

STUDI KRITIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA PEMERINTAH KOTA TANGERANG MELALUI IMPLEMENTASI SISTEM TANGERANG GOVERNMENT UNIVERSITY

A CRITICAL STUDY OF COMPETENCE DEVELOPMENT FOR APARATUR SIPIL NEGARA IN TANGERANG MUNICIPALITY GOVERNMENT THROUGH IMPLEMENTATION OF SISTEM TANGERANG GOVERNMENT UNIVERSITY

Zainal Abidin

BKPSDM Kota Tangerang, Jl. KS. Tubun No. 1 Karawaci, 15111
zmughni999@gmail.com

disubmit: 6 Mei 2024, direvisi: 12 September 2024, diterima: 20 September 2024

ABSTRAK

Pandemi Covid 19 yang merebak secara global pada tahun 2020-2022 lalu menyebabkan rendahnya capaian kinerja pengembangan kompetensi aparatur. Pada akhir tahun 2023 Pemerintah Kota Tangerang telah membangun sistem pengembangan kompetensi terintegrasi yaitu *Government University (Gorvu)*. Mini riset ini bertujuan untuk menilai kondisi layanan, persepsi dan harapan Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui sistem platform digital *e-learning* Tangerang *Gorvu*. Metode penelitian ini digunakan mixed method, yang menggabungkan penelitian kuantitatif dan kualitatif secara deskriptif dari fenomena selama berlangsungnya proses bisnis manajemen sistem Tangerang *Gorvu*. Data diolah adalah jenis data sekunder yang diperoleh dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia (BKPSDM) dan data primer diperoleh dari 43 responden peserta pelatihan *on the spot* Gedung Graha Bhakti Karya. Adapun instrumen penelitian menggunakan wawancara terhadap key person 3 orang dan kuesioner *google forms*. Analisa data menggunakan teknik analisis *systematic literature review* untuk data sekunder sedangkan data primer menggunakan teknik tabulasi statistik berupa grafik dan gambar. Temuan mini riset ini diperoleh bahwa pada umumnya para pegawai telah mengetahui diberlakukannya pengembangan kompetensi melalui sistem Tangerang *Gorvu*, namun belum semua pegawai memahami prosedur pemanfaatannya. Tantangan yang paling berat dalam implementasi platform digital *e-learning* *Gorvu* antara lain gagap teknologi penggunaan smartphone dan lemahnya daya adaptasi pada sebagian besar aparatur. Selain itu para pegawai menilai bahwa koleksi video pembelajaran di platform Tangerang *Gorvu* masih sangat kurang, serta jenis video yang paling diminati secara berurutan adalah pembelajaran jabatan fungsional, kisah sukses daerah lain, pelatihan teknik, contoh ASN BerAKHLAK, terakhir manajerial pemerintahan.

Kata kunci: *Platform Digital e-learning, Video Pembelajaran, Government University, Tangerang Gorvu.*

Abidin, Z. (2024). JURNAL KEBIJAKAN PEMBANGUNAN DAERAH: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kebijakan Pembangunan Daerah, 08(02), page 128 – 148. <https://doi.org/10.56945/jkpd.v8i2.300>

© The Author(s)



Published by Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Banten

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

ABSTRACT

The global Covid-19 pandemic from 2020 to 2022 hindered civil servants' competency development progress. To address this, Tangerang City Government has established an integrated competency development system called Government University (Gorvu) at the end of 2023. This mini-research aims to assess the service conditions, perceptions, and expectations of Civil Servants regarding competency development facilitated by the Tangerang Gorvu e-learning platform. A qualitative descriptive approach was used to analyze the business process management of the Tangerang Gorvu system. Data sources include secondary data from the Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) and primary data from 43 respondents who attended on-the-spot training at Graha Bhakti Karya. Research tools comprised interviews with 3 key individuals and a Google Forms questionnaire. Data analysis employed systematic literature review techniques for secondary data, while primary data was analyzed using statistical tabulation displayed in charts and graphs. Findings reveal that employees generally recognize the competency development provided through the Tangerang Gorvu system, though many do not yet fully understand its usage procedures. The main challenges in implementing the Gorvu digital platform include smartphone usage difficulties and low adaptability among many civil servants. Moreover, employees feel that the current selection of learning videos on the platform is limited; preferred video types are, in order, those on functional roles, success stories from other regions, technical training, examples of ASN BerAKHLAK, and government managerial skills..

Keywords: Digital E-Learning Platform, Learning Video, Government University, Tangerang Gorvu.

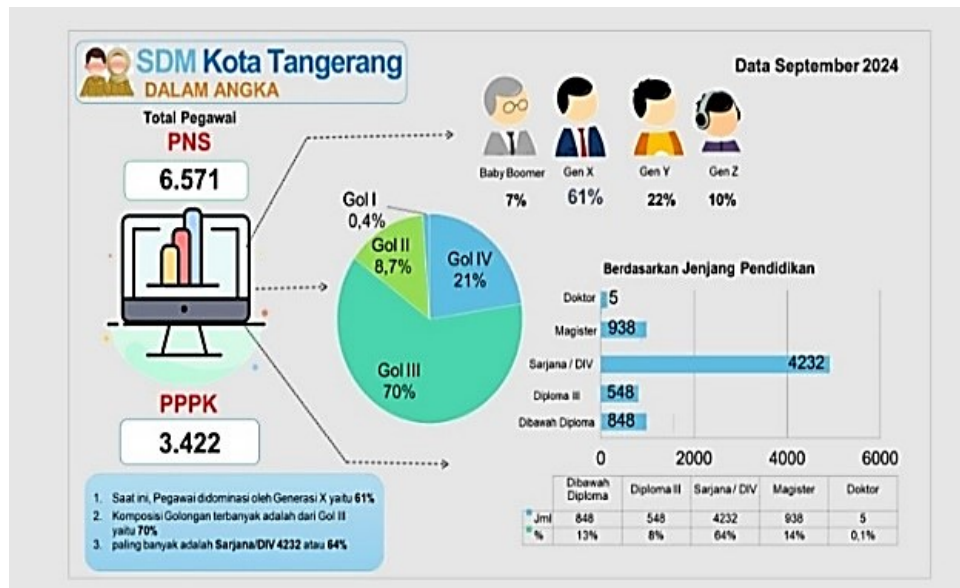
PENDAHULUAN

Pandemi Covid 19 pada tahun 2022 menyebabkan rendahnya capaian kinerja pengembangan kompetensi aparatur dikarenakan adanya rasionalisasi anggaran dan pembatasan aktivitas tatap muka hal ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja, kesenjangan kapasitas, dan produktivitas di sebagian besar aparatur. Tantangan pengembangan kompetensi aparatur semakin kompleks saat ini apalagi setelah Indonesia dihadapkan dengan pandemic Covid19, krisis ekonomi, dan *refocusing* anggaran pembangunan di tingkat nasional maupun daerah.

Sejak saat itu setiap instansi pemerintah mulai berbenah dalam mengembangkan inovasi pelayanan publik bagi masyarakat dalam meningkatkan

investasi daerah dan juga pengembangan kompetensi bagi aparaturnya melalui sistem aplikasi berbasis elektronik atau platform digital (Pemko Tangerang, 2023a). Perlu diketahui bahwa kebijakan pembangunan nasional di bidang aparatur negara secara nasional merupakan tanggung jawab Lembaga Administrasi Negara (LAN) (LAN, 2020). Dalam menghadapi perkembangan teknologi, maka LAN mengusulkan pengembangan kompetensi ASN melalui platform digital serta adanya dompet belajar (*learning wallet*) yang akan diberikan kepada setiap pegawai untuk mengakses program-program pembelajaran sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatannya (LAN, 2024a).

