

Efektivitas Penerapan *Government University* dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Indonesia

Vegamatika Nur'rezikiana ^a, Priyo Handoko ^b

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten, Jl. Raya Serang KM.1,5 Cikondang
Pandeglang, Banten Indonesia, 42213

e-mail : a vg_matika@ymail.com, b pryohandoko69@gmail.com

Abstrak

Artikel ini membahas Efektivitas Penerapan *Government University* dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Indonesia, yang merupakan pendekatan inovatif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang fleksibel dan aksesibel. Sebagai asset organisasi, aparatur dituntut untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan kinerja organisasi. Penerapan *Government University* yang mengintegrasikan seluruh kegiatan pengembangan kompetensi dapat menciptakan lingkungan belajar yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan organisasi. Melalui analisis literatur yang sistematis dapat mengidentifikasi efektivitas penerapan *government university* sebagai sarana pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara. Artikel ini menguraikan kebijakan dalam penerapan *Government University*, mengkaji kontribusi *Government University* terhadap peningkatan kapasitas dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara, meneliti bagaimana kehadiran *Government University* mempengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan Aparatur Sipil Negara, mengulas kendala dalam penerapan program di *Government University*, serta menganalisis keunggulan dan kelemahan dalam mengembangkan kompetensi Aparatur Sipil Negara. Hasil kajian menunjukkan bahwa efektivitas penerapan *Governance University* dapat meningkatkan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara, serta mendorong kinerja aparatur dalam mencapai tujuan organisasi. Artikel ini merekomendasikan perlunya kebijakan yang mendukung efektivitas penerapan *Government University* sebagai strategi pemerintah untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Indonesia. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah dalam menciptakan sistem pembelajaran dan pengembangan kompetensi yang terintegrasi dan berbasis teknologi informasi.

Kata Kunci: *Government University*; Sumber Daya Manusia; Aparatur Sipil Negara

Abstract

This article discusses the Effectiveness of Implementing Government University in Developing Civil Servant Competence in Indonesia, which is an innovative approach to improving the quality of flexible and accessible human resources. As an organizational asset, civil servants are required to have skills and knowledge that are relevant to organizational performance. The implementation of Government University that integrates all competency development activities can create an adaptive and responsive learning environment to the needs of the organization. Through systematic literature analysis, the effectiveness of implementing government university as a means of developing civil servant competency can be identified. This article describes the policy in implementing

Government University, examines the contribution of Government University to increasing the capacity and professionalism of Civil Servants, examines how the presence of Government University affects the productivity and quality of Civil Servants' services, reviews the obstacles in implementing programs at Government University, and analyzes the strengths and weaknesses in developing Civil Servants' competencies. The results of the study indicate that the effectiveness of implementing Governance University can improve the development of Civil Servants' competencies, as well as encourage the performance of the apparatus in achieving organizational goals. This article recommends the need for policies that support the effectiveness of implementing Government University as a government strategy to improve the competency of Civil Servants in Indonesia. It is hoped that these findings can contribute to the government in creating an integrated and information technology-based learning and competency development system.

Keywords: Government University; Human Resources; State Civil Apparatus

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur merupakan elemen terpenting bagi instansi pemerintah yang berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi pemerintah (Akny 2014).

Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia sebagian besar terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang juga semakin signifikan dalam struktur kepegawaian pemerintah (Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian 2024).

berlebihan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memperbaiki kinerja birokrasi, salah satunya dengan mendorong efektifitas pengembangan potensi dan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan untuk Aparatur Sipil Negara.

Bagi sektor publik, tanggung jawab besar birokrasi dalam memberi pelayanan kepada masyarakat harus didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang profesional dan kompeten (Jusuf Iriyanto 2014).

Akan tetapi, terdapat perbedaan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) di tiap daerah sehingga perlu dilakukan peningkatan kemampuan Aparatur Sipil Negara agar dapat menghadapi perubahan dan perkembangan dunia yang semakin pesat dan cepat (Sidabutar 2020).

