

Peran Strategis Widyaiswara dalam Pengembangan Kompetensi ASN & Corporate University pada Transformasi Tata Kelola Pemerintahan Menuju Indonesia Emas

Dr. Andiek Widodo, MM, Dr. Musfiqon, M.Pd, M. Yudil Khairi, MM

Dr. Andiek Widodo, MM, Dr. Musfiqon, M.Pd
Balai Diklat Keagamaan Surabaya Kementerian Agama RI
Jl. Ketintang Madya No. 92 Surabaya 60231
Email : andiwi2210@gmail.com, fiqon78@gmail.com
M. Yudil Khairi, MM
Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin Kementerian Agama RI
Jalan A Yani, KM 22, Banjar Baru 70723
Email : kh41ri83@gmail.com

ABSTRAK

Dalam mewujudkan Indonesia Emas 2045, masih banyak tantangan yang dihadapi Indonesia untuk menjadi negara maju dan mampu bersaing dalam skala global. Peran birokrasi pemerintah dalam mewujudkan Indonesia Emas sangat urgen. Birokrasi pemerintah yang profesional dan akuntabel dapat diwujudkan dengan tata kelola pemerintahan yang baik dan berkualitas. Dengan beragamnya kompetensi ASN dengan berbagai tantangan tugas dan tanggung jawabnya, diperlukan peran serta Widyaiswara dalam mengembangkan kompetensi ASN. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang peran strategis widyaiswara dalam pengembangan kompetensi ASN dalam transformasi tata kelola pemerintahan untuk mewujudkan Indonesia Emas. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan penelitian kepustakaan (library research) dengan studi literatur. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peran strategis widyaiswara dalam pengembangan kompetensi ASN pada transformasi tata kelola pemerintahan guna mewujudkan Indonesia Emas. Adapun peran widyaiswara dalam mewujudkan transformasi tata kelola pemerintahan dapat diwujudkan dengan berperan dalam setiap tahapan tata kelola pemerintahan untuk membentuk sosok ASN yang berkualitas dan berkompeten. Transformasi tata kelola pemerintahan terdiri 4 tahapan yaitu pengatan pondasi, akselerasi transformasi, ekspansi global dan mewujudkan Indonesia Emas. Secara keseluruhan berdasarkan hasil penelitian Rekomendasi kebijakan terkait hal tersebut adalah Widyaiswara hendaknya aktif berkontribusi meningkatkan peran strategisnya guna mengembangkan kompetensi ASN melalui implementasi corporate university, agar di laksanakan evaluasi implementasi Corpu sejauhmana berjalan sudah secara efektif dan efisien dan lembaga pelatihan pemerintah hendaknya menyiapkan modeling Kerjasama dengan pihak luar agar dinamika pelatihan

Kata Kunci : Kompetensi ASN, Corporate University, Pemerintahan

ABSTRACT

In realising the Golden Indonesia 2045, Indonesia still faces many challenges to become a developed country and to be able to compete on a global scale. The role of government bureaucracy in realising the Golden Indonesia is very urgent. A professional and accountable government bureaucracy can be realised with good and quality governance. The diverse competencies of ASN with various challenging tasks and responsibilities require the participation of Widyaiswara in the development of ASN competencies. This study aims to examine the strategic role of Widyaiswara in developing ASN competencies in transforming governance to realise Golden Indonesia. This research uses a qualitative method with a library research approach with a literature study. Based on the results of the research conducted, the strategic role of widyaiswara in developing ASN competencies in the transformation of governance to realize a Golden Indonesia. The role of widyaiswara in realising the transformation of governance can be realised by playing a role in each stage of governance in

shaping a qualified and competent ASN figure. The transformation of governance consists of 4 stages, namely strengthening the foundation, accelerating the transformation, global expansion, and realising Golden Indonesia. Overall, based on the research findings, the related policy recommendation is that Widyaiswara should actively contribute to increasing its strategic role in developing ASN competence through the implementation of a corporate university; that an evaluation of the implementation of Corpu should be carried out to determine the extent to which it is operating effectively and efficiently; and that government training institutions should prepare a model of cooperation with other external parties to ensure the dynamism of training.

Keywords: ASN Competency, Corporate University, Government

1. Pendahuluan

Dalam mewujudkan Indonesia emas, peran birokrasi pemerintah dalam mewujudkan Indonesia emas sangat urgen, terkait hal tersebut, birokrasi pemerintah yang profesional dan akuntabel dapat diwujudkan dengan tata kelola pemerintahan yang baik dan berkualitas. Kompetensi ASN yang beragam dengan berbagai tantangan tugas dan tanggung jawab menuntut peran serta Widyaiswara dalam meningkatkan kompetensi ASN. Terkait dengan hal tersebut, transformasi tata kelola pemerintahan diperlukan dalam rangka merealisasikan birokrasi pemerintahan yang berlandaskan pada kerangka kerja yang akuntabel sehingga memberikan pelayanan publik yang baik dan efektif. Transformasi tata kelola pemerintahan bertujuan untuk mendorong terciptanya lingkungan kelembagaan yang memungkinkan tercapainya regulasi dan tata kelola pemerintahan yang berintegritas dan adaptif.