Pengembangan kompetensi bagi aparatur di setiap instansi pemerintah saat ini



Gambar 1. Jumlah Aparatur Pemerintah Kota Tangerang per September 2024
(Sumber: SIMASN, 2024)

pada umumnya telah memanfaatkan platform digital yang biasa kita kenal dengan *e-learning*. Sedangkan menurut MenPAN (2020), bahwa adanya platform *e-learning* akan memudahkan ASN dalam peningkatan kompetensi, tidak terbatas pada tugas dan fungsinya di instansi, tapi juga bisa mempelajari hal baru yang berkaitan dengan *interest* ASN itu.

Dengan kondisi demikian Walikota Tangerang berinisiatif untuk membangun sistem pengembangan kompetensi terintegrasi pada akhir tahun 2023 sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023, yang kita kenal disebut *Corporate University* (Corpu) namun dengan nama yang berbeda yaitu *Government University* disingkat *Gorvu* (LAN, 2023b; MenPAN, 2023b).

Lebih lanjut berdasarkan Gambar 1 menunjukkan data SIMASN per September 2024 terdapat 9.993 ASN di Kota Tangerang yang perlu dikembangkan kompetensinya. Dari sejumlah 9.993 aparatur di Kota Tangerang secara rata-rata cakupan pengembangan kompetensi yang dapat dibiayai dari APBD melalui Program Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah 1.500 – 2.500 aparatur setahun. Oleh karena itu maka Pemerintah Kota Tangerang telah melakukan uji coba penerapan sistem pengembangan kompetensi sejak tahun 2022 yang dinamakan *Government University* merupakan pengembangan platform digital *e-learning* yang terintegrasi dengan sistem informasi manajemen aparatur atau SIMASN. Pada dasarnya sistem *Government University* (*Gorvu*) adalah tata nama lain *Corporate University* (*Corpu*)

yang biasa digunakan oleh instansi pemerintah dan kementerian lainnya. Menurut Pusdiklat Puspernas (2021) bahwa *Corporate University* dimulakan oleh PT Telkom Indonesia, kemudian disusul beberapa lembaga swasta lain, seperti PT. PLN, IPC *Corporate University* milik PT. Pelindo II. Beberapa lembaga pemerintah yang sudah menerapkan *Corporate University*, diantaranya: Kementerian Keuangan, Pemerintah DKI Jakarta dan beberapa lembaga pemerintahan lainnya.

Penelitian terdahulu yang berkenaan dengan *Corporate University* di instansi pemerintah, Pusdiklat BMKG (2021) memberikan gambaran tata kelola *Corpu* yang didukung dengan platform digital pembelajaran *online*. Model pembelajaran yang tepat terbukti dapat meningkatkan daya kinerja SDM yang lebih baik bagi organisasi. Lebih lanjut menurut (Setiawati & Fadillah, 2023) bahwa tata kelola *Corpu* mencakup berbagai aspek mulai dari penyusunan rencana strategis (model pembelajaran berkelanjutan, pengembangan kurikulum, desain program pelatihan, manajemen, dan pengelolaan) hingga pembangunan arsitektur dan budaya *Corpu*. Sedangkan penelitian Sidabutar (2020) menunjukkan bahwa guna menciptakan birokrat yang handal maka instansi pengembangan sumberdaya manusia dituntut untuk melakukan pengembangan karier dan perencanaan personalia

bertransformasi menjadi *Corporate University* (CU). Adapun yang perlu diperhatikan lima tahapan dalam pengembangan dan implementasi CU, yaitu diagnosis awal, pengembangan program pendidikan, pengembangan dan implementasi *Learning Management System*, dan akhirnya penguatan pengetahuan akan CU dan rilis pembentukan CU. Sedangkan penelitian oleh Basalamah dan Widiatmanti (2024) menunjukkan hasil bahwa penerapan pembelajaran terintegrasi menunjukkan adanya faktor utama pendukungnya terutama komitmen pimpinan dan infrastruktur *digital learning* yang sudah mapan.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya di atas, mini riset ini memiliki ruang lingkup yang lebih sederhana mengingat waktu penyusunan dan sumberdaya lain. Meskipun demikian, hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan daya ungkit (*Leverage Values*) yang besar terhadap strategi implementasi *Tangerang Gorvu* dikarenakan masih dalam tahap pengembangan sistem tata kelolanya mulai tahun 2024. Selama observasi di lapangan, terlihat adanya kesenjangan dalam implementasi *Gorvu*. Meskipun infrastruktur sistem, jaringan, dan sarana prasarana fisik sudah mendukung, masih ditemukan ASN Kota Tangerang yang mengalami kesulitan dalam pemanfaatan teknologi tersebut, bahkan untuk tugas-tugas

sederhana seperti login atau pencarian pelatihan dan kursus mandiri di sistem *Gorvu*. Kesenjangan lainnya adalah beberapa ASN yang telah menunjukkan minat besar dalam literasi diklat dan kursus menggunakan platform digital di Tangerang *Gorvu* menyatakan masih sulit mencari referensi modul video pembelajaran yang memadai dalam mengembangkan kompetensinya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian *mixed methods* merupakan pendekatan yang menggabungkan dua jenis pendekatan penelitian, yaitu kuantitatif dan kualitatif, dalam satu studi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Pendekatan ini memanfaatkan kekuatan kedua metode dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data kuantitatif dan kualitatif secara simultan atau berurutan (Rofiqoh dan Zulhawati, 2020).

Dalam penelitian *mixed methods*, biasanya dilakukan dalam dua fase: fase kuantitatif terlebih dahulu untuk menggambarkan pola atau hubungan antara variabel-variabel yang dapat diukur, dan fase kualitatif untuk menggali lebih dalam mengenai makna atau konteks di balik data kuantitatif tersebut. Misalnya, data kuantitatif dapat diperoleh melalui survei atau kuesioner yang menghasilkan angka

atau statistik, sementara data kualitatif bisa diperoleh melalui wawancara mendalam atau diskusi kelompok terfokus untuk menggali alasan, pendapat, dan persepsi responden terkait fenomena yang sedang diteliti.

Adapun sampel dalam prenelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sedang melaksanakan kegiatan pelatihan di Gedung Graha Bhakti Karya, Komplek *Modern Land* Kota Tangerang. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari literatur (jurnal, buku, artikel terkait, dan sumber relevan lainnya) serta data dari nara sumber yang menjadi fasilitator pelaksana operasional sistem Tangerang *Gorvu*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui

Tabel 1

Tahapan Pelaksanaan Mini Riset

No.	Tahapan
1.	Menentukan topik penelitian
2.	Kajian studi awal terhadap fokus penelitian
3.	Memperkuat argumentasi fokus penelitian
4.	Mengumpulkan data dan studi pustaka reviu atas penelitian
5.	Memetakan poin-poin penting data dan teori pendukung
6.	Mengumpulkan data hasil penelitian
7.	Kaji hasil data di lapangan terhadap fokus penelitian
8.	Kaji kesimpulan dari hasil pembahasan
9.	Memulai laporan penulisan ilmiah

kajian literatur, sebagaimana dijelaskan oleh Tunsiah dan Soantahon, (2021).

