



SEKRETARIAT JENDERAL KOMISI YUDISIAL
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL KOMISI YUDISIAL

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 4 TAHUN 2025

TENTANG

KOMISI YUDISIAL CORPORATE UNIVERSITY

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

SEKRETARIS JENDERAL KOMISI YUDISIAL REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka penguatan integritas hakim dan kompetensi Aparatur Sipil Negara serta Penghubung Komisi Yudisial di lingkungan Komisi Yudisial, perlu dibentuk sistem pembelajaran yang terintegrasi melalui pembentukan Komisi Yudisial *Corporate University*;

b. bahwa dalam rangka mewujudkan Komisi Yudisial *Corporate University* sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menyusun ketentuan mengenai sistem pembelajaran terintegrasi dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara dan Penghubung Komisi Yudisial melalui Komisi Yudisial *Corporate University*;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial tentang Komisi Yudisial *Corporate University*;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4415) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5250);

2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68);
4. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2012 tentang Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 151);
5. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*) (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 617);
6. Peraturan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor 3 tahun 2023 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia
7. Peraturan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor 6 tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL KOMISI YUDISIAL REPUBLIK INDONESIA TENTANG KOMISI YUDISIAL *CORPORATE UNIVERSITY*.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Sekretaris Jenderal ini yang dimaksud dengan:

1. Komisi Yudisial adalah lembaga negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*) yang selanjutnya disebut Corpu adalah pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam Pengembangan Kompetensi ASN dan Penghubung Komisi Yudisial sebagaimana diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Komisi Yudisial *Corporate University* yang selanjutnya disebut KY Corpu adalah strategi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara dan Penghubung Komisi Yudisial serta peningkatan kapasitas bagi hakim melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam rangka mendukung tujuan strategis dan pencapaian target kinerja dengan mewujudkan keterkaitan dan kesesuaian antara pendidikan, pembelajaran, dan penerapan nilai-nilai dengan target kinerja dan didukung dengan sistem manajemen pengetahuan dan sistem manajemen pembelajaran.

4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Komisi Yudisial.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan di Komisi Yudisial.
6. Pegawai dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan di Komisi Yudisial.
7. Penghubung Komisi Yudisial adalah pegawai yang diangkat oleh Sekretaris Jenderal setelah mendapat persetujuan dari Komisi Yudisial.
8. Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi bagi ASN dan Penghubung Komisi Yudisial yang sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier bagi PNS.
9. Peningkatan Kapasitas Hakim adalah upaya meningkatkan profesionalisme hakim dan mengukuhkan komitmen hakim terhadap pelaksanaan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim.
10. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan setiap Pegawai ASN dan Penghubung Komisi Yudisial agar dapat melaksanakan tugas jabatan secara efektif dan efisien.
11. Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Komisi Yudisial.
12. Manajemen Pengetahuan adalah rangkaian kegiatan yang digunakan untuk mengidentifikasi, menciptakan, mengembangkan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui dan dipelajari ASN dan Penghubung Komisi Yudisial.
13. Sistem Manajemen Pengetahuan atau *Learning Management System* yang selanjutnya disingkat LMS adalah sistem daring untuk memfasilitasi Manajemen Pengetahuan yang dapat diakses melalui internet dan/atau intranet Komisi Yudisial.
14. Forum Pembelajaran adalah mekanisme untuk memastikan berjalannya manajemen pembelajaran di dalam pengorganisasian Corpu.
15. Teknologi Pembelajaran adalah media pembelajaran dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.

16. Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial adalah instansi pemerintah yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan Komisi Yudisial.
17. Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial, yang selanjutnya disebut Sekretaris Jenderal adalah Pejabat Pembina Kepegawaian dan pemegang jabatan pimpinan tinggi madya yang memimpin Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial.

Pasal 2

Peraturan Sekretaris Jenderal ini digunakan sebagai pedoman dalam rangka pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dan Peningkatan Kapasitas Hakim melalui KY Corpu.