Dalam mewujudkan Indonesia Emas 2045, masih banyak permasalahan yang dihadapi Indonesia untuk menjadi negara maju, makmur, dan berdaya saing dalam skala global. Indonesia memiliki bonus demografi yang luar biasa, namun pada tahun 2045 hal ini akan memberikan kontribusi atau justru menjadi bencana. Kondisi ini dapat terjadi, tergantung bagaimana kita mempersiapkan segala aspek yang mendukung terwujudnya Indonesia Emas. Menurut Sri Mulyani (Ariani: 2022) ada 4 aspek dalam upaya mempersiapkan Indonesia Emas 2045, yaitu pertama kualitas manusianya, kedua infrastruktur, ketiga kualitas kelembagaan agar profesional dan tidak korup, keempat kebijakan pemerintah. Widyaiswara berkontribusi dalam mewujudkan kualitas kelembagaan yang profesional.

Widyaiswara menjadi elemen penting dalam sebuah organisasi pelatihan, dalam struktur ASN kedudukannya sebagai jabatan fungsional yang memiliki dengan tugas dan fungsi melaksanakan kegiatan pelatihan, pengembangan pelatihan dan penjaminan mutu pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi yang berkedudukan di lembaga pelatihan pada instansi pemerintah (Permenpan RB, 2021). Terkait dengan hal tersebut, widyaiswara memegang peranan penting dalam proses pengetahuan kepada ASN melalui kegiatan pelatihan.

Untuk memenuhi kebutuhan sosok aparatur sipil negara baik PNS maupun PPPK yang kompeten dan berkualitas, dilakukan dengan melaksanakan Corporate University (Corpu). Konsep Corpu ini dikembangkan berlandaskan pada analisis kebutuhan korporasi atau kebutuhan institusi secara keseluruhan. Menurut Kepala Balitbang Diklat Kementerian Agama RI, Suyitno. Menurutnya, dengan tingkat kompleksitas yang tinggi dalam varian SDM di Kementerian Agama, Corpu akan memungkinkan untuk memetakan kebutuhan pelatihan yang tepat sesuai dengan cita-cita dan tujuan lembaga. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang hendak dikaji, diantaranya adalah :

a. (Erwin:2020) terkait pengelolaan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di badan kepegawaian BKPSDM Kabupaten Bantaeng belum terlaksana dengan baik, berdasar beberapa aspek yang ditemui yaitu Kompetensi Teknik ASN banyak yang tidak mengerti dalam memanfaatkan dan perkembangan ilmu teknologi dan informasi, Kompetensi manajerial

kurangnya pengetahuan tentang bagaimana menjadi pemimpin yang baik, dan Kompetensi sosial kultural, dimana ASN di sini masih kurang memiliki jiwa nasionalisme dan komunikasi yang baik

b. (NurHikmah:2020) menunjukkan bahwa metode *Corporate University* ASN dan perkembangan teknologi informasi mendorong adanya job enlargement dan job enrichment oleh widyaiswara. Peran widyaiswara menjadi sangat penting dalam membangun manajemen talenta, yang akan berdampak pada pencapaian tujuan strategis pembangunan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

c. (Said:2021) menunjukkan bahwa Widyaiswara sebagai salah satu unsur dalam pengembangan kompetensi PNS berbasis elektronik diharuskan memiliki kemampuan untuk menyiapkan kebutuhan disetiap tahap proses pelatihan. Tahap pelatihan tersebut yaitu pelaksanaan dikjartih serta evaluasi dan pengembangan diklat. Kompetensi digital diperlukan oleh widyaiswara untuk menyusun bahan yang akan di gunakan dalam e-learning pada tahap tersebut. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

d. (Adrianto:2022) menunjukkan bahwa widyaiswara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya di era digital mempunyai tantangan tersendiri, sehingga harus bisa menerapkan prinsip-prinsip inovatif, akselerasi, efisiensi, akuntabilitas, inklusif, kolaborasi, komunikatif dan berpikir dalam setiap pengambilan keputusan. Sedangkan penelitian yang dilakukan

e. (Nike:2019) merumuskan alternatif model dalam pendidikan dan pelatihan ASN melalui pendekatan ASN Corporate University, yang merupakan salah satu model pendidikan dan pelatihan dari paradigma pengembangan ASN konvensional menuju pengembangan ASN di era disruptif, berbasis kegiatan inti organisasi dengan pendekatan human capital, yang menempatkan sumberdaya manusia sebagai investasi jangka panjang suatu organisasi.

Dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan belum ada yang mengkaji terkait pengembangan kompetensi ASN & *Corporate University* pada transformasi tata kelola pemerintahan, sehingga penelitian yang dilakukan oleh penulis berfokus memaparkan peran strategis widyaiswara dalam pengembangan kompetensi ASN pada transformasi tata kelola pemerintahan guna mewujudkan Indonesia Emas.

