



## Model Pengembangan Corporate University melalui Platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar Kemendikbudristek

**Victor Imaduddin Ahmad**

Email: [victorimaduddin109@unisla.ac.id](mailto:victorimaduddin109@unisla.ac.id)

Universitas Islam Lamongan

**Nurotun Mumtahanah**

Email: [ningmumun76@gmail.com](mailto:ningmumun76@gmail.com)

Universitas Al Hikmah Indonesia

**Siti Suwaibatul Aslamiyah**

Email: [suwaibah0105@gmail.com](mailto:suwaibah0105@gmail.com)

Universitas Islam Lamongan

**Abstrak:** Beriringan dengan kebijakan merdeka belajar, Kemendikbudristek mencanangkan platform WKMB, strategi pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Kemendikbudristek dengan pengintegrasian seluruh sumber daya dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan pengetahuan, kecakapan, dan sikap setiap individu dalam ekosistem "Merdeka Belajar" untuk mewujudkan SDM unggul yang memiliki kapabilitas tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan corporate university model WKMB di lingkungan Kemendikbudristek, yang mencakup bagaimana paradigma model corporate university pada WKMB, dan Bagaimana implementasinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan library reseach dengan jenis penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini adalah Pertama paradigma corporate university pada WKMB tergolong Model Corporate University dengan paradigma dinamis, kedua. Implementasinya melalui tiga tahap yakni perencanaan, realisasi dan rekognisi

**Kata Kunci:** Corporate University, Winata Kinarya, Merdeka Belajar

### Pendahuluan

Di era globalisasi dan digitalisasi, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pembelajar Sepanjang Hayat (PPH) dan berkarakter unggul menjadi kian krusial. Tantangan dan peluang di masa depan menuntut SDM yang adaptif, kreatif, dan berkarakter mulia untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Secara global, laporan Bank Dunia (2019) dan Forum Ekonomi Dunia (2020) menunjukkan bahwa masa depan pekerjaan akan didominasi oleh soft skills dan karakter unggul. Laporan UNESCO (2021) dan ILO (2019) pun menegaskan perlunya pengembangan SDM yang inklusif, berkualitas, dan berdaya saing untuk menghadapi berbagai perubahan. Laporan ILO tahun 2019 tentang Masa Depan Pekerjaan memprediksi bahwa otomasi akan menggantikan 133 juta pekerjaan di seluruh dunia pada tahun 2025. Hal ini menunjukkan

perlunya pengembangan SDM yang mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan berdaya saing di era digital.<sup>1</sup>

Dalam konteks nasional, Visi Indonesia 2045 dan Strategi Nasional Pengembangan SDM 2020-2024 menekankan pentingnya pengembangan karakter, kompetensi, dan daya saing SDM untuk mewujudkan Indonesia yang maju, adil, dan makmur. Gerakan Nasional PPH menjadi wujud nyata komitmen pemerintah dalam mendorong budaya belajar sepanjang hayat dan pengembangan karakter unggul bagi masyarakat Indonesia.

Pengembangan SDM PPH dan berkarakter unggul bukan hanya tanggung jawab pemerintah, tetapi juga memerlukan kolaborasi dari berbagai pihak, termasuk sektor swasta dan masyarakat sipil. Upaya bersama ini diperlukan untuk mewujudkan SDM Indonesia yang berkualitas dan berkelanjutan, yang mampu menjawab tantangan dan peluang di era global dan nasional.

Sebagai upaya memenuhi kebutuhan pengembangan dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM), Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) meluncurkan Wiyata Kinarya Merdeka Belajar. Wiyata Kinarya Merdeka Belajar yang disingkat WKMB merupakan strategi Kemendikbudristek mengintegrasikan seluruh platform pembelajaran dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan pengetahuan, kecakapan, dan sikap setiap individu untuk mewujudkan SDM yang unggul.<sup>2</sup>

Wiyata Kinarya merupakan padanan istilah dalam bahasa Indonesia untuk corporate university. Wiyata memiliki makna pendidikan atau pengajaran, sementara kinarya bermakna bekerja. Corporate university merupakan model atau sistem pengembangan kompetensi SDM yang kini semakin menjadi pilihan bagi kementerian/lembaga di Indonesia, termasuk Kemendikbudristek. Istilah wiyata kinarya tersebut telah divalidasi atau telah dikodifikasi oleh Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, yaitu diambil dari Bahasa Sanskerta. corporate university berangkat dari dunia bisnis, yang berkepentingan mengembangkan kompetensi seluruh SDM yang dimiliki untuk memastikan kinerja organisasi tercapai dengan baik dalam jangka panjang, dan menjadi organisasi pembelajar.

Mark Allen (2002) dalam buku *The Corporate University Handbook*, mendefinisikan corporate university adalah entitas pendidikan yang merupakan alat strategis yang didesain untuk membantu organisasi induknya dalam mencapai misinya, dengan menjalankan aktivitas peningkatan pengetahuan atau wisdom individu/ organisasi tersebut.<sup>3</sup>

Konsep corporate university Dunia usaha mengambil dari prinsip pada sebuah ekosistem perguruan tinggi, sehingga disebut corporate university. Setelah berkembang di organisasi bisnis, konsep ini kemudian diadaptasi dan diimplementasikan di organisasi atau institusi publik. WKMB menerapkan prinsip corporate university, dengan beberapa adaptasi, misal jika di dalam corporate university organisasi disebut ada fakultas dan seterusnya, diganti dengan padanan yang disesuaikan agar tidak rancu jika diterapkan di Kemendikbudristek. Selain itu bisnis proses dan tahapan juga dimodifikasi menyesuaikan sistem yang ada sekaligus untuk efektifitas pelaksanaan.

