
POSITION PAPER

**PENGUATAN SUMBER DAYA MANUSIA MENUJU KOMPISI YUDISIAL YANG ADAPTIF
DAN BERINTEGRITAS MELALUI PEMBENTUKAN KOMISI YUDISIAL *CORPORATE
UNIVERSITY* (KY CORPU)**

Disusun oleh:

Tim Perumus

Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia

BAB I

EKSEKUTIF SUMMARY

Pengembangan kompetensi ASN bukanlah sekadar program tambahan atau manfaat sampingan, melainkan **investasi strategis** yang menjadi fondasi bagi keberhasilan organisasi pemerintahan. Dalam konteks birokrasi modern, setiap ASN adalah "aset intelektual" yang menentukan seberapa efektif organisasi dapat menjalankan misinya.

Namun, pengembangan kompetensi ASN seringkali tidak selaras dengan kebutuhan strategis. Pelatihan, pendidikan, atau bentuk pengembangan kompetensi ASN pada suatu instansi seringkali tidak terkait langsung dengan rencana strategis lembaga atau rencana pembangunan jangka menengah yang mengakibatkan pengembangan kompetensi tidak memberikan kontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi.

Program pengembangan bersifat seragam dan tidak mempertimbangkan kebutuhan spesifik jabatan, unit kerja, atau kompetensi individu yang berbeda-beda. Hasil pelatihan dan pengembangan tidak secara langsung memengaruhi promosi, penempatan, atau sistem remunerasi. Akibatnya, motivasi untuk serius mengembangkan diri menjadi rendah karena tidak ada "reward" yang jelas.

Akibatnya birokrasi menjadi lamban dan tidak adaptif karena ASN tidak memiliki keterampilan untuk merespon perubahan dengan cepat. Pelayanan publik menjadi buruk karena berbelit-belit, tidak transparan, dan tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Sehingga birokrasi dipandang sebagai penghambat masyarakat dan bukan pemacu pelayanan publik.

Pengembangan Kompetensi ASN yang baik merupakan investasi strategis yang menjadi fondasi bagi keberhasilan organisasi pemerintahan yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. ASN menjadi berkompeten dalam menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, akurat, dan efisien. ASN yang berkualitas dapat memastikan tercapainya visi dan misi strategis organisasi.

untuk menghadapi isu sebagaimana dimaksud di atas, maka Pemerintah menciptakan Sistem Pembelajaran Terintegrasi, yang pada organisasi swasta dikenal dengan istilah *corporate University* (Corpu). Corpu sendiri dibentuk untuk mendorong budaya pembelajaran berkelanjutan (continuous learning) di kalangan ASN, dimana pengembangan kompetensi dianggap sebagai bagian dari yang tidak terpisahkan dari karir ASN dan bukan sekedar hak atau kewajiban.

ASN Corpu dibentuk sebagai landasan utama pengembangan kompetensi ASN. Hal ini diamanatkan melalui Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 9 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kebutuhan dan Pengembangan

Kompetensi Aparatur Sipil Negara yang didalamnya mengatur tentang pembentukan ASN Corpu.

Komisi Yudisial (KY) Republik Indonesia, sebagai salah satu pilar penegak hukum, memikul tanggung jawab konstitusional untuk menjaga kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim. Dalam menjalankan fungsi tersebut, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), baik internal KY maupun hakim secara keseluruhan, menjadi faktor penentu utama. Namun, sistem pengembangan kompetensi yang ada selama ini dinilai masih terfragmentasi, kurang terintegrasi dengan perencanaan strategis, dan belum sepenuhnya menjawab tantangan dinamika hukum kontemporer.

Sebagai respons, Sekretariat Jenderal KY memandang perlu untuk mengadopsi pendekatan yang lebih sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan melalui pembentukan Komisi Yudisial *Corporate University* (KY Corpu). Konsep *Corporate University* dipilih karena telah terbukti secara global sebagai model yang efektif untuk menyelaraskan tujuan pembelajaran dengan tujuan strategis organisasi, menciptakan *learning organization*, dan mengelola pengetahuan organisasi.

