

# Konsep *Corporate University* Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Dalam Integrasi Manajemen Talenta Melalui Peran Widyaiswara

Siti Maryam

Balai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar, 90243  
maryam.bdlhkms@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT / ABSTRAK

## Article history

Received:

Revised:

Accepted:

Pembentukan *Corporate University* membutuhkan sumber pembelajaran dan sumber capaian organisasi. Di dalam Corpu, kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) harus sejalan dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN terintegrasi akan melahirkan talenta untuk menjalankan *core bisnis*. Saat ini Corpu belum terintegrasi dengan tujuan organisasi. Pengembangan kompetensi ASN belum sesuai capaian organisasi. Kajian ini dilakukan dengan pendekatan organisasi yaitu rencana strategis (renstra) sebagai terjemahan kebijakan pembangunan jangka menengah organisasi. Tujuan penelitian 1). melakukan sinkronisasi (penyelarasan) pengembangan kompetensi ASN Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) dengan tujuan organisasi untuk menguatkan manajemen talenta sesuai telaahan renstra, 2) menguatkan peran widyaiswara dalam membangun konstruksi penyelenggaraan pelatihan dalam konsep *Corporate University* KLHK. Metodologi dengan pendekatan deskriptif kualitatif, populasi dari gambaran organisasi KLHK dengan perwakilan 9 (sembilan) eselon I wilayah layanan BPLHK Makassar. Responden 5 (lima) jabatan fungsional. Hasil temuan yaitu konsep Corpu yang dibangun dengan pendekatan renstra organisasi dapat menyelaraskan pengembangan kompetensi ASN dengan tujuan organisasi dalam mendukung pembangunan nasional. Kesimpulan kajian adalah renstra merupakan *entry point* dalam membangun konsep Corpu yang integral terhadap penguatan manajemen talenta dan peran widyaiswara adalah membangun konstruksi pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui penyusunan kurikulum, modul dan pengelolaan berkelanjutan yang berorientasi pada program dan tujuan renstra sebagai bentuk rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.

*Corporate University (Corpu) needs learning resources and organizational achievement sources. In Corpu, the competence of the State Civil Apparatus (ASN) must be in line with the organization's goals. Implementing integrated ASN competency development will produce talent to run the core business. Currently Corpu is not yet integrated with organizational goals. The development of ASN competencies is not yet in line with organizational achievements. Study with an organizational approach, strategic plan (renstra) as a translation of the organization's medium-term development policy. Research objectives 1). synchronize the development of ASN Ministry of Environment and Forestry (KLHK) competency with the organization's goal of strengthening talent management in accordance with the strategic plan review, 2) strengthening the role of trainer in building construction for providing training in the KLHK Corporate University concept. Methodology with a qualitative descriptive approach, population from the KLHK organizational description with representatives of nine echelon I Makassar BPLHK service areas. Respondents five functional positions. The findings are that the Corpu concept built using an organizational strategic plan approach can align ASN competency development with organizational goals in supporting national development. The conclusion of the study is that the strategic plan is an entry point in building the Corpu concept which is integral to strengthening talent management and the role of trainer is to build construction for implementing competency development through the preparation of curriculum, modules and sustainable management that is oriented towards the program and objectives of the strategic plan as a form of implementation plan for competency development.*

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license



**Kata Kunci:** Kata kunci\_1, Pengembangan kompetensi\_2, rencana strategis (renstra)\_3, capaian organisasi

**Keywords:** Keyword\_1, Competency Development\_2, Strategic Plan\_3, Organizational Achievements

## 1. Pendahuluan

Berdasarkan ketentuan Pasal 203 ayat (4a) PP No. 11/2017 Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana telah diubah dengan PP No. 17/2020 tentang perubahan atas PP No. 11/2017 tentang Manajemen PNS, dinyatakan bahwa pengembangan sistem kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan dengan pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*). Selanjutnya pengembangan kompetensi tersebut dilaksanakan untuk mendukung pelaksanaan manajemen talenta, dan pencapaian tujuan strategis organisasi serta tujuan pembangunan nasional.

Dengan demikian pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN merupakan titik awal proses manajemen talenta sekaligus juga merupakan cara bagi instansi untuk mencapai tujuannya. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap (PKS) yang dimiliki ASN merupakan modal dasar bagi instansi mencapai tujuannya. Dalam hal ini ASN menjadi motor penggerak jalannya instansi sehingga pengembangan kompetensi yang dilakukan harus sejalan dengan isi tujuan serta program yang merupakan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan instansi kementerian/lembaga/daerah (K/L/D).