Corporate university mengadopsi model pendidikan formal, namun dikemas dalam konteks organisasi dengan fokus pada pengembangan keahlian dan budaya perusahaan. Konsep ini berlandaskan beberapa teori, seperti Andragogi yang menekankan pembelajaran orang dewasa, belajar sepanjang hayat yang mendorong pembelajaran berkelanjutan,

<sup>1</sup> <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2024>

<sup>2</sup> <https://pusdiklat.kemdikbud.go.id/wujudkan-sdm-pemelajar-sepanjang-hayat-kemendikbudristek-luncurkan-wiyata-kinarya-merdeka-belajar>

<sup>3</sup> Allen, M (2002). *The Corporate University Handbook: Designing, Managing, and Growing a Successful Program*. AMACOM Div American Mgmt Assn.

komunitas belajar yang membangun kolaborasi, dan teknologi pembelajaran yang memanfaatkan teknologi untuk mendukung proses belajar.

Adaptasi konsep corporate university dalam Winata Kinarya Kemendikbud merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kompetensi dan kapabilitas pegawai di lingkungan kemendikbudristek. Dengan mengadopsi model pembelajaran yang berpusat pada pegawai, memanfaatkan teknologi pembelajaran, dan membangun komunitas belajar, Winata Kinarya diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas SDM pegawai.

### Konsep Corporate University

Mark Allen dalam buku *The Corporate University Handbook*, mendefinisikan corporate university adalah entitas pendidikan yang merupakan alat strategis yang didesain untuk membantu organisasi induknya dalam mencapai misinya, dengan menjalankan aktivitas peningkatan pengetahuan atau wisdom individu/ organisasi tersebut.<sup>4</sup>

Sementara Meister (1998) menyebutkan bahwa corporate university merupakan alat strategis terpusat untuk pendidikan dan pengembangan pegawai, alat utama untuk menyebarkan budaya organisasi dan membina pengembangan. Alat strategis ini diterapkan agar terjadi peningkatan pengetahuan oleh semua pegawai, karena sejatinya perkembangan pengetahuan tidak akan pernah berhenti sesuai dengan perkembangan zaman, perkembangan teknologi informasi, dan kebutuhan stakeholders organisasi. Jika semua pegawai memiliki keinginan untuk selalu meningkatkan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan organisasi, maka kinerja dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.<sup>5</sup> Namun dalam implementasinya pada instansi pemerintah masih terdapat pegawai yang memiliki kompetensi dan potensi yang sangat rendah, yaitu sebesar 34.57%, kualitas dan kinerja ASN masih rendah sebagaimana yang disampaikan oleh Sudrajat dalam diseminasi kebijakan Corporate University (2019).<sup>6</sup>

Menurut Singh et al (2020), studi-studi corporate university pada dasarnya terbagi menjadi lima kluster: manfaat, konseptualisasi, paradigma desain, model, dan metrik kinerja. Dalam segi manfaat, disepakati bahwa corporate university diarahkan untuk meningkatkan keunggulan bersaing (*competitive advantage*) organisasi.<sup>7</sup> Pencapaian keunggulan ini didukung oleh fungsi manajemen pengetahuan (*knowledge management*) baik dalam bentuk transfer pengetahuan, penciptaan pengetahuan, maupun pelayanan pengetahuan bagi internal organisasi (Chen et al, 2019).<sup>8</sup> Berbeda dengan departemen pelatihan yang hanya berfokus pada pelatihan pegawai, corporate university berfokus dalam mendukung strategi organisasi yang lebih dari sekedar pelatihan (Andriushchenko et al, 2022).<sup>9</sup> Termasuk dalam fungsi pendukung ini adalah menyeimbangkan antara eksplorasi dan eksploitasi dalam mendukung

---

<sup>4</sup> Allen, M. *The Corporate University Handbook: Designing, Managing, and Growing a Successful Program*. (2002) AMACOM Div American Mgmt Assn.

<sup>5</sup> Meister, Jeanne C. *Corporate Universities-Lessons in Building a World Class Workforce*. (1998) McGraw Hill New York USA

<sup>6</sup> Agus Sudrajat (2019). *Diseminasi Kebijakan Corporate University: Menggapai World Class Bureaucracy Melalui ASN Corpu*. <https://weborganisasi.jogjakota.go.id>.

<sup>7</sup> Singh, V., Verma, S., & Chaurasia, S. S. 2020. Mapping the themes and intellectual structure of Corpu: Co-citation and cluster analyses. *Scientometrics*, 122(3), 1275–1302. <https://doi.org/10.1007/s11192-019-03328-0>

<sup>8</sup> Chen, Y., Xu, Y., & Zhai, Q. 2019. The knowledge management functions of Corpu and their evolution: Case studies of two Chinese corporate universities. *Journal of Knowledge Management*, 23(10), 2086–2112. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2018-0228>