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk:

1. Mengkaji peran strategis widyaiswara dalam pengembangan kompetensi ASN & Corporate University pada transformasi tata kelola pemerintahan guna mewujudkan Indonesia Emas
2. Mengembangkan peran strategis widyaiswara dalam pengembangan kompetensi ASN & Corporate University pada transformasi tata kelola pemerintahan guna mewujudkan Indonesia Emas

Adapun manfaat penelitian adalah :

Memahami peran strategis widyaiswara dalam pengembangan kompetensi ASN & Corporate University pada transformasi tata kelola pemerintahan guna mewujudkan Indonesia Emas

Mempermudah dalam mengimplementasikan peran strategis widyaiswara dalam pengembangan kompetensi ASN & Corporate University pada transformasi tata kelola pemerintahan guna mewujudkan Indonesia Emas

Hipotesa penelitian yang dilakukan adalah widyaiswara berperan strategis dalam pengembangan kompetensi ASN & Corporate University pada transformasi tata kelola pemerintahan guna mewujudkan Indonesia Emas, yakni dengan mengembangkan pola pelatihan yang interaktif dan berbasis Teknologi Informasi pada *corporate university* dalam transformasi tata kelola pemerintahan guna mewujudkan Indonesia Emas

2. Metode

Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian kualitatif deskriptif, untuk menggambarkan objek penelitian secara alamiah (Sugiyono, 2018). Penelitian ini dirancang untuk memaparkan secara utuh dengan mendeskripsikan peran strategis widyaiswara dalam pengembangan kompetensi ASN pada transformasi tata kelola pemerintahan untuk mewujudkan Indonesia Emas. Dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur. Studi literatur yang merupakan metode dalam mengumpulkan data untuk suatu penelitian dengan cara membaca dan mencari berbagai referensi dari sumber-sumber tertulis yang ada seperti buku-buku atau literatur yang menjelaskan landasan teori (Rosyidhana (2014:3) dalam (Rusmawan 2019:104). Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan studi literatur berupa sumber-sumber tertulis dari buku, jurnal ilmiah, majalah, penelusuran internet, dan sharing materi dari forum-forum ilmiah yang relevan dengan penelitian.

Data yang sudah diperoleh diolah dan dikaji guna menjadi dasar dalam merumuskan peran strategis yang harus dilakukan oleh widyaiswara dalam mengemban peran strategisnya diwujudkan transformasi tata kelola menuju Indonesia Emas. (Sudjana, 2001:60-61) menyampaikan Langkah-langkah penelitian yang ditempuh oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Merumuskan masalah penelitian, penelitian dimulai dengan adanya permasalahan
- b. Menentukan informasi yang diperlukan, peneliti menetapkan informasi apa saja yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah;
- c. Menentukan metode pengumpulan data, yakni melalui studi literatur
- d. Mengumpulkan data melalui berbagai literatur baik yang sifatnya langsung maupun dari internet;
- e. Mengolah dan menganalisis data;
- f. Menarik kesimpulan berdasarkan hasil pengolahan data, peneliti menyimpulkan hasil penelitian dengan cara menjawab pertanyaan penelitian dan mensintesis jawaban-jawaban dalam suatu kesimpulan untuk menjawab permasalahan penelitian secara keseluruhan.

Penulis, dalam penelitian ini menetapkan langkah dengan *satu* Menentukan topik penelitian, *dua* Mencari dan mengumpulkan literatur, *tiga* Menyeleksi dan mengevaluasi literatur serta *empat* menganalisis dan mensintesis literatur

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2021 disebutkan bahwa untuk Pembinaan karier dan peningkatan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan hak untuk melaksanakan kegiatan pelatihan, pengembangan pelatihan, dan penjaminan mutu pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi, serta untuk meningkatkan kinerja organisasi, maka perlu ditetapkan Jabatan Fungsional Widyaiswara. Dari Permenpan RB tersebut, secara jelas disebutkan bahwa Widyaiswara memiliki peran strategis dalam mengembangkan kompetensi dan profesionalisme setiap ASN, baik PNS maupun PPPK, peran tersebut diekspresikan pada saat memberikan pembelajaran dalam penyelenggaraan dan pengembangan diklat yang diselenggarakan di setiap Kementerian/Lembaga. Peran ini terus dilakukan dalam

mengembangkan kompetensi seluruh ASN yang ada & *Corporate University* dalam rangka mengimplementasikan program Transformasi Tata Kelola Pemerintahan yang harus dijalankan oleh setiap elemen pemerintahan menuju terwujudnya Indonesia Emas 2045. Peran strategis Widyaiswara tersebut dijabarkan dengan melaksanakan kegiatan pelatihan, pengembangan pelatihan, dan penjaminan mutu pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi yang berkedudukan pada lembaga penyelenggara pelatihan di masing-masing kementerian/lembaga dalam rangka implementasi *corporate university* & transformasi tata kelola.

