

## Peran Widyaiswara dalam Strategi Pengembangan ASN “Corporate University”

**Nurhikmah**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat, Lombok, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.29303/jseh.v6i2.86>

### Kata Kunci

**Kata kunci:** Pelatihan Nonklasikal, Pengembangan Widyaiswara, *Corporate University*, *Knowledge management*

### Keywords

**Keywords:** Non-Classical Training, Widyaiswara development, *Corporate University*, *Knowledge management*

### Abstrak

Tulisan ini membahas tentang pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*). Widyaiswara sebagai PNS yang memiliki tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan Dikjartih PNS, dan evaluasi Diklat harus mengambil peran penting dalam *Corporate University (Corpu) ASN* khususnya pengembangan pelatihan nonklasikal. Metode *Corpu ASN* menekankan pada model pembelajaran 70-20-10. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggali dan mendeskripsikan terkait bentuk penerapan *corporate university* khususnya di daerah. Tulisan ini menggunakan sumber data yaitu literatur, regulasi, wawancara, dan pengalaman penulis terlibat dalam komunitas *knowledge sharing* yang menjadi bagian dari praktik membangun metode pengembangan kompetensi terpadu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode *Corpu 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. Prasyarat untuk mewujudkan hal tersebut adalah pemahaman akan visi misi organisasi dan daerah, adanya kolaborasi dan sinergitas yang terbangun dari berbagai *stakeholders*, serta kemampuan mengelola pengetahuan melalui *knowledge management*.

### Abstract

This paper discusses the development of the State Civil Apparatus competencies through an integrated learning system (*Corporate University*). Widyaiswara as a civil servant who has the task, responsibility, authority, and right to carry out these activities, and the evaluation of the Education and Training must take an important role in the *ASN Corpu*, especially the development of non-classical training. The *ASN Corpu* method emphasizes the 70-20-10 learning model. This research is qualitative in nature by exploring and describing the form of application of a corporate university, especially in the regions. This paper uses data sources, namely literature, regulations, interviews, and the author's experience of being involved in the knowledge sharing community which is part of the practice of building integrated competencies development methods. The results showed that the *Corpu ASN* method and the development of information technology encouraged job enlargement and job enrichment by widyaiswara. Widyaiswara's role is very important in building talent management, which will have an impact on achieving strategic goals for regional development and improving the quality of public services. The prerequisites for realizing this are an understanding of the vision and mission of the organization and the region, the collaboration and synergy built by various stakeholders, and the ability to manage knowledge through knowledge management.

\*Corresponding Author: Nurhikmah, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB, Lombok, Indonesia;  
Email: hikmah.rehal@gmail.com

## PENDAHULUAN

Permasalahan bangsa menjadi lahan subur bagi widyaiswara dalam mengajarkan bagaimana mengolah informasi menjadi sebuah kebijakan (Sri Mulyani:2020). Widyaiswara sebagai guru para birokrat, yang harus dapat menjawab tantangan tersebut sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dalam melaksanakan kegiatan Dikjartih, Evaluasi dan Pengembangan Diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah (Sesuai dengan Permenpan Nomor 22 Tahun 2014), Widyaiswara memiliki peran penting melalui organisasinya, yaitu lembaga penyelenggara Pelatihan, agar mampu mendorong peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara.

Sebagai upaya melakukan pembenahan birokrasi, mewujudkan pembangunan nasional dan daerah, serta perbaikan pelayanan publik, ASN harus melakukan pengembangan kompetensi sebagai upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Perkembangan teknologi informasi me n u n t u t widyaiswara dan ASN lainnya agar dalam menjalankan pelayanan publik Perkembangan tersebut mengakibatkan munculnya tuntutan kerja ASN yang *agile* (lincah), kemampuan mampu menguasai literasi digital, serta metode bekerja secara yang terintegrasi dan fleksibel. Selain itu, arah pembangunan ASN pada RPJM 2024 adalah pemerintahan berkelas dunia, yang “Smart ASN” , yaitu memiliki nasionalisme, integritas, profesionalisme, wawasan global, menguasai teknologi informasi dan Bahasa asing, *hospitality*, *networking*, dan *entrepreneurship*.