Gambar A.1
Data Statistik ASN di Indonesia



Sumber : <https://waktu.news> .2025

Dari data tersebut, terlihat bahwa jumlah Aparatur Sipil Negara di Indonesia cukup besar. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah membutuhkan banyak tenaga untuk menjalankan berbagai tugas pemerintahan dan pembangunan di seluruh Indonesia. Namun, di sisi lain, jumlah Aparatur Sipil Negara yang besar juga menunjukkan adanya potensi birokrasi yang

Gambar A.2
Pertumbuhan ASN di Indonesia



Sumber : <https://goodstats.id/article/> .2024

Peningkatan jumlah pegawai yang signifikan sangat memungkinkan adanya ketidaksesuaian

jumlah Aparatur Sipil Negara dengan kebutuhan organisasi.

Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi tinggi mampu memberikan kontribusi efektif dalam berbagai bidang dan sangat diperlukan dalam mencapai visi reformasi birokrasi yang telah tertuang dalam *Grand Design Reformasi Birokrasi*, yaitu Terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia (*World Class Governance*) (Lembaga et al. 2013).

Sistem pembelajaran bagi Aparatur Negeri Sipil ini tentunya yang memiliki ekosistem pembelajaran (*learning ecosystem*) dan budaya pembelajaran (*learning culture*) yang relevan dengan kinerja Instansi Pemerintah (Giannakos et al., 2016) (Ari 2023).

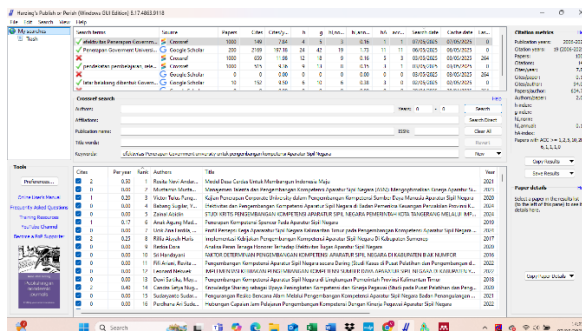
Efektifitas penerapan *Government University* sangat bergantung pada beberapa faktor penting, diantaranya perencanaan yang matang, penggunaan teknologi yang tepat, ketersediaan sumber daya yang memadai, dan adanya evaluasi dan penilaian.

Pemerintah sebagai organisasi tempat pembelajaran (*learning organization*) dapat berfokus pada pembelajaran strategis yang berdampak pada kinerja organisasi.

Berdasarkan pencarian data artikel yang terpublish melalui *publish or perish* dengan *keywords* “Penerapan *Government University* untuk pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara” menemukan 1000 *papers*, dan 149 *citations*.

Gambar A.3

Publish Or Perish (Sumber: PoP, 2025)

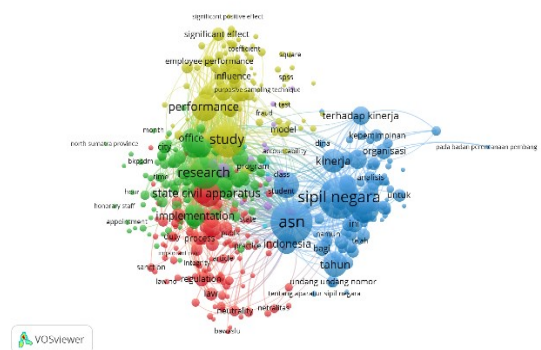


Data artikel diolah dengan format RIS (research information system) dan diolah data

menggunakan VOS Viewer (*Visualization of Similarities*), guna melihat visualisasi bibliometrik dan trend publikasi ilmiah seputar *keywords* “Penerapan *Government University* untuk pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil negara”. Data diinput dan dikaji berdasarkan *Network Visualization*, yang menghasilkan sebaran sebagai Berikut :

Gambar A.4

VOS Viewer (*Visualization of Similarities*)



Ada beberapa peneliti yang memang *concern* membuat tulisan atau artikel yang berkaitan dengan pengembangan Sumber Daya Manusi khususnya terkait Aparatur Sipil Negara. Salah satu peneliti menyatakan bahwa program percepatan untuk mendukung reformasi birokrasi, yang menjadi perhatian pemerintah adalah Profesionalisasi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) (Sugian, Lukman, and Wargadinata 2014).

