

# TANTANGAN CORPORATE UNIVERSITY: REKOGNISI PEMBELAJARAN LAMPAU, PONDASI EKOSISTEM TALENTA NASIONAL

## *CORPORATE UNIVERSITY CHALLENGES: RECOGNITION OF PRIOR LEARNING, THE NATIONAL TALENT ECOSYSTEM FOUNDATION*

**Bayu Hikmat Purwana**

Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional, Lembaga  
Administrasi Negara

**Parjiyono**

Biro Hukum, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia, Lembaga Administrasi Negara

### **ABSTRAK**

*Policy Brief* ini menyoroti tentang penguatan kebijakan sistem pembelajaran ASN *Corporate University* (Corpu) melalui implementasi kebijakan Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL). Berdasarkan analisis, terdapat dua program RPL, yaitu RPL pelatihan dan RPL pendidikan formal. Kedua program RPL tersebut memungkinkan terjadinya pengakuan kompetensi, percepatan studi, serta efisiensi biaya pendidikan bagi ASN. Tetapi, dalam penerapannya menghadapi tantangan pada aspek: keselarasan kurikulum, ketersediaan asesor, infrastruktur digital, dan mekanisme pembiayaan. Oleh karena itu, direkomendasikan untuk merumuskan pedoman kolaborasi Corpu dengan program RPL yang dibutuhkan untuk mendukung standar penyusunan kurikulum corpu, dokumentasi hasil pembelajaran corpu, pembentukan konsorsium nasional RPL ASN, pembangunan platform RPL ASN yang terintegrasi dengan sistem pelatihan Corpu, portofolio ASN, sistem informasi kepegawaian (SIASN), basis data akademik (SISTER), dan pengembangan serta sertifikasi Asesor RPL internal instansi pemerintah.

**Kata Kunci :** Aparatur Sipil Negara, Rekognisi Pembelajaran Lampau, Corporate University, Pengembangan Kompetensi, Manajemen Talenta, Reformasi Birokrasi.

### **ABSTRACT**

*This Policy Brief highlights the strengthening learning system policy of the ASN Corporate University (Corpu) through the policy implementation Recognition of Prior Learning (RPL). Based on the analysis, there are two RPL programs; training RPL and education RPL. Both, enable to accelerated, and educational cost efficiency. But their implementation faces challenges in the aspects of curriculum alignment, assessor availability, digital infrastructure, and financing mechanisms. Therefore, are recommended to formulate guidelines for Corpu collaboration with RPL programs needed to support the standards developping the Corpu curriculum, documenting achieving Corpu learning, establishing a national RPL, national ASN consortium, building an RPL ASN platform integrated with the Corpu training system, ASN portfolio, personnel information system (SIASN), academic database (SISTER), and the development and certification of internal RPL Assessors of government agencies.*

**Keywords :** Civil Servants, Recognition of Prior Learning, Corporate University, Competency Development, Talent Management, Bureaucratic Reform

## A. Pendahuluan

Sejak tahun 2023, pemerintah menargetkan penerapan manajemen talenta ASN di 78 kementerian/lembaga, 34 provinsi, dan 100 kabupaten/kota. Upaya tersebut diperkuat dengan gelaran *ASN Talent Fest 2024* dan rekrutmen khusus melalui penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Ibu Kota Negara (IKN) dan di Daerah Terdepan, Terluar, dan Tertinggal (3T). Upaya tersebut, menempatkan mobilitas talenta sebagai strategi pemerataan Sumber Daya Manusia (SDM) nasional.

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menempatkan pengembangan kompetensi sebagai kewajiban melekat bagi setiap pegawai ASN. Selain itu, setiap ASN juga dituntut untuk memenuhi standar kompetensi jabatan. Pelaksanaan kedua mandatori tersebut cukup besar dan menantang, mengingat keragaman kapasitas dan sumber daya administrasi, serta jumlah ASN yang sangat besar.

Muhammad Taufiq (2024) menyebutkan bahwa data Indeks Profesionalitas ASN menunjukkan hingga tahun 2022, pemenuhan kompetensi PNS baru menjangkau angka 35,23% secara nasional. Sementara itu, pemenuhan kompetensi manajerial melalui pelatihan kepemimpinan, baru menjangkau 8,77% dari total jabatan manajerial (Pengawas, Administrator, Jabatan Tinggi Pratama, Jabatan Tinggi Madya, dan Jabatan Tinggi Utama).