Draf Peraturan Sekretaris Jenderal tentang KY Corpu yang telah disusun merupakan instrumen hukum operasional untuk mewujudkan hal tersebut. Position Paper ini menjabarkan secara komprehensif landasan pemikiran, analisis kebutuhan, kerangka hukum, serta manfaat strategis dari pendirian KY Corpu. Beberapa poin kunci yang diangkat antara lain:

1. Integrasi Sistem: KY Corpu mengintegrasikan sistem pembelajaran dengan sistem perencanaan strategis, anggaran, manajemen kinerja, dan manajemen talenta, menjamin bahwa setiap program pelatihan memiliki relevansi langsung dengan peningkatan kinerja organisasi.
2. Pemanfaatan Teknologi: Pengembangan *Learning Management System* (LMS) akan memfasilitasi pembelajaran daring yang fleksibel, terukur, dan dapat diakses kapan saja, mendukung penerapan *blended learning*.
3. Pembelajaran yang Berimbang: KY Corpu menerapkan model pembelajaran 70:20:10, dimana 70% pembelajaran berasal dari pengalaman di tempat kerja, 20% dari interaksi sosial (seperti *coaching* dan *mentoring*), dan hanya 10% dari pelatihan formal klasikal. Ini memastikan pembelajaran lebih aplikatif dan kontekstual.
4. Penguatan Kapasitas Hakim: KY Corpu menjadi wadah resmi dan terstruktur untuk menjalankan mandat Grand Design Peningkatan Kapasitas Hakim, sehingga program untuk hakim menjadi lebih terencana, berbasis kompetensi, dan terdokumentasi dengan baik.

Dengan disahkannya Peraturan Sekretaris Jenderal ini, KY diharapkan dapat melompat menjadi lembaga yang tidak hanya mengawasi, tetapi juga aktif membangun kapasitas seluruh pemangku kepentingan peradilan secara modern, efektif, dan berkelanjutan. Rekomendasi utama dari position paper ini adalah agar draf peraturan tersebut dapat segera disahkan dan diimplementasikan dengan komitmen penuh dari seluruh jajaran KY.

BAB II

PENDAHULUAN

2.1. Latar Belakang

Sebagai salah satu pilar penegak hukum di Indonesia, Komisi Yudisial Republik Indonesia memikul tanggung jawab konstitusional yang strategis dalam menjaga martabat, kehormatan, dan perilaku hakim sebagai ujung tombak peradilan. Dalam melaksanakan mandat ini, kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjadi motor penggerak organisasi tentu menjadi faktor determinan yang mempengaruhi secara signifikan terhadap tingkat keberhasilan pelaksanaan seluruh tugas dan fungsi lembaga. Terlebih di tengah pesatnya arus era transformasi digital dan semakin tingginya tuntutan transparansi serta akuntabilitas publik, paradigma pengembangan kompetensi ASN telah mengalami pergeseran fundamental—dari yang sebelumnya dipandang sebagai program pelengkap atau aktivitas tambahan, kini telah bertransformasi menjadi investasi strategis yang bersifat fundamental dan mendesak untuk diimplementasikan secara sistematis dan berkelanjutan.

Perkembangan masyarakat yang semakin kritis dan melek hukum, ditambah dengan kompleksitas perkara yang terus meningkat, menuntut kapasitas dan kapabilitas ASN yang mumpuni di berbagai lini. Transformasi digital yang bergerak cepat telah mengubah landscape pekerjaan, dimana penguasaan teknologi informasi dan kemampuan beradaptasi menjadi kompetensi dasar yang wajib dimiliki. Sementara itu, tuntutan transparansi dan akuntabilitas publik menempatkan setiap ASN pada posisi yang harus mampu bekerja secara profesional, efisien, dan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

Pengembangan Kompetensi ASN di lingkungan Komisi Yudisial selama ini dinilai kurang efektif. Hal ini dikarenakan beberapa hal antara lain: Pertama, fragmentasi program yang berjalan secara ad-hoc tanpa koordinasi terpusat, menyebabkan ketidaksinkronan dengan tujuan strategis KY. Kedua, disintegrasi sistem dimana pengembangan kompetensi tidak terhubung dengan manajemen kinerja dan jalur karir, menciptakan kesenjangan antara kemampuan yang dikembangkan dan kebutuhan riil jabatan. Ketiga, metode pembelajaran yang tidak variatif yang masih mengandalkan pendekatan klasikal, kurang efektif untuk mengembangkan keterampilan praktis yang diperlukan. Keempat, manajemen pengetahuan yang belum optimal dimana pengetahuan tacit dari praktisi berpengalaman belum terdokumentasi dan terkelola sebagai aset organisasi.

Pengembangan kompetensi ASN tidak dapat lagi dipandang sebagai sekadar pemenuhan kewajiban administratif atau program tambahan yang bersifat insidental. Sebaliknya, investasi dalam pengembangan kompetensi ASN harus diposisikan sebagai strategi organisasi yang integral dan berkelanjutan. Setiap program pengembangan kompetensi harus dirancang dan diimplementasikan dengan pendekatan yang sistematis, terukur, dan terintegrasi dengan rencana strategis organisasi, sehingga benar-benar dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan analisis kondisi tersebut, transformasi sistem pengembangan SDM menjadi suatu ekosistem pembelajaran yang holistik, adaptif, dan berkelanjutan merupakan kebutuhan strategis. Konsep Corporate University (Corpu) yang diamanatkan melalui Peraturan LAN No. 6 Tahun 2023 dipandang sebagai solusi komprehensif yang tidak hanya berfungsi sebagai pusat pelatihan, tetapi sebagai strategi organisasi untuk mengintegrasikan pembelajaran, pengelolaan pengetahuan, dan pencapaian tujuan strategis KY.