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai efektivitas penerapan *Government University* bagi pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

B. PEMBAHASAN

Kebijakan Pemerintah dalam Pembentukan *Government University*

Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) pemerintah pada tahun 2005- 2024 salah satunya yaitu terfokusnya pengembangan kompetensi pada ASN (Pascasarjana et al. 2022).

Menurut UU No 5 Tahun 2014, penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara didasarkan pada asas-asas yang salah satunya adalah profesionalitas.

Profesionalitas menjadi salah satu kunci keberhasilan Aparatur Sipil Negara dalam pelaksanaan fungsinya sebagai pelayan publik, pelaksana kebijakan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa (Tiarasari 2020).

Peraturan terkait kebutuhan ASN dalam peningkatan kompetensi serta untuk menerima pembelajaran, terutama tugas belajar, diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN (Silvana, Baihaqi, and Salim n.d.). Regulasi ini menekankan pentingnya Aparatur Sipil Negara untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensi agar mampu menjawab tantangan yang selalu berubah. Lebih lanjut, pengembangan kompetensi ASN ini mencakup pengembangan talenta, karier, dan kapasitas profesional secara berkelanjutan.

Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Permendikbudristek) No. 34 Tahun 2023 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memuat tentang pemenuhan hak dan kesempatan Aparatur Sipil Negara dalam pengembangan kompetensi. Dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara memiliki hak dan kesempatan dalam pengembangan kompetensi yang dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP untuk PNS dan 24 (dua puluh empat) JP untuk PPPK dalam 1 (satu) tahun.

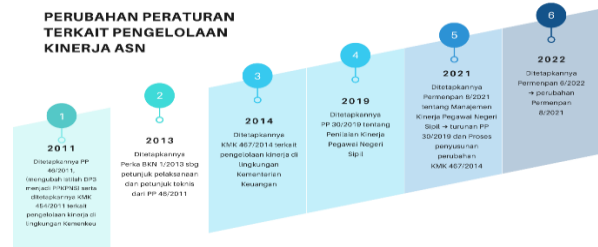
Pola sistem pembelajaran terintegrasi ini sejatinya juga telah diamanatkan dalam ketentuan pasal 203 ayat (4a) PP Nomor 17 Tahun 2020, yang secara jelas menyebutkan bahwa untuk memenuhi hak dan kesempatan PNS, pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran integrasi (*Government University*).

Pemerintah memiliki rencana strategis untuk pengembangan pendidikan melalui *Government University* dengan berfokus pada peningkatan kualitas pendidikan, penawaran program studi yang relevan dengan kebutuhan organisasi, serta penguatan riset dan inovasi untuk meningkatkan

daya saing dan relevansi dengan pengembangan program pemerintah (Hakim et al. 2020).

Gambar B.1

Peraturan Terkait Pengelolaan Kinerja ASN



Sumber : <https://djpb.kemenkeu.go.id/> .2022

Perkembangan teknologi yang pesat mempunyai tantangan tersendiri bagi pemerintah dalam membuat kebijakan terkait pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara. Sumber Daya Manusia Aparatur dituntut untuk mampu memiliki talenta yang terampil dan terdidik serta unggul dan berdaya saing untuk mendukung pengembangan organisasi Pemerintah (Ramdhan et al. n.d.).

Menjawab tantangan globalisasi, penerapan *Government University* bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mendukung Pembangunan Nasional.

