

CORPORATE UNIVERSITY SEBAGAI PENGEMBANGAN DIKLAT DALAM UPAYA MENINGKATAN KEMAMPUAN SDM BERKUALITAS

**Paramesti Novira Arimurti^{*1}, Septiana Wulan Hapsari²,
Erika Oktavianingtias³, Betasari Zakiyah⁴
Nike Mutiara Fauziah**

Universits Tidar; Jalan Kapten Suparman 39 Magelang 56116, telp (0293) 364113/fax (0293) 362438

Jurusan Ilmu Administrasi Negara, FISIPOL UNTIDAR, Magelang

e-mail: ^{*1}Viramurti@gmail.com, ²septiwlenn88@gmail.com, ³erikaoktavianingtias22@gmail.com,
⁴zakiyahbetasari55@gmail.com
nikemutiarafa@gmail.com

ABSTRAK

Pendidikan dan Pelatihan Jabatan merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Pendidikan dan Pelatihan Jabatan memiliki dua fungsi, yakni: pendidikan yang berarti memberikan wawasan mengenai peranan pegawai negeri sipil yang baik itu seperti apa, dan pelatihan yakni memberikan kompetensi kepada pegawai negeri sipil agar mampu bekerja dan berkontribusi secara penuh sesuai dengan keahliannya masing-masing. Beberapa diklat sudah dilaksanakan di banyak instansi pemerintah, akan tetapi masih belum efektif. Oleh sebab itu muncul sebuah model penerapan diklat dengan metode Corporate University yang merupakan pengembangan dari konsep diklat pada umumnya, dimana lebih menekankan pada penggunaan IT dalam pelatihan dan pendidikan pegawai yang profesional. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan studi literatur dalam pengumpulan data. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengembangan diklat melalui Corporate University yang diharapkan dapat optimal dan lebih efisien dengan adanya pelatihan sumber daya manusia yang kompeten dalam pelaksanaan tugas di bidangnya.

Keywords: Diklat, Coprorate University, Kompetensi, SDM

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja saat ini, strategi dalam pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan tujuan untuk membentuk karakter yang berkualitas dengan keterampilan, kemampuan dalam bekerja dan loyal terhadap pekerjaan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Strategi dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya dilakukan melalui pendidikan namun juga keterampilan. Pelatihan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan mengembangkan individu dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan

dan sikap.[8] Pelatihan sumber daya dilakukan agar individu yang direkrut memiliki kemampuan yang sepadan dengan kinerja yang diampu.

Pengembangan individu bisa dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan cara pendidikan dan pelatihan PNS yang selanjutnya disebut dengan diklat, diklat sendiri diperuntukan untuk aparatur Negara. Diklat merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan. Sasaran dari diadakannya diklat ini adalah dengan terwujudnya aparatur yang memiliki kompetensi yang

sesuai dengan jabatan yang di pegang. Selain diklat biasa, di beberapa lembaga dan organisasi mulai menggunakan *Corporate University* atau yang biasa disebut CORPU yang merupakan pengembangan diklat biasa. *Corporate University* sendiri Menurut Mark Allen dalam bukunya *The Corporate University Handbook* (2002) definisi CORPU adalah *an educational entity that is a strategic tool designed to assist its parent organization in achieving its goals by conducting activities that foster individual and organizational learning, knowledge and wisdom* (setiap entitas pendidikan yang merupakan alat strategis yang dirancang untuk membantu organisasi induknya dalam mencapai tujuannya dengan melakukan kegiatan yang mendorong pembelajaran dan pengetahuan kebijaksanaan individu dan organisasi) [1]. Oleh karena itu Penggunaan CORPU diperlukan di beberapa lembaga, yang dalam pembelajarannya membutuhkan kegiatan yang ada di CORPU sebagai pengembangan diklat biasa.

Tujuan dari pembuatan jurnal ini adalah untuk memberikan pengetahuan mengenai *Corporate University* sebagai suatu bentuk dari pengembangan diklat yang lebih efektif dan efisien dalam membentuk sumber daya manusia yang kompeten dalam bekerja sesuai bidang keahliannya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada penerapan *Corporate University* sebagai pengembangan diklat dalam upaya meningkatkan kemampuan SDM berkualitas. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kualitatif dimana penelitian kualitatif menurut Burhan Bungin 2005 adalah fokus penelitian atau pokok asal yang hendak diteliti mengandung penjelasan mengenai apa yang menjadi pusat penelitian [10]. Penelitian ini menggunakan studi literatur dalam pengumpulan data sebagai pembahasan secara mendalam mengenai *Corporate University* sebagai pengembangan diklat dalam upaya meningkatkan kemampuan SDM berkualitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil (Diklat) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil [6]. Untuk calon Pegawai Negeri Sipil yang sudah lulus seleksi nantinya akan dibimbing melalui diklat sesuai perundang-undangan yang berlaku, yang selanjutnya kewenangan ini diserahkan kepada instansi pengendali diklat yang secara fungsional bertanggungjawab atas pengembangan dan pengawasan standar kompetensi jabatan serta pengendalian pemanfaatan lulusan diklat. Tujuan diklat sendiri secara umum adalah menjadikan PNS sebagai unsur utama

sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peran sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan sehingga dapat melaksanakan tugas dengan memiliki kompetensi yang profesional, berdayaguna, berhasil guna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara di negara hukum yang demokratis. Dalam rangka membentuk aparatur negara sesuai dengan tujuan tersebut, setiap diklat yang dilaksanakan harus mengarah pada peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air, meningkatkan kompetensi teknis, managerial, dan/atau kepemimpinannya, meningkatkan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya. Diklat sendiri memiliki dua fungsi, yakni fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan karena sebagai seorang aparatur negara sendiri selain harus memiliki wawasan yang luas, juga harus terampil dan kompeten sesuai bidangnya.

Adapun prinsip-prinsip diklat sendiri diantaranya : **Perbedaan individu**, dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, maupun keinginan. Oleh sebab itu sifat dan cara pendidikan dan pelatihan harus terencana dengan baik sehingga kegiatan itu akan memberikan hasil dan

manfaat dengan cakupan cukup besar. **Analisis jabatan**, difungsikan untuk mencari spesifikasi pekerjaan sehingga akan lebih mudah dalam menjelaskan pendidikan yang sesuai untuk calon pekerja. Oleh karena itu setiap bahan yang akan diajarkan harus berhubungan erat sesuai dengan apa yang dianalisis dalam pekerjaan peserta. **Motivasi**, dimaksudkan agar peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan tidak hanya terpaku pada keinginan kenaikan upah namun beberapa daya rangsang yang dipergunakan untuk belajar sungguh-sungguh selama masa pendidikan dan pelatihan. **Partisipasi aktif**, dimana pendidikan dan pelatihan di sini harus dapat memberikan kesempatan pada peserta agar mampu bertukar pikiran antara peserta dan pengajar, sehingga peserta turut aktif selama pelaksanaan kegiatan berlangsung. **Seleksi peserta pelatihan**, dimaksudkan untuk menjaring siapa saja yang benar-benar berkemauan keras dan berminat untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan ini. **Seleksi pengajar**, dimanadalam pendidikan dan pelatihan dibutuhkan tenaga yang benar-benar sudah mampu di bidangnya, sehingga apa yang diberikan akan sesuai dan mampu memberikan yang terbaik kepada semua peserta. **Pelatihan pengajar**, aparatur negara yang ingin bekerja sebagai tenaga pengajar juga harus menjalani pendidikan khusus sesuai profesinya, karena sebagai tenaga pengajar seorang aparatur negara harus

berwawasan luas mengenai bidang khusus yang diajarnya. **Metode pelatihan**, artinya dalam pelaksanaan suatu pelatihan harus didasarkan pada metode pendidikan dan pelatihan telah ditetapkan karena setiap badan/instansi memiliki metode pendidikan dan pelatihan yang telah ditetapkan sesuai dengan profesinya masing-masing. **Asas belajar**, yang berarti bahwa asas belajar digunakan dalam penggolongan materi antara yang mudah dan sulit.[1]

Selain diklat terdapat *Corporate University* untuk pengembangan sumber daya manusia. *Corporate University* dipandang sebagai pendekatan pembelajaran organisasi untuk mendukung kinerja perusahaan. Tapi definisi ini masih belum jelas, terdapat beberapa definisi menurut para ahli, menurut *J.C. Meister Corporate University* adalah Payung strategis untuk mengembangkan dan mendidik karyawan, pelanggan, dan pemasok untuk mencapai tujuan organisasi. [5] Sedangkan menurut *K. Wheeler Corporate University* adalah Fungsi atau departemen yang secara strategis berorientasi terhadap pengembangan karyawan yang terintegrasi sebagai seorang individu dengan kinerja mereka sebagai tim dan yang terpenting sebagai keseluruhan organisasi: dengan menghubungkan pemasok, dengan melakukan riset secara luas dengan memfasilitasi penyampaian konten dan memimpin usaha dalam membangun tim kepemimpinan yang unggul.[5] Lain hal