Menurut data Badan Kepegawaian Negara (BKN), saat ini jumlah pegawai negeri sipil (PNS) kurang lebih 4,5 juta orang (Renstra BKN 2020-2024). Masih banyak sorotan dari masyarakat terkait buruknya kualitas pelayanan pegawai ASN. Hal ini selalu dikaitkan dengan masalah rendahnya kompetensi dan profesionalisme PNS. Padahal, rendahnya kualitas kerja PNS juga disebabkan oleh tidak seimbangnya jumlah PNS dengan pemangku kepentingannya (Paath, 2018 dan Komara, 2018). Di tengah ketimpangan tersebut, setiap ASN dituntut untuk terus mengembangkan kompetensinya, sehingga dapat mengatasi tantangan yang ada.

Berdasarkan McClelland dalam Rivai (2011:299), kompetensi adalah karakteristik mendasar dari setiap orang yang secara langsung mempengaruhi atau memprediksi, kinerja yang sangat baik. Sedangkan menurut Dessler (2017, p.408) kompetensi sebagai karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Sedangkan menurut Wibowo (2016, p.271) kompetensi adalah suatu tindakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dari uraian tersebut, dapat digambarkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar dari setiap orang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang sesuai dengan pekerjaan tersebut. Dalam Perkal No. 6 Tahun 2023, kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat terobservasi, terukur, dan dikembangkan dari setiap pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas jabatan secara efektif dan efisien. Sedangkan Pengembangan Kompetensi ASN adalah upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Seluruh ASN dituntut untuk memiliki kompetensi, dengan terus selalu mengembangkan kompetensinya sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk jabatannya melalui *corporate university*.

Corporate university dalam literatur sumber daya manusia merupakan tren baru dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Andresen: 2003). *Corporate University* merupakan sistem pembelajaran terintegrasi dalam pengembangan kompetensi ASN yang diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang manajemen ASN yang dituangkan dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi dilakukan untuk mendukung pelaksanaan manajemen talenta, dan pencapaian sasaran strategis organisasi serta sasaran pembangunan nasional, maka dilakukan penerapan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*). Pada PerkaLAN No 306/K.1?HKM.02.2/2024 disebutkan ASN Corpu merupakan entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional untuk menyelesaikan berbagai isu strategis dengan proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan menggandeng setiap instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli (narasumber) dari dalam maupun luar instansi pemerintah. Penyelenggaraan ASN Corpu dilaksanakan melalui dengan memfasilitasi pemenuhan kebutuhan Pengembangan Kompetensi kepemimpinan nasional dan kompetensi strategis tertentu. Kompetensi strategis merupakan kompetensi yang bersifat kritis untuk pembangunan nasional dan kemampuan yang bersifat spesifik dalam lingkup kompetensi teknis dan kompetensi sosial kultural.

Penerapan ASN Corpu menjadi strategi bagi upaya pemenuhan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan secara:

1. inklusif, membuka akses untuk semua dalam rangka menjamin kemudahan, keterjangkauan pemanfaatan sumber daya pembelajaran bagi Pegawai ASN sesuai dengan kebutuhan pembelajaran secara efektif dan berkelanjutan;
2. berdampak, hasil pembelajaran harus mampu menciptakan manfaat nyata bagi organisasi dan pemangku kepentingan serta membantu Pegawai ASN memecahkan permasalahan kinerja;
3. efisien, pembelajaran dilaksanakan dengan strategi dan metode pembelajaran yang membutuhkan waktu, biaya, dan sumber daya seminimal mungkin; dan
4. Terintegrasi, pembelajaran yang mengedepankan cara kolaboratif yang dilaksanakan dengan memadukan metode pembelajaran formal, berbasis lingkungan sosial, dan berbasis pengalaman.

Pemerintah Republik Indonesia terus berupaya mengimplementasikan *corporate university* pada seluruh birokrasi pemerintah sebagai satu inovasi untuk pengembangan kompetensi ASN yang ada pada setiap Kementerian/Lembaga. Hal ini merupakan suatu strategi manajemen agar terjadi pembelajaran individu dan pembelajaran dalam organisasi, serta pengelolaan pengetahuan individu dan pengetahuan strategis organisasi bisa dikembangkan dengan baik sehingga berdampak pada kinerja lebih profesional dan produktif melaksanakan program kerja yang sudah ditetapkan. Kemenpan RB juga mendorong transformasi pelatihan menjadi pelatihan berbasis *human capital management* melalui pengembangan ASN *Corporate University*. Skema pelatihan ini

memfungsikan seluruh instansi pemerintah sebagai lembaga pembelajaran dengan mengkombinasikan berbagai sistem pelatihan yang progresif edukatif, seperti *e-learning*, *coaching*, *mentoring* dan *on the job training* (Publikasi Lembaga Administrasi Negara, 2018). Adapun tujuan Penyelenggaraan ASN Corpu pada tingkat instansi untuk:

- a. memenuhi kebutuhan internal organisasi;
- b. memenuhi kebutuhan prioritas bidang tingkat nasional dan/atau isu strategis nasional;
- c. membuka akses atau mempermudah ASN untuk meningkatkan kompetensinya dan mendukung pelaksanaan manajemen kinerja instansi;
- d. mendukung pemenuhan kewajiban bagi PNS dalam pengembangan kompetensi.

