



## Reaksional Widyaiswara Menuju Kalimantan Barat Corporate University

Ersa Tri Fitriasari

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat, Indonesia

E-mail: [ersa3.dhobithoh@gmail.com](mailto:ersa3.dhobithoh@gmail.com)

| Article Info  | Abstract   |
|---|--|
| <b>Article History</b><br>Received: 2022-08-11<br>Revised: 2022-09-22<br>Published: 2022-12-01<br><br><b>Keywords:</b><br>SDGs;<br>Competence; ASN;<br>Human Capital. | This research uses explanatory research or explanatory research. The method of collecting data in this study is the method of distributing questionnaires. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis and path analysis. There were 16 widyaiswara research samples using a questionnaire distribution method. Data analysis in this study uses descriptive analysis and path analysis. Based on the results of path analysis, it shows that H1: Initiation Factor (X1) and Innovation Factor (X2) have a significant effect on Development (Y). H2: Motivation factors (X1) and Innovation (X2) have a significant effect on Cooperate University (Y). H3: Development (Y) has a significant effect on cooperating University (Y). H4: Motivational Factors (X1) and Innovative Factors (X2) influence Cooperate University (Y) through Development (Z). The results of the research show that motivation and innovation influence corporate university through development. The presence of the Corporate University will have an impact on the widyaiswara spirit in increasing flexible personnel competencies, integrated with information technology facilities and infrastructure. |

| Artikel Info   | Abstrak  |
|--|--|
| <b>Sejarah Artikel</b><br>Diterima: 2022-08-11<br>Direvisi: 2022-09-22<br>Dipublikasi: 2022-12-01<br><br><b>Kata kunci:</b><br>SDGs;;<br>Kompetensi;<br>ASN;<br>Human Capital. | Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi reaksi widyaiswara dalam kesiapan Kalimantan Barat <i>corporate university</i> . Penelitian ini menggunakan jenis penelitian <i>eksplanatory</i> atau penelitian penjelasan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode penyebaran kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis <i>path</i> . Sampel penelitian widyaiswara berjumlah 16 dengan metode penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis <i>path</i> . Berdasarkan hasil analisis <i>path</i> menunjukkan bahwa H1: Faktor Inisiasi (X1) dan Faktor Inovasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan (Y). H2 : Faktor Motivasi (X1) dan Inovasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap <i>Cooperate University</i> (Y). H3 : Pengembangan (Y) berpengaruh signifikan terhadap <i>cooperate University</i> (Y). H4 : Faktor Motivasi (X1) dan Faktor Inovatif (X2) berpengaruh terhadap <i>Cooperate University</i> (Y) melalui Pengembangan (Z). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan inovasi berpengaruh terhadap <i>corporate university</i> melalui pengembangan. Kehadiran <i>Corporate University</i> akan berdampak terhadap spirit widyaiswara dalam peningkatan kompetensi personel yang fleksibel, terintegrasi dengan sarana dan prasarana teknologi informasi. |

### I. PENDAHULUAN

Ketersediaan media komunikasi berbasis digital, *e-journal*, *e-learning*, *e-libraries*, dan sumber daya lainnya diperlukan untuk komitmen manajemen terhadap *Corporate University* untuk penciptaan pengetahuan dan pertukaran informasi. Komponen sistem melibatkan pemetaan kompetensi ASN, pembelajaran yang disesuaikan dengan persyaratan kompetensi ASN untuk memastikan kebutuhan peserta didik dan menyediakan kurikulum yang efektif. Perluasan basis sumber daya manusia di bidang teknologi informasi, pengembang teknologi pendidikan, dan tim multimedia untuk meningkatkan kompetensi. Diperlukan kerjasama antara unit kerja yang memiliki wewenang dan tanggung

jawab di bidang pendidikan dan pelatihan dengan unit kerja yang memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk pengembangan organisasi dan sumber daya manusia di BPSDM *Corporate University*. Unit kerja pengembangan organisasi dan sumber daya manusia bertugas mengelola talenta, sedangkan unit kerja pendidikan dan pelatihan bertugas mengelola pembelajaran. Membangun sinergi antara *learning management* dan *talent management* merupakan salah satu aspek tersulit dalam membangun BPSDM *Corporate University*. Tujuan dibentuknya *Corporate University* adalah untuk melatih SDM induk organisasi agar dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan visi dan misi institusi. Dalam rangka memfasilitasi dan membangun 3 (tiga)

kapabilitas ASN sebagai SDM/aset utama organisasi, seperti Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Budaya, maka ide *Corporate University* yang akan digunakan harus mampu melakukannya.