BAB II

PENYELENGGARAAN PEMBELAJARAN TERINTEGRASI

Bagian kesatu Umum

Pasal 3

- (1) Penyelenggaraan KY Corpu bertujuan untuk:
 - a. mendukung pelaksanaan tugas Komisi Yudisial dalam rangka Peningkatan Kapasitas Hakim;
 - b. memenuhi kebutuhan pencapaian tujuan organisasi;
 - c. memenuhi kebutuhan prioritas pada bidang hukum dan peradilan tingkat nasional dan/atau isu strategis nasional;
 - d. membuka akses atau mempermudah ASN dan Penghubung Komisi Yudisial untuk meningkatkan kompetensinya dan mendukung pelaksanaan manajemen kinerja Komisi Yudisial; dan
 - e. mendukung pemenuhan kewajiban bagi ASN dan Penghubung Komisi Yudisial dalam Pengembangan Kompetensi.
- (2) Penyelenggaraan KY Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan berdasarkan Peraturan Komisi Yudisial terkait Peningkatan Kapasitas Hakim.
- (3) Penyelenggaraan KY Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pengembangan Kompetensi dalam penyelenggaraan KY Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara terintegrasi dengan Manajemen Talenta bagi PNS.
- (5) Pengembangan Kompetensi dalam penyelenggaraan KY Corpu yang terintegrasi dengan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disusun berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi sumber data utama dalam Pengembangan Kompetensi.

Pasal 4

- (1) Setiap ASN dan Penghubung Komisi Yudisial memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam Pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi ASN dan Penghubung Komisi Yudisial yang bersangkutan.
- (2) Pengembangan Kompetensi bagi setiap ASN dan Penghubung Komisi Yudisial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 5

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dan Peningkatan Kapasitas Hakim dilaksanakan melalui tahapan:

- a. penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi dan Peningkatan Kapasitas Hakim;
- b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dan Peningkatan Kapasitas Hakim; dan
- c. evaluasi Pengembangan Kompetensi dan Peningkatan Kapasitas Hakim.

Pasal 6

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a meliputi:
 - a. pengukuran dan analisis kesenjangan Kompetensi ASN dan Penghubung Komisi Yudisial;
 - b. pengukuran dan analisis kesenjangan kinerja ASN dan Penghubung Komisi Yudisial;
 - c. inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap ASN dan Penghubung Komisi Yudisial;
 - d. verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi;
 - e. validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi; dan
 - f. penyusunan kebutuhan anggaran Pengembangan Kompetensi berdasarkan usulan unit kerja setingkat eselon II yang memiliki tugas dan fungsi di bidang kepegawaian dan fasilitasi pembinaan Jabatan Fungsional Penata Kehakiman.
- (2) Penyusunan kebutuhan dan rencana Peningkatan Kapasitas Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a meliputi:
 - a. pengukuran dan analisis kebutuhan Peningkatan Kapasitas Hakim;
 - b. rencana kegiatan Peningkatan Kapasitas Hakim; dan
 - c. penyusunan kebutuhan anggaran berdasarkan usulan unit kerja yang memiliki tugas dan fungsi Peningkatan Kapasitas Hakim.
- (3) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 7

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b dilakukan berdasarkan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi yang telah ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.
- (2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dan Peningkatan Kapasitas Hakim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dan dilaksanakan oleh unit kerja setingkat eselon II yang memiliki tugas dan fungsi di bidang kepegawaian, fasilitasi pembinaan Jabatan Fungsional Penata Kehakiman, dan Peningkatan Kapasitas Hakim sesuai dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya masing-masing.
- (3) Pengembangan Kompetensi dan Peningkatan Kapasitas Hakim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diselenggarakan secara:
 - a. mandiri oleh unit kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2);
 - b. mandiri di luar Komisi Yudisial;
 - c. bekerja sama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan; dan/atau
 - d. bekerja sama dengan lembaga penyelenggara pelatihan independen yang terakreditasi.
- (4) Dalam hal terdapat kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang belum ditetapkan dalam kebutuhan rencana Pengembangan Kompetensi, ASN dan/atau Penghubung Komisi Yudisial dapat diikutsertakan dalam pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dimaksud.

Pasal 8

Ruang lingkup penyelenggaraan KY Corpu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 meliputi:

- a. struktur KY Corpu;
- b. Forum Pembelajaran;
- c. Manajemen Pengetahuan;
- d. sistem pembelajaran;
- e. strategi pembelajaran;
- f. integrasi sistem; dan
- g. Teknologi Pembelajaran.