Tak bisa dimungkiri bahwa era sekarang ditandai dengan VUCA (*Volatility: rate of change, Uncertainty: unclear about the present, Ambiguity: lack of clarity about meaning of an event, Complexity: Multiple key decision factors*). Untuk itu, diperlukan adanya perubahan mindset, dalam hal ini, sudah berkembang pula VUCA untuk meng-counter VUCA tersebut. VUCA yang dimaksud adalah (*Vision, Understanding, Clarity, Awareness*). (Wibisana: 2020).

Pada dasarnya pengembangan kompetensi adalah merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 21 dan 22, bahwa baik PNS maupun PPPK berhak atas pengembangan kompetensi. Hal ini diperkuat pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, telah diatur dalam Pasal 203 bahwa pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit dua puluh (20) Jam Pelajaran dalam satu tahun. Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan melalui pendekatan sistem

pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*).

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 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.

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*.

Penelitian ini mengangkat pembahasan tentang penerapan *Corporate University* yang mulai dilakukan oleh widyaiswara di BPSDMD Provinsi NTB. Lalu, sejauh mana peran widyaiswara dalam pengembangan kompetensi ASN melalui metode *Corporate university* khususnya pada pelatihan nonklasikal dalam mencapai tujuan organisasi dan pembangunan daerah?

## TINJAUAN PUSTAKA

Tulisan ini ingin mendeskripsikan pentingnya peran widyaiswara dalam pencapaian tujuan strategis pembangunan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate university*). Suryanto (2020) menulis bahwa *ASN Corporate University (Corpu ASN)* merupakan metode pembelajaran bagi ASN yang memadukan pendekatan klasikal dan non klasikal di tempat kerja untuk mendukung pencapaian strategi organisasi dan kebijakan nasional. Pengembangan kompetensi terintegrasi ini terkait dengan visi misi strategi meliputi *working place learning, culture management, performance management, training, career management*, dan *knowledge management*. Hal terakhir terkait *knowledge management* menjadi hal yang tak bisa dipisahkan dari metode pembelajaran terintegrasi dan organisasi pembelajar (*learning organization*).

Taufiq (2020), menambahkan bahwa dalam menerapkan *Corporate University*, terdapat 6 pilar, yaitu *Leadership, Learning System, System alignment, Technology, Governance*, dan *Partnership*. Apabila

melihat pengalaman dari Kementerian Keuangan, bahwa faktor pendukung kesuksesan *Corporate University*, yaitu dukungan politik dari semua jajaran, dukungan anggaran, sinkronisasi antara *Strategic Human Capital Management, Strategic and Learning Development, dan Strategic Business Unit*. Poin-poin ini menjadi hal penting dan penentu dalam pelaksanaan *Corpu* di organisasi sektor publik.

Fauziah (2019) meneliti dan mendeskripsikan alternatif model dalam pengembangan ASN melalui paradigma baru yaitu *ASN Corporate University*. Dalam tulisan tersebut, dipaparkan pendapat, bahwa konsep *corporate university* pada birokrasi pemerintah mempunyai maksud dan tujuan yang berbeda jika dibandingkan dengan organisasi profit. Pada sektor swasta, tujuan akhir terletak pada laba yang akan didapat perusahaan dari maksimalisasi pelatihan sumber daya manusia yang selaras dengan strategi bisnis (fokus berorientasi laba). Sementara di sektor publik, fokus terakhirnya adalah bagaimana mempertahankan kepercayaan publik dengan memberikan layanan yang luar biasa.