<sup>9</sup> Andriushchenko, K., Liezina, A., Kuchai, O., & Petukhova, H. 2022. Corpu as a Business Accelerator in the Field of Education. *World*, 3(3), 657–671. <https://doi.org/10.3390/world3030036>

tujuan strategis organisasi (Lissillour et al, 2023).<sup>10</sup>

Konseptualisasi corporate university sangat bervariasi antar jenis lembaga (Singh et al, 2020).<sup>11</sup> Pada dasarnya ada tiga jenis corporate university berdasarkan orientasinya: orientasi bisnis, orientasi belajar, dan orientasi manajemen pengetahuan. *corporate university* dengan orientasi bisnis merupakan lembaga yang dimiliki organisasi untuk menyediakan pelatihan yang dibutuhkan oleh bisnis. Sementara itu, corporate university yang berorientasi belajar melihat corporate university ini sebagai kerangka yang fleksibel dalam organisasi untuk membentuk dan mengimplementasikan strategi belajar organisasi. Di sisi lain, corporate university dengan orientasi manajemen pengetahuan melihat corporate university sebagai alat pengelolaan pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi.<sup>12</sup>

Paradigma corporate university dapat dibedakan menjadi paradigma statis dan paradigma dinamis. corporate university dengan paradigma statis memiliki perencanaan jangka panjang dan bersifat formal serta kaku. Sedangkan corporate university dengan paradigma dinamis merupakan perkembangan yang lebih baru yang lebih menekankan pada perubahan-perubahan yang terus menerus untuk beradaptasi dengan lingkungan persaingan yang dihadapi organisasi (Singh et al, 2019).<sup>13</sup>

Adapun model corporate university yang dikembangkan para peneliti cukup beragam. Setidaknya terdapat model kemasan pengetahuan, model permintaan belajar, model sekolah manajemen perusahaan, model tetrahedron, dan model roda Corporate university (Singh et al, 2019).<sup>14</sup> Model kemasan pengetahuan menekankan pada konsep diseminasi pengetahuan dan peningkatan pemahaman penerima. Model permintaan belajar memberikan kontrol pada pembelajar untuk menentukan sendiri proses belajar. Model sekolah manajemen menekankan pembelajaran secara reflektif. Sementara model tetrahedron merupakan model yang mengarah pada upaya menyeimbangkan antara teknologi, organisasi, dan sumberdaya manusia. Model terakhir, yaitu model roda Corporate university, dimana fokusnya mengarah pada pembelajaran organisasional yang mengandalkan sistem dan proses pengetahuan, proses jaringan dan kemitraan, proses SDM, dan proses pembelajaran.

Studi mengenai metrik kinerja Corporate university menghasilkan banyak parameter. Metrik kinerja corporate university ini misalnya mengarah pada pengembalian investasi karena corporate university memerlukan investasi yang besar dan berisiko tinggi. Aspek lain yang perlu diperiksa dalam metrik kinerja corporate university ini adalah manfaat non-operasional yang memiliki kapasitas komersial, nilai yang diciptakan, pencapaian misi, level keterbukaan pada lingkungan eksternal, peningkatan kompetensi inti, kesesuaian dengan kebutuhan konsumen dan pemasok kunci, nilai tambah ekonomis, dan dampak jangka panjang.

<sup>10</sup> Lissillour, R., & Rodriguez-Escobar, J. A. 2023. Organizational ambidexterity and the learning organization: The strategic role of a Corpu. *The Learning Organization*, 30(1), 55–75. <https://doi.org/10.1108/TLO-01-2021-0011>

<sup>11</sup> Singh, V., Verma, S., & Chaurasia, S. S. 2020. Mapping the themes and intellectual structure of Corpu: Co-citation and cluster analyses. *Scientometrics*, 122(3), 1275–1302. <https://doi.org/10.1007/s11192-019-03328-0>

<sup>12</sup> Setiawati, A., & IqbalFadillah, M. Model Pengembangan Corporate University Pada Lembaga Pelatihan Pemerintah. *Jurnal Good Governance* Vol. 19 No. 2 tahun 2023 H. 139

<sup>13</sup> Singh, V., Verma, S., & Chaurasia, S. S. 2020. Mapping the themes and intellectual structure of Corpu: Co-citation and cluster analyses. *Scientometrics*, 122(3), 1275–1302. <https://doi.org/10.1007/s11192-019-03328-0>

<sup>14</sup> Singh, V., Verma, S., & Chaurasia, S. S. 2020. Mapping the themes and intellectual structure of Corpu: Co-citation and cluster analyses. *Scientometrics*, 122(3), 1275–1302. <https://doi.org/10.1007/s11192-019-03328-0>

## **Tahapan Corporate University**

Menurut Peris-Ortiz, et al., (2018) tahapan dalam pengembangan dan implementasi corporate university terdiri atas 5 (lima) tahap yaitu:<sup>15</sup>

### **1. Tahap I: Diagnosis Awal**

Tahap diagnosis dilakukan dengan analisis menyeluruh melalui pengumpulan data dan menganalisisnya. Bisa juga dilakukan dengan menghadirkan para ahli melalui wawancara. Tentunya peran penting pimpinan dalam pengambilan keputusan sangat diperlukan.

### **2. Tahap II: Pengembangan Program Pelatihan**

Dalam tahap ini diperlukan keterlibatan semua elemen organisasi, mulai dari pimpinan puncak tertinggi sampai dengan staf terendah untuk diidentifikasi apa kebutuhan mereka dalam pengembangan dirinya untuk peningkatan kinerja organisasi. Hal ini juga dimaksudkan untuk pengembangan kurikulum pelatihan yang akan dibangun, dengan tujuan kurikulum yang dibangun memang sesuai kebutuhan setiap individu dan organisasi.