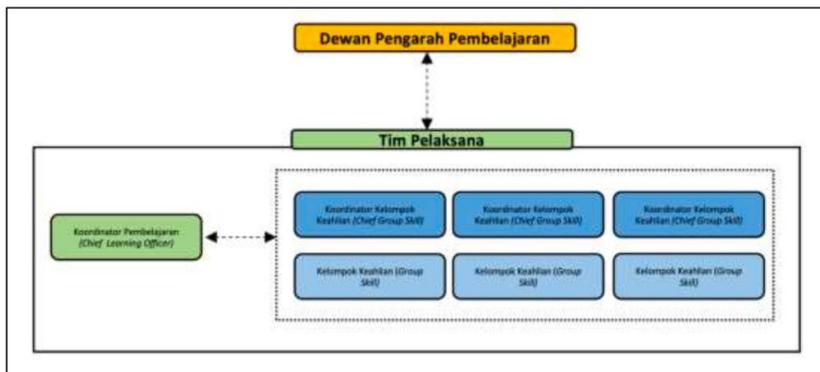
Adapun ruang lingkup Penyelenggaraan ASN Corpu sebagaimana gambar berikut :



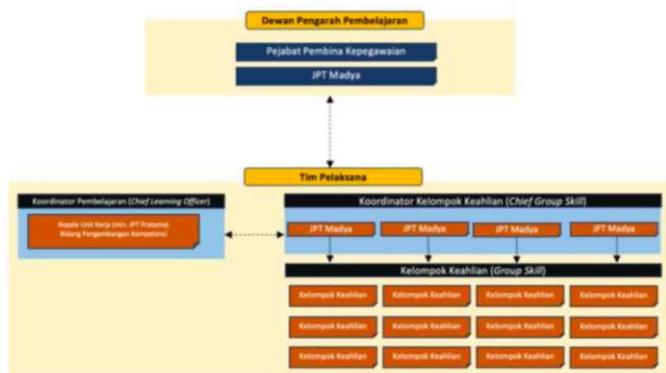
Gambar 1. Ruang Lingkup ASN

a. Struktur ASN Corpu

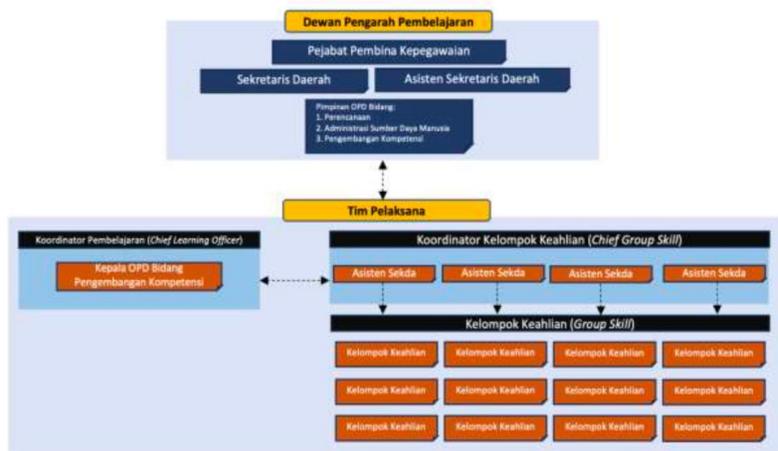
Pada Struktur SN Corpu dibentuk Dewan Pengarah Pembelajaran, Koordinator Pembelajaran (Chief of Learning Officer) dan Koordinator Kelompok Keahlian



Gambar 2 Struktur Umum ASN Corpu pada Tingkat Instansi



Gambar 3 Struktur ASN Corpu pada Tingkat Instansi Pusat



Gambar 4 Struktur ASN Corpu pada Tingkat Instansi Daerah

b. Manajemen Pengetahuan

Manajemen Pengetahuan dilaksanakan melalui pengelolaan proses dan sumber pembelajaran tetap memberikan kebebasan akses pembelajaran bagi Pegawai ASN secara fleksibel dan efisien guna pengembangan kompetensi. Ada 2 bentuk Bentuk Pengetahuan terdiri atas: Pengetahuan Tersirat (*tacit knowledge*) yaitu pengetahuan tersirat umumnya diperoleh melalui pengalaman dan dipengaruhi oleh pemahaman serta nilai- nilai dari individu itu sendiri dan Pengetahuan Eksplisit yaitu Pengetahuan eksplisit merupakan pengetahuan yang umumnya bersifat formal dan terstruktur, serta sudah didokumentasikan dalam sebuah buku, laporan, lembar kerja, dan media lainnya.

c. forum pembelajaran

Forum pembelajaran adalah mekanisme untuk memastikan berjalannya manajemen pembelajaran di dalam pengorganisasian ASN Corpu yang terdiri atas forum pembelajaran level strategis, forum pembelajaran level operasional dan forum pembelajaran level teknis.