**Bagian Kedua
Struktur**

Pasal 9

Penyelenggara KY Corpu terdiri atas:

- a. dewan pengarah pembelajaran; dan
- b. tim pelaksana.

Pasal 10

- (1) Dewan pengarah pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a meliputi:
 - a. Sekretaris Jenderal sebagai ketua;
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memiliki tugas dan fungsi di bidang penyusunan rencana dan program dukungan administratif dan teknis operasional;
 - c. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memiliki tugas dan fungsi di bidang penyelenggaraan pemantauan dan pengawasan terhadap perilaku hakim; dan
 - d. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memiliki tugas dan fungsi di bidang investigasi terhadap laporan dugaan pelanggaran Kode Etik dan/atau Pedoman Perilaku Hakim.
- (2) Dewan pengarah pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
 - a. merumuskan arah dan kebijakan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan arah kebijakan, rencana strategis, dan Manajemen Talenta PNS Komisi Yudisial;
 - b. merumuskan kebutuhan Kompetensi yang sesuai dengan arah kebijakan, rencana strategis, dan Manajemen Talenta PNS Komisi Yudisial;
 - c. merumuskan prioritas kebutuhan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan arah kebijakan, rencana strategis, dan Manajemen Talenta PNS Komisi Yudisial;
 - d. merumuskan kebijakan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi di Komisi Yudisial; dan
 - e. melaksanakan pemantauan dan evaluasi terhadap penyelenggaraan KY Corp yang terkait dengan kinerja organisasi.
- (3) Pembentukan dewan pengarah pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.

Pasal 11

- (1) Tim pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b terdiri atas:
 - a. koordinator pembelajaran; dan
 - b. koordinator keahlian.
- (2) Tim pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
 - a. menjabarkan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN dan Penghubung Komisi Yudisial;
 - b. mengidentifikasi kebutuhan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
 - c. menyampaikan usulan kebutuhan dan rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi kepada tim pengarah;
 - d. mengembangkan metode pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan nilai, kebutuhan, dan karakteristik Komisi Yudisial dan unit kerja di Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial;
 - e. melaksanakan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan klasikal dan nonklasikal; dan

- f. mengusulkan kelompok keahlian untuk setiap unit kerja setingkat Eselon II.

Pasal 12

- (1) Koordinator pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a dijabat oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memiliki tugas dan fungsi di bidang administrasi kepegawaian.
- (2) Koordinator pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
 - a. mengoordinasikan rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi di Komisi Yudisial;
 - b. melaksanakan Pengembangan Kompetensi yang berupa pelatihan klasikal;
 - c. mengoordinasikan pengembangan metode Pengembangan Kompetensi yang dapat digunakan oleh tim pelaksana; dan
 - d. mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi hasil Pengembangan Kompetensi.

Pasal 13

- (1) Koordinator keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - a. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memiliki tugas dan fungsi di bidang administrasi kepegawaian sebagai koordinator keahlian pada bidang peningkatan Kompetensi inti, Kompetensi teknis, dan Kompetensi dukungan manajemen bagi ASN dan Penghubung Komisi Yudisial;
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memiliki tugas dan fungsi di bidang Peningkatan Kapasitas Hakim sebagai koordinator keahlian pada bidang Peningkatan Kapasitas Hakim; dan
 - c. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memiliki tugas dan fungsi di bidang fasilitasi pembinaan jabatan fungsional penata kehakiman sebagai koordinator bidang peningkatan Kompetensi Jabatan Fungsional Penata Kehakiman.
- (2) Koordinator keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
 - a. menyampaikan usulan kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
 - b. menyampaikan usulan konsep rancang bangun program pelatihan dalam bentuk kurikulum;
 - c. mengoordinasikan penyelenggaraan pelatihan nonklasikal yang diselenggarakan oleh unit kerjanya;
 - d. menyampaikan usulan Pengembangan Kompetensi dari rumpun kelompok keahlian kepada ketua tim pengarah sesuai dengan bidang tugas unit kerja;
 - e. menyampaikan usulan dan memimpin kelompok keahlian di lingkungan unit kerjanya;
 - f. melaksanakan pembinaan terhadap kelompok keahlian di unit kerjanya; dan
 - g. melakukan evaluasi pembelajaran terhadap penyelenggaraan program dan dampak program terhadap kinerja individu dan organisasi.