### **3. Tahap III: Pembentukan Proses dan Struktur Corporate university**

Tahap ini dilakukan untuk membangun struktur dan pemetaan proses (Standar Operasional Prosedur). Selain itu pada tahap ini juga sudah dilakukan pengembangan peraturan yang diperlukan dalam rangka penerapan Corporate university.

### **4. Tahap IV: Pengembangan dan Implementasi Learning Management System (LMS)**

Tahap ini dilakukan dengan mengintegrasikan semua tahap yang sebelumnya sudah dilakukan, mulai dari mendiagnosis kebutuhan, melakukan pengembangan pelatihan dengan membuat kurikulum, dan telah tersedianya peraturan sebagai dasar hukum dalam penyelenggaraan Corporate university. Tahap ini merupakan pembangunan sistem pembelajaran yang akan digunakan dalam penerapan Corporate university.

### **5. Tahap V: Pengetahuan dan Rilis**

Pada tahap ini saatnya Corporate university dirilis dan disampaikan kepada semua entitas organisasi. Pimpinan organisasi dapat memilih waktu yang tepat dalam menyampaikan tujuan Corporate university, aturan yang sudah dibentuk, kurikulum yang sudah dikembangkan serta sistem yang telah dibangun.

Sementara tahapan Corporate university menurut Hearn<sup>16</sup> dalam Chusminah (2015) yaitu menyelenggarakan pelatihan, memulai dan mendukung perubahan dalam organisasi, mendapatkan hasil maksimal dari investasi dalam pendidikan, membawa budaya umum, loyalitas, dan milik perusahaan, menjaga tetap kompetitif dalam perekonomian saat ini; dan mempertahankan karyawan. Sidabutar menyebutkan dalam pembentukan CU tersebut, perlu diperhatikan lima tahapan dalam pengembangan dan implementasi CU, yaitu diagnosis awal,

---

<sup>15</sup> Peris-Ortiz, M., Gomez, J.A., Marquez, P., 2018. Corporate Universities as a New Paradigm and Source of Social Innovation, Sustainability, Technology and Education in the XXI Century, in: *Strategies and Best Practices in Social Innovation: An Institutional Perspective*. 153–169. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-89857-5>

<sup>16</sup> Chusminah (2015). Analisis Implementasi Konsep Corporate University Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, Studi Kasus: PT PLN Persero, Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*, (VII;5), 86-94.

pengembangan program pendidikan, pengembangan dan implementasi Learning Management System, dan akhirnya penguatan pengetahuan akan CU dan rilis pembentukan CU.<sup>17</sup>

Studi yang paling besar tentang corporate university dilakukan oleh Abel dan Li (2012) di Amerika Serikat dan Kanada. Kedua peneliti melakukan survei terhadap 210 corporate university. Mereka menemukan bahwa ada lima hal yang sama dari semua corporate university tersebut: adanya penyesuaian dan eksekusi, pengembangan kecakapan yang mendukung kebutuhan bisnis, memakai teknologi untuk mendukung fungsi belajar, pembelajaran dan evaluasi kinerja, dan kemitraan dengan akademisi.<sup>18</sup>

Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan terkait Corporate University, misalnya jurnal yang ditulis oleh Fauziah dan Prasetyo (2020) dengan judul ASN Corporate University: Sebuah Konsep Pendidikan dan Pelatihan pada Era Disruptif, Hasil penelitiannya menunjukkan ASN Corporate University merupakan salah satu model pendidikan dan pelatihan dari paradigma pengembangan ASN konvensional menuju pengembangan ASN di “era disruptif” berbasis Core Business Organization dengan pendekatan Human Capital yang menempatkan sumberdaya manusia sebagai investasi jangka panjang suatu organisasi. Knowledge Management pada Corporate University menjadi titik sentral dalam menciptakan, mengolah, dan menyalurkan sebuah pengetahuan yang akan diterapkan pada focus learning sumber daya manusia aparatur sipil negara.<sup>19</sup>

Di Indonesia, Setiawati dan Iqbal Fadillah memberikan pemaparan yang menunjukkan bahwa corporate university di Indonesia tidak memiliki satu kesamaan yang universal. Ada beberapa model corporate university berdasarkan pada orientasinya, metodologi pembelajaran, dan target akhir yang ingin dicapai. Kesamaan diantara mereka terletak pada fokus pada efektivitas, penyelenggaraan analisis kebutuhan pelatihan, dan pemanfaatan manajemen pengetahuan.<sup>20</sup>

Berbeda

dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan Corporate University model WKMB di lingkungan Kemendikbudristek, yang mencakup bagaimana karakteristik model corporate University pada WKMB, dan Bagaimana implementasinya. Untuk itu dalam pemaparan data akan disajikan bagaimana implementasi lembaga pemerintah dalam hal ini kemendikbudristek dalam melaksanakan corporate university dari sisi sinkronisasi unit kerja yang memiliki kewenangan dalam strategi pengembangan SDM, unit kerja yang memiliki kewenangan dalam strategi pelatihan dan pengembangan SDM, serta unit lini yang menyelenggarakan tugas dan fungsi pokok dalam setiap organisasi di kemendikbudristek melalui platform WKMB.