Peran *Government University* dalam Meningkatkan Kompetensi ASN

Government University berkontribusi besar terhadap peningkatan kapasitas dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara melalui sistem pendidikan dan pelatihan yang terintegrasi, dinamis, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara secara terintegrasi, bukan hanya pada satu bidang, tetapi juga dalam berbagai aspek yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka, dalam hal ini semua program dan pembelajaran dirancang untuk mendukung peningkatan kinerja dan karier Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan organisasi (Sultan 2022).

Efektivitas dalam penerapan *Government University* dapat meningkatkan upaya

pemerintah dalam pengembangan sumber daya manusia Aparatur yang berkualitas, yang siap menghadapi tantangan dan perubahan zaman, serta mampu mewujudkan birokrasi kelas dunia (Fauzan 2024).

Gambar B.2

Capaian Pengukuran IP ASN



Sumber : <https://denpasar.bkn.go.id> . 2025.

Melansir data tersebut di atas sebanyak 68,18% Aparatur Sipil Negara masih dengan predikat sangat rendah, hanya sebesar 2,27 % saja Aparatur Sipil Negara yang memiliki Indeks Profesionalitas ASN dengan kategori predikat tinggi. Hal ini menunjukkan kebutuhan yang mendesak terhadap pengembangan kompetensi pegawai untuk mendorong tercapainya Indeks Profesionalitas.

Government University memungkinkan ASN untuk dapat beradaptasi dengan teknologi dan revolusi industri 4.0 melalui program-program pelatihan yang relevan, seperti pengembangan digital talent dan digital leader, juga mendukung pengembangan integritas ASN melalui program-program pelatihan yang menekankan etika, moral, dan nilai-nilai luhur dalam menjalankan tugas negara (Dekki Ikrar Mahardhika, Karmanis Karmanis, and Rini Werdiningsih 2021).

Dengan demikian, penerapan kebijakan *Government University* ini akan memberikan dampak yang sangat besar bagi pemerintah dan memberikan kontribusi yang besar terutama dalam meningkatkan kapasitas dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara, serta efektifitas dan efisiensi dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas.

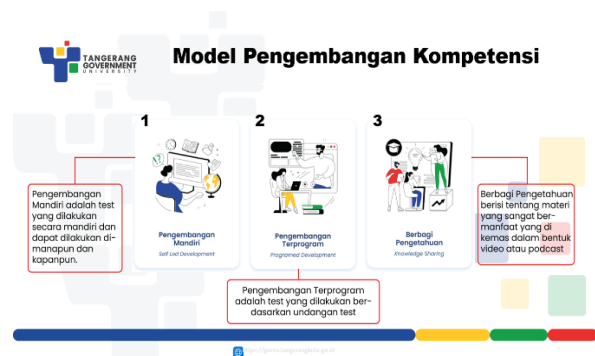
Kurikulum dan Metodologi Pembelajaran di *Government University*

Pendekatan pembelajaran, relevansi kurikulum, dan metode pengajaran bagi Aparatur Sipil Negara harus fleksibel dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik, serta berorientasi pada peningkatan kinerja dan responsivitas terhadap masyarakat. Terkait kurikulum dan metodologi pembelajaran *Government University* ini tentu memiliki relevansi dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), Kebutuhan Instansi serta Kebutuhan pelayanan publik yang lebih professional dan responsif.

Selain itu adanya relevansi dengan kompetensi yang dibutuhkan yang berfokus pada pengembangan kompetensi teknis, kepemimpinan, manajemen, dan kompetensi lain yang relevan dengan tugas Aparatur Sipil Negara.

Gambar B.3

Model Pengembangan Kompetensi pada *Government University*



Sumber: <https://gorvu.tangerangkota.go.id> .2024

Model Pengembangan Kompetensi yang diterapkan dalam *Government University* berupa pengembangan mandiri, pengembangan terprogram dan model berbagi pengetahuan.

Evaluasi Dampak *Government University* terhadap Kinerja ASN

Pemerintah harus serius memprioritaskan kemajuan dalam tata Kelola yang baik dengan mengimplementasikan pelayanan publik berbasis teknologi. (Dr. Drs. M. Harry Mulya Zein 2023).