Dengan adanya *Corporate University*, maka peran widyaiswara dan Lembaga Penyelenggara Pelatihan sangat penting dalam pengembangan kompetensi ASN. Kompetensi aparatur yang dimaksud adalah kompetensi manajerial, teknis, sosio kultural, dan pemerintahan. Model pembelajaran yang akan dibahas dalam tulisan ini adalah yang dikembangkan pertama kali oleh Michael M. Lombardo and Robert W. Eichinger dalam bukunya *The Career Architect Development Planner* yang membagi model ini dalam tiga pendekatan, yaitu 10% *education* (pembelajaran formal), 20% *social learning* dan 70% *experiential learning* (Kartikawati: 2020). McGarry (2019), menjelaskan bahwa 70 20 10 Model adalah teori *learning and development* yang rangkum semua cara berbeda yang dipelajari orang. Belajar dari pengalaman, berinteraksi dengan orang lain, atau melalui pelatihan, merupakan inti dari pendekatan ini. Organisasi menggunakan model ini untuk mengalihkan fokus dari pelatihan ke kinerja sehingga mereka dapat memberikan pendekatan pembelajaran yang lebih holistik kepada para pegawai, yaitu dengan memaksimalkan dampak pembelajaran melalui pengalaman, sosialisasi, dan metode pelatihan formal.

**METODE PENELITIAN**

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi pustaka atau penelusuran referensi, dan regulasi terkait peran widyaiswara dalam rangka pemenuhan pengembangan kompetensi ASN melalui Pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*). Sumber data juga diperoleh melalui wawancara kepada Ketua Tim Pendampingan Analisis Jabatan-Analisis Beban Kerja di Organisasi Perangkat Daerah di Pemerintah

Provinsi Nusa Tenggara Barat. Selain itu, kajian empiris yaitu pengamatan langsung sebagai partisipan dalam media *Community of Practices (CoP)* Widyaiswara, baik di Grup *WhatsApp, Telegram*, kanal Youtube, dan Google Class Room. Peneliti kemudian membaca, mencatat, menganalisis dan mengelaborasi data tersebut dengan tujuan agar mampu mendeskripsikan, menjelaskan, atau merekonstruksi suatu fenomena atau permasalahan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

*ASN Corporate University (Corpu ASN)* merupakan metode pembelajaran bagi ASN yang memadukan pendekatan klasikal dan non klasikal di tempat kerja untuk mendukung pencapaian strategi organisasi dan kebijakan nasional. Sebagai sistem pembelajaran terintegrasi, *Corpu ASN* merupakan konsep atau model pendidikan yang bisa dibedakan dengan bentuk lainnya. Hal ini bisa dilihat dari tabel berikut ini:

| Unsur            | Universitas  | Pusdiklat   | Corporate University   |
|------------------|--|---|--|
| <b>Fokus</b>     | Pendidikan   | Kebutuhan operasional                                 | Kebutuhan bisnis (kegiatan utama organisasi)   |
| <b>Pelayanan</b> | Reaktif/Proaktif   | Reaktif   | Proaktif   |
| <b>Proses</b>    | Berfokus pada dosen, pengajar, instruktur, <i>trainer</i>              | Terfragmentasi per program training                   | Terintegrasi, diikuti dengan Tindakan nyata <i>berupa on</i>   |
| <b>Metode</b>    | Program pembelajaran disusun untuk diselesaikan dalam periode tertentu | Terbatas pada <i>training</i> yang sedang berlangsung | <i>Blended learning</i> , antara praktek dan belajar di kelas. Pemanfaatan teknologi sebagai media untuk |
| <b>Materi</b>    | Kemampuan umum   | Kemampuan teknis individu                             | Kemampuan inti organisasi  |