## Wiyata Kinarya Merdeka Belajar

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) sebagai organisasi pembelajar dengan jumlah sumber daya manusia (SDM) lebih dari 124 ribu orang, memerlukan solusi strategis berbasis digital untuk memenuhi hak pengembangan kompetensi pegawai. Hak pengembangan kompetensi tersebut minimal 20 Jam Pelajaran (JP) untuk PNS dan maksimal 24 JP untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) setiap tahun.

<sup>17</sup> Sidabutar, V. T. P. (2020). Kajian Penerapan Corporate University Dalam Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*. Vol. 46, No. 1. H. 255

<sup>18</sup> Abel, A. L., & Li, J. 2012. Exploring the Corpu phenomenon: Development and implementation of a comprehensive survey. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 103–128. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21122>

<sup>19</sup> Fauziah N, M (2019). ASN Corporate University: Sebuah Konsep Pendidikan dan Pelatihan pada Era Disruptif. *E;Journal BKN*. Vol. 13 No. 2

<sup>20</sup> Setiawati, A, & Iqbal Fadillah, M, Model Pengembangan Corporate University Pada Lembaga Pelatihan Pemerintah. *Jurnal Good Governance* Vol. 19 No. 2 tahun 2023 H. 146

Hal ini sejalan dengan arahan Presiden RI mengenai Reformasi Birokrasi tematik agar semua kegiatan K/L dapat memberikan dampak sebagai sebuah strategi pembangunan mengarahkan pada empat tema makro, yaitu pengentasan kemiskinan, peningkatan investasi, digitalisasi administrasi pemerintahan, serta program aktual prioritas Presiden dan Wakil Presiden (Rum, 2023).<sup>21</sup> Tujuan dari pembangunan adalah ketercapaian kesejahteraan bagi warga masyarakat. Sebagaimana semangat inovasi dalam pembangunan, RB tematik merupakan sebuah inovasi kebijakan yang akan berdampak secara cascading pada program kegiatan pada setiap K/L.

Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek sebagai lembaga yang menjalankan amanah Undang-Undang untuk memberikan pelayanan publik yang berdasarkan Permendikbudristek No. 28 tahun 2021 memiliki tugas untuk melaksanakan penyiapan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia pendidikan dan kebudayaan. Pada dasarnya sebelum RB Tematik ditetapkan, Pusdiklat telah melaksanakan transformasi dalam pelayanan pembangunan sumber daya manusia di Kemendikbudristek dan berupaya terus mengoptimalkannya.<sup>22</sup>

Undang-undang ASN No. 5 Tahun 2014 mengamanahkan pada pasal 10 bahwa tugas ASN adalah sebagai pelaksana kebijakan publik; pelayan publik; dan perekat dan pemersatu bangsa yang merupakan satu kesatuan dan saling terkait satu dengan yang lainnya. Bahwa sebagai pelayan publik ASN dapat berfungsi memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, sekaligus dapat mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang sekaligus memiliki kompetensi manajerial, teknis, dan sosial kultural. Terhadap hal itu, Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek bertanggungjawab membangun sumberdaya manusia, yaitu ASN yang memiliki kompetensi dan kapabilitas tersebut.

Sejak 2021, Kemendikbudristek mengembangkan Wiyata Kinarya Merdeka Belajar (WKMB) sebagai sebuah ekosistem pengembangan kompetensi bagi ASN. Ekosistem ini diselenggarakan dengan memenuhi prinsip efektivitas akses, keterpaduan sistem, kesinambungan layanan, efisiensi waktu, akuntabilitas proses, interoperabilitas antar aplikasi, dan keamanan data. Dan selanjutnya ditetapkan Permendikbudristek Nomor 34 Tahun 2023, tentang Pengembangan kompetensi pegawai aparatur sipil negara kementerian pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi, Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Kementerian diselenggarakan dengan menerapkan Wiyata Kinarya Merdeka Belajar.

Wiyata kinarya merdeka belajar merupakan strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Kementerian dengan pengintegrasian seluruh sumber daya dalam pengembangan pengetahuan, kecakapan, dan mewujudkan sumber daya manusia unggul yang memiliki kapabilitas tinggi.<sup>23</sup>

WKMB lahir dari kebutuhan pengelolaan aset Human Capital di lingkungan Kemendikbudristek yang ke depannya akan menjadi sebuah Visium Kompetensi. Jika museum adalah tempat dimana menyimpan sejarah masa lalu untuk dijadikan sebagai sumber belajar yang dapat dipelajari oleh siapapun, maka visium adalah kebalikan dari museum. Visium tempat kurasi dari sumber belajar terhadap visi-visi masa depan dari kompetensi ASN yang dibutuhkan. Selain itu untuk mengumpulkan dan memudahkan berbagi pengetahuan antar semua entitas dan ekosistem yang ada di Kemendikbudristek maupun di

---

<sup>21</sup> Rum. (2023). Berkenalan dengan Konsep Reformasi Birokrasi General dan Reformasi Birokrasi Tematik. Retrieved from <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/berkenalan-dengan-konsep-reformasi-birokrasi-general-dan-reformasi-birokrasi-tematik>

<sup>22</sup> Badi'ah, N, N (2023) Digitalisasi Model Pelatihan untuk Pengembangan Kompetensi Pegawai Kemendikbudristek melalui Platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar (WKMB). *Journal On Education* Vol. 6 No. 1 Tahun 2023, 1447

<sup>23</sup> <https://wkmb.kemdikbud.go.id/>

luar. WKMB sebagai CorPU menyediakan dan memfasilitasi hal tersebut

Visi WKMB adalah Menjadi pusat unggulan pembelajaran dan pengetahuan yang mendukung visi, misi, dan program strategis Kemendikbudristek. Adapun misinya sebagai berikut:

1. Membangun sistem manajemen pembelajaran dan pengetahuan yang integratif dan berkesinambungan.
2. Mendukung manajemen talenta dalam pengelolaan karir dan pencapaian kinerja organisasi.
3. Mengembangkan sarana dan prasarana pembelajaran dan pengetahuan berbasis Teknologi Informasi yang aplikatif, inovatif, dan kolaboratif.
4. Membangun kemitraan dengan institusi penyelenggara pendidikan dan pelatihan kementerian/lembaga negara maupun swasta di dalam dan luar negeri.
5. Menyajikan solusi pembelajaran yang aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan unit kerja.