- (3) Dalam melaksanakan tugasnya, koordinator keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibantu oleh kelompok keahlian.
- (4) Kelompok keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan ASN yang mempunyai keahlian dan Kompetensi dalam bidang tertentu yang ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.

**Bagian Ketiga
Forum Pembelajaran**

Pasal 14

- (1) Forum Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b dilaksanakan untuk memastikan manajemen pembelajaran dalam KY Corpu terimplementasi sesuai dengan rencana Pengembangan Kompetensi dan kebutuhan organisasi.
- (2) Forum Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
 - a. menetapkan kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
 - b. mengembangkan dan menetapkan desain Pengembangan Kompetensi;
 - c. mengoordinasikan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi; dan
 - d. melakukan evaluasi Pengembangan Kompetensi.

Pasal 15

- (3) Forum Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) terdiri atas:
 - a. Forum Pembelajaran level strategis;
 - b. Forum Pembelajaran level operasional; dan
 - c. Forum Pembelajaran level teknis.
- (4) Forum Pembelajaran level strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diikuti oleh dewan pengarah pembelajaran dan tim pelaksana.
- (5) Forum Pembelajaran level operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diikuti oleh tim pelaksana;
- (6) Forum Pembelajaran level teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diikuti oleh koordinator kelompok keahlian dan anggota kelompok keahlian.

Pasal 16

- (1) Forum Pembelajaran level strategis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf a menetapkan diagnosis kebutuhan, pengembangan desain pembelajaran, penyelenggaraan dan evaluasi Pengembangan Kompetensi serta strategi untuk menyelesaikan permasalahan yang bersifat strategis.
- (2) Forum Pembelajaran level operasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf b menetapkan diagnosis kebutuhan, pengembangan desain pembelajaran, penyelenggaraan, dan evaluasi Pengembangan Kompetensi serta strategi untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan lintas kelompok keahlian.

- (3) Forum Pembelajaran level teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf c menetapkan diagnosis kebutuhan, pengembangan desain pembelajaran, penyelenggaraan, dan evaluasi pengembangan Kompetensi serta strategi untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan internal dalam kelompok keahlian.

**Bagian Keempat
Manajemen Pengetahuan**

Pasal 17

Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c, disusun dan dikembangkan oleh penyelenggara KY Corpus dalam rangka pengelolaan KY Corpus.

Pasal 18

- (1) Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dilakukan melalui tahapan:
 - a. identifikasi;
 - b. dokumentasi;
 - c. pengorganisasian;
 - d. penyebarluasan;
 - e. penerapan;
 - f. pemantauan; dan
 - g. pengembangan.
- (2) Identifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan tahapan untuk mengenali dan mencatat pengetahuan yang akan digunakan sebagai aset intelektual yang dilakukan oleh Tim Pembelajaran dengan mengoordinasikan pembuatan daftar pengetahuan kritis dari kelompok keahlian.
- (3) Dokumentasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan kegiatan untuk mendokumentasikan pengetahuan untuk menghasilkan aset intelektual melalui metode wawancara, pengamatan, diskusi kelompok terarah, komunitas belajar, dan metode lainnya.
- (4) Pengorganisasian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan kegiatan penataan pengetahuan sebagai aset intelektual melalui katalogisasi, klasifikasi, abstraksi dan pemberian indeks.
- (5) Penyebarluasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d merupakan proses penyediaan pengetahuan sebagai aset intelektual yang bisa digunakan secara fleksibel dan efisien.
- (6) Penerapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e merupakan pemanfaatan manajemen pengetahuan sebagai aset intelektual dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan.
- (7) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa manajemen pengetahuan yang ada telah dikelola dan dimanfaatkan dengan baik.
- (8) Pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g merupakan proses pengembangan pengetahuan secara operasional dan/atau substansi agar sesuai dengan kebutuhan.