dengan *J. Walton*, menurut *J. Walton Corporate University* adalah penunjukan menyeluruh untuk kegiatan dan proses penciptaan pengetahuan dan pembelajaran formal dalam organisasi [5]. Dari semua definisi menurut para ahli ini, bisa diambil kesimpulan bahwa *Corporate University* merupakan entitas yang menjalankan kegiatan pendidikan dan pengembangan karyawan serta penciptaan pengetahuan bagi organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Corporate University mulai berkembang di Amerika pada abad 20, sedangkan di Indonesia sendiri CORPU mulai diterima pada tahun 2000 setelah PT Telkom, Pertamina, dan danamon, memakainnya [7]. Untuk akhir dekade ini, kemenkeu menjadi salah satu instansi yang menggunakan CORPU. Instansi Kemenkeu memiliki 1 visi dan 5 misi, sehingga kemenkeu harus memiliki strategi yang berbasis CORPU. Strategi ini digunakan untuk mencapai visi dan misi Kementrian Keuangan dengan mewujudkan link and match antara pembelajaran, pengelolaan, pengetahuan, dan penerapan nilai-nilai dengan target kinerja Kementrian Keuangan. Kemenkeu CORPU dijalankan oleh seluruh unit di Kemenkeu BPPK sebagai penggerak utama. Strategi Kemenkeu CORPU merubah fokus Performa Individu dan Performa unit (business). CORPU dalam kemenkeu menggunakan pembelajaran yang lebih

bervariasi dengan menggunakan *secondment*, *Action Learning*, *Culture Change*, *Knowledge Sharing*, *Community of Practice*, *Shortcourse*. [3] Dalam CORPU pembelajaran ini lebih menerapkan prinsip A.R.I.A yaitu A = *Applicable* yaitu mudah dipelajari, diajarkan, dan diterapkan. R = *Relevant* yaitu sesuai kebutuhan, tepat sasaran dan kekinian. I = *Impactfull* yaitu yang berdampak pada meningkatkan kinerja organisasi dan yang terakhir A = *Acceivable* yaitu mudah diakses dimanapun dan kapanpun. [3]

Corporate University menjadi program yang cukup menjanjikan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan organisasi. Kesuksesan ini bukan tanpa sebab, terdapat beberapa faktor pendukung yaitu dukungan politik dari semua jajaran pimpinan, dukungan anggaran dan juga sinkronisasi antara *strategic human capital management*, *strategic learning and development* dan *strategic business unit*. [3]

Diklat maupun *Corporate University* merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi atau pun lembaga untuk mengembangkan sumber daya manusia, terdapat perbedaan diantara diklat dan CORPU. Perbedaan utama CORPU dengan pelatihan pengembangan yang biasa atau diklat adalah CORPU dirancang untuk menyeleraskan pelatihan dengan inisiatif strategis perusahaan. Sedangkan diklat ataupun pelatihan pengembangan yang biasa

cenderung lebih terpusat pada menawarkan kelas pelatihan yang memiliki permintaan tinggi. Selain itu, CORPU pembelajarannya menggunakan *e – learning* yang digunakan untuk memperkuat pembelajaran, untuk diklat atau pelatihan pengembangan biasa *e – learning* digunakan untuk memotong anggaran biaya. Dalam CORPU manajemen ikut secara aktif dalam memberikan pelatihan namun dalam pelatihan biasa manajemen memandang pelatihan sebagai beban biaya. Selain itu dalam pelatihan pengembangan biasa pembelajaran yang diajarkan merupakan hal yang mendasar dalam pengetahuannya, sedangkan dalam CORPU pembelajarannya sudah direncanakan sejak awal apa yang dibutuhkannya. Adapun secara garis besar perbedaan diklat dan *Corporate University* sebagai berikut:

Aspek	Diklat Konvensional	CORPU
Tempat dan waktu belajar	Terpusat di tempat pelatihan dalam kurun waktu tertentu	Dimana saja dan kapan saja , tidak terbatas ruang dan waktu
Cara belajar	Dipandu langsung widyaiswara) <i>instructor led training</i>	Belajar mandiri (<i>self paced learning</i>) dengan panduan tidak langsung dan minimal dari instruktur
Sumber belajar	Sumber belajar terbatas, lewat wisyaiswara dan buku atau diklat	Berbasis aneka sumber belajar, modul cetak, modul digital

	atau makalah	(e-book) CD, VCD, CD- ROM, TV literatur internet, instruktur, rekan dll
Tutorial	Tatap muka langsung	Sedikit tatap muka, dilengkapi tutorial jarak jauh melalui konferensi video /TV, chatting, telpon dll

Sumber: klc.kemenkeu.go.id [9]