Melalui KY Corpu, Komisi Yudisial berkomitmen untuk membangun kapasitas kelembagaan yang responsif terhadap tuntutan zaman, sekaligus memastikan terwujudnya peradilan yang modern, akuntabel, dan mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

2.2. Maksud dan Tujuan *Position Paper*

Position Paper ini disusun dengan maksud untuk:

1. Memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam kepada seluruh pimpinan dan pegawai KY mengenai urgensi dan landasan filosofis pembentukan KY Corpu.
2. Menjadi dokumen sosialisasi yang menjelaskan manfaat, mekanisme, dan dampak positif yang akan diperoleh dengan adanya KY Corpu.
3. Memperkuat argumentasi hukum dan kebijakan bagi pengesahan Draf Peraturan Sekretaris Jenderal tentang Komisi Yudisial *Corporate University*.
4. Menjadi panduan awal bagi seluruh unit kerja dalam mempersiapkan diri untuk berpartisipasi aktif dalam implementasi KY Corpu.

Tujuannya adalah untuk mendapatkan dukungan dan komitmen penuh dari semua pemangku kepentingan internal KY agar KY Corpu dapat diimplementasikan secara efektif dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

BAB III

ANALISIS SITUASI: TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI DI LINGKUNGAN KOMISI YUDISIAL

3.1. Tantangan Eksternal: Dinamika Hukum dan Masyarakat

komisi Yudisial (KY) menghadapi berbagai tantangan eksternal yang kompleks dan dinamis, yang menjadikan peningkatan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan KY sebagai suatu keharusan strategis. Tantangan-tantangan tersebut meliputi:

1. Tuntutan Akuntabilitas dan Transparansi Publik

Masyarakat modern yang semakin melek hukum dan kritis menuntut tingkat transparansi dan akuntabilitas yang tinggi. Setiap putusan dan kebijakan KY berada di bawah pengawasan ketat media massa dan masyarakat sipil. Kondisi ini mengharuskan ASN KY tidak hanya menguasai kompetensi teknis, tetapi juga memiliki kemampuan komunikasi publik yang efektif dan pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip *good governance*.

2. Kompleksitas Perkara dan Konvergensi Bidang Hukum

Globalisasi telah melahirkan perkara-perkara hukum yang semakin kompleks dan multidimensi. Banyak kasus kontemporer yang melibatkan lintas yurisdiksi dan multi-disiplin hukum, seperti perkara yang mengintegrasikan aspek pidana dengan keuangan, atau perdata dengan teknologi. Situasi ini menuntut SDM KY untuk memiliki wawasan yang luas dan kemampuan analisis yang komprehensif.

3. Pengaruh Global dan Standar Internasional

Arus globalisasi telah membuat putusan pengadilan asing dan standar hukum internasional semakin mempengaruhi praktik peradilan domestik. SDM KY dituntut untuk memiliki perspektif global dan pemahaman yang mendalam tentang perkembangan hukum internasional, serta mampu melakukan analisis komparatif terhadap sistem hukum di berbagai yurisdiksi.

4. Perubahan Paradigma Masyarakat terhadap Lembaga Peradilan

Transformasi sosial budaya masyarakat telah mengubah cara pandang terhadap lembaga peradilan. Masyarakat tidak lagi memandang peradilan sebagai institusi yang tertutup, tetapi sebagai penyedia layanan hukum yang harus responsif terhadap kebutuhan dan harapan publik. Perubahan paradigma ini menuntut SDM KY untuk mengembangkan kompetensi pelayanan publik yang berorientasi pada kepuasan masyarakat.

5. Dinamika Politik dan Regulasi

Perubahan *landscape* politik dan regulasi yang cepat menciptakan lingkungan yang dinamis dan tidak pasti. SDM KY harus mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan regulasi dan kebijakan, serta memiliki ketahanan dalam menghadapi tekanan politik yang mungkin mempengaruhi independensi lembaga.

6. Persaingan Talenta Global

Dalam pasar talenta yang semakin global, KY menghadapi tantangan dalam menarik dan mempertahankan SDM terbaik. Profesional hukum yang berkualitas tinggi memiliki mobilitas yang semakin luas, dengan peluang karir yang tidak terbatas pada sektor publik.