Kebijakan-kebijakan yang diterjemahkan sebagai tujuan, program, sasaran dan kegiatan-kegiatan secara rinci terdapat di dalam rencana pengelolaan/pembangunan. Rencana-rencana pengelolaan disusun dalam jangka waktu tertentu, baik jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek. Salah satu jenis kebijakan yang dimiliki setiap instansi K/L/D untuk mencapai tujuan organisasi dalam bentuk rencana strategis yang dikenal dengan renstra sebagai penjabaran rencana pembangunan jangka menengah (RPJMN) periode 5 (lima) tahun.

Renstra menjadi alur pencapaian instansi dalam mencapai *goal* (tujuan) yang berisi upaya-upaya yang harus dilakukan instansi dengan melibatkan banyak sumberdaya baik manusia (ASN), finansial, sumberdaya alam, dan lainnya dalam periode waktu tertentu. Pelibatan ASN dalam pencapaian tersebut menggerakkan roda pengelolaan instansi dalam mencapai pembangunan nasional tentunya disesuaikan dengan kompetensi yang dimilikinya. Bagi seorang PNS, titian karir ini dapat berlanjut sebagai promosi pada rencana suksesi sebagaimana PP No. 11/2017 pasal 199 tentang manajemen ASN bahwa kelompok rencana suksesi berisi kelompok PNS dengan ketentuan, 1). kompetensi sesuai jabatan, 2). memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi, dan 3). memiliki penilaian kinerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir. Setiap instansi pemerintah sudah harus mempersiapkan kegiatan ini melalui inventarisasi jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap PNS; dan rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi (Pasal 205). Dengan demikian, maka seorang ASN yang berkarir sebagai PNS sudah dapat diakomodir untuk mengikuti pengembangan kompetensi baik melalui pendidikan maupun pelatihan (pasal 210).

Inventarisasi jenis kompetensi dengan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dapat dilakukan dengan pendekatan telaah renstra. Dengan menelaah renstra maka dapat diketahui program atau pun kegiatan teknis yang perlu dilakukan 5 (lima) tahun ke depan. Dengan demikian akan dapat dicapai tujuan instansi sesuai pembangunan nasional. Untuk itu maka kompetensi yang perlu ditingkatkan bagi ASN harus sesuai renstra tersebut. Pelibatan ASN sesuai arah renstra ini dapat menjadi trend/kecenderungan titik tolak proses manajemen talenta. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan dengan pola ini diharapkan dapat membangun konsep *Corporate University (Corpu)* yaitu sistem pembelajaran terintegrasi. Konsep ini sekaligus menuntut peran widyaiswara dalam lembaga-lembaga pelatihan untuk dapat membangun kurikulum pelatihan berdasarkan kebutuhan program pada renstra K/L/D dan melaksanakan pelatihan untuk membentuk kompetensi ASN hingga dapat terlihat talenta-talenta yang potensial.

Konsep Corpu sebagai sistem pembelajaran terintegrasi memiliki banyak teori bahkan di Indonesia telah diaplikasikan di lembaga pemerintahan maupun swasta. Beberapa teori sebagai rujukan diantaranya Setiawati A. dan M. I. Fadillah (2023) menjelaskan Corpu adalah bentuk penyelenggaraan pelatihan dengan tujuan utama pencapaian tujuan organisasi pembelajaran dari organisasi tersebut. Di Indonesia, istilah Corpu bukan saja diterapkan pada konteks lembaga pelatihan swasta saja namun juga lembaga pelatihan pemerintah seperti Pertamina, PLN, Telkom, Bank Mandiri, Pelindo II, dan BRI, Kementerian Keuangan, Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN), Pemerintah Provinsi Jawa Barat, dan Jawa Timur. Berbeda dengan departemen pelatihan yang hanya berfokus pada pelatihan pegawai, Corpu berfokus dalam mendukung strategi organisasi yang lebih dari sekedar pelatihan (Andriushchenko et al., 2022 dalam Setiawati A. dan M. I. Fadillah, 2023). Kompetensi pegawai akan mempengaruhi kinerja organisasi sehingga dirasa sangat penting keberadaannya dalam organisasi. Oleh karena itu, diperlukan suatu upaya pengembangan kompetensi yang terarah dan terencana. Pengembangan kompetensi itu sendiri merupakan kegiatan yang dilakukan organisasi agar dapat meningkatkan PKS pegawai melalui pembelajaran sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Said & Hussein, 2016). Pengembangan kompetensi melalui pelatihan juga menuntut peran widyaiswara agar mampu mendorong peningkatan kompetensi ASN dalam proses pelatihan. Dengan demikian peran widyaiswara dalam sistem Corpu menjadi sangat penting