Dalam konteks tersebut, ASN *Corporate University* (Corpu) hadir sebagai strategi transformatif pembelajaran ASN yang berorientasi pada kinerja organisasi, dan pengembangan kompetensi individu, dan pengembangan karier. Konsep ini sejalan dengan agenda reformasi birokrasi yang

menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan bagi ASN.

Tahun 2025, pemerintah telah mengalokasikan dana Rp 1,47 triliun untuk riset dan pengabdian masyarakat pada Perguruan Tinggi (PT). Stimulus tersebut guna mendorong kampus proaktif bermitra dengan pemerintah dan sektor swasta. Bentuk kemitraan dapat dilakukan melalui magang dan *campus hiring*, tetapi juga bisa diperluas melalui skema Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL). Skema RPL ini menjadi peluang besar untuk ASN Corpu berkolaborasi dengan PT.

RPL berperan strategis dalam mendukung peningkatan kualifikasi pendidikan ASN lebih tinggi melalui program Tugas Belajar. Melalui RPL, pengalaman kerja dan pelatihan nonformal dapat diakui sebagai Satuan Kredit Semester (SKS), sehingga dapat mempercepat masa studi dan mengurangi biaya pendidikan.

Selanjutnya tantangan muncul pada aspek keselarasan (*alignment*) kurikulum Corpu dan program studi di PT, ketersediaan program studi yang relevan, kapasitas calon mahasiswa, mekanisme pembiayaan, teknis perkuliahan, hingga hadirnya regulasi teknis nasional yang menjadi acuan bersama.

## B. Kebijakan RPL

RPL adalah strategi pengakuan kompetensi dengan mengakui capaian pembelajaran dari pengalaman kerja (*Experiential*), pelatihan non-formal, atau pendidikan informal, yang memperoleh sertifikasi dapat dijadikan bukti pengakuan kompetensi yang sudah dikuasai. Strategi ini memungkinkan bagi ASN untuk mendapatkan pengakuan formal atas keahlian dan pengalaman yang dimiliki.

Ada beberapa kebijakan publik yang menjabarkan kebutuhan dan peluang

pemanfaatan RPL untuk peningkatan kompetensi ASN, sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Dalam peraturan pemerintah tersebut pengembangan kompetensi ditempatkan sebagai upaya pemenuhan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Pengembangan kompetensi bagi ASN dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan/atau pelatihan.

Bentuk pelatihan dilaksanakan dengan pelatihan klasikal ataupun nonklasikal yang dilaksanakan secara terintegrasi (Corpu) secara mandiri dan/atau bekerja sama dengan lembaga pelatihan yang terakreditasi. Bentuk pendidikan diberikan melalui pendidikan formal dengan pemberian tugas belajar.

Pengaturan tugas belajar PNS diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 1961 tentang Pemberian Tugas Belajar. Meski peraturan ini telah berusia lebih dari 60 tahun, hingga kini masih menjadi rujukan pemberian tugas belajar.

Ketentuan teknis pelaksanaan tugas belajar PNS mengacu pada Surat Edaran (SE) Menpan RB Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan, yang menggantikan SE Menpan RB Nomor 04 Tahun 2013. SE ini memberikan pedoman bagi instansi pemerintah dalam melaksanakan pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan formal melalui dua skema, yaitu Tugas Belajar (TB) dengan biaya organisasi dan Izin Belajar (IB) dengan biaya mandiri.

Pemberian TB atau IB ditujukan untuk mengurangi kesenjangan kompetensi PNS dengan standar kebutuhan jabatan,

memenuhi kebutuhan kompetensi dengan keahlian spesifik, serta meningkatkan profesionalisme PNS.

SE ini disusun berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. SE ini menjadi pedoman bagi seluruh instansi pemerintah melaksanakan pengembangan kompetensi bagi PNS melalui jalur pendidikan.

Kritik para analis hukum terhadap SE sebagai bukan produk hukum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, telah mewarnai ruang diskusi publik. Secara substantive, SE menjadi instrumen fleksibel untuk menyesuaikan kebijakan dengan kebutuhan saat ini. Meskipun begitu, hal tersebut tidak menjadi topik analisis dalam tulisan ini.