3.2. Tantangan Internal: Fragmentasi Pembelajaran dan Kesenjangan Kompetensi

Di internal Komisi Yudisial, beberapa tantangan sistemik dalam pengembangan Sumber Daya Manusia dapat diidentifikasi secara komprehensif. Pertama, tidak adanya peta jalan pembelajaran terpadu yang menyeluruh menyebabkan setiap unit kerja cenderung menyelenggarakan program pelatihan secara terisolasi berdasarkan kebutuhan parsial dan prioritas masing-masing unit. Hal ini menciptakan fragmentasi dalam strategi pengembangan kompetensi, di mana berbagai inisiatif pelatihan tidak terkoordinasi dalam sebuah kerangka induk yang menjamin keselarasan dan kontribusi kolektif terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi secara keseluruhan.

Kedua, terdapat kesenjangan yang signifikan antara pelatihan yang dilaksanakan dengan peningkatan kinerja aktual. Sistem evaluasi pelatihan yang ada saat ini masih terbatas pada pengukuran kepuasan peserta ("*happy sheet*") tanpa mampu menilai dampak nyata dari pelatihan terhadap perubahan perilaku kerja, peningkatan kapabilitas, maupun kontribusinya terhadap pencapaian kinerja individu dan organisasi. Keterbatasan ini mengakibatkan sulitnya mengukur *Return on Investment* (ROI) dari setiap investasi pelatihan, sehingga nilai strategis pengembangan SDM menjadi tidak terkuantifikasi dengan baik.

Ketiga, terjadinya keterputusan antara program pengembangan kompetensi dengan sistem manajemen talenta yang lebih luas. Program pengembangan yang ada belum terintegrasi secara sistematis dengan proses perencanaan suksesi, identifikasi *high-potential employee*, dan penempatan pada jabatan-jabatan strategis. Akibatnya, potensi individu tidak terkelola secara optimal untuk memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan, dan investasi pengembangan SDM tidak secara langsung berkontribusi pada penyiapan pemimpin masa depan organisasi.

keempat, kurangnya sistem monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan pasca-pelatihan mengakibatkan tidak adanya mekanisme untuk memastikan transfer learning ke tempat kerja. Banyak kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan tidak teraplikasi secara optimal dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga menimbulkan kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan kinerja aktual yang dihasilkan.

kelima, terbatasnya alokasi anggaran yang terintegrasi dan berkelanjutan untuk pengembangan SDM menyebabkan program pelatihan seringkali bersifat *ad-hoc* dan tidak terencana secara komprehensif. Ketiadaan anggaran khusus yang dialokasikan secara strategis untuk pengembangan kompetensi membuat perencanaan program jangka panjang menjadi sulit diimplementasikan.

keenam, rendahnya budaya pembelajaran berkelanjutan di lingkungan organisasi menciptakan tantangan dalam menumbuhkan motivasi intrinsik ASN untuk secara aktif mengembangkan kompetensinya. tanpa dukungan budaya organisasi yang mendorong *continuous learning*, program pengembangan SDM yang diinisiasi tidak akan mencapai dampak yang optimal dan berkelanjutan.

3.3. Peluang: Paradigma Baru *Corporate University* dan Dukungan Regulasi

Di balik beragam tantangan yang dihadapi, tersimpan peluang transformatif yang signifikan bagi Komisi Yudisial untuk melakukan lompatan strategis melalui penerapan pendekatan *Corporate University* dengan dibentuknya Komisi Yudisial Corporate University (KY Corpu) yang tidak hanya menawarkan solusi atas permasalahan *existing*, antara lain sebagai berikut:

1. Adopsi paradigma pembelajaran 70:20:10 yang diusung oleh KY Corpu merepresentasikan perubahan fundamental dalam filosofi pengembangan kompetensi. Model ini mengalokasikan 70% proses pembelajaran melalui pengalaman kerja langsung yang dirancang secara sistematis, seperti penugasan pengembangan (*stretch assignment*), rotasi jabatan (*job rotation*), dan proyek-proyek spesial yang menantang. Sebanyak 20% pembelajaran diperoleh melalui interaksi sosial dan kolaborasi, mencakup program mentoring yang terstruktur, sesi *coaching* oleh praktisi senior, serta pembentukan komunitas praktisi (*community of practice*) untuk berbagi pengetahuan. Sementara itu, hanya 10% yang bersumber dari pembelajaran formal konvensional. Pendekatan holistik ini tidak hanya menjadikan proses pembelajaran lebih ekonomis dari segi biaya, tetapi juga lebih kontekstual, relevan dengan kebutuhan riil organisasi, serta memiliki dampak langsung yang terukur terhadap peningkatan kinerja.
2. Dukungan regulasi nasional semakin menguat dengan diterbitkannya Peraturan LAN No. 6 Tahun 2023 tentang Pedoman Pembentukan *Corporate*

University di Instansi Pemerintah. Regulasi ini tidak sekedar memberikan legitimasi formal, tetapi juga menyediakan panduan operasional yang komprehensif mengenai prinsip-prinsip dasar, struktur kelembagaan, mekanisme pengelolaan, dan standar mutu yang harus dipenuhi. Keberadaan regulasi ini menghilangkan keraguan hukum dan birokrasi yang selama ini sering menjadi hambatan dalam inisiasi program-program inovatif di sektor pemerintahan.