Pada lembaga-lembaga pelatihan yang dimiliki instansi-instansi pemerintah belum sepenuhnya mengkomodir program renstra instansi peserta pelatihan. Penelitian terdahulu dengan topik utama renstra, lebih mengindikasikan bahwa operasionalisasi kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsi instansinya berdasarkan renstra yang disusun. Namun tidak menunjukkan bahwa kegiatan pada renstra tersebut menjadi acuan untuk dilakukannya peningkatan kompetensi ASN melalui pelatihan atau dalam bentuk lainnya (Hadiyanto & Rika M., 2021; Silfia, 2023; Warlizasusi J., 2018; Tamam B dan Djasul M, 2016; Syafputra R. dan Patirsia N.E., 2020).

Kondisi ini menunjukkan pelatihan-pelatihan yang ada belum sejalan dengan arah program atau kegiatan yang terdapat di renstra. Hal ini mengakibatkan tujuan instansi masih terpisah belum terintegrasi dengan kompetensi ASN. Bahkan cenderung tujuan instansi belum atau tidak tercapai karena pelatihan yang diberikan kepada ASN masih bertujuan untuk menjawab gap/kesenjangan kompetensi individu ASN, sehingga belum dapat memenuhi tingkat kompetensi ASN untuk berkinerja mencapai tujuan organisasi. Penelitian Herizal & Haryanto dalam Rustiny (2018) menunjukkan bahwa pusat pendidikan dan pelatihan (pusdiklat) sebagai lembaga pelatihan lebih cenderung mengisi kesenjangan/gap kompetensi ASN sebagai individu, bersifat reaktif, dan terfragmentasi per program training. Sementara itu penelitian oleh Madjid (2018) berupa pengamatan dan studi kepustakaan menunjukkan bahwa “Widyaiswara akan tetap berperan dalam Corpu dengan terus mengembangkan kompetensi terkait dengan: teknologi informasi, business proses membangun kompetensi, pengembangan *instructional system design* dan penguasaan ragam pembelajaran. Selanjutnya dalam Corpu, widyaiswara dapat berperan menjadi *Facilitating Skill, Learning Technologist* dan *Partner Skill Group Owner* (SGO). Perbedaan lembaga pelatihan dengan Corpu dijelaskan juga dalam Wahyudi H. (2022) yaitu lembaga pelatihan memiliki banyak keterbatasan seperti hanya bersifat taktis, bertujuan pada level individual, reaksioner, dan jangka pendek. Sementara itu, Corpu memiliki tujuan strategis, berada pada ranah individual sekaligus organisasional, sistematis dan komprehensif, jangka pendek dan jangka panjang. Sementara itu, widyaiswara yang berperan penting dalam Corpu telah diteliti oleh Basalamah A. S. 2022 mengenai optimalisasi peran widyaiswara dalam Corpu Kementerian Keuangan dalam hal ini mengkaji faktor-faktor yang menghambat dan mendorong widyaiswara berperan dalam Corpu. Penelitian lain oleh Setiadiputra R.Y.P., (2017) tentang urgensi program pengembangan kompetensi SDM secara berkesinambungan di lingkungan instansi pemerintah bahwa SDM sebagai aset memiliki peran penting dalam menjaga eksistensi organisasi.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) sebagai kementerian teknis telah melakukan upaya-upaya pengembangan kompetensi ASN. Hal ini merupakan langkah untuk dapat melahirkan talenta-talenta sesuai PermenLHK No.17/2021 tentang manajemen talenta. Berdasarkan tujuan PermenLHK tersebut yaitu: a) menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi; b) mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier, maka pengembangan kompetensi perlu diarahkan untuk dapat mendukung tujuan organisasi sebagaimana *core business* yang telah ditetapkan. Namun saat ini pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui pelatihan oleh lembaga pelatihan KLHK belum secara sistematis dan utuh sesuai tujuan instansi di wilayah layanan sebagaimana tercantum dalam renstra masing-masing unit kerja wilayah layanan tersebut. Selain itu juga belum mengkomodir semua ASN untuk meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan yang diperlukan oleh organisasinya. Untuk itu maka perlu dibangun sistem melalui pembelajaran integratif antara peningkatan kompetensi ASN untuk melahirkan talenta-talenta KLHK dengan tujuan organisasi melalui Corpu. Dalam hal ini maka peran widyaiswara sangat krusial untuk dapat melakukan konstruksi penyelenggaraan pelatihan bagi ASN dalam konsep Corpu.