Hal menarik dari SE terbaru adalah; adanya afirmasi untuk bidang ilmu yang langka dan diperlukan organisasi, dimana PNS bisa mengajukan tugas belajar terhitung satu tahun masa kerja sejak diangkat; pengaturan usia pegawai lebih fleksibel. Ditambah dengan penegasan pembatasan penggunaan hak penyesuaian ijazah kecuali terdapat formasi.

Dalam hal pembatasan penyesuaian ijazah, BKN telah menetapkan panduan layanan pencantuman gelar bagi ASN melalui Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2025 Tentang Penjelasan Terkait Layanan Pencantuman Gelar Aparatur Sipil Negara. Pencantuman gelar adalah bentuk pengakuan Pemerintah yang dilandasi dengan legal formal bagi ASN yang telah memiliki ijazah yang diperoleh dari pendidikan akademik atau vokasi.

Surat Edaran BKN ini menunjukkan keberpihakan pemerintah terhadap ASN yang

telah memiliki gelar akademik. Gelar tersebut merupakan bukti peningkatan kompetensi sekaligus penguatan aspek profesionalitas kelilmuan.

2. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Ristek Nomor 41 Tahun 2021 tentang Rekognisi Pembelajaran Lampau.

RPL diakui bagian dari strategi nasional untuk perluasan akses dan kesempatan belajar di tinggi. Strategi yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) bersama dengan perguruan tinggi dan Lembaga Layanan Perguruan Tinggi (LLDIKTI) terus mengembangkan pedoman dan mekanisme pelaksanaan RPL yang komprehensif.

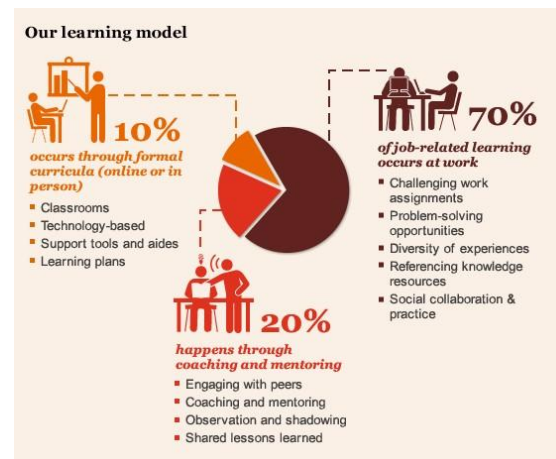
Sistem rekognisi pembelajaran lampau adalah mekanisme yang dirancang oleh perguruan tinggi untuk mengakui pengetahuan dan keterampilan seseorang yang diperoleh dari pendidikan formal, nonformal, informal, maupun pengalaman kerja yang ditunjukkan dengan portofolio yang sah dari lembaga yang terakreditasi. Sistem ini memungkinkan individu untuk mendapatkan kredit akademik (SKS) dan digunakan sebagai dasar untuk melanjutkan pendidikan formal atau menyetarakan kualifikasi tertentu, tanpa harus mengulang materi yang sudah dikuasai.

3. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 306 Tahun 2024 tentang Pedoman Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*) Pada Tingkat Instansi.

Pada keputusan ini salah satunya mengatur tentang metode pembelajaran. Terdapat tiga metode pembelajaran, yaitu metode pembelajaran utama yang terdiri pembelajaran formal (*formal learning*), yaitu

pendidikan terstruktur di sekolah atau lembaga resmi; *pembelajaran sosial* (*social learning*), yang melibatkan pembelajaran melalui observasi, imitasi, dan interaksi dengan orang lain di lingkungan sekitar; dan pembelajaran eksperiensial (*experiential learning*), yaitu proses belajar melalui pengalaman langsung dan refleksi atas pengalaman tersebut

Secara umum, pembelajaran ini disebut metode 70/20/10 merupakan perkembangan paradigma baru yang digunakan untuk pengembangan sumber daya manusia dengan formula pembelajaran kekinian dengan komposisi 70% *experiential learning*, 20% *social learning*, dan 10% adalah *formal learning*.



Model ini diadaptasi dari model yang dikembangkan tahun 1996 oleh Lambardo dan Eichinger. Model pembelajaran ini dirancang untuk membantu individu dan organisasi mengembangkan keterampilan secara lebih holistik dan berkelanjutan. Dengan menggabungkan pengalaman langsung, pembelajaran sosial, dan pelatihan formal, metode ini membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan relevan dengan kebutuhan dunia nyata.