Berdasarkan teori di atas maka penelitian ini dilakukan dengan desain studi kasus pada lokus Pemerintah Kota Tangerang didukung dengan teknik *library research* sebagai pendukung fokus penelitian. Adapun tahapan penelitian seperti ditunjukkan pada Tabel 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Layanan Gorvu

Dengan Terbitnya Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) telah merubah paradigma pengembangan kompetensi (bangkom) yang semula merupakan hak bagi para PNS dan PPPK berubah menjadi Kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap instansi pemerintah. Hal tersebut tentu saja dihadapkan oleh berbagai tantangan diantaranya keterbatasan anggaran dan sumber-sumber pembelajaran sesuai dengan kebutuhan bangkom masing-masing ASN. Menyikapi hal tersebut Lembaga Administrasi Negara (LAN) telah mendorong implementasi pengembangan kompetensi yang terintegrasi melalui *Corporate University* atau ASN Corpu (LAN, 2024b).

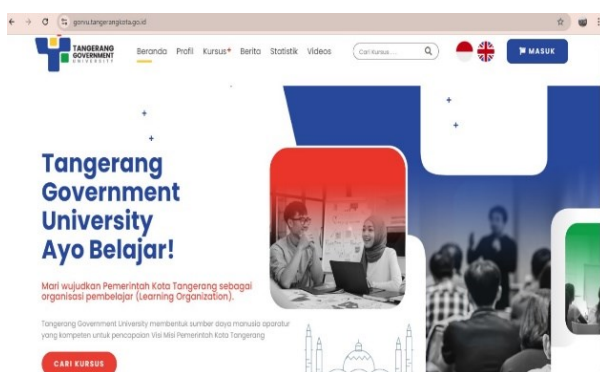
Dalam laman lan.go.id (LAN, 2021) disebutkan bahwa di era perkembangan digital saat ini, dunia menjadi sarana pengembangan diri dan pembelajaran bagi

ASN. Seluruh ekosistem pemerintah pada hakikatnya adalah bagian dari pembelajaran bagi ASN dengan hubungan yang saling menguatkan satu sama lainnya. Oleh karena itu, *Learning Management Sistem* (LMS) diharapkan dapat menjadi jembatan awal bagi dunia pembelajaran tanpa batas bagi ASN serta menjadi media belajar ASN secara umum yang saling terkoneksi dan terintegrasi satu dengan yang lain. Sistem ini nantinya dapat menciptakan *learning culture* di kalangan ASN, mewujudkan ASN pembelajar, mandiri dan aktif, serta mampu beradaptasi terhadap tuntutan perubahan bahkan mendorong ASN untuk dapat menjadi bagian yang menggerakkan perubahan itu sendiri. Selanjutnya sistem Corpu ini nantinya dalam pengembangan LMS akan mengadopsi sistem pelayanan pada *market-place* di mana berbagai layanan pengembangan kompetensi dapat hadir di dalam satu platform dengan sistem yang terkoneksi untuk setiap tahapannya.

ASN harus mampu mengikuti dan menguasai teknologi. Oleh karena digitalisasi adalah suatu keniscayaan yang semua mau tidak mau harus mengikuti perubahan itu. Terlebih digitalisasi mempermudah ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga lebih mudah dan cepat (Prov. Jateng, 2021).

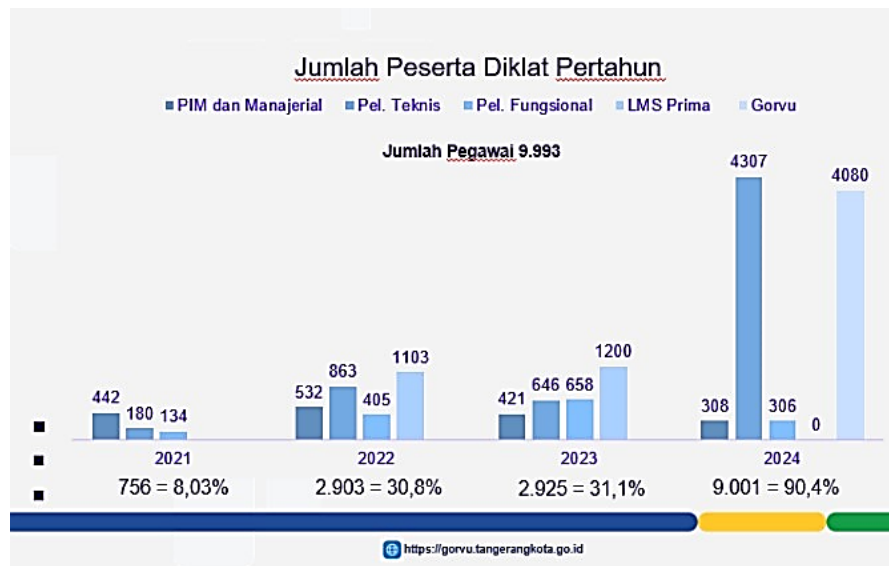
Pemerintah Kota Tangerang melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) telah

menerapkan uji coba pembelajaran secara *virtual (non classical)* maupun *Blended Learning* dengan sistem LMS sejak pertengahan tahun 2022 (sebagai respon terhadap pandemi Covid19). Inisiatif ini merupakan sebuah terobosan untuk terus meningkatkan kinerja pelayanan pengembangan kompetensi bagi Aparatur tetap berjalan sebagaimana mestinya walaupun terjadi *refocusing* (rasionalisasi) penganggaran program pengembangan SDM. Adapun sistem aplikasi LMS Kota Tangerang yang sebelumnya dapat diakses pada laman: lmsprima.tangerangkota.go.id merupakan cikal bakal diintegrasikannya sistem pelatihan berbasis platform digital dengan database di sistem informasi ASN (SIMASN) Kota Tangerang, maka dibentuklah sistem *Corporate University* untuk Kota Tangerang dengan nomenklatur *Tangerang Government University* (Tangerang *Gorvu*) yang ditampilkan pada Gambar 2 menu sistem *e-learning Gorvu*.



Gambar 2. Modul Sistem Pelatihan LMS yang disempurnakan menjadi Sistem Tangerang *Gorvu* (Sumber: gorvu.tangerangkota.go.id)

Proses pembentukan *Government University* di Kota Tangerang ini juga sejalan dengan penelitian Setiawati (2022) dan juga Fauziah & Prasetyo (2019) yang menyatakan bahwa faktor pendukung utama pembentukan *Corporate University* sebagai model baru pengembangan kompetensi para pegawai instansi pemerintah adalah adanya komitmen pimpinan (manajemen puncak). Kemudian saat itu ketika Walikota Tangerang, Bapak Arief R Wismansyah berkonsultasi dengan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Bapak Abdullah Azwar Anas, beliau menyatakan bahwa Pemerintah Kota Tangerang menetapkan nomenklatur pengembangan kompetensi aparaturnya yang akan diresmikan dengan nama *Tangerang Government University* sehingga istilah *Corpu* berganti menjadi *Gorvu*, hingga diresmikannya dalam berita secara nasional pada akhir Desember 2023. Diselenggarakannya *Gorvu* ditunjang oleh diterbitkannya Peraturan Walikota Tangerang tentang *Tangerang Government University*. Hal ini menyebabkan Pemerintah Kota Tangerang adalah instansi pemerintah pertama di Indonesia yang mengakomodasikan sistem pembelajaran terintegrasi dengan nama *Government University*. Sedangkan instansi pemerintah lainnya menggunakan nomenklatur *Corporate University* antara lain: Kementerian Keuangan, Pemerintah DKI



Gambar 3. Kenaikan Pengembangan Kompetensi dari tahun 2021 sampai 2024 saat Penggunaan Sistem Tangerang *Gorvu* (Sumber: Laporan Evaluasi Pelaksanaan Diklat Triwulan III 2024)

Jakarta dan beberapa lembaga pemerintahan lainnya (Pusdiklat Puspernas, 2021).