Pada penelitian-penelitian terdahulu juga belum menunjukkan adanya keselarasan antara pelatihan untuk pengembangan kompetensi ASN dengan tujuan organisasi lingkup K/L/D. Hal ini menjadi masalah mendasar dimana di dalam Corpu yang telah terbentuk terdapat pengembangan kompetensi ASN yang belum menjadi indikasi tercapainya target pada program atau kegiatan di masing-masing K/L/D sesuai renstra. Kondisi ini menunjukkan belum ada integrasi antara Corpu dengan tujuan organisasi. Hal ini menjadi gap antara penelitian terdahulu dengan kajian peneliti saat ini. Pendekatan yang dilakukan peneliti dengan telaahan renstra dalam membangun konsep Corpu menjadi jawaban atas gap tersebut sebagai cara baru atau novelty kajian/penelitian ini. Penelaahan renstra menjadi tolak ukur terbentuknya Corpu yang integral dengan tujuan organisasi K/L/D dengan melahirkan talenta-talenta melalui peran widyaiswara di lembaga-lembaga pelatihan.

Dengan demikian maka terdapat pertanyaan atas rumusan masalah berdasarkan situasi di atas tersebut, yaitu bagaimana menyelaraskan pengembangan kompetensi ASN KLHK sesuai tujuan organisasi sehingga dapat menguatkan manajemen talenta melalui peran widyaiswara? Untuk menjawab hal tersebut maka kajian ini memiliki tujuan, yaitu 1). melakukan sinkronisasi (penyelarasan) pengembangan kompetensi ASN KLHK dengan tujuan organisasi untuk menguatkan manajemen talenta sesuai telaahan renstra, 2) menguatkan peran widyaiswara dalam membangun konstruksi penyelenggaraan pelatihan dalam konsep *Corporate University* KLHK. Manfaat yang dapat diperoleh adalah terbentuknya Corpu yang integral dengan pengembangan kompetensi ASN

untuk menguatkan manajemen talenta sesuai dengan program dan tujuan instansi K/L/D serta menguatkan peran widyaiswara dalam mendukung capaian instansi secara langsung.

## 2. Metodologi

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Moleong (2007: 6) dalam Rindah (2017) adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Penelitian kualitatif berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat atau kepercayaan orang yang diteliti dan kesemuanya tidak dapat diukur dengan angka. Desain penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif dalam bentuk tertulis atau lisan tentang seseorang atau perilaku yang dapat diamati (Rangkuan N.H.M. dkk., 2023; Nugrahani, 2008 dalam Waruwu M., 2023; Yusanto, 2019; Yulianty & Jufri (2020) dalam Fadli M.R., 2021)

Pengembangan kompetensi yang dimaksud dalam kajian ini berupa pelatihan. Untuk mendapatkan informasi kualitatif mengenai pelatihan tersebut yang dikaitkan dengan renstra dilakukan melalui gambaran instansi KLHK yang berada pada wilayah layanan Balai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan (BPLHK) Makassar. Sumber data dan informasi adalah ASN fungsional sebagai wakil unit pelaksana teknis (UPT) dari eselon I berbeda di KLHK pada wilayah layanan BPLHK Makassar yang berada di Kota Makassar. Terdapat 9 (sembilan) eselon I KLHK yang memiliki UPT di wilayah layanan BPLHK Makassar yaitu Direktorat jenderal (Ditjen) Planologi Kehutanan dan Tata Lingkungan (PKTL) dengan UPT BPKHTL Wil. VII Makassar, Ditjen Konservasi Sumberdaya Hutan dan Ekosistem (KSDAE) dengan UPT BBKSDAE SulSel dan Balai Taman Nasional Bantimurung Bulusaraung, Ditjen Pengendalian Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (PDASHL) dengan UPT BPDAS dan BPTH Wil. Sulawesi, Ditjen Pengelolaan Hutan Lestari (PHL) dengan UPT BPHL wil. XIII Makassar, Ditjen Pengendalian dan Perubahan Iklim (PPI) dengan UPT BPPI Sulawesi, Ditjen Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan (PSKL) dengan UPT BPSKL Sulawesi, Ditjen Penegakkan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Gakkum) dengan UPT BPPHLHK Wil. Sulawesi, dan Badan Standardisasi Instrumen Lingkungan Hidup dan Kehutanan (BSILHK) dengan UPT BPSILHK Makassar serta Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion (P3E) wilayah Sulawesi dan Maluku yang bertanggung jawab langsung ke sekretaris jenderal (Sekjen).

