

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan dan pelatihan menjadi unsur krusial dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berkembang pesat. Seiring dengan tuntutan akan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan, konsep *Corporate University* telah menjadi landasan strategis bagi berbagai organisasi dan lembaga untuk meningkatkan kapasitas dan daya saing karyawan. Salah satu entitas yang mengimplementasikan konsep ini adalah Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Kementerian Ketenagakerjaan telah mengeluarkan Peraturan Menteri ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2018 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Kementerian Ketenagakerjaan. Keterkaitan peraturan menteri ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2018 dengan Kemnaker Corpu yaitu Kemnaker Corpu sebagai alat yang mendukung pelaksanaan manajemen talenta di Kementerian Ketenagakerjaan antara lain pengembangan kompetensi penempatan dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur ketenagakerjaan serta pelaksanaan sistem merit yang selaras dengan undang-undang Nomor 5 Tahun 2014.¹

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan, unit kerja di Kementerian Ketenagakerjaan, kementerian/lembaga selain Kementerian Ketenagakerjaan, dan pemerintah daerah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota dalam mengimplementasikan Kemnaker Corpu mengacu pada pedoman dalam Keputusan Menteri ini. Sistem pembelajaran yang terintegrasi bagi ASN (*ASN Corporate University*) menjadi model pengembangan kompetensi yang relevan karena memadukan pelatihan klasikal dan nonklasikal untuk mendukung pencapaian strategi organisasi dan kebijakan nasional. Pelatihan klasikal dan nonklasikal juga diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 tahun 2018 tentang

¹ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2023 Tentang Kementerian Ketenagakerjaan *Corporate University*

Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Dengan pengembangan kompetensi tersebut, maka akan terwujud tujuan strategis organisasi yang mendukung kebijakan nasional. *Corporate University* yang ditekankan disini adalah bagaimana memastikan talenta aparatur mampu mewujudkan visi misi organisasi, daerah dan mendukung kebijakan nasional.²

Selanjutnya dalam rangka tindak lanjut dari kajian diatas, peneliti mengadakan *Grandtour* observasi di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan yang berlokasi di Makasar, Jakarta Timur. PPSDM terus melakukan inovasi dalam peningkatan kemampuan untuk optimalisasi peran widyaiswara baik sebelum maupun setelah transisi dilakukan yaitu dari pusdiklat biasa yang kini beralih menjadi *Corporate University*. Pusat pengembangan sumber daya manusia ketenagakerjaan mendorong pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur ketenagakerjaan untuk mencapai target organisasi dan mendukung pelaksanaan manajemen talenta. Selain itu juga, widyaiswara dan pegawai lain non widyaiswara diharuskan membuat perubahan menjadi lebih cerdas, berkompetensi, inovatif, visioner, bermartabat, dan percaya diri.

Perubahan dari pusdiklat menjadi *Corporate University* terletak dibeberapa bagian di PPSDM baik itu dari, metode belajar, dan juga fasilitator atau widyaiswara itu sendiri. Pertama, bagian metode belajar. Sebelumnya metode pembelajaran meyoritas berdifat klasikal (pelatihan di kelas) belum terlalu melibatkan program *coaching*, *mentoring*, dan *on the job training*. Sekarang, setelah transisi menjadi *Corporate University* metode pembelajaran menggunakan *blended learning solution 10:20:70 (Training, coaching, mentoring, on the job training)* untuk pengembangan masa depan.

Kedua, fasilitator/widyaiswara. Sebelumnya, fasilitator hanya diberikan *upskilling & reskilling* serta sertifikasi. Sekarang, setelah transisi menjadi *Corporate University* fasilitator diberikan *upskilling & reskilling*,

² Ersa Tri Fitriyasari, "Reaksional Widyaiswara Menuju Kalimantan Barat *Corporate University*," *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 12 (December 1, 2022): hal. 5509–10, <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i12.1272>.

sertifikasi, kemampuan teknis terutama dalam hal teknologi multimedia pembelajaran, *coaching & mentoring*.