Sejak dibelakukan kebijakan pengembangan kompetensi ASN melalui sistem Tangerang *Gorvu* yang telah efektif beroperasi sejak tanggal 1 Desember 2023, tingkat kunjungan (visitasi) rata-rata perhari oleh ASN mencapai 1.100. Orang. Kemudian saat dilaksanakannya *free webinar* dengan topik bahasan yang selalu berbeda setiap hari Rabu, rata-rata jumlah ASN yang login bisa mencapai 2000-an orang. Jika dilihat dari *traffic* atau lintas penggunaan platform *Gorvu* ini sangat signifikan menaikkan kapabilitas pelayanan pengembangan kompetensi aparatur menjadi sebanyak 90% tahun 2024 dibandingkan tahun-tahun sebelumnya yang kinerja pelayanan pengembangan kompetensinya hanya merambat naik 30%

per tahun. Gambar 3 menunjukkan kenaikan pengembangan kompetensi di Kota Tangerang dari tahun 2021 hingga 2024.

Menurut Kepala BKPSDM Kota Tangerang, Drs. Jatmiko, MAP menyatakan bahwa maksud dibentuknya Tangerang *Gorvu* adalah menerapkan sistem pengelolaan pembelajaran dan pengembangan kompetensi aparatur yang terintegrasi dengan tujuan utama yaitu:

- 1) Membentuk ASN Kota Tangerang yang unggul dan berdaya saing melalui pengelolaan asset talenta internal ASN;
- 2) Mewujudkan Pemerintah Kota Tangerang sebagai organisasi pembelajar (*learning organization*) dalam rangka pencapaian target dan tujuan organisasi;
- 3) Salah satu fasilitas pendukung dalam pemenuhan hak dan kesempatan setiap

aparatur dalam mendapatkan pengembangan kompetensi yang dilakukan paling sedikit 20 JP untuk PNS dan 24 JP untuk PPPK dalam 1 tahun sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu PP No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS dan PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak Kerja. (BPK, 2020), (BPK, 2018).

Seperti yang sudah dijelaskan di muka bahwa Tangerang *Gorvu* sebagai sistem pengembangan kompetensi yang telah diimplementasikan di tahun 2024 ini telah menngindikasikan kecenderungan trafik penggunaannya yang semakin meningkat dimana semua layanan kediklatan yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Tangerang terhadap berbagai jabatan ASN di berbagai OPD dengan menu jenis kediklatan yang beragam. Oleh karena itu maka sistem aplikasi *Gorvu* diharapkan harus selalu mengalami peningkatan baik itu dari segi manajemen maupun daya dukung sistem aplikasinya. Tangerang *Gorvu* ini diberlakukan kebijakan berdasarkan diterbitkannya Peraturan Walikota Tangerang No. 104 Tahun 2023 tentang Tangerang *Government University* tertanggal 1 Desember 2023. (Pemko Tangerang, 2023b),

Pada sistem aplikasi Tangerang *Gorvu* ini telah memiliki 4 menu pelatihan utama

yaitu: Kursus (*course*), Pengembangan Mandiri (*Self Led Development*), Pengembangan Terprogram (*Programed Development*), Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*).

Knowledge Sharing merupakan bagian dari tahapan pembelajaran terintegrasi bagi para pegawai. Hal ini karena untuk membentuk sebuah pemahaman yang komprehensif terhadap pengetahuan bahkan keterampilan baru dibutuhkan sebuah metode *Knowledge Management* dimana ini merukan menu aplikasi baru dimana para pegawai bisa berinteraksi saling berbagi pengetahuan baik itu melalui terbitan artikel ilmiah maupun siaran siniar tematik secara *live* (langsung). Dan menurut Praptowo et al. (2020) bahwa metode pembelajaran terintegrasi dengan pola *Knowledge Management* ini membuktikan bahwa upaya tersebut dipandang efektif dalam mempengaruhi perilaku kerja inovatif SDM Aparatur.

Penyediaan menu kursus pada sistem aplikasi *Gorvu* menjadikan platform digital *e-learning* milik Pemerintah Kota Tangerang sangat strategis dimana setiap hari Rabu semua ASN se Kota Tangerang dapat mengambil pembelajaran virtual yang dinamakan Webinar Mingguan dengan tematik yang selalu beragam, terlebih tema webinar yang selalu terkini dan juga dengan jumlah JP yang berkisar dari 2 JP hingga 5 JP. Adapun beberapa contoh tematik

Webinar dalam sistem *e-learning Gorvu* ditampilkan pada Gambar 4.

Pada saat ingin masuk mengikuti kursus atau webinar, setiap ASN dapat login atau masuk ke laman: gorvu.tangerangkota.go.id/ atau jika tidak hafal alamat ini, laman tersebut dapat ditemukan dengan mudah melalui pencarian Google dengan mengetik “*Gorvu Kota Tangerang*” maka akan menemukan laman dimaksud. Setelah masuk ke laman *Gorvu* maka para ASN dapat menginput user-nya dengan NIP dan kata sandi sesuai registrasi di SIMASN, karena sistem aplikasi *Gorvu* telah terintegrasi dengan SIMASN.

Setiap tema yang dibahas dilengkapi dengan sesi tanya jawab dan tugas serta *post test* (nilai minimal 70) yang harus diselesaikan oleh peserta agar dapat memperoleh e-sertifikat. Contoh tema webinar antara lain: motivasi bahagia bekerja, komunikasi efektif, tujuh kebiasaan manusia efektif, dan optimalisasi penggunaan Microsoft.

Hasil wawancara pendalaman dengan Kepala Bidang Diklat, Yunita Virianti bahwa sistem Tangerang *Gorvu* ini dibentuk dengan kelembagaan dewan pembelajar dan dibagi dalam tiga akademi bidang urusan pemerintahan yaitu: (a) kesejahteraan sosial, daya saing masyarakat dan tata kelola pemerintahan; (b) pembangunan dan perekonomian; dan (c) administrasi umum dan pengembangan SDM Pemerintahan.

Sehingga setiap OPD akan dikluster bidang urusannya sesuai akademi yang masing-



Gambar 4. Tematik menu Kursus pada sistem aplikasi *Gorvu* (sumber: Instagram @gorvutangerangkota)

masing dipimpin oleh Asisten Daerah (Asda) di Sekretariat Daerah. Gambar 5 memperlihatkan tata kelola dan struktur organisasi manajemen sistem *Gorvu*.

Menurut Yunita bahwa masih ada tantangan dalam hal kampanye tentang kebijakan pengembangan kompetensi terintegrasi ini agar semua ASN terpenuhi jumlah JP pertahunnya. Selama ini sosialisasi hanya lewat sosmed IG @gorvutangerangkota serta slogan “Ayo Belajar”. Adapun sistem Tangerang *Gorvu* yang dikembangkan versi 1 ini telah terintegrasi dengan sistem SIMASN yang terhubung dengan: (a) Pemetaan Kompetensi sebagai bahan dasar kurikulum diklat dan peserta diklat (hasil assessment pegawai), (b) Terkoneksi ke e-kinerja dan SKP, (c)



Gambar 5. Struktut dan Tata Kelola (Manajemen) Tangerang Gorvu (Sumber: Laporan Evaluasi Pelaksanaan Diklat (2023))

Mengintegrasikan seluruh kegiatan Pengembangan Kompetensi termasuk kompetensi teknis yang diselenggarakan OPD di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang, serta (d) Pelaporan (Rekapitulasi grafis Pengembangan Kompetensi di Kota Tangerang sebagai bahan laporan IP ASN.