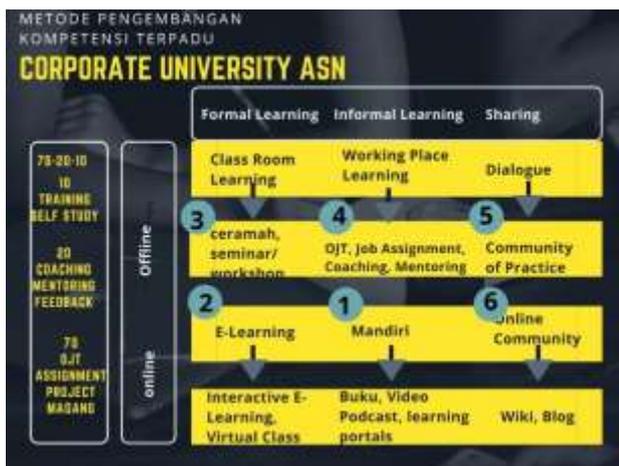
|              |                      |                                     |  |
|--------------|----------------------|-------------------------------------|--|
| <b>Peran</b> | Institusi pendidikan | Pendidikan, pelatihan, pengembangan | Bagian tak terpisahkan dalam <i>Human Capital Management</i> dan pencapaian target |
|--------------|----------------------|-------------------------------------|--|

Tabel 1. Perbedaan Universitas, Pusdiklat, dan *Corporate University*

Sumber : Herizal&Haryanto dalam Rustiny (2018)

Lalu, bagaimana agar model *Corpu ASN* ini bisa berjalan dengan efektif? Metode ini menekankan pada model pembelajaran 70-20-10. McGarry (2019), menjelaskan bahwa 70 20 10 Model adalah teori *learning and development* yang merangkum semua cara berbeda yang dipelajari orang. Belajar dari pengalaman, berinteraksi dengan orang lain, atau melalui pelatihan, merupakan inti dari pendekatan ini. Organisasi menggunakan model ini untuk mengalihkan fokus dari pelatihan ke kinerja sehingga mereka dapat memberikan pendekatan pembelajaran yang lebih holistik kepada para pegawai, yaitu dengan memaksimalkan dampak pembelajaran melalui pengalaman, sosialisasi, dan metode pelatihan formal.

Perubahan paradigma dari *Training Andragogy* ke *Learning Heutagogy* atau *Learning and development* juga sesuai dengan metode pengembangan kompetensi terpadu, dengan membuka metode- metode yang variatif, khususnya untuk pelatihan nonklasikal di tempat kerja, seperti *coaching, mentoring*, bimbingan di tempat kerja (*on the job training*), pertukaran pegawai, maupun *community of practice*.



Gambar 2. Metode Pengembangan Kompetensi Terpadu (*Corporate University*)

Sumber : Suryanto (2020), Lembaga Administrasi Negara, diolah oleh Penulis

Dari gambar tersebut, dapat dilihat bahwa bentuk dan jalur pengembangan kompetensi ASN *Corporate University (Corpu)* memberikan porsi 70 20 bagi pelatihan nonklasikal, dan 10 untuk pelatihan klasikal. Dalam tulisan Pengembangan Kompetensi melalui nonklasikal sebagaimana dimaksud dilakukan paling sedikit melalui jalur: a. *coaching*; b. *mentoring*; c. *e-learning*; d. pelatihan jarak jauh; e. *detasering (secondment)*; f. pembelajaran alam terbuka (*outbond*); g. patok banding (*benchmarking*); h. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah; i. belajar mandiri (*self development*); j. komunitas belajar (*community of practices*); k. bimbingan di tempat kerja; l. magang/praktik kerja; dan m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

Dengan model pembelajaran terintegrasi melalui *Corpu ASN* dan adanya perubahan paradigma pembelajaran, maka dapat dilihat bahwa peran strategis widyaiswara bisa ditekankan pada dua hal, yaitu adanya *job enlargement* dan *job enrichment* (Irawati: 2020). *Job enlargement* dapat dilakukan dengan pengembangan tugas Dikjartih dalam bentuk pelatihan nonklasikal, seperti *coaching, mentoring*, dan keterlibatan dalam pendampingan atau bimbingan di tempat kerja. Widyaiswara bisa mengambil peran-peran tersebut khususnya sebagai *coach* karena memiliki kemampuan untuk menggali potensi diri seseorang dalam koridor *learning development*. Sedangkan *job enrichment* adalah upaya pengembangan kompetensi widyaiswara seiring dengan perkembangan teknologi, misalnya melalui pemenuhan kompetensi literasi digital.