Sumber data dan informasi diperoleh melalui penyebaran *googleform* kepada 5 (lima) jabatan fungsional binaan KLHK sebanyak 25 (dua puluh lima) orang. Jabatan fungsional tersebut mewakili Eselon I dari UPT berbeda yaitu Pengendali Ekosistem Hutan (PEH), Pengawas bidang LHK, Pengendali Dampak Lingkungan Hidup (Pedal), Penyuluh Kehutanan/LH, dan Polisi Kehutanan (Polhut). Para fungsional adalah ASN yang melakukan kegiatan-kegiatan teknis di UPT wilayah.

Pemanfaatan *googleform* sudah digunakan di berbagai jenjang pendidikan (Ngafifah S., 2020; Tantri A.A.S. dan Suriani N.K.A., 2020). Bahkan pemanfaatannya juga untuk berbagai tujuan seperti pembuatan latihan soal evaluasi, media penilain motivasi belajar siswa hingga penilaian kinerja dosen sebagai kuesioner (Batubara H.H., 2016; Wulandari M., dkk., 2022; Heriyadi F., 2021). *Googleform* sebagai instrumen sangat membantu peneliti karena praktis, hemat waktu, dan *papaerless*. Selain itu dapat digunakan secara *on line*, sehingga dapat dilakukan jarak jauh. Kelebihan lainnya adalah respon atau jawaban yang masuk telah terolah sebagai diagram lingkaran atau diagram batang oleh sistem.

Pada kajian ini peneliti menyusun pertanyaan sendiri dan merancanganya dalam bentuk instrumen *googleform* sebagai kuesioner. Peneliti menuliskan informasi dalam *googleform* terkait survei terhadap kesesuaian jenis pelatihan di BPLHK Makassar 5 (lima) tahun terakhir mulai Tahun 2020-2024 dengan renstra di UPT para fungsional. Pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan renstra sebagai acuan pendekatan pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan. Pertanyaan diajukan sebanyak 5 soal, 4 soal pilhan ganda dan 1 soal dalam bentuk jawaban singkat. Diantaranya (1). kesesuaian jenis pelatihan dengan renstra di unit kerja, (2). cara meningkatkan kompetensi bila tidak ada pelatihan untuk tetap dapat melakukan kegiatan atau program yang terdapat pada renstra, (3). meminta tanggapan (setuju, cukup setuju, kurang setuju, atau tidak setuju) terhadap pernyataan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi ASN sebagai individu atau jabatan tetapi juga agar kegiatan atau program pada renstra dapat terlaksana dan tujuan instansi/organisasi dapat tercapai, (4). meminta tanggapan (sesuai pilihan pada soal) mengenai dasar penetapan inventarisasi jenis-jenis pelatihan serta (5) meminta alasan terkait dengan jawaban pertanyaan poin ke-4.

Berikutnya peneliti mempelajari semua respon yang masuk sebagai jawaban sebagai data primer. Respon yang masuk ke sistem *googleform* dalam bentuk data dan informasi dengan hasil yang terolah berupa grafik (bar), diagram lingkaran dan esai singkat. Selain data primer, peneliti juga menggunakan data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, berita *on line*, *textbook on line*, jurnal-jurnal dan literatur lain. Selanjutnya

peneliti melakukan pengamatan dengan membaca, mencatat, menganalisis, dan mengelaborasi data-data tersebut.

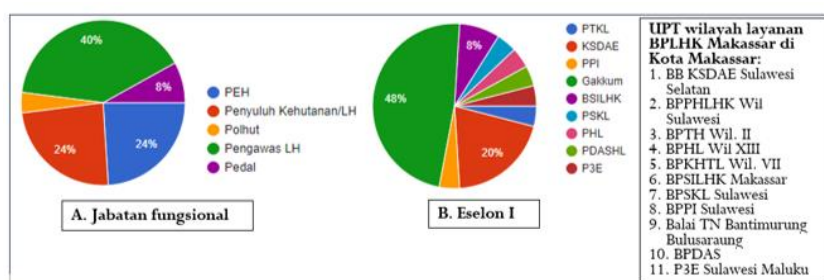
Menurut Sugiyono (2007:147) dalam Kusnadi Y. dan Muthoharoh (2016) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Peneliti menggunakan tehnik analisis data secara deskriptif sehingga memberikan informasi yang dapat menjelaskan, atau merekonstruksi suatu fenomena atau permasalahan. Analisis deskriptif adalah metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Pada analisis deskriptif, data dan informasi biasanya ditampilkan dalam bentuk tabel biasa atau tabel frekuensi, grafik, diagram batang, diagram garis, diagram lingkaran, ukuran pemusatan data, ukuran penyebaran data dan sebagainya. Humaira H.W. dan Firdaus A. (2016) juga menyatakan deskriptif analisis yaitu menggambarkan analisis pendapat responden dan narasumber, masyarakat serta sumber-sumber hukum sekunder lainnya. Data-data tersebut diteliti dan dipelajari secara menyeluruh.