Widyaiswara harus memiliki andil dan multi talenta dalam spirit *Corporate University*. Kemampuan widyaiswara untuk menciptakan kompetensi teknis ASN dan Manajemen SDM di lembaga pendidikan dan pelatihan adalah kualitas yang harus dimiliki oleh *Corporate University* di lembaga/organisasi. ASN yang harus ada dalam sebuah CorpU adalah:

1. Proaktif, dalam artian harus mampu tidak hanya menanggapi permintaan tetapi juga meramalkan kebutuhan organisasi untuk masa depan dan isu-isu lainnya.
2. Measurable, yang menuntut dampak pembelajaran dapat diukur dan direncanakan sejak awal, terutama dengan memperhatikan perkembangan seseorang setelah belajar.
3. Pengaruh, yang mensyaratkan bahwa Korporasi harus memberikan pengaruh terhadap semua pihak yang terlibat dalam seluruh rantai manufaktur, bukan hanya Institusi.
4. Integrasi, di mana CorpU bertindak sebagai simpul untuk mengintegrasikan sistem pengetahuan dengan siswa, kerjasama ahli, teknik pengajaran mutakhir, dan elemen lainnya.

Program *corporate university* Aparatur Sipil Negara, pegawai dapat mengakses dan magang sesuai dengan kompetensi yang diinginkan (Fitria et al., 2022) dengan kemampuan baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja (Kusumowardani & Suharnomo, 2016) ketersediaan sarana dan prasarana teknologi informasi yang merupakan syarat mutlak bagi terwujudnya proses pengembangan kompetensi yang fleksibel, sebagai salah satu ciri utama *corporate university* (Wuryani, 2022) melakukan pembenahan dan mengkritisi diri sendiri (*self assessment*) tentang apa yang telah dimiliki, apa yang belum, dan apa yang harus dilakukan untuk mencapainya (Tahir, 2021) memastikan keterlibatan penuh seluruh unsur Lembaga dan membangun kemitraan (Dominata, 2021). Lembaga diklat Pemda yang berubah menjadi sebuah *Corporate University* dan menjadi motor penggerak untuk mewujudkan Kalimantan Barat *Corporate University*. *Corporate University* mengutamakan peningkatan kecerdasan atau inteligensia untuk melakukan perubahan, mengeksekusi inisiatif strategis, dan menyebar best

practices (Anitasari, 2020) perubahan dari segi kemampuan bekerja yang lebih terampil dan meningkatnya rasa tanggung jawab, dari segi kemampuan berpikir yang disertai meningkatnya wawasan peningkatan keterampilan dan sikap pegawai yang disiplin dalam bekerja dan lebih menghargai satu sama lain (Ahmad et al., 2021)

Transformasi menjadi *Corporate University* (selanjutnya disebut CorpU) misalnya paradigma pelatihan yang tetap mengutamakan kuantitas daripada kualitas, kebutuhan pengembangan SDM hanya dilakukan dari bawah ke atas sehingga belum ada kajian yang serius. keluar melibatkan pimpinan tertinggi dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pegawai dan organisasi, peran lembaga masih terbatas pembuat menu pelatihan yang kewenangan dan perannya sangat terbatas, lembaga yang masih sangat terbatas perannya dalam menentukan kebutuhan pengembangan pegawai dan organisasi, dll. Pendidikan pelatihan dibagi menjadi nonklasikal dan klasikal yaitu 10% pembelajaran melalui metode ceramah didalam atau diluar kelas, 20% pembelajaran kolaboratif dalam sebuah komunitas maupun bimbingan dan 70% pembelajaran terintegrasi di tempat kerja. Corp-U merupakan strategi untuk memenuhi kebutuhan birokrasi terhadap aparatur yang berkompeten, profesional, berintegritas dan bermental melayani. ASN CorpU adalah transformasi dari *training center* sesuai tugas dan fungsi LAN sebagai instansi yang diberikan kewenangan dalam pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN sesuai dengan Undang-Undang No. 5 tahun 2014 Tentang ASN. Pengembangan model ASN *Corporate University* (ASN CorpU) diwujudkan keberhasilan penerapan model *corporate* dalam penerapan di sektor publik. Integralisasi dan akselerasi pengembangan *corporate university* dengan pengembangan kompetensi ASN dalam mencapai visi, misi dan tujuan strategis pembangunan nasional.