Sastrawan (2020), menyebutkan bahwa kiprah widyaiswara saat ini harus selaras dan mampu mengambil peran dalam pencapaian visi misi daerah. Widyaiswara memiliki tanggung jawab bukan hanya pada tugas pendidikan, pelatihan, tapi juga pada pengembangan sumber daya manusia. Pada konteks Nusa Tenggara Barat, kaitannya dengan metode *Corpu ASN*, telah terbit Peraturan Gubernur Nomor 47 Tahun 2020 tentang Sistem Merit dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, Pasal 9 menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi sebagai upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir. Pengembangan kompetensi PNS dilakukan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*). Dalam RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Barat, juga tercantum Cakupan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi sebagai Indikator Kinerja dari Misi 2 NTB Bersih dan Melayani melalui transformasi birokrasi yang

berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dari KKN dan berdedikasi.

Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat mengamanatkan agar widyaiswara turut serta dalam pencapaian tujuan strategis pembangunan daerah. Langkah pertama yang telah dilakukan adalah pembenahan Organisasi perangkat Daerah (OPD) melalui melakukan pendampingan seperti *On Job Training* atau pelatihan dan bimbingan di tempat kerja. Salah satu pelatihan nonklasikal yang telah dilaksanakan oleh Tim Widyaiswara BPSDMD Provinsi NTB adalah pembimbingan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Anjab-ABK) di tujuh OPD. Sinergitas dan kolaborasi juga dilakukan melalui kesepakatan dengan Pemerintah Kota Mataram terkait kerja sama untuk pendampingan Anjab-ABK. Selain Anjab dan ABK, widyaiswara juga memiliki banyak ruang pendampingan pada ASN, sebagai bagian dari pengembangan manajemen talenta. Salah satu tujuan dari pengembangan manajemen talenta khususnya di Pemerintah Provinsi NTB adalah untuk meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Tak hanya bagi ASN, berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 52 Tahun 2020 tentang Sistem Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Barat, Pasal 5 (3) yang menyebutkan sasaran perencanaan pengembangan kompetensi SDM ditujukan kepada ASN dan Non-ASN. Pola ini sekaligus menjadi bentuk pengabdian kepada masyarakat, misalnya kepada pelaku UMKM, Tenaga aparatur desa, kelompok masyarakat, dan sebagainya. Lembaga penyelenggara pelatihan merupakan rumah bagi semua widyaiswara, untuk mengembangkan diri dan memenuhi unsur pengabdian. Selain mendidik, mengajar, dan melatih, widyaiswara juga harus terus berkontribusi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Kegiatan pengabdian ini merupakan ranah sosio kultural sehingga peranan widyaiswara berdampak bagi masyarakat dan kemajuan daerah. Untuk kegiatan sosio-kultural, widyaiswara bisa bersinergi dengan *Bale Mediasi*, sebuah lembaga yang menjalankan fungsi mediasi, pembinaan dan koordinasi dalam pelaksanaan mediasi di masyarakat sesuai dengan kearifan lokal.

Metode pengembangan kompetensi terpadu melalui *Corporate University* tak bisa dilepaskan dari proses mengelola pengetahuan (*Knowledge Management*). Hal ini menjadi penting bagi organisasi agar mampu belajar dan mendokumentasikan praktik baik. Tak hanya itu, kesalahan pun wajib didokumentasikan sebagai pembelajaran untuk tidak terulang lagi. Umar (2020), menyebutkan bahwa *Knowledge Management* sebagai metode mengelola pengetahuan, secara umum fokus untuk mencapai

tujuan organisasi seperti peningkatan kinerja, keunggulan kompetitif, inovasi, berbagi ilmu/pelajaran, integrasi, dan perbaikan terus-menerus dari organisasi. *Knowledge Management* juga berfokus pada manajemen pengetahuan sebagai aset strategis yang fokus pada upaya mendorong *knowledge sharing* bagi organisasi pembelajar. Sebagai *Learning Organization* (organisasi pembelajar), proses *Knowledge Management* menjadi sangat penting.