Gambar 5 Forum Pembelajaran

d. Sistem pembelajaran

Sistem pembelajaran merupakan mekanisme proses pembelajaran di mana setiap prinsip dalam manajemen pembelajaran memiliki keterkaitan guna terlaksananya sistem pembelajaran yang terintegrasi sesuai dengan kebutuhan organisasi, dengan tujuan memastikan siklus manajemen pembelajaran berjalan dan terintegrasi pada setiap tahapan. yang terdiri dari beberapa tahapan yaitu diagnosis kebutuhan pembelajaran, pengembangan desain pembelajaran serta penyelenggaraan & implementasi pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

e. integrasi sistem

Pelaksanaan ASN Corpu instansi diimplementasikan secara terintegrasi baik dari aspek perencanaan anggaran, aspek pengembangan budaya organisasi, aspek penilaian kinerja pegawai, aspek teknologi pembelajaran, aspek manajemen pengetahuan, dan aspek kebijakan pola karier. Cakupan integrasi sistem meliputi aspek penganggaran, pengembangan budaya organisasi pembelajar, teknologi pembelajaran, manajemen pengetahuan, manajemen talenta dan pengembangan karier dan penilaian linerja pegawai (*reward and punishment*

f. Teknologi Pembelajaran

Teknologi pembelajaran pada penyelenggaraan Corpu merupakan media berbasis teknologi yang digunakan untuk strategi pembelajaran dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran, dalam bentuk sistem manajemen pembelajaran (*learning management system*) yang terintegrasi dengan sistem informasi manajemen ASN untuk mendukung tercapainya tujuan pembelajaran. Model pembelajaran LMS dalam bentuk Online Learning (Blended Learning, Massive Open Online Course (MOOC) dan flipp classroom dengan aktivitas Email, chatt, forum diskusi, multimedia, vico conference, live video streaming dll

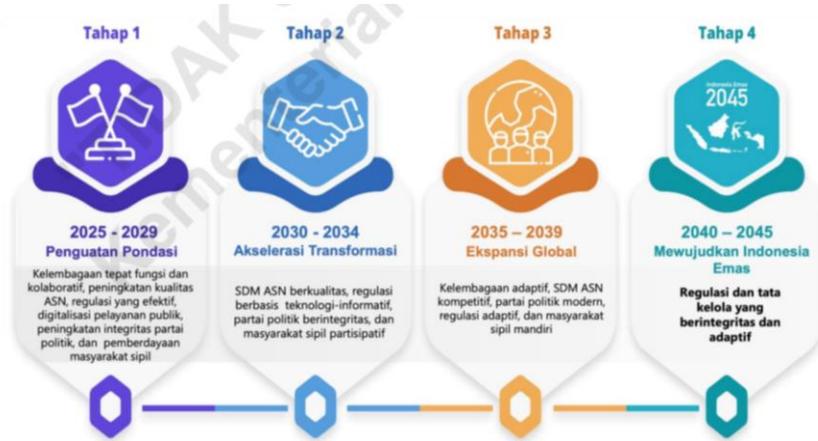
g. Strategi Pembelajaran

Strategi pembelajaran merupakan upaya untuk menciptakan metode pembelajaran yang cepat, tepat dan akuntabel dengan mengkombinasikan pendekatan individu, tim, organisasi dan proses. Tahapan strategi pembelajaran dilakukan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi pembelajaran. Sedangkan metode pembelajaran yang digunakan dengan pembelajaran formal (*formal learning*, berdasarkan tugas belajar dan pelatihan klasikal), pembelajaran dari lingkungan (*sosial learning*, berdasarkan hubungan sosial dan umpan balik melalui coaching dan mentoring dan komunitas belajar berdasarkan kepakaran), pembelajaran dari pengalaman (*experiential learning*, berdasarkan pengalaman dilapangan melalui kegiatan squad team, patok banding, magang, detasering, pertukaran PNS dengan pegawai swasta/BUMN/BUMD, bimbingan di tempat kerja, komunitas belajar (community of practices), dan outbound) dan rekognisi pembelajaran (*Recognition of Prior Learning*). RPL merupakan proses pengakuan atas capaian pembelajaran seseorang yang dicapai sebelumnya terkait dengan pekerjaannya. Strategi pembelajaran dapat dilakukan dengan proporsi a. 10% kegiatan pembelajaran berupa Pelatihan klasikal dan/atau Pelatihan non klasikal; b. 20% kegiatan pembelajaran dari hubungan sosial dan umpan balik 70% (tujuh puluh perseratus) didapatkan dari penugasan dan pengalaman di lapangan

Impelementasi *Corporate University* pada setiap kementerian/lembaga berdampak adanya tiga perubahan yang menonjol, yaitu Desain pengembangan SDM, Pendekatan analisis kebutuhan pembelajaran, dan Sinergi antar bagian organisasi. Widyaiswara berperan strategis dalam mengimplementasikan konsep *Corporate University* tersebut sebagai media dalam mengembangkan Kompetensi ASN pada Transformasi Tata Kelola Kepemerintahan Menuju Indonesia Emas.