Dengan fokus pada pengembangan kompetensi Aparatur, *Government University* dapat meningkatkan profesionalisme, responsivitas, dan kemampuan Aparatur Sipil Negara dalam memberikan pelayanan berkualitas terhadap masyarakat. Contoh Penerapan Tangerang *Government University* (TGU) di Pemerintah Kota Tangerang yang berfokus pada pengembangan Sumber Daya Manusia yang kompeten melalui pembelajaran strategis dan berdampak pada kinerja organisasi.

Dengan pelatihan yang komprehensif, Aparatur Sipil Negara akan menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Aparatur juga akan dibekali pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang lebih baik untuk memberikan pelayanan yang berkualitas terhadap masyarakat.

Aparatur Sipil Negara yang kompeten dan berkualitas adalah kunci untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Dengan meningkatkan kompetensi Aparatur, Pemerintah dapat mencapai pembangunan yang lebih efektif dan berkelanjutan (Budianto, dkk 2023).

Dengan demikian, kehadiran *Government University* mempunyai dampak besar dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan Aparatur Sipil Negara, yang pada akhirnya berkontribusi pada pembangunan negara dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Mengulas kendala internal maupun eksternal dalam penerapan program-program di *Government University*

Secara internal, kendala bisa berasal dari keterbatasan sumber daya manusia dimana kurangnya tenaga yang kompeten dan berpengalaman dalam mengimplementasikan program, anggaran yang terbatas sehingga pelaksanaan program kurang maksimal, dan kurangnya infrastruktur teknologi dan sistem yang memadai untuk mendukung pelaksanaan program.

Kurangnya sinergitas dan koordinasi antar lembaga/ departemen menyebabkan implementasi program menjadi tumpang tindih serta adanya resistensi terhadap perubahan dimana budaya organisasi menghambat penerimaan dan implementasi program baru.

Sedangkan kendala eksternal bisa muncul dari kebijakan atau regulasi yang tidak selaras contoh antara pusat dan daerah, ketidakpedulian masyarakat terhadap perubahan sistem sehingga mengurangi efektifitas program, dan kurangnya dukungan dari stakeholders eksternal contoh dari mitra, donor atau pihak lain yang bisa menghambat implementasi program, serta dampak lain dari lingkungan yang tidak terantisipasi sehingga pelaksanaan program menjadi kurang optimal.

Pemerintah sebagai pelaksana kebijakan perlu melakukan upaya-upaya antisipasi agar efektivitas penerapan program dapat sejalan dengan tujuan yang diharapkan. Selain itu, penting juga untuk melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan terhadap program yang telah dilaksanakan.

Good governance akan terwujud seiring dengan efektivitas penerapan *Government University*

Gambar B.4

Gambaran Sistem *Government University*



Sumber: <https://gorvu.tangerangkota.go.id> .2024

Peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan responsivitas Aparatur secara langsung berdampak pada kualitas pelayanan publik dimana manfaat dari pelayanan yang lebih cepat, informasi yang lebih jelas, dan sikap yang lebih ramah dari ASN dapat secara langsung dirasakan oleh Masyarakat (Namlis 2015).

SEMNASIA

(Seminar Nasional Ilmu Administrasi)

“Membangun Bangsa Melalui Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Perdesaan”
25 Mei 2025, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara.

Kolaborasi antara *Government University* dan Instansi Pemerintah

Government University dan Instansi Pemerintah merupakan satu kesatuan yang memerlukan sinergi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur.

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan sebagai pelaksana program, akan berkolaborasi dengan pemerintah dalam memberikan konteks praktis dan implementasi kebijakan. Kolaborasi ini akan menghasilkan program pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang lebih terintegrasi dan aplikatif, serta efektif dalam meningkatkan kinerja aparatur dan kualitas pelayanan publik.

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan khususnya Instansi Pengembangan Sumber Daya Manusia, memiliki sumber daya akademik yang kuat untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (Kurniawan et al. n.d.).