Pengembangan metode *Corpu ASN* akan berdampak efektif apabila terjadi *Knowledge Sharing*. Budaya *knowledge sharing* akan memberikan dukungan terhadap aparatur dalam meningkatkan kemampuannya melalui pelatihan dalam kelompok diskusi untuk berbagi pengetahuan. *Knowledge Sharing* akan meningkatkan pemahaman antara sesama anggota sehingga antara anggota akan saling mendukung serta meningkatkan kinerja dan akhirnya akan menemukan proses kerja yang terbaik bagi organisasi (Mundiarsih: 2018).

ASN *Corpu* diharapkan dapat menjadi wadah bagi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah dalam melakukan kolaborasi dan akselerasi pengembangan kompetensi pegawainya secara lintas sektor. Dengan kemauan untuk melakukan *knowledge sharing*, maka *knowledge management* sebagai metode untuk mengelola perubahan dapat dilakukan. *Knowledge management* memungkinkan adanya pendokumentasian kesalahan agar tidak terulang dan kesuksesan agar dapat ditiru sebagai praktik baik. Dengan demikian, maka proses perubahan organisasi dapat berjalan lebih efektif dan kinerja dapat tercapai (Suryanto: 2020).

Salah satu hal yang perlu menjadi perhatian adalah agar adanya aturan lanjutan terkait metode *Corpu ASN* dan meliputi model pembelajaran 70 20 10. Misalnya kegiatan pendampingan atau bimbingan di tempat kerja, serta pengabdian kepada masyarakat belum mendapatkan porsi Angka Kredit (AK). Hal ini bisa dilihat dari Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, yang belum mengatur konversi JP khususnya pada kegiatan pelatihan nonklasikal yaitu pendampingan dan bimbingan di tempat kerja. Sementara ini, kegiatan pelatihan baik klasikal dan nonklasikal akan mendapat tambahan AK apabila widyaiswara melakukan kegiatan penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI).

## KESIMPULAN

Dengan menggunakan strategi pengembangan *Corporate University*, widyaiswara khususnya di BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Barat, telah melakukan praktik pelatihan nonklasikal, dengan

model pembelajaran 70 20 10, seperti pendampingan di tempat kerja (OJT) ke 7 OPD dalam penyusunan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK). Praktik ini akan terus berlanjut ke lokomotif lainnya demi mendukung pencapaian visi misi daerah. Indikator keberhasilannya adalah telah tercapainya output pendampingan. Hanya saja, dalam artikel ini belum melakukan survei ke Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sebagai penerima manfaat. Tentunya, untuk kesinambungan pendampingan, widyaiswara harus terus melakukan *job enlargement* dan *job enrichment*, agar perannya bisa benar-benar berdampak pada pengembangan kompetensi aparatur.