Waruwu M. (2023) dalam penelitiannya, analisis deskriptif kualitatif diarahkan untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian terdahulu melalui buku, jurnal-jurnal maupun literatur lain. Data-data dianalisis dengan mengklasifikasi, menemukan kesamaan dan perbedaan, memberikan pandangan dan menggabungkan. Analisis deskriptif adalah yang paling dasar dan mudah dilakukan serta tidak memerlukan metode yang kompleks/rumit. Namun terdapat kelemahannya yaitu tidak bersifat signifikan, rentan terhadap bias karena sifatnya yang subjektif, dan sulit diverifikasi ulang karena sifatnya yang berdasarkan observasi dan sesuai konteks.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Sinkronisasi (Penyelarasan) Pengembangan Kompetensi ASN KLHK Dengan Tujuan Organisasi Untuk Memperkuat Manajemen Talenta Sesuai Telaahan Renstra

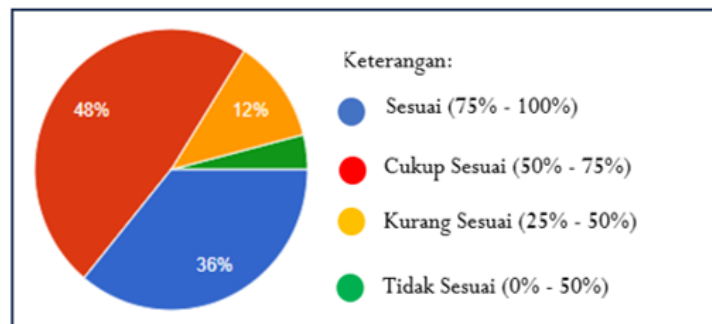
Optimalisasi kompetensi ASN menjadi unsur penting dalam penguatan internal organisasi. Hal ini karena ASN sebagai SDM penggerak jalannya roda organisasi. Optimalisasi kompetensi ini harus sejalan dengan tujuan organisasi agar terjadi kesesuaian antara misi organisasi dengan sasaran pembangunan nasional dan kinerja ASN yang diharapkan. Dengan demikian kinerja ASN dapat mendukung kinerja utama organisasi. Pencapaian tersebut tentunya dengan menyelaraskan kompetensi ASN dengan program atau kegiatan sesuai tujuan atau capaian organisasi agar kinerja ASN dan kinerja organisasi saling mendukung. Dengan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, ASN akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugasnya, meningkatkan kualitas pelayanan, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Hal ini sebagai kondisi ideal yang diharapkan semua organisasi termasuk KLHK. Sumber data dan informasi dari berbagai jabatan fungsional pada 9 (sembilan) eselon I KLHK di wilayah Makassar memberikan pernyataan dalam kuesioner untuk kajian ini. Jabatan fungsional tersebut berasal dari UPT wilayah layanan BPLHK yang terdapat di Kota Makassar (gambar 1).



Gambar 1. Asal sumber dan informasi.

Harapan ini sesuai hasil survei yang menyatakan sepenuhnya setuju bahwa peningkatan kompetensi ASN untuk kepentingan organisasi. ASN dapat melaksanakan program atau kegiatan yang tertuang di renstra unit kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pengembangan kompetensi menjadi embrio terhadap proses manajemen talenta tersebut. Sebagaimana dijelaskan Cascio, W. F (2018) dalam Mustamin (2023) menyimpulkan kajiannya, bahwa manajemen talenta berperan penting dalam optimalisasi kinerja ASN diantaranya melalui identifikasi bakat, pengembangan kompetensi, dan peningkatan motivasi. Manajemen talenta dapat membantu ASN mencapai potensi terbaiknya, meningkatkan kualitas pelayanan, dan memenuhi tuntutan yang semakin kompleks dalam pelayanan publik. Untuk menyesuaikan tuntutan perkembangan dunia luar dalam pelayanan publik dan pemenuhan pencapaian tujuan organisasi, ASN KLHK sendiri melakukan

pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang tersedia di BPLHK Makassar. Namun pengembangan kompetensi ini masih menunjukkan variasi kesesuaian yang berbeda terhadap renstra di unit kerjanya (sesuai 36%, cukup sesuai 48%, kurang sesuai 12%, tidak sesuai 4%) (Gambar 2).