BAB III
SISTEM PEMBELAJARAN DAN STRATEGI PEMBELAJARAN

Bagian Kesatu
Sistem Pembelajaran

Pasal 19

- (1) KY Corpus dilaksanakan untuk memastikan siklus manajemen pembelajaran berjalan dan terintegrasi pada setiap tahapan pembelajaran.
- (2) Tahapan pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. diagnosis kebutuhan pembelajaran;
 - b. pengembangan desain pembelajaran;
 - c. implementasi pembelajaran; dan
 - d. evaluasi pembelajaran.

Paragraf 1
Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran

Pasal 20

Tahapan diagnosis kebutuhan pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a, meliputi:

- a. analisis kinerja organisasi; dan
- b. analisis kesenjangan kinerja dan Kompetensi ASN dan Penghubung Komisi Yudisial.

Pasal 21

- (1) Analisis kinerja organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a merupakan kegiatan penelaahan atau penilaian secara sistematis terkait profil kinerja organisasi saat ini dan kebutuhannya di masa mendatang.
- (2) Analisis kinerja organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. identifikasi capaian kinerja organisasi;
 - b. identifikasi arah kebijakan organisasi; dan
 - c. identifikasi arah pembangunan nasional.
- (3) Capaian kinerja organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a diidentifikasi melalui capaian target kinerja organisasi.
- (4) Arah kebijakan organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diidentifikasi melalui dokumen rencana strategis 5 (lima) tahunan Komisi Yudisial.
- (5) Arah pembangunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c diidentifikasi melalui dokumen rencana pembangunan jangka panjang dan menengah nasional.

Pasal 22

- (1) Analisis kesenjangan kinerja dan Kompetensi ASN dan Penghubung Komisi Yudisial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b bertujuan untuk mengidentifikasi profil dan peta kebutuhan Pengembangan Kompetensi.
- (2) Analisis kesenjangan kinerja dan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Pengembangan Desain Pembelajaran

Pasal 23

Tahapan pengembangan desain pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf b meliputi:

- a. penyesuaian tujuan pembelajaran dengan standar Kompetensi jabatan;
- b. penetapan jenis dan jalur Pengembangan Kompetensi;
- c. penyesuaian Pengembangan Kompetensi dengan pola karier bagi PNS; dan
- d. penyusunan desain kurikulum pembelajaran.

Pasal 24

- (1) Penetapan jenis dan jalur Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf b disesuaikan dengan peta kebutuhan Pengembangan Kompetensi dan kebutuhan organisasi.
- (2) Penyesuaian Pengembangan Kompetensi dengan pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf c dilakukan melalui identifikasi keselarasan Pengembangan Kompetensi yang menunjang pengembangan karier bagi PNS.
- (3) Penyusunan desain kurikulum pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf d merupakan perumusan program pembelajaran berdasarkan tujuan pembelajaran.

Paragraf 3
Implementasi Pembelajaran

Pasal 25

Tahapan implementasi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf c meliputi:

- a. penetapan penyelenggara Pengembangan Kompetensi;
- b. penyiapan dan penugasan fasilitator;
- c. penetapan target peserta dan kalender Pengembangan Kompetensi; dan
- d. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi berdasarkan jenis dan jalur yang telah ditetapkan.

Paragraf 4
Evaluasi Pembelajaran

Pasal 26

- (1) Tahapan evaluasi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf d meliputi:
 - a. evaluasi penyelenggaraan pembelajaran;
 - b. evaluasi dampak hasil pembelajaran; dan
 - c. penilaian kesiapan sumber daya manusia dalam menerapkan pembelajaran berkelanjutan yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan yang dapat dilihat dari komitmen dan motivasi, serta kesesuaian pembelajaran dengan budaya organisasi.

- (2) Evaluasi penyelenggaraan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan dengan minimal mengidentifikasi sejauh mana kesesuaian antara rencana pembelajaran dan implementasi, aspek sarana dan prasarana serta fasilitator pembelajaran.
- (3) Evaluasi hasil pembelajaran sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf b, merupakan proses mengidentifikasi sejauh mana hasil pembelajaran yang telah diterima oleh ASN dan Penghubung Komisi Yudisial.
- (4) Pelaksanaan evaluasi Forum Pembelajaran dilaksanakan pada setiap:
 - a. level strategis yang bertujuan untuk menetapkan dokumen pembelajaran untuk tahun berjalan;
 - b. level operasional yang bertujuan untuk melakukan verifikasi dokumen pembelajaran untuk tahun berjalan; dan
 - c. level teknis yang bertujuan untuk menghasilkan dokumen evaluasi pembelajaran unit kerja/kelompok keahlian untuk tahun berjalan.