**Tabel 1.** Perbedaan Lembaga Diklat dengan *Corporate University* (CorpU)

| Dimensi | Training/Lembaga Pelatihan                                | CorpU   |
|---------|---|---|
| Akses   | Akses yang terbatas (pada ruang kelas dan waktu tertentu) | Dapat diakses dari mana dan kapan saja                                |
| Peserta | Terbatas pada peserta tertentu                            | Flexible pada semua anggota   |
| Konten  | Meningkatkan keterampilan teknis dan bisnis               | Meningkatkan kompetensi dengan ruang lingkup yang luas via e-learning |

|                  |   |   |
|------------------|---|---|
| Penyampaian      | Dilakukan oleh instruktur dan test secara sinkronus (bersamaan)   | Proses pembelajaran dua test asinkronus (tidak simultan)                            |
| Registrasi       | Secara terbuka dengan proses manual tidak berkaitan dengan kurikulum pelatihan dan persyaratan tertentu | Berdasarkan kebutuhan kurikulum secara onlibne via Learning Management System (LMS) |
| Fokus            | Biasanya reaktif  | Kebanyakan secara proaktif  |
| Frekuensi        | Berdasarkan jadwal proses belajar dalam waktu tertentu  | Proses belajar secara berkelanjutan bisa kapan saja                                 |
| Pengoperasian    | Secara normal dilakukan oleh staff fungsi tertentu  | Dilakukan oleh unit bisnis terpisah yang mampu menghasilkan <i>revenue</i>          |
| Dampak (outcome) | Untuk meningkatkan atau mengembangkan keterampilan  | Meningkatkan kinerja secara keseluruhan   |
| Pendapatan       | Kemampuan menghasilkan pendapatan dan peserta yang terbatas   | Memiliki kemampuan menghasilkan pendapatan yang besar via online                    |
| Ruang lingkup    | Bersifat taktis   | Keselarasn strategi dengan unit bisnis  |

Sumber: Grenzer (2006:6-7)

Penataan fungsi strategis, pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan pembelajaran strategis, dan pengelolaan operasional SDM, serta peningkatan fungsi pendidikan dan pelatihan teknis, merupakan komponen penting dalam proses pengelolaan talenta dalam pengembangan SDM pemerintah daerah. Melalui pembentukan *Corporate University* Aparatur Sipil Negara, transformasi pelatihan konvensional menjadi pelatihan berbasis *Human Capital Management* menjadi penting untuk mewujudkan *Smart ASN*. Dibutuhkan widyaiswara dalam menggabungkan berbagai sistem pelatihan pendidikan yang inovatif, program pendidikan dan pelatihan yang inovatif ini mengubah semua departemen pemerintah menjadi lembaga pembelajaran. Pemerintah sebagai pemegang kebijakan dan berkewajiban memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, kinerja pemerintah selalu menjadi sumber perhatian publik di era globalisasi saat ini. Transparansi kualitas pelayanan pemerintah, terutama terkait ketepatan prosedur, keramahan, ketepatan, dan

kecepatan pelayanan, yang masih di bawah ekspektasi publik. Pemikiran birokrat yang buruk dan kualitas pelayanan publik yang tidak memadai ber-kontribusi pada etos kerja mereka yang sangat lemah. Adanya Corpu ini merupakan alternatif dan strategi untuk mengakselerasi pengembangan kompetensi pegawai supaya inline (sesuai) dengan arah pencapaian tujuan strategis organisasi.