Rancangan RPJPN 2025-2045 menetapkan bahwa transformasi tata kelola pemerintahan adalah pengelolaan sektor publik yang efisien, efektif, dan akuntabel berdasarkan keterbukaan informasi yang transparan dan ketaatan pada kerangka hukum. Transformasi tata kelola pemerintahan menjadi hal yang urgent untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045, pemerintah mendorong setiap kementerian/lembaga untuk bekerja dengan kerangka kerja yang lebih efektif dan akuntabel sehingga dapat

memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang baik dan berkualitas akan semakin efektif sejalan dengan sistem penegakan hukum yang transparan dan akuntabel. Tahapan transformasi tata kelola pemerintahan dijelaskan sebagai berikut:



Sumber: Kementerian PPN/Bappenas, 2023 (diolah)

Berdasarkan gambar tahapan transformasi tata kelola diatas, bisa dijabarkan bahwa :

Tahap 1 PENGUATAN PONDASI 2025 - 2029

Pada transformasi tata kelola pemerintahan tahap 1 penguatan pondasi yang dimulai tahun depan tahun 2025-2029 mendorong seluruh kelembagaan agar tepat fungsi dan berkolaboratif dalam memberikan pelayanan publik, peningkatan kualitas ASN baik PNS maupun PPPK, regulasi yang efektif terkait pengelolaan digitalisasi pelayanan publik, peningkatan integritas partai politik guna menjaga iklim demokrasi dan pemberdayaan masyarakat sipil lebih kuat dari sisi ekonomi dan karakter

Tahap 2 AKSELERASI TRANSFORMASI 2030 - 2034

Pada transformasi tata kelola pemerintahan tahap 2 Akselerasi transformasi yang dimulai tahun 2030 - 2034 dilaksanakan agar sumber daya manusia ASN baik PNS maupun PPPK yang berkualitas, seluruh regulasi yang diambil berbasis teknologi-informatif, partai politik berintegritas untuk terbentuknya iklim demokrasi yang sehat dan masyarakat sipil partisipatif berkontribusi pada bangsa dan negara

Tahap 3 EKSPANSI GLOBAL 2035 - 2039

Pada transformasi tata kelola pemerintahan tahap 3 Ekspansi global yang dimulai tahun 2035 - 2039 dilaksanakan agar terbentuk Kelembagaan adaptif, sumber daya manusia dan ASN baik PNS maupun PPPK yang Kompetitif, adanya partai politik modern, regulasi yang adaptif terhadap berbagai perkembangan dan tantangan bangsa dan masyarakat sipil mandiri dan sejahtera

Tahap 4 2040 - 2045 MEWUJUDKAN INDONESIA EMAS

Pada transformasi tata kelola pemerintahan tahap 4 Mewujudkan Indonesia Emas yang dimulai tahun 2040 - 2045 bertekad mewujudkan berbagai regulasi dan tata kelola yang berintegritas dan adaptif guna menghadirkan tata kelola pemerintahan yang berhasil mewujudkan Indonesia Emas saat bangsa Indonesia yang genap 100 tahun merdeka.

Transformasi tata kelola pemerintahan dengan 4 tahapan yang telah diuraikan diatas, widyaiswara bisa berkontribusi mewujudkannya dengan berfokus membentuk aparatur sipil negara yang berkualitas dan kompetitif sehingga mampu menjalankan dan mengimplementasikan berbagai regulasi yang berintegritas dan adaptif melalui Corporate University. Bahwa Corporate University merupakan upaya menciptakan ekosistem organisasi pembelajaran di setiap kementerian/lembaga untuk memenuhi standarisasi potensi atau talenta yang ditetapkan sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing ASN. Dengan pendekatan analisis kebutuhan pembelajaran, dan sinergi antar bagian dalam organisasi. Widyaiswara berperan strategis dalam mengimplementasikan konsep Corporate University sebagai media dalam mengembangkan Kompetensi ASN dalam Transformasi Tata Kelola Pemerintahan Menuju Indonesia Emas.

4. Kesimpulan & Rekomendasi

4.1. Kesimpulan

Transformasi tata kelola merupakan upaya membentuk lingkungan kelembagaan yang memungkinkan tercapainya regulasi dan tata kelola yang berintegritas dan adaptif mulai dilaksanakan oleh elemen dan instansi pemerintah, terutama Lembaga Pendidikan dan pelatihan. Ada tiga jenis kompetensi ASN yang sangat urgen guna mewujudkan birokrasi pemerintah yang berperan mewujudkan Indonesia Emas, yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural. Kompetensi Hal tersebut bisa diwujudkan dengan melalui corporate university di masing – masing Kementerian/Lembaga. Corporate University mentransformasikan pendekatan pembelajaran tradisional pada Training Center ke pendekatan pembelajaran strategis. Dengan corporate University, widyaiswara mengembangkan kompetensi ASN guna penyelesaian tata Kelola pemerintahan menuju Indonesia emas 2045.