Bagian Kedua Strategi Pembelajaran

Paragraf 1 Umum

Pasal 27

KY Corpus dilaksanakan dalam bentuk strategi pembelajaran yang meliputi:

- a. pendidikan; dan/atau
- b. pelatihan.

Pasal 28

Strategi pembelajaran dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf a dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Sekretaris Jenderal terkait rencana Pengembangan Kompetensi ASN dan Penghubung Komisi Yudisial.

Pasal 29

Strategi pembelajaran dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf b dilakukan dengan proporsi:

- a. 10% (sepuluh persen) kegiatan pembelajaran berupa pelatihan klasikal di dalam kelas dan belajar mandiri;
- b. 20% (dua puluh persen) kegiatan pembelajaran berupa pelatihan nonklasikal dalam sebuah komunitas atau dalam bentuk bimbingan; dan
- c. 70% (tujuh puluh persen) kegiatan pembelajaran berupa pelatihan nonklasikal bersifat terintegrasi atau praktik di tempat kerja.

Paragraf 2
Pelatihan Klasikal

Pasal 30

- (1) Strategi pembelajaran dalam bentuk pelatihan dengan proporsi 10% (sepuluh persen) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf a meliputi:
 - a. pelatihan teknis;
 - b. pelatihan fungsional;
 - c. pelatihan pembinaan kepemimpinan;
 - d. pelatihan pembinaan kultural;
 - e. pelatihan manajerial;
 - f. pelatihan tingkat nasional;
 - g. sekolah kader;
 - h. pembelajaran dengan teknologi informasi dan komunikasi (*e-learning*);
 - i. pelatihan jarak jauh;
 - j. bimbingan teknis;
 - k. kursus;
 - l. penataran;
 - m. seminar/konferensi/sarasehan/sosialisasi;
 - n. lokakarya/*workshop*;
 - o. belajar mandiri; dan
 - p. bentuk pelatihan klasikal lainnya.
- (2) Setiap pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf h, dan huruf i yang diselenggarakan bagi jabatan fungsional yang instansi pembinanya berkedudukan di Komisi Yudisial harus memiliki:
 - a. standar Kompetensi jabatan atau kamus Kompetensi;
 - b. rancang bangun program pelatihan, dalam bentuk kurikulum;
 - c. rancang bangun pembelajaran mata pelatihan, dalam bentuk silabus;
 - d. modul pelatihan; dan
 - e. pedoman penyelenggaraan pelatihan.
- (3) Penyusunan rancang bangun program pelatihan, rancang bangun pembelajaran mata pelatihan, dan modul pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sampai dengan huruf d dilakukan oleh Unit Kerja Eselon II yang memiliki tugas dan fungsi bidang fasilitasi pembinaan jabatan fungsional penata kehakiman.
- (4) Pelatihan teknis dan pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b bagi jabatan fungsional yang instansi pembinanya berkedudukan di luar Komisi Yudisial dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh instansi pembina masing-masing.
- (5) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf h, dan huruf i dilaksanakan oleh:
 - a. Komisi Yudisial; dan/atau
 - b. penyelenggara diklat, berdasarkan penugasan dari Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial.
- (6) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c sampai dengan huruf g dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (7) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf j sampai dengan huruf p dilaksanakan oleh seluruh unit kerja di lingkungan Komisi Yudisial.
- (8) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf h, huruf i, huruf j, huruf k, huruf l, huruf m, huruf n, huruf o, dan huruf p dilaksanakan sesuai dengan pedoman pelaksanaan pelatihan yang ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial atau pedoman pelaksanaan pelatihan yang telah ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional atau instansi yang menyelenggarakan urusan di bidang pelatihan teknis.

Pasal 31

Pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) huruf b bagi jabatan fungsional yang instansi pembinanya adalah Komisi Yudisial dapat dikerjasamakan dengan instansi lain berdasarkan persetujuan dari Sekretaris Jenderal dan/atau Unit Kerja Eselon II yang memiliki tugas dan fungsi di bidang fasilitasi pembinaan Jabatan Fungsional Penata Kehakiman.