### **Pengorganisasian Winata Kinarya Merdeka Belajar**

Wiyata kinarya merdeka belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 pada Permendikbudristek Nomor 34 Tahun 2023 dilaksanakan oleh pengelola yang terdiri atas pengarah, ketua wiyata, wakil ketua wiyata, direktur wiyata, dan manajer pelatihan wiyata.<sup>24</sup>

Pengarah sebagaimana dimaksud di atas terdiri atas ketua dan anggota. Ketua sebagaimana dimaksud merupakan Menteri, adapun Anggota pengarah terdiri atas Direktur Jenderal, Inspektur Jenderal, Kepala Badan. Pengarah mempunyai tugas menetapkan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi dan talenta Pegawai ASN di Kementerian.

Ketua wiyata merupakan Sekretaris Jenderal Kementerian. Ketua wiyata mempunyai tugas: merumuskan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi dan talenta Pegawai ASN di Kementerian; dan menetapkan desain penyelenggaraan wiyata kinarya merdeka belajar. Dalam melaksanakan tugas ketua wiyata dibantu oleh wakil ketua wiyata.

Wakil ketua wiyata sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 terdiri atas empat wakil ketua wiyata, yakni (1) wakil ketua wiyata bidang manajemen pembelajaran, (2) wakil ketua wiyata bidang manajemen teknologi informasi, (3) wakil ketua wiyata bidang manajemen pengetahuan, dan (4) wakil ketua wiyata bidang manajemen talenta dan kinerja.

Direktur wiyata sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 terdiri atas (1) direktur wiyata bidang kompetensi inti, dan (2) direktur wiyata bidang kompetensi pendukung. Direktur wiyata bidang kompetensi inti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 menangani Pengembangan Kompetensi pada bidang sebagai berikut:

1. guru;
2. tenaga kependidikan;
3. pendidikan anak usia dini;
4. pendidikan dasar;
5. pendidikan menengah;
6. pendidikan vokasi;
7. pendidikan tinggi akademik;
8. riset dan teknologi;
9. kebudayaan;
10. standar pendidikan;

---

<sup>24</sup> <https://jdih.kemdikbud.go.id/>

11. kurikulum pendidikan;
12. asesmen pendidikan;
13. perbukuan pendidikan; dan
14. bahasa dan sastra.

Sedangkan Direktur wiyata bidang kompetensi pendukung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 menangani urusan:

1. perencanaan;
2. hukum;
3. sumber daya manusia;
4. organisasi dan tata laksana;
5. keuangan;
6. barang milik negara;
7. umum;
8. pengadaan barang dan jasa;
9. kerja sama;
10. hubungan masyarakat;
11. sistem pengawasan internal pemerintah; dan
12. data dan teknologi informasi.

Dalam melaksanakan tugas, direktur wiyata bidang kompetensi inti atau direktur wiyata bidang kompetensi pendukung dibantu oleh manajer pelatihan wiyata.

Manajer pelatihan wiyata sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf e merupakan jabatan fungsional ahli utama atau jabatan fungsional ahli madya yang ditugaskan oleh direktur wiyata bidang kompetensi inti atau direktur wiyata bidang kompetensi pendukung sesuai dengan kewenangan.

Manajer pelatihan wiyata mempunyai tugas:

1. menyiapkan kurikulum dan materi pelatihan;
2. melaksanakan proses pelatihan;
3. melaksanakan kemitraan pelatihan;
4. melaksanakan rekognisi kurikulum dan materi Pengembangan Kompetensi;
5. melaksanakan evaluasi pelatihan;
6. melaksanakan penjaminan mutu pelatihan; dan
7. menugaskan administrator pelatihan, sesuai dengan bidang dan urusan masing-masing.

### **Tahapan Winata Kinarya Merdeka Belajar**

Tahapan pengembangan kompetensi dan talenta SDM pada platform Winata Kinarya Merdeka Belajar Kemendikbudristek melalui tiga tahapan berikut:



Gambar 1

### Tahapan Pengembangan Kompetensi SDM pada Platform WKMB

#### 1. Perencanaan

Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Kemendikbudristek disusun untuk jangka waktu 5 tahun dan dapat ditinjau kembali setiap 1 tahun. Peninjauan kembali rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dilakukan berdasarkan pada usulan unit kerja, kebutuhan organisasi, hasil evaluasi oleh biro yang membidangi sumber daya manusia, dan/atau hasil evaluasi oleh pusat yang membidangi pendidikan dan pelatihan pegawai.

Biro yang membidangi sumber daya manusia menganalisis usulan rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dari unit kerja. Analisis usulan rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan standar kompetensi yang dibutuhkan, kebutuhan organisasi dan/atau pola karier pegawai.