3. Kematangan teknologi pembelajaran yang ditandai dengan ketersediaan berbagai platform *Learning Management System* (LMS). Teknologi ini memungkinkan KY menyelenggarakan proses pembelajaran daring yang interaktif melalui berbagai modul seperti virtual *classroom*, *digital assessment*, dan *micro-learning*. Kemampuan LMS untuk melakukan pelacakan dan pengukuran hasil pembelajaran secara *real-time* memastikan terciptanya sistem evaluasi yang objektif dan transparan. Selain itu, teknologi ini mampu mengatasi kendala geografis dengan menjangkau seluruh pegawai dan hakim di berbagai wilayah Indonesia, sekaligus mengakomodir fleksibilitas waktu belajar sesuai dengan kesibukan masing-masing individu.
4. pergeseran paradigma di tingkat pimpinan mengenai pentingnya investasi sumber daya manusia. Telah tumbuh kesadaran kolektif bahwa investasi paling strategis dan berkelanjutan untuk memastikan keunggulan organisasi di masa depan adalah melalui pengembangan kapasitas manusia secara sistematis. KY Corpu menjadi manifestasi nyata dari kesadaran ini, dengan menempatkan pembelajaran bukan sebagai aktivitas sampingan, tetapi sebagai *core strategy* organisasi yang terintegrasi dengan perencanaan strategis dan alokasi anggaran. Kesadaran ini juga tercermin dalam komitmen pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi praktik-praktik pembelajaran dan *knowledge sharing*.
5. potensi optimalisasi anggaran melalui konsolidasi berbagai program pelatihan yang selama ini tersebar di berbagai unit kerja. KY Corpu memungkinkan penciptaan skala ekonomi dalam pengadaan program pelatihan, serta eliminasi duplikasi dan tumpang-tindih aktivitas pembelajaran. Konsolidasi ini tidak hanya menghasilkan efisiensi anggaran, tetapi juga meningkatkan efektivitas pembelajaran melalui standardisasi kurikulum dan metodologi yang lebih terpadu.
6. peluang membangun *employer branding* yang kuat di sektor publik. Keberhasilan implementasi KY Corpu dapat menempatkan Komisi Yudisial sebagai institusi percontohan dalam pengembangan SDM unggul di lingkungan pemerintahan. Reputasi ini akan menjadi daya tarik tersendiri bagi talenta-talenta terbaik untuk bergabung dan mengembangkan karir di Komisi Yudisial, sekaligus meningkatkan retensi SDM berkualitas yang sudah ada.

Dengan memanfaatkan peluang-peluang strategis ini, KY Corpu tidak hanya akan menjadi solusi jangka pendek atas tantangan existing, tetapi lebih jauh lagi dapat mentransformasi Komisi Yudisial menjadi learning organization yang adaptif, inovatif, dan siap menghadapi berbagai disrupsi di masa depan.

BAB IV

LANDASAN HUKUM DAN KEBIJAKAN

Pembentukan KY Corpu tidak lahir dari ruang hampa, tetapi memiliki pijakan hukum yang kuat dan berjenjang, yang menjamin legalitas dan kesesuaiannya dengan sistem hukum nasional.

1. Landasan Konstitusional dan Undang-Undang:

- UU No. 22 Tahun 2004 jo. UU No. 18 Tahun 2011 tentang Komisi Yudisial: Merupakan landasan utama yang memberikan kewenangan kepada KY untuk melakukan monitoring dan menjaga kehormatan hakim. Pengembangan kapasitas hakim merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya menjaga kehormatan dan keluhuran martabat tersebut.
- UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN): Menegaskan bahwa setiap ASN berhak dan wajib untuk mengembangkan kompetensinya. UU ini mendorong pembangunan SDM ASN yang berorientasi pada kinerja, kompetensi, dan nilai-nilai dasar ASN.