Kerjasama antar Lembaga pemerintah merupakan contoh sinergi yang baik dalam efektivitas penerapan *Government university*, di mana semua elemen terintegrasi dan fokus pada pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara serta peningkatan kinerja dan produktivitas Aparatur Sipil Negara (Dr. Hironymus Ghodang, M.Si., M.Psi - Fidela Ghodang, ST. 2024).

Studi Perbandingan: *Government University* vs. Lembaga Diklat Konvensional

Government University dan lembaga diklat konvensional memiliki keunggulan dan kelemahan masing-masing dimana *Government University* cenderung menawarkan pendidikan formal yang mendalam sesuai dengan kebutuhan tugas atau kinerja Aparatur Sipil Negara, sedangkan lembaga diklat konvensional akan lebih fokus pada pelatihan spesifik dan praktis.

Government University menyediakan program pendidikan yang lebih komprehensif dan berjangka panjang, yang memungkinkan Aparatur Sipil Negara untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang mendalam di bidang tertentu.

Diluar dari berbagai keuntungan penerapan program *Government university*, biaya yang

dibutuhkan akan lebih mahal dibandingkan dengan lembaga diklat konvensional mengingat program ini menggunakan teknologi dan inovasi pembelajaran yang tentunya akan lebih membutuhkan anggaran yang besar.

Gambar B.5

Perbandingan Tradisional Training Center dengan Corporate University



Sumber: <https://danisuluhpermadi.web.id/>.2025

Sebagai bahan perbandingan Lembaga Diklat Terintegrasi seperti *Corporate University* atau *Government University* dengan Lembaga Diklat Konvensional, dapat dilihat dari gambar diatas, serta memiliki kurikulum yang terstruktur dan sistematis yang memastikan bahwa peserta mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang berbagai topik terkait.

Baik *Government University* maupun lembaga diklat konvensional memiliki peran penting dalam mengembangkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Pemerintah perlu mempertimbangkan kombinasi keduanya untuk memenuhi kebutuhan yang beragam, serta terus mengembangkan inovasi dalam metode pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

KESIMPULAN

Efektivitas Penerapan *Government University* memiliki potensi besar untuk meningkatkan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Indonesia, terutama melalui peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan etika kerja. Namun, kesuksesan ini bergantung pada kesadaran dan komitmen Aparatur Sipil

Negara untuk memanfaatkan layanan yang tersedia, serta adanya koordinasi yang baik antara pengelola dan Kementerian/Lembaga terkait.

SARAN

Perlu dilakukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen Aparatur Sipil Negara terhadap pentingnya pengembangan diri melalui *Government University* dan layanan kepegawaian, perlunya Koordinasi yang Efektif, Pemetaan Kebutuhan dan Talent Pool, Peningkatan Kompetensi dan Etika Aparatur Sipil Negara, Pembelajaran yang Dinamis, serta perlunya Evaluasi dan Peningkatan secara berkala.