Analisis usulan rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dapat melibatkan biro yang membidangi organisasi dan tata laksana, biro yang membidangi perencanaan, pusat yang membidangi pendidikan dan pelatihan pegawai; dan unit kerja pengusul.

Hasil analisis rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN diusulkan menjadi kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN. Hasil analisis rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud, untuk PNS ditetapkan oleh PPK dan PPPK ditetapkan oleh PyB.

Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 pada Permendikbudristek Nomor 34 Tahun 2023 menjadi dasar dalam menyusun rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN jangka

menengah dan rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN jangka pendek.

Rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN jangka menengah sebagaimana dimaksud ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. Rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN jangka pendek sebagaimana dimaksud ditetapkan setiap tahun. Rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN paling sedikit memuat sumber daya manusia, sarana dan prasarana, metode Pengembangan Kompetensi, dan waktu pelaksanaan.

Rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud ditetapkan oleh kepala pusat yang membidangi pendidikan dan pelatihan pegawai.

## 2. Realisasi

Tahap Realisasi ini menjadi tanggungjawab bersama antara Pusdiklad, Pusdatin BKHM dan Sekretariat Unit Utama masing-masing yang dikoordinasikan oleh Direktur Wiyata. Aplikasi WKMB tidak dibangun dari nol, tapi memanfaatkan sub sistem yang telah ada sebelumnya, yakni DikbudHR, HCDP, dan LMS.

DikbudHR adalah aplikasi khusus yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan administrasi kepegawaian di bidang pendidikan dan kebudayaan. Aplikasi ini memungkinkan pegawai menyimpan datanya secara terstruktur dan mudah dikelola, baik informasi pribadi, riwayat pekerjaan, pelatihan, prestasi dan presensi.

HCDP pendekan dari aplikasi Human Capital Development Plan adalah sistem yang mengintegrasikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud). HCDP juga dapat diartikan sebagai rencana pengembangan kompetensi (Renbangkom).

LMS adalah Aplikasi Sistem Manajemen Pembelajaran atau Learning Management System, sebuah platform e-learning yang didesain untuk pembelajaran daring, mandiri dan asinkronus dengan jumlah pegawai pembelajar (peserta) yang banyak dan masif.

Jalur pengembangan kompetensi di WKMB bisa melalui jalur Klasikal maupun Non Klasikal. Jalur klasikal seperti Seminar/ Konferensi/ Sarasehan, workshop, kursus, penataran, bimbingan teknis dan sosialisasi. Adapun jalur Non klasikal berupa coaching, mentoring, e-learning, pelatihan jarak jauh, pembelajaran alam terbuka (*outbound*) dan patok banding (*benchmarking*).

Untuk membangun ekosistem pembelajaran, kolaborasi menjadi kunci utama dalam mewujudkan WKMB, selain berkolaborasi dengan unit utama di lingkungan Kemendikbudristek, pada Maret 2023 telah dilaksanakan kolaborasi dengan Kementerian Komunikasi dan Informatika. Program kolaborasi ini berupa pelaksanaan webinar Literasi Digital dengan sasaran 24.000 ASN di Kemendikbudristek. Tidak berhenti sampai di situ, Pusdiklat dan WKMB menyambung dengan program Pelatihan Literasi Digital Lanjutan dimana hal ini untuk memenuhi amanat UU ASN

No. 5 Tahun 2014 bahwasannya setiap PNS berhak memperoleh 20 JP pengembangan kompetensi dalam setahun, dan maksimal 24 JP bagi PPPK.

Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek telah menyediakan delapan program pelatihan/paket pelatihan melalui LMS (Learning Management System) WKMB (Wiyata Kinarya Merdeka Belajar) yang dapat dipilih oleh PNS dan PPPK Kemendikbudristek setelah mengikuti Webinar Literasi Digital. Kedelapan program/paket pelatihan yang ditawarkan tersebut yakni: (1) Manajemen Informasi Pengelolaan Risiko, (2) Manajemen Informasi Kepegawaian, (3) Manajemen Informasi Akuntabilitas, (4) Manajemen Informasi Pengelolaan Kinerja, (5) Manajemen Informasi Kebahasaan dan Kebudayaan, (6) Manajemen Informasi Pelayanan Internal, (7) Manajemen Informasi Pelayanan Pendidikan Dasar dan Menengah, dan (8) Manajemen Informasi Pelayanan Pendidikan Tinggi.<sup>25</sup>

Tugas dan fungsi Pusdiklat dalam membangun SDM Kemendikbudristek untuk memiliki kompetensi manajerial, teknis, dan sosial kultural, serta adanya kesadaran untuk memberdayakan dirinya sehingga kapable, serta tetap memiliki nilai dan norma dari Core Value yang ada, yaitu berakhlak melalui berbagai macam pelatihan-pelatihan yang tersedia, baik pelatihan teknis, fungsional, dasar, dan kepemimpinan dengan berbagai metode sesuai kebutuhan.

Melalui ekosistem yang dibuat dengan prinsip interabilitas, pengembangan integrasi masih terus terbuka. Diantaranya yang sudah dikomunikasikan adalah dengan Lembaga Administrasi Negara. LAN juga mempunyai corporate university berbasis digital yang berisi platform ASN Unggul Multitenansi yang diperuntukkan bagi 4,3 juta ASN di seluruh Indonesia. tim pengelola WKMB Kemendikbudristek berintegrasi dengan LMS dari LAN yang sudah terintegrasi dengan 31 lembaga diklat di seluruh Indonesia.