Dihadiri perwakilan 193 negara pada September 2015 PBB mencetuskan tujuan pembangun dan menyempurnakan program MDG's sebelumnya. Tujuan pembangunan ini dikenal dengan nama *Sustainable Development Goals* (SDGs). SDGs memiliki tujuh belas tujuan yang berkaitan dengan manusia, lingkungan hidup, kesejahteraan, ketahanan pangan, kesehatan, perdamaian, dan kemitraan. Kebijakan Pelaksanaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017. Provinsi Kalimantan Barat untuk daya saing dan kompetitif dalam merealisasi *Corporate University* dan selanjutnya pencapaian strategi kebijakan Pembaharuan *Corporate University* Berbasis Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Hal ini telah dilakukan BPSDM Provinsi Jawa Timur dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi yaitu pelatihan manajerial, teknis, fungsional secara insersi dengan menerapkan materi kurikulum bertemakan dengan pencapaian SDGs. Penerapan *Corporate University* berbasis SDGs dilingkungan Lembaga Pelatihan sejalan dengan Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan dan kebijakan daerah Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) menyiapkan SDM ASN dengan aksi aktualisasi tepat sasaran dalam penerapan SDGs. Pemanfaatan sumber daya yang ada, jejaring, kolaborasi stakeholders dan untuk percepatan SDGs out put pembelajaran berkolerasi dengan tujuh belas tujuan dalam SDGs. Kompetensi ASN selaras dengan tujuan pembangunan dan isu-isu SDGs berupa menjaga keberlanjutan lingkungan, pemanfaatan sumber daya secara efisien dan pertumbuhan ekonomi inklusif serta pelibatan semua aktor untuk berpartisipasi (*leave no one behind*) dalam pencapaian SDGs.

Corpu Kalimantan Barat diharapkan dalam pelaksanaan pelatihan terdiri atas pelatihan klasikal maupun pelatihan non klasikal bersifat terintegrasi atau praktik di tempat kerja. Pengetahuan yang dihasilkan melalui penyelenggaraan Corpu untuk mampu mendukung visi-

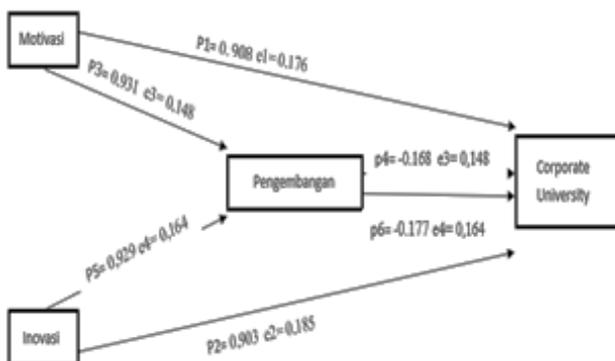
misi Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini dapat terealisasi sesuai dengan peraturan gubernur yang mengamanatkan menyusun dan mengembangkan manajemen pengetahuan dengan memanfaatkan teknologi pembelajaran secara digital yang terintegrasi dengan sistem informasi manajemen kepegawaian serta menjalin aktif melalui kerja-sama CorpU Kalimantan Barat dengan CorpU Kabupaten/Kota di Kalimantan Barat.

## II. METODE PENELITIAN

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis path. Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisis data tersebut akan dilakukan secara bertahap yang dibagi dalam beberapa analisis sampai akhirnya dirumuskan suatu pemecahan dan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatory atau penelitian penjelasan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian widyaiswara berjumlah 16 dengan metode penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis path. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan tahapan 1) uji validitas dan reliabilitas; 2) uji normalitas; 3) uji homogenitas; 4) uji kolinieritas; 5) uji autokorelasi; 6) uji path analysis. Kuesioner kepada 16 kuesioner Widyaiswara di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat dan berdasarkan ciri-ciri data lapangan dan tujuan penelitian. Isu penelitian tentang bagaimana kesiapan widyaiswara dengan pendekatan kualitas dalam pembentukan *Corporate University* BPSDM Kalimantan Barat. Pengertian hipotesis pada penelitian kuantitatif.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian



Gambar 1. Hasil path

Dari hasil olahan data dihasilkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *Corporate University*. Output spss di atas memberikan nilai *standardized beta earns* pada persamaan (1) sebesar 0,908. Nilai koefisien *standardized beta* 0,908 merupakan nilai jalur p1. Sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus  $e1 = \sqrt{1 - 0,824} = 0,176$ . Besarnya nilai  $r^2$  (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,815 yang artinya variabel Inovasi dapat menjelaskan variabel *Corporate University* sebesar 81,5%, sedangkan sisanya 18,5% dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk kedalam model. Hasil dari uji t tersebut menunjukkan bahwa nilai sig. Nilai sig. dari variabel Pengembangan adalah sebesar 0,016 yang mana lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap variabel *Corporate University*. Pada output spss persamaan regresi (2) nilai *standardized beta* Motivasi adalah sebesar 0,931 dan Pengembangan adalah sebesar -0.168. Nilai *standardized beta* kebijakan realisasi 0,931 merupakan nilai jalur p3 dan nilai *standardized beta* Pengembangan -0.168 merupakan nilai jalur p4. Sementara itu untuk nilai e3 dapat dicari dengan rumus  $e3 = \sqrt{1 - 0,852} = 0,148$