2. Landasan Operasional:

- Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 jo. PP No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS: Mengatur lebih rinci mengenai manajemen ASN, termasuk pengembangan kompetensi yang harus didasarkan pada analisis kebutuhan dan dikaitkan dengan rencana suksesi.
- Peraturan Presiden No. 68 Tahun 2012 tentang Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial: Memberikan mandat kepada Sekretaris Jenderal untuk menyelenggarakan dukungan administrasi dan pembinaan kepada seluruh unit organisasi di lingkungan KY, yang di dalamnya termasuk pembinaan SDM.
- Peraturan LAN No. 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*): Merupakan landasan khusus dan paling langsung yang menjadi dasar pembentukan KY Corpu. Peraturan ini memberikan rambu-rambu teknis tentang penyelenggaraan Corpu di instansi pemerintah.
- Peraturan Komisi Yudisial No. 3 Tahun 2013 tentang Grand Design Peningkatan Kapasitas Hakim: KY Corpu akan menjadi instrumen pelaksanaan (*implementing tool*) dari grand design ini, memberikan kerangka operasional yang jelas dan terstruktur.

Dengan demikian, Draf Peraturan Sekretaris Jenderal tentang KY Corpu merupakan penjabaran lebih lanjut dari seluruh landasan hukum di atas, menciptakan sebuah regulasi internal yang komprehensif dan koheren.

BAB V

KONSEP, STRUKTUR, DAN MEKANISME KY CORPU

5.1. Visi, Misi, dan Tujuan KY Corpu

- Visi: Menjadi pusat pengembangan kompetensi dan manajemen pengetahuan yang unggul untuk mewujudkan Komisi Yudisial yang adaptif, berintegritas, dan berkinerja tinggi dalam mendukung peradilan yang agung.
- Misi:
 1. Menyelenggarakan sistem pembelajaran terintegrasi yang berbasis kompetensi dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi.
 2. Membangun dan mengelola pengetahuan organisasi sebagai aset strategis KY.
 3. Mengembangkan talenta ASN dan mendukung peningkatan kapasitas hakim secara berkelanjutan.
 4. Memanfaatkan teknologi informasi untuk menciptakan ekosistem pembelajaran yang mudah diakses dan efektif.
- Tujuan KY Corpu adalah untuk mendukung tugas KY, memenuhi kebutuhan internal, menjawab isu strategis nasional, mempermudah akses pembelajaran, dan mendukung pemenuhan kewajiban pengembangan kompetensi ASN.

5.2. Arsitektur Organisasi dan Tata Kelola KY Corpu

Untuk memastikan tata kelola yang baik, KY Corpu didukung oleh struktur yang jelas dengan struktur sebagai berikut:

- Dewan Pengarah Pembelajaran: Dipimpin oleh Sekretaris Jenderal dengan anggota Kepala Biro Perencanaan dan Kepatuhan Internal. Dewan ini bertugas merumuskan arah kebijakan strategis, kebutuhan kompetensi, dan prioritas program. Keberadaan dewan ini menjamin keselarasan KY Corpu dengan visi pimpinan puncak KY.
- Tim Pelaksana: Terdiri dari Koordinator Pembelajaran (dijabat Kepala Biro Umum) dan Koordinator Keahlian (dijabat oleh Kepala Biro dan Pusat terkait).
 - Koordinator Pembelajaran bertugas mengoordinasikan perencanaan, pelaksanaan pelatihan klasikal, dan evaluasi.
 - Koordinator Keahlian bertugas mengidentifikasi kebutuhan spesifik di bidangnya (misal: peningkatan kapasitas hakim, kompetensi fungsional), menyusun kurikulum, dan memimpin Kelompok Keahlian.

Kelompok Keahlian adalah ujung tombak KY Corpu. Kelompok ini beranggotakan ASN yang memiliki keahlian khusus di bidang tertentu. Mereka bertugas untuk mendokumentasikan pengetahuan, mengembangkan modul, dan bahkan menjadi trainer internal. Ini adalah mekanisme formal untuk mencegah *knowledge loss*.

5.3. Sistem Pembelajaran Terintegrasi: Dari Perencanaan Hingga Evaluasi

KY Corpu mengadopsi tahapan manajemen pembelajaran sebagai berikut:

1. **Diagnosis Kebutuhan:** Tahap ini bukan sekadar menanyakan keinginan pegawai, tetapi dilakukan melalui:
 - Analisis Kinerja Organisasi: Membandingkan capaian kinerja dengan target dalam Renstra KY.
 - Analisis Kesenjangan Kompetensi Individu: Membandingkan kompetensi yang dimiliki ASN dengan kompetensi yang dipersyaratkan untuk jabatannya.
Hasil dari dua analisis ini akan menghasilkan Peta Kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang akurat dan objektif.
2. **Pengembangan Desain Pembelajaran:** Berdasarkan peta kebutuhan, dirancanglah program pembelajaran. Tahap ini memastikan bahwa:
 - Tujuan pembelajaran selaras dengan standar kompetensi jabatan.
 - Jenis dan jalur pengembangan (pendidikan, pelatihan klasikal/non-klasikal) dipilih yang paling efektif.
 - Program yang disusun mendukung pola karier pegawai.
3. **Implementasi Pembelajaran:** Pelaksanaan program menggunakan strategi 70:20:10.
 - 10% Pelatihan Klasikal: Meliputi e-learning, workshop, seminar, dll.
 - 20% Pembelajaran Non-Klasikal Sosial: Meliputi coaching, mentoring, dan community of practice.
 - 70% Pembelajaran di Tempat Kerja: Meliputi magang, job rotation, project-based learning, dan benchmarking.
4. **Evaluasi Pembelajaran:** Evaluasi tidak berhenti pada tingkat kepuasan, tetapi dilanjutkan hingga mengukur dampak.
 - Evaluasi Reaksi dan Hasil Belajar: Dilakukan segera setelah pelatihan.