Lebih lanjut menurut pendapat tenaga ahli pengembangan sistem *Gorvu* yaitu Hasan Minoto, menyebutkan bahwa operasional platform *e-learning* saat ini membutuhkan kualitas jaringan internet yang lebih besar diatas 100mbps serta menambah kapasitas server yang sudah ada. Selain itu menurut tenaga ahli bahwa jumlah Widyaiswara yang ada di Kota Tangerang hanya ada 2 (dua) orang yang mendampingi dalam penyusunan kurikulum dan skenario materi serta video pembelajaran sehingga jumlah ini masih sangat kurang memadai.

Untuk pengembangan terprogram pada sistem aplikasi *Gorvu* ini disediakan untuk para peserta ASN yang memperoleh surat penugasan dari Sekretaris Daerah. Pada sistem aplikasi *Gorvu* bagi para peserta wajib mengupload surat tugasnya dan mengisi *e-absensi* (*scan* wajah dan tanda tangan) saat dimulainya pembelajaran dan menyalakan lokasi aktif agar terdeteksi oleh sistem. Sama halnya dengan pelatihan atau kursus pola lainnya maka peserta wajib mengikuti pembelajaran, mengerjakan tugas, serta yang paling penting *pre test* dan *post test* agar dapat memperoleh e-sertifikat.

Berdasarkan Keputusan Walikota Tangerang No. 800/KEP.1117-BKPSDM/2023 tentang Dewan Pembelajaran dan Komite Pembelajaran Tangerang *Government University* (Pemko Tangerang, 2023b). Terdapat university center dipimpin

oleh pelaksana harian yaitu Kepala BKPSDM Kota Tangerang. Selanjutnya di bawah struktur Kepala BKPSDM ada tim pengelola *Gorvu* yaitu aparatur bidang Diklat beserta tenaga ahli IT (*Information Technology*) yang setiap hari bekerja menangani performa sistem aplikasi *Gorvu* (Pemko Tangerang, 2023a)

Pembentukan dewan dan komite pembelajar ini telah selaras dengan Peraturan LAN No. 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi *Corporate University*, dimana Penyelenggaraan ASN Corpu sebagaimana dimaksud dilaksanakan mengacu pada arah dan kebijakan internal organisasi dan penyelenggaraan ASN Corpu tingkat nasional. Penyelenggaraan ASN Corpu tingkat nasional dilaksanakan secara terintegrasi dengan Manajemen Talenta ASN (LAN, 2023a).

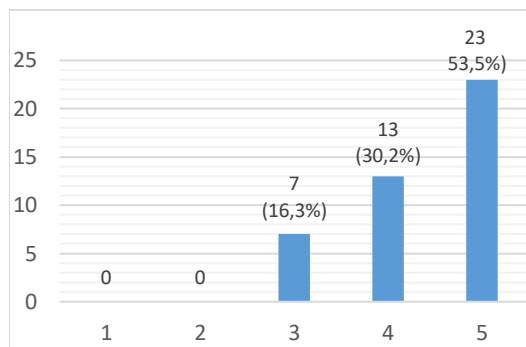
Pemerintah Kota Tangerang sendiri telah memiliki gedung fasilitas pengembangan kompetensi yang dinamakan Graha Bhakti Karya (GBK) berlokasi di Cluster Navara, Modern Land, Kota Tangerang, Banten. Gedung GBK ini telah banyak menunjang pelaksanaan pelatihan dengan mekanisme dan sistem Tangerang *Gorvu*, berupa layanan wifi internet, ruang kelas, pantry, ruang makan, ruang kelas diskusi, ruang studio dan juga 63 kamar tidur yang nyaman. Ruang studio saat ini dengan tata lampu dan suasana estetik telah

digunakan untuk program berbagi pengalaman, sinar (podcast), dan berbagai video pembelajaran lainnya yang dalam jumlah terbatas.

Persepsi ASN terhadap Layanan *Gorvu*

Pada penelitian ini telah terjaring selama dua hari dari tanggal 27 – 28 Mei 2024 sebanyak 43 responden dari berbagai OPD yang telah berhasil submit mengisi kuesioner sebagai instrumen penelitian ini dalam bentuk *google form* sebagai bahan temuan persepsi ASN terhadap layanan *Gorvu* sebagai berikut :

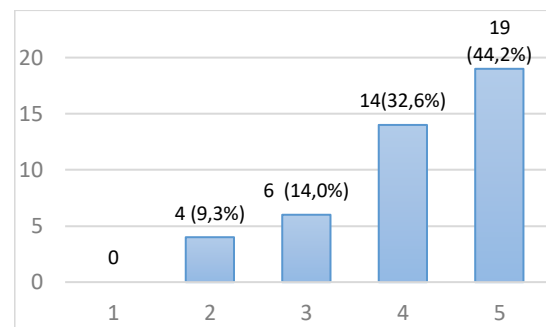
1. ASN Mengetahui Program Tangerang *Gorvu*. Berdasarkan Gambar 6 diperlihatkan sebaran ASN yang mempersepsikan tingkat pengenalan mereka atas kebijakan implementasi pelatihan melalui platform *e-learning Gorvu*. Pada pernyataan ini hasilnya sangat positif dimana 53,5% ASN sangat mengenal adanya program Tangerang *Gorvu*, 30,22% mengenal dan hanya 16,3% ASN menyatakan cukup mengenal. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *awareness* ASN dalam kebijakan pengembangan kompetensi terintegrasi melalui sistem *Gorvu* disambut secara positif.



Gambar 6. Sebaran ASN yang sudah mengenal kebijakan implementasi *Gorvu*.

2. Implementasi kebijakan pengembangan kompetensi melalui Tangerang *Gorvu* telah tersosialisasikan secara memadai mengenai Tangerang *Gorvu* kepada ASN seperti ditunjukkan pada Gambar 7. Diperoleh hasil masih adanya ASN yang masih adanya ASN yang menyatakan masih kurangnya sosialisasi sistem Tangerang *Gorvu* sebanyak 9,3%; dan ada sebanyak 14% menyatakan sosialisasi program pengembangan kompetensi melalui Tangerang *Gorvu* belum cukup memadai. Dari hasil ini mengindikasikan bahwa ASN masih menilai kurangnya sosialisasi atau kampanye pemanfaatan system *Gorvu* telah diberlakukan dan untuk mengakomodasikan pencapaian JP dan kebutuhan pelatihan yang anggaran dan kuotanya terbatas. Sedangkan sebanyak 44,2% ASN menyatakan sosialisasi *Gorvu* sangat memadai dan sebanyak

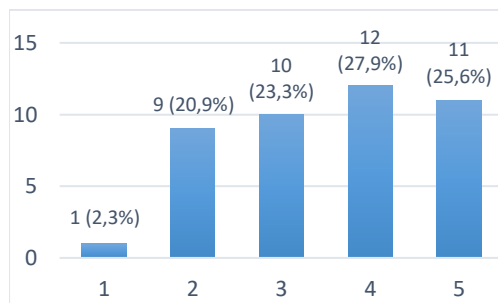
32,6% ASN menyatakan sosialisasi *Gorvu* sudah memadai.



Gambar 7. Sebaran ASN yang menerima sosialisasi kebijakan implementasi *Gorvu*.