Nilai sig. Dari variabel Pengembangan adalah sebesar 0,014 yang mana lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap variabel *Corporate University*. Pada output spss persamaan regresi (2) nilai *standardized beta* Inovasi adalah sebesar 0,929 dan Pengembangan adalah sebesar -0,177. Nilai *standardized beta* kebijakan realisasi 0,929 merupakan nilai jalur p5 dan nilai *standardized beta* Pengembangan -0,177 merupakan nilai jalur p6. Sementara itu untuk nilai e4 dapat dicari dengan rumus  $e4 = \sqrt{1 - 0,836} = 0,164$ . Besarnya nilai  $r^2$  (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,836 artinya variabel independen Inovasi dan Pengembangan dapat menjelaskan variabel *Corporate University* sebesar 83,6%, sedangkan sisanya 16,4% dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk kedalam model.

### B. Pembahasan

*Corporate University* akan menghasilkan 3 (tiga) dampak perubahan besar seperti pengembangan sumber daya manusia, analisis

kebutuhan pembelajaran, dan pengembangan sinergi antar multi sektor. *Corporate University* yang menekankan pada kuantitas dan kualitas, sejalan dengan tujuan organisasi untuk mewujudkan program-program strategisnya dan mengakomodasi spesialisasi yang berdampak dalam memberikan pelayanan publik. Perubahan konsep *Corporate University*, yang memposisikan semua pihak sebagai "mixer" yang terlibat dalam perumusan, pengembangan, implementasi, dan reformulasi program melalui tahap evaluasi, serta menghilangkan peran lembaga pelatihan yang sebelumnya hanya diposisikan sebagai penyusun daftar menu pelatihan, menempatkan pemangku kepentingan sebagai konsumen yang memesan pelatihan di masa depan. *Corpu* tidak harus berwujud dalam bentuk organisasi, tetapi berupa pendekatan atau metode yang diinternalisasi pada unit *learning center* atau pusat diklat *existing*. Perubahan cara, metode, persepsi dan cara melakukan penyelenggaraan pengembangan kompetensi menjadi inti penerapan *corpu*. Kompetensi ASN melalui pendekatan *Corpu* yaitu selerasi pengembangan kompetensi pegawai supaya inline (sesuai) dengan arah pencapaian tujuan strategis organisasi, alternative dan strategi untuk mengakhiri *Corpu* adalah transformasi *learning center* atau pusat diklat. Kalimantan Barat bagi seluruh Perangkat Daerah/Biro; meningkatkan kinerja Pemerintah Provinsi dalam mewujudkan visi, misi daerah untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat oleh Perangkat Daerah/ Biro.

Pengembangan Kompetensi terdiri atas: manajerial; sosial kultural; teknis; fungsional; dan pemerintahan dalam negeri. Pengelolaan *Corpu* dilakukan secara terintegrasi. Integrasi pelaksanaan *Corpu* mencakup aspek: perencanaan penganggaran; pengembangan budaya organisasi; penilaian kinerja pegawai; teknologi pembelajaran; manajemen pengetahuan; dan kebijakan pola karier. *Corpu* yang diselenggarakan dengan menerapkan prinsip pembelajaran yang terdiri atas integrasi; partisipatif; dan berkelanjutan. Poin penting sebagai bagian strategi kebijakan dalam membangun *Corporate University*, yaitu:

1. Penyusunan draft kebijakan pembentukan Kalimantan Barat *Corporate University* BPSDM yang telah melalui penelitian dan perbandingan yang luas dengan *best corporate university practice* lainnya baik di

dalam negeri maupun di luar negeri. Rancangan kebijakan tersebut telah mendapat dukungan penuh dari semua pihak terkait, termasuk pimpinan tertinggi lembaga atau induk organisasi. Mereka dapat membuat rancangan kebijakan untuk pengembangan *Corporate University* dengan bekerja sama dengan pemegang jabatan fungsional lainnya seperti perencana, legislator, peneliti, widyaiswara, dan elemen terkait lainnya.