Capaian dari ketiga kegiatan pembelajaran Corpu dapat diakui melalui

RPL yang ditetapkan oleh LAN. Pengakuan tersebut juga berpeluang diakui melalui program rekognisi yang diberikan oleh Perguruan Tinggi dalam bentuk pengakuan mata kuliah dalam Satuan Kredit Semester.

Peluang RPL Corpu menjadi RPL SKS terletak pada pengaturan metode pembelajaran formal. Pembelajaran formal dilaksanakan dalam bentuk pendidikan berupa tugas belajar dan pelatihan klasikal.

Aspek kurikulum pada pembelajaran klasikal harus mencerminkan visi institusi dan kebutuhan para peserta pembelajaran. Selanjutnya, kurikulum dituangkan dalam silabus dan Rencana Pelaksanaan Pelatihan (RPP) sebagai bahan pengembangan materi pembelajaran. Materi dapat disajikan dalam bentuk modul atau bentuk penyajian materi lainnya.

#### 4. Kebijakan Terkait RPL

Terdapat dua perspektif kebijakan pengakuan pembelajaran yang dapat dimanfaatkan untuk ASN. Pertama, pengakuan pelatihan yang diatur dalam Peraturan LAN Nomor 5 Tahun 2025 tentang Pengakuan Pembelajaran. Kedua, pengakuan pendidikan yang diatur dalam Permendikbudristek Nomor 41 Tahun 2021 tentang Rekognisi Pembelajaran Lampau.

Perspektif pertama ditetapkan LAN. Didalamnya mengatur pengakuan capaian pelatihan melalui penyetaraan dan RPL. Penyetaraan digunakan untuk menyetarakan suatu program pelatihan dengan program pelatihan yang lain. Sedangkan RPL digunakan untuk pengakuan capaian pembelajaran dalam pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan ASN.

Perspektif kedua ditetapkan Menteri Dikbudristek. Didalamnya mengatur pengakuan untuk dapat melanjutkan studi pendidikan formal dan untuk penyetaraan dengan kualifikasi pada kedudukannya dalam Kerangka Kualifikasi Nasional

Indonesia (KKNI) tertentu. Pengakuan tersebut diperoleh dari capaian pendidikan formal, nonformal, informal, dan/atau pengalaman kerja.

### C. Tantangan Sinergi Corpu dengan Program RPL Pelatihan

Peraturan LAN Nomor 5 Tahun 2025 memberi dasar hukum yang mengatur bentuk pembelajaran yang diakui melalui RPL. Hal ini membuka peluang bagi ASN Corpu Instansi untuk menjadikan pelatihannya diakui sebagai pemenuhan kompetensi jabatan. Meskipun dalam implementasinya tidak sederhana.

Tantangannya terletak pada keselarasan kurikulum dan modul (materi) yang seringkali hanya berorientasi pada kebutuhan internal organisasi atau bahkan unit kerja. Di sisi lain, RPL pelatihan harus mengikuti tuntutan eksternal, berupa standar kompetensi pelatihan lain juga standar kompetensi jabatan ASN.

Di bawah pembinaan LAN, Corpu Instansi harus memastikan infrastruktur dokumentasi dan assessment telah siap dipergunakan untuk memenuhi persyaratan bukti pembelajaran. Selain itu, ketersediaan asesor, kejelasan pembiayaan, dan integrasi sistem digital sistem RPL nasional menjadi kendala yang lain.

Penyelesaian isu-isu tersebut dapat menjadi jalur strategis pengembangan kompetensi ASN yang terukur, efisien, dan sejalan dengan pembangunan ekosistem pembelajaran nasional. Namun, apabila isu tersebut terabaikan, pembelajaran Corpu dan program RPL berisiko berjalan parsial.

Corpu ke depan seharusnya bisa menjadi jalur institusional pengembangan kompetensi ASN, dan ASN bisa lebih fleksibel mengembangkan karier tanpa harus antri pada jalur tugas belajar formal yang

terbatas, berbiaya tinggi, dan membutuhkan waktu lama menninggalkan kinerja jabatan.

#### **D. Tantangan Sinergi Corpu dengan Program RPL Pendidikan**

Sinergi antara RPL pendidikan dengan Corpu menjanjikan percepatan pengembangan karier ASN. Kebutuhan jabatan akan pemenuhan kesesuaian latar belakang pendidikan, termasuk jenjang (strata) pendidikan bagi ASN tidak bisa dielakan.