Dapat disimpulkan bahwa CORPU dan diklat memiliki beberapa perbedaan, namun *Corporate University* lebih unggul dikarenakan penggunaan IT dalam sistemnya sehingga hal tersebut akan lebih efisien dan efektif dalam penerapannya baik dilihat dari tempat, waktu dan aspek lainnya. Maka dari itu dengan *Corporate University*, dapat memperkuat fokus pembelajaran yang menantang eksekutif perusahaan untuk dapat berfikir bagaimana pembelajaran yang seharusnya diterapkan. Keuntungan menggunakan *Corporate University* diperkuat dengan adanya keuntungan dalam penggunaan di perusahaan seperti menyediakan model ajeg bagi orang yang mengikutinya, penawaran peluang untuk mengembangkan dan memasarkan nama universitas, logo dll, serta banding dapat dilakukan melalui tim pelatihan secara

strategis, pelibatan seluruh eksekutif senior dalam proses pembelajaran serta penurunan perpindahan karyawan, maksudnya adalah karyawan jauh lebih mungkin untuk tinggal dengan atasan mereka jika pengembangan diri masing-masing disimpan di garis depan.

4. SIMPULAN

Corporate University merupakan entitas yang menjalankan kegiatan pendidikan dan pengembangan karyawan serta penciptaan pengetahuan bagi organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. CORPU dijalankan oleh seluruh unit di Kemenkeu BPPK sebagai penggerak utama. Dalam CORPU pembelajaran ini lebih menerapkan prinsip A.R.I.A. *Corporate University* menjadi program yang cukup menjanjikan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan organisasi dengan dukungan politik dari semua jajaran pimpinan, dukungan anggaran dan juga sinkronisasi antara *strategic human capital management*, *strategic learning and development*, dan *strategic business unit*. [3]

CORPU sebagai bentuk pengembangan diklat dalam meningkatkan kualitas SDM sangat fleksibel karena dapat dilakukan dimana dan kapan saja tak terbatas ruang dan waktu, dengan sistem self paced learning berbasis aneka sumber belajar seperti *e-book*, CD, VCD, CD ROM, TV *literature internet*, dll yang memungkinkan sedikit tatap muka sehingga dilengkapi dengan tutorial jarak jauh .[3] Hal tersebut dikembangkan karena

sebagai bentuk pengembangan dari diklat yang cenderung terpusat dan dilakukan dalam kurun waktu tertentu, sehingga hal tersebut mengharuskan setiap orang untuk bertatap muka secara langsung dan sumber/media belajar juga kurang dimana hal ini menjadikan diklat kurang efektif dan efisien dalam pelaksanaannya.

Dengan melihat definisi diatas maka penulis dapat menuliskan saran yaitu dengan meningkatkan sumber daya manusia bukan hanya individu saja yang dituntut dalam pengembangannya, pemerintah juga harus mewadahi juga dengan menentukan beberapa target yang harus dicapai sebagai kualitas meningkatkan yang dapat di gunakan. Pengembangan diklat melalui *Corporate University* sebaiknya sudah harus diberlakukan disemua pelatihan dalam perusahaan untuk memudahkan pencapaian visi dan misi perusahaan dengan adanya sumber daya manusia yang sudah terlatih dan berkualitas di bidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Rademakers, Martjin. 2014. *Corporate universities: Drivers of the learning organization*. ResearchGate. Hal 3.
- [2] Hutbah, Irwandi. 2013. *Pendidikan dan Pelatihan Diklat*. Scribd. Hal 5
- [3] 2018. *Kemenkeu Corporate University Belajar Tanpa Batas, Kinerja Berkualitas*. Hal 1 – 43.
- [4] Pusdiklat pajak. 12 Juli 2017. *Mengapa Kementerian Keuangan harus Corporate University?* Dikutip tanggal 11 November 2019 (19.15 WIB). Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementerian Keuangan:
<https://bppk.kemenkeu.go.id/content/berita/pusdiklat-pajak-mengapa-kementerian-keuangan-harus-corporate-university-2019-11-05-1fd0edaf/>
- [5] Lituhayu, Dyah. *Peran Diklat dalam Meningkatkan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah*. Halaman 9-15.
- [6] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- [7] Ramelan, *Corporate University Bukanlah Universitas*. Dikutip tanggal 11 November 2019 pukul 19.20 WIB. PPM MANAJEMEN, https://dev.ppm-manajemen.ac.id/id_ID/blog/artikel-manajemen-18/post/corporate-university-bukanlah-universitas-1405
- [8] Alamri, Razma. 2015. *Peran Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara*. Jurnal Politico. Vol 4 (1) Hal 12 – 14.
- [9] Kemenkeu Learning Center. 2018. *#ChasingKnowledge Episode 1 Part3-Beda Corpu dengan Diklat Konvensional*. klc.kemenkeu.go.id
- [10] Bungin, B. 2007. *Penelitian kualitatif: komunikasi, ekonomi, kebijakan publik, dan ilmu social*. Jakarta: Prenada Media Group.