2. Dengan merekrut tenaga ahli dari beberapa bidang/ilmu terkait, tim perumus mulai menyusun badan atau struktur organisasi *Corporate University*.
3. Tim menetapkan dan menyusun visi dan misi *Corporate University*
4. Tim mendapat dukungan dari pimpinan dalam mengembangkan kebijakan yang akan digunakan untuk mengimplementasikan sistem pendanaan dan model pembelajaran *Corpu*.
5. Tim perumus harus membuat kebijakan formal untuk penggunaan teknologi tepat guna dan sumber daya pendidikan sebagai bagian dari implementasi *Corpu* yang baru dibuat.
6. Tim perumus harus memastikan bahwa setiap komponen institusi terlibat secara penuh agar Kalimantan Barat *Corporate University* disetujui oleh seluruh bagian perusahaan.
7. Tim, dengan bantuan otoritas terkait, memikirkan potensi untuk membentuk aliansi dengan perguruan tinggi atau universitas serta lintas sector dalam kaitannya dengan pembentukan *Corpu*.
8. Membentuk tim lintas fungsi dari beberapa lini yang dapat digunakan untuk membentuk Kalimantan Barat *Corporate University*.

Kompetensi widyaiswara melalui kelembagaan dan program pelatihan menggunakan *Corporate University* dengan motivasi untuk membekali ASN dalam melayani masyarakat secara unggul, kompetitif, profesional, kredibel, dan andal sesuai dengan standar internasional. Aspek penting dari strategi *Corporate University* adalah bahwa hal itu bertujuan untuk meningkatkan kinerja serta kompetensi personel. Untuk mendukung pengembangan kualitas widyaiswara dengan fasilitas pelatihan peningkatan *intelligence*, penyesuaian, dan mensosialisasikan *best practice* baik ke dalam maupun ke luar.

Tujuan utama pengembangan kompetensi personel Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah untuk memastikan dan mempertahankan kemampuan mereka untuk memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk berkontribusi seefektif mungkin bagi organisasi (Fathurrohman, 2017). Semua organisasi pemerintah wajib mengadopsi pengembangan kompetensi dan semua hak ASN. Inovasi Widyaiswara Paradigma tradisional pembelajaran di lembaga pendidikan dan pelatihan yang hanya menekankan pada kuantitas dan target kegiatan rutin perlu diubah menjadi konsep *Corporate University* yang menekankan pada kualitas ASN dan pencapaian dari sisi kuantitas, sejalan dengan tujuan mencapai program strategis organisasi dan memfasilitasi spesialisasi. berdampak pada kebutuhan aktual organisasi dalam konteks pelayanan publik. Selain itu, persoalan analisis kebutuhan pengembangan pegawai, termasuk pendidikan dan pelatihan, yang seringkali kurang ditangani secara serius dan bertumpu pada konsep *bottom up*

*Corporate university* Aparatur Sipil Negara bersifat integratif, fleksibel, partisipatif, dan berkelanjutan guna mempercepat terwujudnya pemerintahan Kalbar yang berkelas dunia karena tuntutan dan perubahan reformasi, sangat penting bagi organisasi berbasis kompetensi. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam sebuah organisasi pemerintah untuk maju dengan menawarkan layanan dan mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan kompetitif (Widarno, B. & Irawan, 2021), menghasilkan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi (Anggraini et al., 2021). Spirit motivasi dan inovasi widyaiswara dalam menciptakan kerangka kompetensi yang memanfaatkan berbagai tingkat keahlian profesional dan ilmiah dapat kemudahan penggunaan dan kepastian dalam pemanfaatannya dan sebagai instrumen untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya serta mendorong pertumbuhan pengetahuan, kebijaksanaan, dan pembelajaran dalam individu dan organisasi (Allen & Loyd, 2002). Instansi pemerintah harus berinvestasi dalam sumber daya manusia mereka jika mereka ingin terus melayani sebagai pegawai negara yang relevan dalam revolusi industri keempat (Ferdian et al., 2021). Kompetensi adalah jumlah pengetahuan umum, kemampuan,

keterampilan, dan kualitas lain seseorang yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas pekerjaan mereka dan berkontribusi untuk memenuhi kebutuhan majikan mereka pada tingkat posisi yang mereka pegang (Sedarmayanti, 2016). Meningkatnya kompetensi widyaiswara akan berdampak pada pengembangan *Corperation University* dan kompetensi kepemimpinan. Merancang program berdasarkan perubahan pola pikir dan budaya seperangkat perilaku birokrasi yaitu PDCA (*plan, do, check and act*), perspektif sosiologis sangat berguna dalam meningkatkan dan mengembangkan pelatihan manajemen (Fitriasari, 2021). Pemerintah menggunakan model kompetensi kepemimpinan untuk mendorong kepemimpinan di sektor publik, meniru pemimpin organisasi di sektor swasta (Mau et al., 2015). Inovasi menjadi sangat penting bagi widyaiswara, sehingga harus dikembangkan untuk menjawab apakah kebutuhan pembelajaran telah terpenuhi dan untuk menentukan apa yang dibutuhkan ASN untuk menjawab tantangan masa depan birokrasi dunia.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil penelitian ini :