Proses RPL pendidikan sangat bergantung pada dokumen portofolio pembelajaran (sertifikat pelatihan, laporan kerja, evaluasi kinerja, dan lainnya). Banyak ASN belum memiliki dokumentasi pembelajaran yang lengkap dan sistematis, serta belum familiar dengan penyusunan portofolio berbasis capaian pembelajaran.

Tantangan dari sisi regulasi, adalah tantangan signifikan yang dihadapi. Hal ini ditandai dengan belum adanya aturan khusus yang menjembatani pengakuan nasional secara kelembagaan secara teknis sistem pembelajaran Corpu dengan sistem SKS Perguruan Tinggi. Tantangan ini berpotensi ketidak seragaman pengakuan antar kampus.

Perbedaan orientasi kurikulum dan modul Corpu akan menjadi kendala substansial yang harus disepakati bersama. Corpu fokus pada kebutuhan birokrasi dan kinerja, sedangkan perguruan tinggi pada capaian akademik.

Pembinaan tripartit antara Kemendikbudristek, KemenPANRB, dan LAN menjadi kunci penyelesaian hambatan substantif dan teknis. Para regulator tersebut, diharapkan mampu membangun fondasi pembangunan ekosistem pembelajaran nasional yang menyatukan kebutuhan dunia birokrasi dan standar baku keilmuan dunia akademik.

#### **E. Rekomendasi Kebijakan**

Guna melaksanakan kolaborasi antara Corpu Instansi Pemerintah dan Perguruan Tinggi melalui program RPL dapat berjalan dengan dengan baik, maka terdapat beberapa strategi yang perlu dilakukan:

- a. Merumuskan kebijakan yang menjadi panduan kolaborasi Corpu dengan program RPL pelatihan dan pendidikan sebagai jalur pembelajaran berkelanjutan ASN.
- b. Penyusunan Kurikulum Terintegrasi Corpu dan Perguruan Tinggi dengan mendorong kolaborasi antara LAN, Kemendikbudristek, dan perguruan tinggi dalam menyusun kurikulum dan modul pelatihan yang dapat di-convert menjadi SKS melalui mekanisme RPL.
- c. Pembentukan Konsorsium Nasional RPL ASN dengan mendorong kolaborasi nasional antara LAN, BKN, KemenPANRB, Kemendikbudristek, LLDIKTI, dan perguruan tinggi dalam hal penyusunan kebijakan teknis, standardisasi, dan akreditasi penyelenggaraan RPL untuk ASN. Konsorsium ini juga dapat menjadi ruang koordinasi antar instansi dalam pengelolaan program tugas belajar dan pengembangan SDM ASN.
- d. Pembangunan platform Digital RPL ASN nasional untuk mendukung proses verifikasi, asesmen, dan validasi pengakuan SKS secara transparan dan efisien yang terintegrasi dengan data pelatihan Corpu, portofolio ASN, sistem informasi kepegawaian (SIASN), dan basis data akademik (SISTER).
- e. Sertifikasi Asesor RPL Internal Instansi dengan menyusun program pelatihan dan sertifikasi asesor RPL di masing-masing instansi pemerintah agar proses asesmen portofolio ASN dapat dilakukan secara mandiri dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Lambardo, M. M., & Eichinger, R. W. (1996). *The Career Architect Development Planner* (1st ed.). Minneapolis, MN: Lominger Limited, Inc.

### Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 1961 tentang Pemberian Tugas Belajar.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Ristek Nomor 41 Tahun 2021, Tentang. Rekognisi Pembelajaran Lampau

Peraturan LAN No. 5/2025 Tentang Pengakuan pembelajaran untuk Aparatur Sipil Negara.

Keputusan LAN No. 306/2024 Tentang Pedoman Corpu Terintegrasi.

Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan.

Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2025 Tentang Penjelasan Terkait Layanan Pencantuman Gelar Aparatur Sipil Negara.

### Website

Rri.co.id. *Lembaga Administrasi Negara Kembangkan Kebijakan Rekognisi*

*Pembelajaran Lampau*. 4 Desember 2024. <https://rri.co.id/index.php/info-kementerian/1169016/lembaga-administrasi-negara-kembangkan-kebijakan-rekognisi-pembelajaran-lampau>. Akses 12 September 2025

<https://elearningindustry.com/70-20-10-model-achieve-employee-development-goals-faster.elearningindustry.com>. (2019). *6 Ways The 70 20 10 Model Can Help You Achieve Your Employee Development Goals Fast*