- Evaluasi Perilaku dan Kinerja: Dilakukan beberapa bulan setelah pelatihan untuk melihat apakah ada perubahan perilaku dan peningkatan kinerja individu dan unit kerja. Hasil evaluasi ini menjadi umpan balik untuk menyempurnakan diagnosis kebutuhan di masa depan.

5.4. Pemanfaatan Teknologi: Peran *Learning Management System* (LMS)

Sebagai tulang punggung teknologi KY Corpu, *LMS* akan berfungsi sebagai:

- Pusat Pembelajaran Daring: Tempat menyimpan materi *e-learning*, video, kuis, dan forum diskusi.
- Sistem Manajemen Pelatihan: Memudahkan pendaftaran, penjadwalan, dan penilaian peserta pelatihan.
- Repositori Pengetahuan: Menjadi bank pengetahuan yang berisi modul, prosedur, putusan penting, dan hasil kajian dari berbagai Kelompok Keahlian.
- Sistem Pelacakan Kompetensi: Terintegrasi dengan SIMPEG untuk memetakan kompetensi pegawai dan merekam riwayat pelatihannya.

Integrasi LMS dengan sistem lain (seperti sistem kinerja dan kepegawaian) merupakan kunci untuk mewujudkan integrasi sistem.

BAB VI

MANFAAT STRATEGIS DAN DAMPAK YANG DIHARAPKAN

6.1. Bagi Organisasi Komisi Yudisial

- Peningkatan Kinerja Organisasi: Dengan program pembelajaran yang dirancang spesifik untuk menutup kesenjangan kinerja, diharapkan terjadi peningkatan signifikan dalam pencapaian target Renstra KY.
- Terciptanya *Learning Organization*: KY akan bertransformasi menjadi organisasi yang terus belajar, berinovasi, dan beradaptasi dengan perubahan.
- Penguatan Budaya Integritas: Nilai-nilai integritas, objektivitas, dan akuntabilitas dapat diinternalisasi secara sistematis melalui berbagai program di KY Corpu.
- Efisiensi Anggaran: Perencanaan pembelajaran yang terpusat dan terintegrasi dengan anggaran akan menghindari duplikasi program dan memastikan alokasi dana pelatihan digunakan untuk program yang paling strategis.

6.2. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) KY

- Jalur Pengembangan Kompetensi yang Jelas: Setiap ASN dapat melihat peta kompetensi yang harus dikuasai untuk jenjang karirnya dan program apa yang tersedia untuk mencapainya.
- Kesempatan Pengembangan yang Merata dan Adil: Akses terhadap pembelajaran menjadi lebih terbuka dan transparan melalui katalog program di LMS.
- Pengakuan dan Motivasi: Keikutsertaan dalam Kelompok Keahlian dan menjadi trainer internal merupakan bentuk pengakuan terhadap kompetensi individu, yang dapat meningkatkan motivasi kerja.
- Peningkatan Kapabilitas dan Rasa Percaya Diri: Dengan kompetensi yang terus terasah, ASN akan lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya.

6.3. Bagi Hakim dan Pegawai Non-ASN

- Program Peningkatan Kapasitas yang Lebih Terstruktur dan Berkualitas: Hakim akan mendapatkan program pelatihan yang tidak lagi ad-hoc, tetapi telah melalui proses kurikulum yang matang, dengan metode yang variatif (tidak hanya ceramah).

- Jaringan Pembelajaran (Community of Practice): KY Corpu dapat memfasilitasi terbentuknya komunitas belajar bagi hakim bidang tertentu (misal: hakim pidana, perdata) untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman.
- Kemudahan Akses: Materi-materi pelatihan dapat diakses ulang melalui LMS, memungkinkan pembelajaran berulang dan pendalaman materi.