1. Mewujudkan Provinsi Kalimantan Barat sebagai alat dan lembaga strategis untuk merealisasikan *Corperate University* Kalimantan Barat memenuhi pencapaian visi dan misi melalui inisiatif yang mempromosikan pembelajaran, pengetahuan, dan kebijaksanaan baik di tingkat individu maupun organisasi.
2. Widyaiswara membangun individu ASN mengutamakan peningkatan kecerdasan dalam mengelola perubahan dan tantangan untuk memajukan pemerintah daerah dengan adaptif perkembangan teknologi informasi menghasilkan pengembangan *corporate university* di berbagai institusi dalam meningkatkan kompetensi SDM.
3. Kehadiran Kalimantan Barat *Corporate University* akan berdampak terhadap spirit widyaiswara dalam peningkatan kompetensi personel yang fleksibel, terintegrasi dengan sarana dan prasarana teknologi informasi mewujudkan *Corporate University* Pemerintah Daerah Kalimantan Barat dan selanjutnya pencapaian strategi kebijakan Pembaharuan *Corporate*

University Berbasis Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs).

<https://doi.org/10.21776/ub.transformati.ve.2021.007.01.5>

## B. Saran

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi menerapkan hasil penelitian ini untuk Kalimantan Barat *Corporate University*.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, N., Maklassa, D., & Sulaiman, S. (2021). Analisa Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Teknis dan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 564–570. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.2033>
- Allen, & Loyd, V. (2002). *The Art, Science, and Technology of Pharmaceutical Compounding*. American Pharmaceutical Association.
- Anggraini, B., Hariyanti, W., & Siddiq, F. R. (2021). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderasi. *Edunomika*, 05(02), 1424–1441.
- Anitasari, P. (2020). Sebuah Pemikiran: Lembaga Kediklatan Di Pemda Sebagai Corporate University. *Jurnal Analisis Kebijakan*, 4(2), 26–39.
- Dominata, A. (2021). Strategi Kebijakan Pembentukan Brin Coorporate University. *Jurnal Inovasi Hasil Penelitian Dan Pengembangan*, 1(1), 24–35.
- Ersa Tri Fitriyasari. (2021). A Perspective Study on the Sustainability of Action for Change: Sociological Review of Wisdom Training. *Jurnal Journal of Applied Science and Advanced Technology*, 15-24
- Fathurrohman, M. (2017). *Belajar & Pembelajaran Modern Konsep Dasar, Inovasi dan Teori Pembelajaran*. Garudhawaca.
- Ferdian, K. J., Faedlulloh, D., & Ibrahim, I. (2021). Birokrasi, Disrupsi, dan Anak Muda: Mendorong Birokrat Muda menciptakan Dynamic Governance. *Jurnal Transformative*, 7(1), 112–127.
- Fitria, Suryanto, & Ali Mashuri, M. (2022). Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan World Class Government. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi & Sosial*, 11(4), 42–53. <http://www.ejournal.unmus.ac.id/index.php/societas/article/view/4339>
- Kusumowardani, A., & Suharnomo. (2016). Analisis Pengaruhmanajemen Talenta Dan Global Mindsetterhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1–15.
- Mau, Jefrianus, P., I., & K., P. (2015). Pengaruh Profitabilitas, Umur, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal. *JRAK*, 11(2), 147–156.
- dUndang-Undang No. 5 tahun 2014 Tentang AParatur Sipil Negara.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Tahir, B. (2021). Milestone Awal Bpsdm Provinsi Sulawesi Selatan Menuju Corporate University. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 3(2), 6.
- Widarno, B. & Irawan, R. (2021). Financial distress: Apakah dipengaruhi pertumbuhan penjualan, kebijakan investasi dan kebijakan pendanaan. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*.
- Wuryani. (2022). Strategi Pengembangan Corporate University Di Lingkungan Pemerintah Daerah (Studi Kasus: Badan Diklat Diy). *Media Bina Ilmiah*, 16(1978), 6977–6988. <http://ejournal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1458>