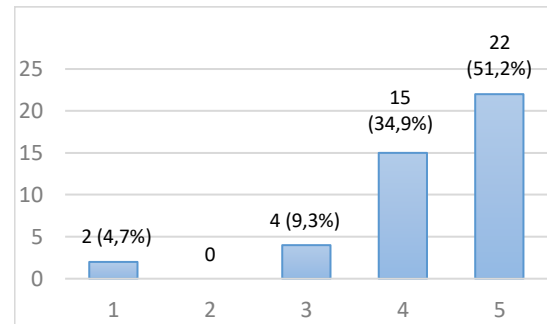
3. ASN sudah mengetahui regulasi maupun SOP yang diterapkan di Program Tangerang *Gorvu*. Pada Gambar 8 menunjukkan sebaran ASN yang mengetahui regulasi dan SOP penggunaan platform *e-learning Gorvu*. Dapat dilihat dari hasil bahwa masih ada sebanyak 2,3% menyatakan sangat tidak mengetahui dan 20,9% kurang mengetahui. Pada dasarnya pendapat ini mengindikasikan bahwa belum semua ASN yang mengenal platform *e-learning Gorvu* terutama bagi ASN Guru, sedangkan ASN administrasi dan teknis sudah banyak yang memanfaatkan *Gorvu*. Bagi ASN yang belum memiliki wawasan SOP pemanfaatan *Gorvu* dalam memilih pelatihan mandiri akan mengalami kesulitan saat mengikuti tahapan pelatihan secara virtual sehingga akan

berdampak tidak diterbutkannya e-sertifikat pelatihannya.



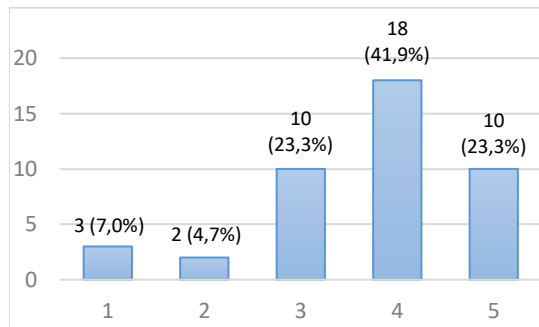
Gambar 8. Sebaran ASN yang mengetahui dasar regulasi dan SOP pemanfaatan *Gorvu*.

4. ASN sudah mampu mengoperasikan pengisian absen, *pre test*, *post test* dalam setiap aktivitas program Tangerang *Gorvu*. Hasil ini ditunjukkan pada Gambar 9 yaitu sebaran kemampuan literasi digital ASN dalam mengoperasikan dan akses pemanfaatan *Gorvu*. Pada pernyataan ini terlihat sangat kontras dimana masih ada sebanyak 4,7% ASN sangat tidak mengetahui tata cara penggunaan platform digital dan sebaliknya diatas 50% ASN sudah sangat terbiasa menggunakan platform Tangerang *Gorvu* selama pelatihan tanpa perlu dibimbing orang lain. Kemudian sebanyak 34,9% menyatakan sudah mampu memanfaatkan sistem *Gorvu*, dan 9,3% ASN menyatakan cukup mampu menggunakan sistem *Gorvu* dengan dibantu orang lain.



Gambar 9. Sebaran kemampuan literasi digital ASN dalam mengoperasikan dan akses pemanfaatan *Gorvu*.

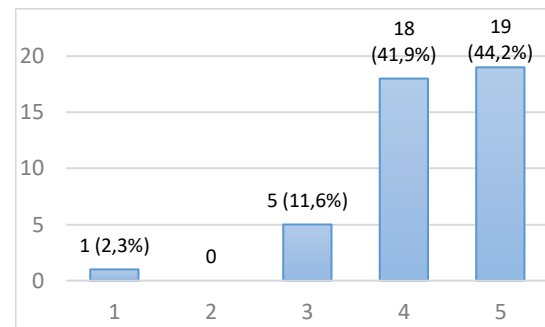
5. Modul video pembelajaran yang tersedia di Aplikasi portal Tangerang *Gorvu* sudah lengkap atau memadai untuk membantu pengetahuan. Masih ada sebanyak 7% ASN menyatakan video pembelajaran di Tangerang *Gorvu* sangat kurang memadai, 4,7% ASN menyatakan koleksi video pembelajaran masih kurang lengkap sedangkan ada sebanyak 41,9% ASN menyatakan video pembelajaran yang tersedia sudah memadai untuk membantu pengetahuan. Sedangkan yang menarik bahwa yang menyatakan video pembelajaran sudah cukup memadai dan sangat lengkap hasilnya berimbang yaitu 23,3% ASN. Dengan adanya persepsi yang masih terhadap video pembelajaran yang tersedia berarti mengindikasikan bahwa modul video pembelajaran di sistem *Gorvu* dinilai secara jumlahnya masih kurang. Pada Gambar 10 berikut menampilkan data hasil Sebaran ASN yang mempersepsikan kelengkapan video pembelajaran *Gorvu*.



Gambar 10. Sebaran ASN yang mempersepsikan kelengkapan video pembelajaran *Gorvu*.

6. Koleksi video pembelajaran menjadi penting bagi materi penunjang pelatihan di Tangerang *Gorvu*. Pada Gambar 11 menampilkan persepsi ASN terhadap pentingnya video pembelajaran *Gorvu*. Dari indikator pernyataan ini berarti bahwa setiap materi pembelajaran pelatihan bagi ASN selain adanya paparan teori dan konsep perlu juga dilengkapi dengan video yang menilustrasikan ptraaktek atau terapannya. Pernyataan ini dipersepsikan secara positif oleh ASN sebanyak 44,2% bahwa video pembelajaran sangat sesuai dan menunjang materi pelatihan dan sebanyak 41,9% ASN menyatakan bahwa video pembelajaran sudah sesuai sebagai materi penunjang pelatihan. Sedangkan sisanya masih ada sebanyak 2,3% yang memberikan tanggapan bahwa materi video pembelajaran masih sangat kurang menunjang pelatihan dan ada 11,6% menyatakan bahwa video pembelajaran

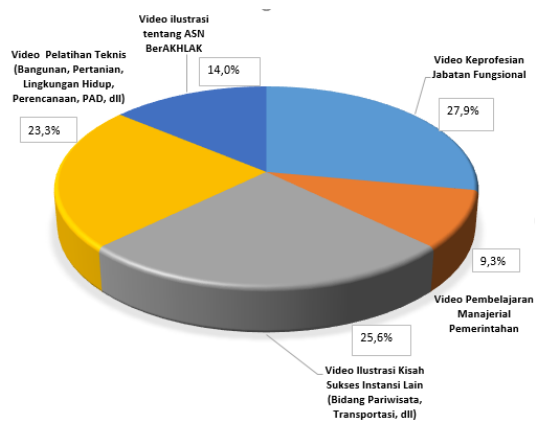
cukup memadai dalam menunjang pelatihan.



Gambar 11. Sebaran ASN yang mempersepsikan pentingnya video pembelajaran *Gorvu*.

7. Jenis modul video pembelajaran apa saja yang perlu diperbanyak di Tangerang *Gorvu*. Dari lima jenis kriteria video yang dipertanyakan sebagian besar 27,9% ASN menyatakan bahwa video pembelajaran tentang jabatan fungsional, urutan kedua berikutnya sebanyak 25,6% ASN mengharapkan disediakan video mengenai *success story* (kisah sukses) daerah/pemda lain, urutan yang ketiga 23,3% ASN menginginkan video pelatihan teknik, yang urutan ke empat sebanyak 14% ASN menyatakan masih perlunya video tentang contoh ASN BerAKHLAK, dan terakhir hanya sebesar 9,3% ASN menyatakan dibutuhkan video pelatihan manajerial pemerintahan. Adapun komposisi Jenis modul video pembelajaran yang perlu diperbanyak di sistem *Gorvu* dari hasil olahan data

persepsi ASN diperlihatkan pada Gambar 12.



Gambar 12. Sebaran jenis video pembelajaran yang diminati ASN.