**Gambar 2.** Tingkat kesesuaian jenis pelatihan dengan renstra.

Gambar 2 menunjukkan tingkat kesesuaian berbeda antara renstra dari masing-masing UPT dengan jenis pelatihan pada BPLHK Makassar. Hal ini karena setiap UPT dan eselon memiliki tugas pokok dan fungsi (tupoksi) berbeda. Walaupun demikian masih terdapat beberapa kegiatan yang relevan meskipun tupoksi organisasi berbeda. Dari tupoksi-tupoksi tersebut untuk menjalankan kegiatan sesuai renstra perlu dilakukan peningkatan kompetensi bagi ASN. Namun tidak semua pengembangan kompetensi melalui pelatihan terdapat pada program pelatihan BPLHK Makassar. Oleh karena itu ASN melakukan kegiatan lainnya untuk memenuhi gap/kesenjangan individu ASN dan gap kinerja organisasi. Para pejabat fungsional banyak melakukan kegiatan pengembangan kompetensi dalam bentuk klasikal seperti mengikuti webinar (36%) dan kegiatan non klasikal (belajar mandiri 74%) seperti mempelajari *textbook*, mempelajari peraturan teknis, melihat di media sosial, pengalaman sekolah dan lainnya. Pengembangan kompetensi yang dipilih pejabat fungsional lebih banyak non klasikal juga menjadi pilihan tepat mengembangkan diri dalam berkinerja terhadap organisasi. Hal ini sesuai PerLAN No 5/2018 yang menjelaskan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan berbagai cara klasikal maupun non klasikal.

Lepak dan Snell (2016) dalam Mustamin (2023) menyatakan bahwa pengembangan kompetensi harus berkelanjutan dan terintegrasi dengan kebutuhan organisasi. Responden memberikan pernyataan sesuai hal tersebut sebagaimana hasil survei yang menunjukkan sebanyak 56% setuju bahwa inventarisasi jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan KLHK berdasarkan renstra unit kerja eselon I. Hal ini menunjukkan jenis-jenis pelatihan terintegrasi dalam renstra dan sesuai kebutuhan organisasi. Renstra pun juga merupakan kebijakan yang bersifat berkelanjutan. Perumusan pengembangan kompetensi ASN secara ideal harus dapat menjawab kebutuhan ASN yang profesional dan memenuhi kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu maka pendekatan melalui telaahan renstra mejadi suatu jawaban saat ini terhadap konsep Corpu yang terintegrasi dengan manajemen talenta. Beberapa alasan penting yang dikemukakan pejabat fungsional dalam kuesioner terkait hal tersebut antara lain *“sebagai ASN penting bekerja berdasarkan target/program nasional yang diterjemahkan secara teknis dalam renstra unit organisasi; agar tercapai kesesuaian target renstra, dalam upaya mendukung renstra unit kerja diperlukan kompetensi ASN yang dapat menjalankan kegiatan untuk mencapai keberhasilan renstra tersebut sehingga perlu diadakan pelatihan sesuai tupoksi organisasi; SKP disusun berdasarkan target kinerja; pimpinan memberikan tugas juga berdasarkan target kinerja yang merupakan penjabaran dari renstra yang tidak terpisahkan dari program nasional; pelatihan sebaiknya memperhatikan kebutuhan kompetensi eselon I; dengan pelatihan berdasarkan renstra maka kompetensi pegawai akan meningkatkan perwujudan renstra; inventarisasi jenis pelatihan berdasarkan renstra agar dapat mendukung kinerja setiap eselon; agar peningkatan kapasitas dapat mendukung kinerja dalam pelaksanaan renstra eselon I; jika mengacu pada renstra maka target kegiatan yang ada di UPT atau di eselon I sudah dapat diketahui dan dapat digunakan sebagai bahan pemetaan penyusunan pelatihan”*.

Hasil survei menguatkan pentingnya pelaksanaan penyusunan pelatihan sebagai bentuk pengembangan kompetensi ASN melalui inventarisasi kegiatan ataupun program pada renstra UPT atau eselon I. Hal ini juga sesuai *Executive summary* point tiga pada Arah Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN, KemenpanRB Tahun 2020 dimana terdapat permasalahan pengembangan kompetensi ASN yaitu bahwa pada tataran organisasional, tidak adanya kaitan antara perencanaan pembangunan nasional atau daerah menyebabkan tidak jelasnya program pengembangan kepegawaian dengan rencana strategis yang disusun.