Lembaga pelatihan pemerintah telah melakukan pembenahan dalam berbagai aspek, mulai paradigma, kurikulum, modul hingga upgrading tenaga pengajar. Lembaga pelatihan kini telah memulai melaksanakan peran strategisnya dalam mendampingi aparatur sipil negara untuk mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang baik dan dapat dipercaya Masyarakat mewujudkan Indonesi Emas 2045

4.2. Rekomendasi

1. Widyaiswara hendaknya aktif dan berkontribusi meningkatkan peran strategisnya guna mengembangkan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui implementasi

corporate university dengan mengkaji berbagai regulasi terkait dan mengkaji kesiapan berbagai unsur terkait Dalam mengimplementasikan corporate university dengan menganalisis secara komprehensif guna meningkatkan pemahaman lebih mendalam agar implementasi Corpu bisa berjalan dengan baik dan sukses mengembangkan kompetensi ASN.

2. Agar di laksanakan evaluasi implementasi Corpu sudah secara efektif dan efisien mengembangkan kompetensi ASN yang siap mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berintegritas dan adaptif menuju Indonesia Emas
3. Lembaga pelatihan pemerintah hendaknya menyiapkan modeling Kerjasama dengan pihak luar agar dinamika pelatihan dari sisi materi dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Daftar Referensi

- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Erwin, 2020. Pengelolaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantaeng, <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Paath, Carlos K.Y. (2018). "Jumlah ASN di Indonesia 4.351.490 Orang" dalam Berita Satu, pada 29 Oktober. Tersedia secara online juga di: <https://www.beritasatu.com/nasional/515506/jumlah-asn-di-indonesia-4351490-orang> [diakses di Bandung, Jawa Barat, Indonesia: 10 Januari 2019]
- McClelland, M.c ,Veithzal Rivai (2011). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc
- Nike MF, & Andri WN, Asn Corporate University: Sebuah Konsep Pendidikan Dan Pelatihan Pada Era Disruptif, *Civil Service Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol 13 No 2 Nov (2019)
- Gunawan, S., Sasongko, R. N., & Kristiawan, M. (2021). Widyaiswara Competence in Industrial Revolution 4.0 Toward Indonesia Unggul. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(4), 600-609. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v8i4.2581>
- Solehudin, S., Hidayat, D., & Heryana, N. (2023). Program Pendampingan Meningkatkan Kompetensi Widyaiswara Menulis Karya Tulis Ilmiah Di Bkpsdm Karawang. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 4(3), 2879-2886. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i3.1626>
- Arthur, R. (2018). Evaluasi program diklat karya tulis ilmiah untuk widyaiswara Pusbangtendik Kemdikbud. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 22(1), 35-48. <http://dx.doi.org/10.21831/pep.v22i1.16749>
- Cara Penulisan dari Sumber *textboks*:
- Bungin, B. 2009. *Sosiologi Komunikasi: Teori, Paradigma, dan Diskusus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*. Jakarta: PT. Kencana.
- Hasibuan, M. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasali, R. 2017. *Disruption: Tak Ada yang Tak Bisa Diubah Sebelum Dihadapi, Motivasi Saja Tidak Cukup*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rachmaniza, Shafira. 2020. —Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. || *Jurnal Prosiding Manajemen, Universitas Islam Bandung* 6(1): 11–16. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/>. Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 42 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan Penetapan dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.
- Surat Edaran Mendagri Nomor 130/14106/SJ tanggal 18 Desember 2019 tentang Tindak Lanjut Penyederhanaan Birokrasi Pada Jabatan Administrasi dilingkungan Pemerintah

Daerah. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2021
Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor : 306/K.1/Hkm.02.2/2024 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (Corporate University) Pada Tingkat Instansi

Paath, Carlos Kamara .Y. (2018). "Jumlah ASN di Indonesia 4.351.490 Orang" dalam Berita Satu, pada 29 Oktober. Tersedia secara online juga di: <https://www.beritasatu.com/nasional/515506/jumlah-asndi-indonesia-4351490-orang> diakses di Bandung, Jawa Barat, Indonesia: 10 Januari 2019].

<https://alumni.bsi.ac.id/alumnicareer-detail/society-5.0:-transformasi-masyarakat-dalam-eradigital#:~:text=Dampak%20Society%205.0%20pada%20Masyarakat&text=Perubahan%20di%20Sektor%20Pendidikan%20Society,dan%20personalisasi%20yang%20lebih%20besar.>

https://www.bappenas.go.id/files/8113/5071/6608/tanyajawabjfp__20081122072154__562__0.pdf (diakses pada tanggal 3 Januari 2019).

<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/dari-istana/sdm-unggul-menjadi-prioritas-utama-jokowi> (diakses pada tanggal 10 Desember 2019).

<https://republika.co.id/berita/nasional/jabodetabek-nasional/16/03/16/o44npb361-airin-luncurkan-teknologi-baru-disposisi-surat-digital> (diakses pada tanggal 2 Januari 2019).

<https://lan.go.id/?p=9996>

<https://balitbangdiklat.kemenag.go.id/berita/langkah-maju-balitbang-diklat-menuju-corporate-university>