Berdasarkan Gambar 12 di atas terlihat bahwa hasil sebaran jawaban ASN yang cenderung membutuhkan agar diperbanyaknya koleksi video pelatihan jabatan fungsional di sistem *Govvu* ini sejalan dengan kebijakan pemerintah dalam menyederhanakan birokrasi dan penataan organisasi dimana jabatan fungsional menjadi ujung tombak manajemen pemerintahan (MenPAN, 2024). Kemudian ditambahkan oleh Fitrianingrum (2020) bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional. Penyetaraan jabatan ini bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional sebagai upaya peningkatan efektifitas dan

efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik.

Selanjutnya pada urutan kedua video kisah sukses daerah lain dalam melaksanakan kegiatan pembangunan menjadikan inspirasi bagi setiap ASN yang memang tugasnya berkecimpung dalam pelayanan publik Contohnya di Kota Tangerang sekarang telah berdiri Mall Pelayanan Publik (MPP) pada 13 Juli 2023 yang diresmikan oleh Menteri PAN dan RB, Bapak Abdullah Azwar Anas (MenPAN, 2023a). Sedangkan berdirinya MPP di Kota Tangerang ini berdasarkan pembelajaran dan penggalian pengetahuan dari suksesnya Pemerintah Kabupaten Banyuwangi yang paling pertama di Indonesia mendirikan Mall Pelayanan Publik (Adawiyah, 2016). Adapun MPP di Kota Tangerang dapat diakses oleh masyarakat melalui laman: mpp.tangerangkota.go.id/ dimana berbagai layanan di dalamnya antara lain: mulai dari administrasi kependudukan, jenis perizinan seperti izin SIUP, sertifikat tanah, IMB, BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, pelayanan PDAM, pelayanan izin terkait kendaraan di SAMSAT seperti SIM, STNK, BPKB, hingga pembayaran retribusi daerah dan Pajak Bumi dan Bangunan.

Pada urutan ketiga ASN membutuhkan lebih banyak video pelatihan teknik misalnya teknik bangunan, jalan dan jembatan, pertanian, pengadaan barang jasa dan lain-lainnya. Hal ini dapat

meningkatkan kapasitas ASN dalam menerapkan pengetahuannya dalam contoh praktis. Menurut Suharsono (2023) bahwa pengembangan kompetensi secara ideal melalui sistem *Corporate University* hendaknya menggunakan model 70-20-10 dengan proporsi: 70% aktivitas pembelajaran terintegrasi di tempat kerja, 20% aktivitas pembelajaran kolaboratif dalam sebuah komunitas, dan 10% aktivitas pembelajaran mandiri.

Pada urutan keempat ASN membutuhkan banyak video pelatihan ASN BerAKHLAK, dimana Pemerintah RI melalui Presiden ke 7 Joko Widodo meluncurkan *core values* ASN BerAKHLAK yang tentunya diharapkan menjadi fondasi budaya kerja ASN yang profesional. Dan pada posisi terakhir yang *vote* terendah adalah video pelatihan manajemen pemerintahan. Hal ini mungkin bukan karena kurang diminati namun diasumsikan bahwa materi pembelajaran konsep manajemen pemerintahan sudah cukup mudah dimengerti tanpa menampilkan videografis tentang manajemen pemerintahan.

Harapan ASN terhadap Layanan *Gorvu*

Berdasarkan dari para ASN yang menjadi responden penaaalitian ini mengungkapkan berbagai harapanya terhadap pengembangan layanan sistem

pelatihan melalui *Gorvu* di Kota Tangerang adalah sebagai berikut :

1. Sosialisasi penggunaan platform. ASN membutuhkan sosialisasi secara rutin tentang tata cara penggunaan platform *e-learning Gorvu*, baik melalui webinar, panduan video, atau sesi langsung serta Memberikan pelatihan khusus bagi pegawai yang masih gagap teknologi untuk meningkatkan literasi digital mereka.
2. Peningkatan aksesibilitas platform. ASN mengharapkan agar manajemen *Gorvu* dapat memastikan menu-menu pelatihan di platform *e-learning* lebih *user-friendly*, agar lebih mudah diakses menu pelatihan mandiri yang diinginkan pengguna. Adapun menu-menu pelatihan atau kursus dengan navigasi yang intuitif dan desain yang responsif.
3. Dukungan infrastruktur teknologi. ASN mengharapkan perlu ditingkatkannya kualitas jaringan internet di Gedung Graha Bhakti Karya (GBK) sebagai tempat pusat pelatihan, termasuk menyediakan jaringan khusus untuk mengakses platform *Gorvu*. Sedangkan jika jaringan internet di OPD masing-masing bukan ranah manajemen *Gorvu* melainkan ranah OPD, terkecuali peserta ASN OPD dipusatkan pelatihannya di gedung GBK *Modern Land*.
4. Diversifikasi Materi dan Metode Pelatihan. ASN mengharapkan agar

manajemen *Gorvu* menyediakan variasi materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan setiap unit kerja. Menggunakan metode pelatihan yang interaktif, seperti simulasi, gamifikasi, atau studi kasus, untuk meningkatkan keterlibatan peserta. Dikarenakan metode *pre test* dan *post test* sudah biasa pada pelatihan klasikal.

5. Adanya sistem umpan balik. ASN mengharapkan adanya sistem monitoring untuk mengevaluasi kemajuan peserta dalam platform *e-learning*. Antaralin membuka kanal umpan balik bagi pegawai untuk menyampaikan saran perbaikan layanan *Gorvu* serta mendapatkan masukan mengenai kurikulum dan jenis pelatihan yang terkini berdasarkan isu strategis tugas fungsi di OPD.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Pemerintah Kota Tangerang merupakan instansi pemerintah paling pertama di Indonesia yang menyelenggarakan pengembangan kompetensi terintegrasi dengan menggunakan nomenklatur *Government University*. Inisiatif ini merupakan respons terhadap kebutuhan akan pengembangan sumber daya manusia di era teknologi informasi, dengan fokus pada kompetensi

yang relevan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa masih terbatasnya ASN yang memiliki literasi digital dalam pemanfaatan platform *e-learning* melalui *Gorvu* hal ini terlihat dari terdapatnya sekitar 20% ASN masih kurang informasi mengenai SOP penggunaan platform *Gorvu*. Oleh karena itu tantangan pertama dalam pengembangan kompetensi terintegrasi di Kota Tangerang adalah menggiatkan kampanye dan sosialisasi pengembangan kompetensi kepada seluruh ASN melalui sistem *Gorvu* dan belum terdukung jumlah widyaiswara, selain itu keterbatasan jaringan internet dan juga server merupakan kelemahan internal yang mesti ditingkatkan di masa datang.

Selain itu koleksi video pembelajaran untuk jenis pelatihan yang perlu ditingkatkan di sistem *Gorvu* adalah pada urutan pertama adalah video pelatihan Jabatan Fungsional yang diminati sebanyak 27,6% ASN dikarenakan semakin meningkatnya migrasi jabatan administrasi ke jabatan fungsional atau spesialisasi ASN akibat kebijakan penyetaran jabatan. Pada urutan kedua dan ketiga video pelatihan yang diminati masing-masing yaitu video tentang *success story* daerah pemda lain, video tentang video pelatihan teknis. Kedua jenis video pelatihan tersebut diatas diharapkan mampu memberikan inspirasi teknik dan metode kerja yang dapat

meningkatkan kinerja organisasi. Sedangkan video tentang contoh ASN BerAKHLAK dan video pelatihan manajemen ASN paling rendah peminataannya.

Adapun harapan ASN terhadap pengembangan layanan *Gorvu* mencakup sosialisasi rutin dan pelatihan literasi digital, peningkatan aksesibilitas platform e-learning, perbaikan infrastruktur teknologi di GBK, diversifikasi materi dan metode pelatihan yang interaktif, serta adanya sistem monitoring dan umpan balik untuk evaluasi dan penyempurnaan layanan sesuai kebutuhan OPD.