REFERENSI

- Akny, Aldenila Berlianti. 2014. “Mewujudkan *Good Governance* Melalui Reformasi Birokrasi Di Bidang Sdm Aparatur Untuk Peningkatan Kesejahteraan Pegawai.” *Jejaring Administrasi Publik* 4(1):416-27.
- Ari, Perdhana. 2023. “Analisis Implementasi Pembelajaran Terintegrasi Melalui Pembangunan Budaya Pembelajaran Dan Manajemen Pengetahuan Pada Instansi Pemerintah.” 363-72.
- Asih Setiawati. 2022. “Faktor Pendorong Dan Penghambat Kesuksesan Pelaksanaan *Corporate University* Di Lembaga Pemerintah Indonesia.” *Wacana Kinerja*.
- Budianto, I., A. S. Fatimah, At al 2023. “Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) Aparatur Sipil Negara Kecamatan Di Kabupaten Tasikmalaya.” *Indonesian Journal Of ...* 3(4):8-15.
- Dekki Ikrar Mahardhika, Karmanis Karmanis, And Rini Werdiningsih. 2021. “Upaya Peningkatan Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Menuju Asn Bertaraf Internasional.” *Jurnal Media Administrasi* 6(2):01-16. Doi: 10.56444/Jma.V6i2.469.
- Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian. 2024. *Buku Statistik Aparatur Sipil Negara*. Badan Kepegawaian Negara.
- Dr. Drs. M. Harry Mulya Zein, M. Si. 2023. *Transformasi Birokrasi Pada Abad 4.0*. Sada Kurnia Pustaka.
- Dr. Hironymus Ghodang, M.Si., M.Psi - Fidela Ghodang, St., Mbis. 2024. *Corporate University: Pilar Pengembangan Kompetensi Asn Menuju Indonesia Emas*.
- Fauzan, Rofik. 2024. “Menuju Aparatur Sipil Negara (Asn) Bertaraf Intenasional.” 5(1).
- Hakim, Luqman, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jakarta, And Jl K. H. Ahmad. 2020. “Strategi Kolaborasi Antara Perguruan Tinggi , Industri Dan Pemerintah : Tinjauan Konseptual Dalam Upaya Meningkatkan Inovasi Pendidikan Dan Kreatifitas Pembelajaran Di Perguruan Tinggi.” 1177.
- Jusuf Iriyanto. 2014. “Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model Msdm Sektor Publik.” 24(1998):281-91.
- Kurniawan, Arie, Sudirman Siahaan, And Jakarta Pusat. N.D. “Kontribusi Diklat Online Terhadap Calon Pejabat *Online Training Contribution To The Functional Official Candidates Of Instructional Designers*.” (1):121-29.
- Lastiwi, Danarsiwi Tri, Fajar Suryono, And Badi' Zulfa Nihayati. 2022. “Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dan Arah Kebijakannya.” *Nusantara Innovation Journal* 1(1):38-46. Doi: 10.70260/Nij.V1i1.15.
- Lembaga, Kepala, Administrasi Negara, Pedoman Penyelenggaraan, Pendidikan Dan, Pelatihan Kepemimpinan, And Reformasi Birokrasi. 2013. “Lembaga Administrasi Negara 2013.”
- Namlis, Achmad. 2015. “Reformasi Birokrasi Suatu Usaha Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik.” *Humanus* 14(1):49. Doi: 10.24036/Jh.V14i1.5401.
- Pascasarjana, Sekolah, Universitas Airlangga, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Sekretariat Daerah, And Pemerintah Kota. 2022. “Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan World Class Government.” 11(April):42-53.
- Ramdhan, Muhammad, Literasi Nusantara, Abadi Grup, Perumahan Puncak, Joyo Agung, Residence Kav, Merjosari Kecamatan, Lowokwaru Kota, Anggota Ikapi No, Hak Cipta, And Muhamad Ridwan. N.D. *No Title*.
- Sidabutar, Victor Tulus Pangapoi. 2020. “Kajian Penerapan *Corporate University* Dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara.” *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja* 46(1):255-70. Doi:

SEMNASIA

(Seminar Nasional Ilmu Administrasi)

“Membangun Bangsa Melalui Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Perdesaan”
25 Mei 2025, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

10.33701/Jipwp.V46i1.814.

Silvana, Rida Nor, Ahmad Baihaqi, And M. Hasbi Salim. N.D. “Tugas Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kabupaten Balangan).” 92-101.

Sugian, Sonia, Sampara Lukman, And Ella L. Wargadinata. 2014. “Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat (Studi Di Bkpsdm Kabupaten Sumedang).” (5):555-82.

Sultan, Marjani. 2022. “Kolaborasi Stakeholders Dalam Penyelenggaraan *Corporate University* Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Proinsi Sulawesi Selatan.” 3(2):81-94.

Tiarasari, Nadia. 2020. “Strategi Peningkatan Kualitas Pegawai Negeri Sipil Melalui Pengembangan Kompetensi Oleh.”