Peran widyaiswara bukan lagi hanya untuk mendidik dan juga melatih tetapi berubah menjadi membantu mengembangkan kompetensi. Dari orientasi ke dalam (kebutuhan institusi) kepada kebutuhan nasional. Dari konvensional (klasikal) ke *blended* atau *full e-learning*. Selain itu, pemanfaatan berbagai sumber belajar yang terdiri dari widyaiswara, praktisi, dan juga akademisi. Terakhir, variasi bentuk pengembangan kompetensi baik pelatihan klasikal dan non klasikal

Peran widyaiswara dan Lembaga penyelenggara pelatihan di daerah juga sangat penting. Berdasarkan data terbaru dari BKN pada Juni (2020), bahwa jumlah PNS di Indonesia mencapai 4.189.121 orang, sebanyak 77% ASN berada di instansi daerah, sedangkan 23% lainnya di instansi pusat. Dari persentase tersebut, maka tentunya daerah harus bergerak cepat pula dalam menangkap peluang perubahan bagi pengembangan kompetensi ASN di daerah dengan strategi *Corporate University*.³ Dengan mengetahui berbagai peran yang dapat Widyaiswara ambil dalam Kemnaker Corpu maka berbagai hal atau faktor yang menghambat mereka yang belum berperan dapat dihilangkan sehingga pada akhirnya seluruh Widyaiswara dapat berkontribusi positif dalam pelaksanaan Kemnaker Corpu.⁴

Tema penelitian ini memiliki relevansi tinggi dalam konteks industri saat ini, di mana perubahan teknologi dan persaingan global menuntut sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan pengetahuan terkini. Dengan memahami peran Widyaiswara dalam implementasi *Corporate University*, penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting dalam memastikan efektivitas pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga tersebut. Selain itu, temuan penelitian ini dapat menjadi landasan

³ Nurhikmah Nurhikmah, "Peran Widyaiswara Dalam Strategi Pengembangan ASN 'Corporate University,'" *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora* 6, no. 2 (2020): hal. 123, <https://doi.org/10.29303/jseh.v6i2.86>.

⁴ Annies Said Basalamah, "Optimalisasi Peran Widyaiswara Dalam *Corporate University* Kementerian Keuangan," *Jurnal Good Governance*, June 3, 2022, hal. 54, <https://doi.org/10.32834/gg.v18i1.459>.

strategis untuk perbaikan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan yang dihadapi oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal tersebut dan menyadari akan pentingnya perang widyaiswara dalam implementasi *Corporate University* dalam lembaga diklat/pusat pengembangan sumber daya manusia, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “Peran Widyaiswara dalam Implementasi *Corporate University* di PPSDM Ketenagakerjaan”

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian difokuskan pada Peran Widyaiswara dalam Implementasi *Corporate University* di PPSDM Kemnaker. Adapun sub fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Konsep *Corporate University* di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan.
2. Aktualisasi Widyaiswara dalam pendidikan dan pelatihan di *Corporate University*
3. Implementasi *Corporate University* dalam lembaga pendidikan dan pelatihan di Pusat Pengembangan Manusia Ketenagakerjaan.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta fokus dan sub fokus penelitian yang telah dipaparkan diatas, pertanyaan penelitiannya adalah:

1. Apa yang dimaksud dengan *Corporate University* di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana aktualisasi Widyaiswara dalam pendidikan dan pelatihan di *Corporate University*?
3. Bagaimana implementasi *Corporate University* di pusat pengembangan sumber daya manusia ketenagakerjaan?

D. Tujuan Umum Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh data serta mengetahui terkait Peran Widyaiswara dalam Implementasi *Corporate University* di Pusat Pengembangan Sumber Daya Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik teoritis maupun praktis, antara lain:

1. Manfaat Teoritik

Dapat menambah, dan memperkaya khasanah pustaka dunia pendidikan, terutama untuk mengembangkan yang berhubungan dengan peran widyaiswara terhadap *Corporate University*

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi PPSDM Ketenagakerjaan, sebagai bahan masukan untuk pengembangan peran widyaiswara dalam implementasi *Corporate University*
- b. Bagi mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan, dapat digunakan sebagai bahan kajian tentang peran widyaiswara dan sebagai bahan kajian untuk melakukan penelitian yang relevan
- c. Bagi peneliti lain, untuk menambah pengetahuan mengenai peran widyaiswara dalam implementasi *Corporate University*