Rekomendasi

Adapun rekomendasi bagi penelitian lanjutan yang perlu dilakukan adalah bagaimana pola penyusunan kurikulum pelatihan di Tangerang *Gorvu* yang saat ini terkesan masih spontan misalnya ketika ada isu sebuah tema kemudian dijadikan bahan kursus atau pelatihan, sebab kurikulum yang baik akan menambah performa Tangerang *Gorvu* sebagai platform digital *e-learning* bagi pengembangan kompetensi ASN dan mengungkit daya kinerja organisasi. Selain itu perlu ditambahkannya jumlah tenaga ahli yang mengoperasikan sistem *Gorvu* dan juga jumlah ASN dengan jabatan Widyaiswara yang perlu ditambah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah. (2016). Inovasi Pelayanan Publik di Mall Pelayanan Publik Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Politico Vol. 2 September 2018*, 2(September), 1–23.
- Basalamah, A. S., & Widiatmanti, H. (2024). Strategi Pembelajaran Terintegrasi. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 4(3), 398–409.
<https://doi.org/10.54957/jolas.v4i3.790>
- BPK. (2018). *Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*. Peraturan.Bpk.Go.Id.
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/99181/pp-no-49-tahun-2018>
- BPK. (2020). *Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Peraturan.Bpk.Go.Id.
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/134462/pp-no-17-tahun-2020>
- Fauziah, N. M., & Prasetyo, A. W. (2019). ASN Corporate University: Sebuah Konsep Pendidikan Dan Pelatihan Pada Era Disruptif. *Civil Service VOL. 13, No.2, November 2019 : 51 - 62*, 13(2), 51–62. <https://www.>
- Fitrianingrum, L. (2020). Implementasi Kebijakan Penyetaraan Jabatan Pengawas kedalam Jabatan Fungsional di Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. *Prosiding Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 4.0*, 235–240.
<http://180.250.247.102/conference/index.php/knia/article/view/301>
- LAN. (2020). *Peraturan Lembaga Administrasi Negara Replik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Lembaga Administrasi Negara Tahun 2020-2024*. 12, 1–28.
[https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/183762/Salinan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Lembaga Administrasi Negara Tahun 2020-2024.pdf](https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/183762/Salinan%20Peraturan%20Lembaga%20Administrasi%20Negara%20Nomor%2012%20Tahun%202020%20tentang%20Rencana%20Strategis%20Lembaga%20Administrasi%20Negara%20Tahun%2020202024.pdf)

- LAN. (2021). *Melalui ASN Corporate University, LAN Koneksikan Ekosistem Pengembangan Kompetensi ASN Secara Nasional*. Lan.Go.Id. <https://lan.go.id/?p=7028>
- LAN. (2023a). *Sharing Penerapan Manajemen Talenta Nasional, LAN Selenggarakan Webinar Manajemen Talenta Seri III*. Lan.Go.Id. <https://lan.go.id/?p=13189>
- LAN. (2023b). *Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (Corporate University)*. Lan.Go.Id. <https://lan.go.id/?p=14911>
- LAN. (2024a). *LAN Siapkan Strategi Akselerasi Pengembangan Kompetensi Aparatur Hadapi Perkembangan Teknologi Melalui Learning Culture*. Lan.Go.Id. <https://lan.go.id/?p=17000>
- LAN. (2024b). *Melalui Kebijakan Corporate University LAN Kembangkan Kompetensi ASN Secara Berkelanjutan*. Lan.Go.Id. <https://lan.go.id/?p=18152>
- MenPAN. (2020). *Tingkatkan Kompetensi ASN dengan E-learning*. Menpan.Go.Id. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/tingkatkan-kompetensi-asn-dengan-e-learning>
- MenPAN. (2023a). *Diresmikan Menteri PANRB, Sachrudin: MPP Kota Tangerang Harus Semakin Berdampak bagi Masyarakat*. Menpan.Go.Id. <https://www.tangerangkota.go.id/berita/detail/35747/diresmikan-menteri-panrb-sachrudin-mpp-kota-tangerang-harus-semakin-berdampak-bagi-masyarakat>
- MenPAN. (2023b). *Peresmian Tangerang Government University dan Super Apps “Tangerang Ayo.”* <https://www.menpan.go.id/site/berita-foto/peresmian-tangerang-government-university-dan-super-apps-tangerang-ayo>
- MenPAN. (2024). *Kementerian PANRB Percepat Perampingan Jabatan Fungsional dan Fleksibilitas Rekrutmen ASN*. Menpan.Go.Id. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/kementerian-panrb-percepat-perampingan-jabatan-fungsional-dan-fleksibilitas-rekrutmen-asn>
- Pemko Tangerang. (2023a). *kepwal-272-tahun-2023-peta-rencana-SPBE kotang-tahun-2023-2028.pdf*. Pemko Tangerang.
- Pemko Tangerang. (2023b). *Produk Hukum Daerah Peraturan Walikota*. Jdih.Tangerangkota.Go.Id. https://jdih.tangerangkota.go.id/dokumen/peraturan_perundangan?jenis=2&nomor=104&tahun=2023&tentang=
- Praptowo, B. D., Michdor, M., & Suharsono, A. (2020). Keterlibatan Siklus Terintegrasi Knowledge Management Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Sumber Daya Manusia di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(1), 1–22. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i1.588>
- Prov. Jateng. (2021). *Permudah Pelayanan Masyarakat, ASN Wajib Kuasai Teknologi Digital*. Jateng.Go.Id. <https://jatengprov.go.id/publik/permudah-pelayanan-masyarakat-asn-wajib-kuasai-teknologi-digital/>
- Pusdiklat BMKG. (2021). Implementasi Corpu: Pendekatan Inovatif dalam pengembangan Kompetensi SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi. *E-Proceeding Seminar Nasional*. https://pusdiklat.bmkg.go.id/uploads/artikel/Final_eProsiding_SemnasBMKG_2021.pdf
- Pusdiklat Puspernas. (2021). *Mengenal Corporate University*. Pusdiklat.Purpesnas.Go.Id. <https://pusdiklat.perpusnas.go.id/berita/read/140/mengenal-corporate-university>
- Rofiqoh, I., & Zuhawati, Z. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Campuran. *Pustaka Pelajar*, 1, 10–27.
- Setiawati, A. (2022). Faktor Pendorong dan Penghambat Kesuksesan Pelaksanaan Corporate University di Lembaga

- Pemerintah Indonesia The Driving and Inhibiting Factors for The Successful Implementation of CorpU in Indonesian Government Agencies. *Jurnal Wacana Kinerja*, 25(1), 21–41. <https://www.academia.edu/download/94373043/pdf.pdf>
- Setiawati, A., & Iqbal Fadillah, M. (2023). Model Pengembangan Corporate University Pada Lembaga Pelatihan Pemerintah. *Jurnal Good Governance*, 137–156. <https://doi.org/10.32834/gg.v19i2.626>
- 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>
- Suharsono. (2023). Desain Pengembangan Kompetensi Pegawai Provinsi Jawa Tengah Melalui Implementasi Jateng Corporate University. *Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah Vol. 20, No. 2, Desember 2022, Hal. 179-193*, 20(2), 179–193. <https://doi.org/10.36762/jurnaljateng.v20i2.934>
- Tunsiah, S., & Soantahon, S. M. (2021). Building an Agile and Global Minded Public Civil Servant. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 55(2017), 55–67. <https://doi.org/10.17509/jap.v28i3>