### 3. Rekognisi

Tahap rekognisi dilakukan di Pusdiklat melalui sistem informasi WKMB. Jika sudah ditetapkan standar mutunya, dan pegawai sudah melakukan pengembangan kompetensi sesuai dengan perencanaan. Setelah bukti dikirim, Administrator SPK WKMB (Pusdiklat) melakukan verifikasi hasil pengolahan data. Jika sesuai ketentuan, maka poin kenaikan JP masuk pada akun atau profil masing-masing pegawai. Pegawai telah mendapatkan tambahan Jam Pelatihan dalam kompetensi tertentu.

Tahap ini dilakukan melalui aplikasi SPK, yakni sistem yang memfasilitasi realisasi dan rekognisi pengembangan kompetensi pegawai ASN yang sudah dilaksanakan berdasarkan rencana pengembangan individual (IDP) di HCDP, penugasan, dan bukti hasil pengembangan kompetensi.

---

<sup>25</sup> Badi'ah, N, N (2023) Digitalisasi Model Pelatihan untuk Pengembangan Kompetensi Pegawai Kemendikbudristek melalui Platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar (WKMB). *Journal On Education* Vol. 6 No. 1 Tahun 2023, 1449

## Siklus Pengembangan Kompetensi ASN di Ekosistem WKBM



Gambar 2

### Siklus Pengembangan Kompetensi ASN di Ekosistem WKBM

Platform WKBM ini tidak lepas dari bagian yang terpisahkan dari SPBE Kemendikbudristek, dan ini dikelola oleh berdasarkan permendikbudristek No. 8 tahun 2022 tentang SPBE Kemendikbudristek, dan yang bertanggungjawab tentang SPBE ini adalah Pusdatin

Siklus Pengembangan Kompetensi ASN di Ekosistem WKBM dilaksanakan melalui empat tahap Prosedur Operasional Standar Administrasi Pemerintahan untuk Recognisi Pengembangan Kompetensi sebagai berikut:

1. Pegawai kemendikbudristek menyampaikan kelengkapan data dan dokumen pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui aplikasi Sistem Pengembangan Kompetensi.
2. Administrator SPK Unit Kerja melakukan verifikasi data dan dokumen pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai. Dokumen yang tidak memenuhi syarat verifikasi akan dikembalikan ke pegawai kemendikbudristek.
3. Administrator SPK WKBM (Pusdiklat) melakukan verifikasi hasil pengolahan data dan melakukan rekognisi pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai ke dalam Jam Pembelajaran (JP). Permohonan rekognisi JP dapat dikembalikan bila tidak sesuai dengan ketentuan rekognisi JP.
4. Kepala Pusdiklat Pegawai memvalidasi dan menerbitkan surat keterangan telah mengikuti pengembangan Kompetensi (SPK)

## Penutup

Pengembangan SDM pembelajar di Kemendikbudristek mengalami peningkatan yang signifikan dengan digulirkannya platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar Kemendikbudristek. Platform ini membuat proses pengembangan SDM sebagaimana tujuan corporate university, dapat dilaksanakan secara masif dalam waktu yang singkat,

sejalan dengan era disrupsi.

Implementasi corporate university di WKMB Kemendikbud memiliki kelebihan dalam hal kesederhanaan. Dibandingkan dengan model corporate university pada umumnya, model WKMB hanya terdiri dari tiga tahapan: perencanaan, realisasi, dan rekognisi.

Meskipun jumlah tahapannya lebih sedikit, model WKMB terbukti efektif. Hal ini dimungkinkan karena adanya integrasi dengan platform aplikasi yang sudah ada sebelumnya. Pembentukan integrasi yang dinamis ini memudahkan proses implementasi kebijakan corporate university oleh seluruh jajaran pegawai kementerian.

Kesederhanaan tahapan dan integrasi sistem yang telah ada memungkinkan model WKMB untuk diterapkan di divisi kementerian lain. Dengan demikian, proses sosialisasi dan implementasi corporate university di berbagai divisi kementerian dapat menjadi lebih efektif dan efisien.

### Daftar Rujukan

- Abel, A. L., & Li, J. 2012. Exploring the Corpu phenomenon: Development and implementation of a comprehensive survey. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 103–128. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21122>
- Agus Sudrajat (2019). *Diseminasi Kebijakan Corporate University: Menggapai World Class Bureaucracy Melalui ASN Corpu*. <https://weborganisasi.jogjakota.go.id>.
- Allen, M (2002). *The Corporate University Handbook: Designing, Managing, and Growing a Successful Program*. AMACOM Div American Mgmt Assn.
- Andriushchenko, K., Liezina, A., Kuchai, O., & Petukhova, H. 2022. Corpu as a Business Accelerator in the Field of Education. *World*, 3(3), 657–671. <https://doi.org/10.3390/world3030036>
- Badi'ah, N, N (2023) Digitalisasi Model Pelatihan untuk Pengembangan Kompetensi Pegawai Kemendikbudristek melalui Platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar (WKMB). *Journal On Education* Vol. 6 No. 1 Tahun 2023
- Chen, Y., Xu, Y., & Zhai, Q. 2019. The knowledge management functions of Corpu and their evolution: Case studies of two Chinese corporate universities. *Journal of Knowledge Management*, 23(10), 2086–2112. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2018-0228>