Paragraf 3 Pembelajaran Non-Klasikal

Pasal 32

- (1) Strategi pembelajaran dalam bentuk pelatihan dengan proporsi 20% (dua puluh persen) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 Huruf b terdiri atas:
 - a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;
 - c. komunitas belajar/*community of practice*; dan/atau
 - d. pelatihan nonklasikal dalam bentuk bimbingan lainnya.
- (2) Bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh seluruh unit kerja di lingkungan Komisi Yudisial.

Pasal 33

- (1) Strategi pembelajaran dalam bentuk pelatihan dengan proporsi 70% (tujuh puluh persen) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 Huruf c terdiri atas:
 - a. magang atau praktik kerja;
 - b. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
 - c. patok banding/*benchmarking*;
 - d. detasering/*secondment* ;
 - e. pembelajaran alam terbuka/*outbond*;
 - f. bimbingan di tempat kerja; dan/atau
 - g. bentuk pelatihan nonklasikal lainnya yang bersifat terintegrasi atau praktek di tempat kerja.
- (2) Strategi pembelajaran dalam bentuk pelatihan dengan proporsi 70% (tujuh puluh persen) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pelatihan yang mengintegrasikan materi yang diperlukan dengan Kompetensi yang dibutuhkan yang dilaksanakan di tempat kerja tanpa meninggalkan pelaksanaan tugas ASN dan Penghubung Komisi Yudisial.

- (3) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh seluruh unit kerja di lingkungan Komisi Yudisial.

Pasal 34

Selain strategi pembelajaran melalui pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 bagi ASN dan Penghubung Komisi Yudisial juga dapat diberikan pelatihan lainnya meliputi:

- a. *on the job training*;
- b. *special assignment*;
- c. konseling;
- d. pencitraan;
- e. pengelolaan pengetahuan;
- f. forum ilmiah;
- g. penugasan khusus; dan/atau
- h. bentuk pelatihan lainnya.

Paragraf 4

Surat Keterangan atau Sertifikat Pelatihan

Pasal 35

- (1) Setiap ASN dan Penghubung Komisi Yudisial yang telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan di lingkungan Komisi Yudisial memperoleh surat keterangan atau sertifikat pelatihan.
- (2) Surat keterangan atau sertifikat pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal yang mengatur mengenai penyelenggaraan sertifikat elektronik dan tata naskah dinas di Komisi Yudisial.

Pasal 36

Ketentuan mengenai pelaksanaan dan konversi jam pelajaran pendidikan dan/atau pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV INTEGRASI SISTEM

Pasal 37

Integrasi sistem sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf f minimal mencakup aspek:

- a. perencanaan penganggaran;
- b. pengembangan budaya organisasi;
- c. penilaian kinerja ASN dan Penghubung Komisi Yudisial;
- d. Teknologi Pembelajaran;
- e. Manajemen Pengetahuan; dan
- f. Manajemen Talenta dan pengembangan karier bagi PNS.

Pasal 38

- (1) Integrasi sistem dengan perencanaan penganggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 huruf a merupakan kesesuaian kebutuhan penyelenggaraan KY Corpu dalam pemenuhan infrastruktur dan/atau pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dengan perencanaan penganggaran tahunan Komisi Yudisial.
- (2) Integrasi pelaksanaan KY Corpu dengan pengembangan budaya organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 huruf b merupakan relevansi dan komitmen pengembangan budaya organisasi sebagai organisasi pembelajar yang ditunjang melalui penyelenggaraan KY Corpu.
- (3) Integrasi pelaksanaan KY Corpu dengan penilaian kinerja ASN dan Penghubung Komisi Yudisial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 huruf c meliputi:
 - a. penilaian kinerja ASN dan Penghubung Komisi Yudisial menjadi salah satu pertimbangan dalam perencanaan Pengembangan Kompetensi; dan
 - b. penilaian kinerja ASN dan Penghubung Komisi Yudisial menjadi bahan evaluasi hasil Pengembangan Kompetensi terutama pada aspek dampak pembelajaran.
- (4) Integrasi pelaksanaan KY Corpu dengan teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 huruf d merupakan kesesuaian kebutuhan dan pemanfaatan teknologi pembelajaran dalam menunjang penyelenggaraan KY Corpu.
- (5) Integrasi pelaksanaan KY Corpu dengan Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 huruf e merupakan kesesuaian pemanfaatan manajemen pengetahuan dalam menunjang penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.
- (6) Integrasi pelaksanaan KY Corpu dengan kebijakan pengembangan karier bagi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 huruf f merupakan kesesuaian Pengembangan Kompetensi PNS dalam menunjang pengembangan karier pada jabatannya.