Metode pembelajaran terintegrasi (*Corpu ASN*) mulai dilaksanakan di berbagai Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. Oleh karena itu, dukungan regulasi dan kelembagaan menjadi sangat penting, seperti revisi Permenpan Nomor 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya, serta Peraturan LAN tentang Standar Kompetensi Widyaiswara. Penerapan 6 pilar *corporate university* dari *leadership* hingga *partnership* menjadi keberhasilan bagi penerapan strategi pengembangan *Corpu ASN*, sebagai pengejawantahan dari *learning organization*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprianti, Tuti. (2019). *Dr. H.Lalu Sajim Sastrawan: Untuk kemajuan Daerah, Widyaiswara Harus Lebih Peranannya Dibanding Selama ini*. Buletin Bale Inspirasi, Media Informasi BPSDMD Provinsi NTB. Edisi akhir Tahun 2019
- Ariyanti,Fiki. (2018). PNS Zaman Now Harus Punya 10 Kompetensi ini. Retrieved from <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3447380/pns-zaman-now-harus-punya-10-kompetensi-ini>
- Fauziah, Nike Mutiara dan Andri Wahyu Prasetyo. (2019). *ASN Corporate University: Sebuah Konsep Pendidikan dan Pelatihan di Era Disruptif*. Jurnal Civil Service Vol.13 No.2, November 2019:51 - 62
- Humas BKN. (2018). 10 Kompetensi-soft-skill yang harus dimiliki oleh PNS agar adaptif dengan perubahan zaman. Retrieved dari <https://www.bkn.go.id/berita/10-kompetensi-soft-skill-yang-harus-dimiliki-pns-agar-adaptif-dengan-perubahan-zaman>
- Irawati, Erna. 2020. Perubahan Pola Pikir Tenaga Pendidik dan Pelatih tentang Model Pembelajaran di Norma Adaptasi Baru. Disampaikan pada Acara Seminar Nasional BBPK Kementerian Kesehatan Jakarta, 18 Agustus 2020
- Kartikawati, Heni. 2020. Implementasi 10:20:70 & Evaluasi Dampak Pembelajaran Di Sektor Pemerintah. Disampaikan pada webinar dalam Rangka Ulang Tahun BPKP Ke-37, pada 28 Mei 2020
- McGarry, Olivia. 2019. What Is The 70 20 10 Model In Learning And Development? Retrieved from <https://elearningindustry.com/70-20-10-model-learning-and-development>
- Mundiarsih, Alfiah Pra. 2018. Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Melalui Knowledge Sharing. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* 12(1). <http://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/19>
- Pemerintah Indonesia. 2014. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Pemerintah Indonesia. 2014. Peraturan Menteri Pendayaganaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya
- Pemerintah Indonesia. 2020. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS
- Pemerintah Indonesia. 2020. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil
- Pemerintah Indonesia. 2018. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 9 Tahun 2018 tentang Bale Mediasi
- Pemerintah Indonesia. (2020). Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 47 Tahun 2020 tentang Sistem Merit dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat
- Pemerintah Indonesia. (2020). Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 52 Tahun 2020 tentang Sistem Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Barat
- Rustiny, Elly. (2018). Penerapan BLUD dalam Transformasi Lembaga Diklat Menjadi *Corporate University*. Majalah Jurnal Inspirasi Edisi Khusus Tahun 2018 (E-Prodising Seminar Nasional “Inovasi Menuju Corporate University”, BPSDMD Provinsi Jawa Barat
- Suryanto, Adi. 2020. Corporate University: Membangun ASN Profesional dan Berkelas Dunia. Disampaikan pada webinar dalam

Rangka Ulang Tahun BPKP Ke-37, pada 28 Mei 2020

Taufiq, Muhammad. 2020. *Rencana Implementasi ASN Corporate University*, Disampaikan pada Seminar Nasional Pusdiklat BMKG, 13 Oktober 2020

Umar, Masrizal. 2016. Digital Learning Series-Knowledge Management di Era Digital. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/rizal2407/5844b73e6623bd7e0ae4ab1a/digital-learning-series-knowledge-management-di-era-digital>

Wawancara dengan Lalu Sajim Sastrawan, Koordinator Wilayah IV DPP Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia (APWI). Ketua Tim Pendampingan Analisis Jabatan-Analisis Beban Kerja di Organisasi Perangkat Daerah di Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, pada 28 Oktober 2020

Wibisana, Bima Haria. 2020. *Tetap Produktif di Era New Normal*. Disampaikan pada Bincang Online dengan Kepala BKN. 22 Juni 2020 via Zoom Webinar

---. 2020. *Pidato Ilmiah: Widyaiswara in The Future*. Disampaikan pada Peringatan Hari Widyaiswara Nasional dan Ulang Tahun ke-XX Ikatan Widyaiswara Indonesia, 21 September 2020.