6.4. Bagi Sistem Peradilan Indonesia

- Dampak Multiplikatif: Peningkatan kapasitas dan integritas hakim serta ASN KY pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas peradilan secara keseluruhan.
- Pembentukan Standar Kompetensi: KY Corpu dapat menjadi pionir dalam pengembangan standar kompetensi untuk pejabat peradilan, yang pada akhirnya dapat diadopsi oleh lembaga peradilan lainnya.
- Peningkatan Kepercayaan Publik: Ketika masyarakat melihat bahwa KY dan lembaga peradilan secara serius membangun kapasitas internalnya, kepercayaan publik terhadap hukum dan peradilan akan semakin meningkat.

BAB VII

STRATEGI IMPLEMENTASI DAN TAHAPAN PENGEMBANGAN

Implementasi KY Corpu tidak dapat dilakukan secara instan, melainkan melalui tahapan yang terencana untuk memastikan keberlanjutannya.

- Tahap I (0-6 Bulan): Persiapan dan Sosialisasi
 - Pengesahan Peraturan Sekretaris Jenderal tentang KY Corpu.
 - Pembentukan Dewan Pengarah dan Tim Pelaksana melalui Surat Keputusan.
 - Sosialisasi intensif kepada seluruh pegawai tentang konsep, manfaat, dan mekanisme KY Corpu.
 - Penyiapan infrastruktur TI dan pengadaan/pengembangan LMS.
- Tahap II (6-18 Bulan): Piloting dan Pengembangan Kapasitas
 - Pelatihan bagi calon fasilitator dan anggota Kelompok Keahlian.
 - Melakukan Analisis Kesenjangan Kompetensi secara menyeluruh untuk pertama kalinya.
 - Memilih 2-3 program prioritas (misal: pelatihan penyelidikan, coaching untuk manajer) sebagai proyek percontohan.
 - Mulai membangun repositori pengetahuan dengan mendokumentasikan pengetahuan kritis.
- Tahap III (18-36 Bulan): Konsolidasi dan Skala-Up
 - Mengevaluasi proyek percontohan dan melakukan perbaikan.
 - Memperluas cakupan program ke seluruh unit kerja dan jenis kompetensi.
 - Mengintegrasikan LMS secara penuh dengan sistem kepegawaian dan kinerja.
 - Menetapkan mekanisme evaluasi dampak pembelajaran secara rutin.
- Tahap IV (>36 Bulan): Transformasi dan Inovasi Berkelanjutan
 - KY Corpu telah menjadi way of life dalam organisasi.
 - Fokus pada inovasi metode pembelajaran dan penguatan peran sebagai knowledge hub bagi sistem peradilan.
 - Membangun kemitraan dengan corporate university lain dan lembaga pelatihan internasional.

BAB VIII

PENUTUP DAN REKOMENDASI

Pembentukan Komisi Yudisial *Corporate University* (KY Corpu) bukanlah sebuah proyek fisik belaka, melainkan sebuah investasi strategis jangka panjang untuk membangun modal intelektual (*intellectual capital*) Komisi Yudisial. Ini adalah komitmen untuk bertransformasi dari organisasi yang sekadar "bekerja" menjadi organisasi yang "belajar dan berkembang".

Draf Peraturan Sekretaris Jenderal tentang KY Corpu telah disusun dengan matang, mengakomodir segala aspek yang diperlukan untuk membangun sebuah ekosistem pembelajaran yang modern dan efektif, mulai dari landasan hukum, struktur organisasi, mekanisme kerja, hingga integrasi teknologi. Position paper ini telah menguraikan dengan jelas urgensi, landasan, dan manfaat besar yang akan diraih.

Oleh karena itu, dengan penuh keyakinan, kami merekomendasikan hal-hal berikut:

1. Kepada Pimpinan Komisi Yudisial dan Sekretaris Jenderal: Untuk segera mengesahkan Draf Peraturan Sekretaris Jenderal tentang Komisi Yudisial *Corporate University* sebagai bentuk komitmen pimpinan terhadap penguatan SDM.
2. Kepada Seluruh Jajaran Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan KY: Untuk memberikan dukungan penuh dan berpartisipasi aktif dalam setiap tahapan implementasi KY Corpu. Kesuksesan KY Corpu adalah tanggung jawab dan milik bersama.
3. Kepada Unit Kerja Terkait (Biro Umum, Biro Renkin, Pusat Analisis, dll.): Untuk bersinergi dan berkolaborasi dalam menjalankan peran masing-masing sesuai yang diamanatkan dalam peraturan, terutama dalam pembentukan Kelompok Keahlian.

Dengan dukungan semua pihak, KY Corpu akan menjadi motor penggerak yang membawa Komisi Yudisial Republik Indonesia menuju masa depan yang lebih cerah, profesional, dan bermartabat, sehingga dapat berkontribusi maksimal dalam mewujudkan peradilan yang agung di Indonesia.