BAB V
PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pasal 39

- (1) Terhadap setiap penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi wajib dilakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
- (2) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Koordinator Pembelajaran dan Koordinator Keahlian.
- (3) Evaluasi Pengembangan Kompetensi dilakukan untuk menyediakan data dan/atau informasi terkait dampak ASN Corpu sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu strategis.

Pasal 40

Evaluasi Pengembangan Kompetensi terdiri atas:

- a. evaluasi program; dan
- b. evaluasi pasca program.

Pasal 41

- (1) Evaluasi program sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 huruf a merupakan proses kegiatan penilaian penyelenggaraan program Pengembangan Kompetensi yang meliputi penilaian Corpu untuk menciptakan organisasi pembelajar (*learning organization*) dan evaluasi keberlanjutan program yang berkaitan dengan tingkat maturitas penyelenggaraan Corpu.
- (2) Evaluasi keberlanjutan program yang berkaitan dengan tingkat maturitas penyelenggaraan Corpu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan menilai 7 (tujuh) ruang lingkup penyelenggaraan Corpu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8.
- (3) Evaluasi program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setelah penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.
- (4) Hasil evaluasi program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) minimal berisi:
 - a. rekapitulasi hasil evaluasi dari seluruh program Pengembangan Kompetensi dalam KY Corpu; dan
 - b. analisis terhadap rekapitulasi hasil evaluasi pada masing-masing program pelatihan yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan pembelajaran.
- (5) Rincian mengenai komponen evaluasi program mengacu pada peraturan perundang-undangan.

Pasal 42

- (1) Evaluasi pasca program sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 huruf b merupakan proses penilaian dan pengukuran terhadap dampak dan hasil program Pengembangan Kompetensi.
- (2) Evaluasi pasca program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap aspek:
 - a. evaluasi sikap perilaku;
 - b. evaluasi dampak terhadap organisasi; dan
 - c. evaluasi pasca program dilaksanakan paling lambat 1 (satu) tahun setelah berakhirnya seluruh program pembelajaran.
- (3) Rincian komponen evaluasi pasca program mengacu pada peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

- (1) Hasil evaluasi Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 disampaikan kepada koordinator pembelajaran minimal 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh koordinator pembelajaran kepada dewan pengarah pembelajaran.

Pasal 44

Instrumen evaluasi, format laporan, mekanisme penyampaian laporan hasil evaluasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.

BAB VI
SARANA DAN PRASARANA PENDUKUNG

Bagian Kesatu
Teknologi Pembelajaran

Pasal 45

- (1) Teknologi Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf g dikembangkan dalam bentuk sistem manajemen pembelajaran yang terintegrasi dengan sistem informasi manajemen kepegawaian secara digital.
- (2) Teknologi Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upaya memfasilitasi pembelajaran dengan cara menciptakan, mengembangkan, memanfaatkan, dan mengelola proses dan sumber daya pembelajaran sesuai dengan kebutuhan.
- (3) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikembangkan dalam bentuk LMS.

Pasal 46

Koordinator Pembelajaran bersama dengan koordinator keahlian menyusun dan mengelola LMS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (3).

Bagian Kedua
Logo

Pasal 47

- (1) KY Corpu mempunyai logo yang merupakan lambang atau simbol identitas resmi KY Corpu.
- (2) Logo sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipergunakan pada papan nama kantor, spanduk, umbul-umbul, pin atau atribut lainnya, serta seluruh kegiatan Pengembangan Kompetensi yang diselenggarakan oleh Komisi Yudisial.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai bentuk, desain, makna, dan ukuran logo sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 48

Peraturan Sekretaris Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 5 November 2025
SEKRETARIS JENDERAL KOMISI YUDISIAL
REPUBLIK INDONESIA,


ARIE SUDIHAR