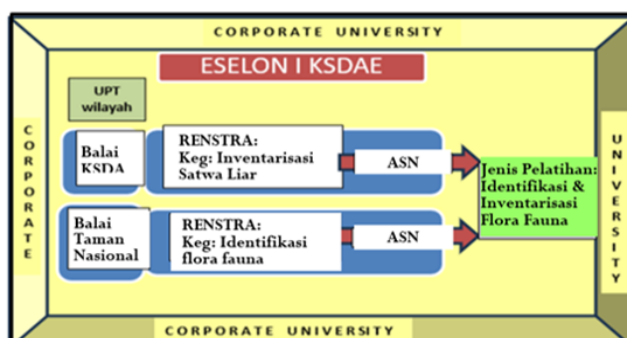
Wicaksono A., dkk. (2020) menyatakan bahwa pelaksanaan/penyelenggaraan pengembangan kompetensi pegawai tidak terlepas dari perencanaan pengembangan kompetensi pegawai. Perencanaan pengembangan kompetensi ini dimaksudkan untuk mewujudkan profesionalitas ASN dengan mempertimbangkan kebutuhan pegawai dan kebutuhan umum organisasi dengan sistem perencanaan yang rasional, *holistic* (terintegrasi),

terarah, efektif dan efisien. Oleh karena itu, setiap instansi wajib untuk menyusun perencanaan pengembangan pegawai setiap tahunnya sehingga dapat dipetakan kebutuhan pengembangan pegawai sesuai dengan kebutuhan instansi dengan jalur yang sesuai. Dengan adanya pengembangan kompetensi pegawai di instansi diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai akan terlihat sebagai kontribusi nyata terhadap organisasi melalui kegiatan ataupun program yang berlangsung dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu untuk mendukung organisasi maka peningkatan kinerja melalui pengembangan kompetensi mutlak dilakukan. Hal ini sesuai kajian Hanum et. al. (2020) dalam Setiawati R., Sutisna, A. Saefudin, Y. S. (2023) dengan temuan kinerja dipengaruhi oleh adanya pengelolaan pengetahuan dan kompetensi. Kondisi ini tentunya dilakukan dengan penyesuaian terhadap tujuan organisasi pada renstra unit kerja atau eselon I. Dengan demikian maka untuk menyelaraskan kegiatan pengembangan kompetensi ASN dengan upaya pencapaian tujuan nasional yang diterjemahkan pada lingkup terkecil sebagai renstra unit kerja, salah satunya dapat dilakukan dengan ASN Corpu. Dalam Corpu proses pembelajaran akan terus berjalan sehingga akan terjadi *knowledge learning* dan *knowledge management* menuju *organizational learning* (organisasi akan terus belajar untuk mengembangkan diri).

Gischa S. (2022) pada Kompas.com (2022) memberikan penjelasan terkait Pengertian Organisasi Pembelajaran sebagaimana dikutip dari *Learning Organization or Knowledge Management* (2006) oleh Lena Aggestam yaitu bahwa organisasi pembelajaran adalah konsep di mana organisasi dianggap mampu untuk melakukan proses pembelajaran mandiri sehingga organisasi tersebut memiliki kecepatan berpikir dan bertindak untuk merespon berbagai perubahan yang ada. Berita pada Kompas.com (2022) tersebut juga menyatakan bahwa organisasi pembelajaran pertama kali dipopulerkan oleh Peter Senge dalam bukunya yang berjudul *The Fifth Discipline* (1990), Peter mengatakan keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan dalam mengembangkan institusinya menjadi organisasi pembelajar. Organisasi pembelajar merupakan wadah bagi orang-orang yang terus menerus meningkatkan kapasitasnya untuk menciptakan hasil yang benar-benar diharapkan.

Sejalan dengan pernyataan tersebut juga didukung dengan kekuatan bahwa organisasi pemerintah adalah lokus sumber pembelajaran bagi ASN untuk mengembangkan diri sesuai kebutuhan organisasi. K/L/D dapat berperan menjadi *center of excellence* yang menjadi tempat ASN dalam mengembangkan kompetensi yang dibutuhkannya (LAN. 2021 dalam Webinar Nasional: ASN Corporate University Nasional, Membumikan Sistem Pembelajaran Terintegrasi, dikutip dari sumber berita <https://lan.go.id/?p=7190>). Hal ini merupakan penerapan Corpu dengan menjadikan organisasi sebagai pusat belajar yang di dalamnya terdapat proses pembelajaran melalui pengembangan kompetensi ASN sehingga tujuan atau program organisasi dapat tercapai. Melalui penggambaran tersebut di atas, maka didapatkan konsep Corpu yang dapat dibangun berdasarkan renstra sebagai acuan dalam pengembangan kompetensi dan menjadikan organisasi sebagai pusat belajar sebagaimana ilustrasi di bawah ini (gambar 3).



**Gambar 3.** Ilustrasi Corpu satu eselon yang sama.

Gambar 3 menunjukkan adanya kolaborasi antar UPT dalam 1 (satu) eselon yang sama. Kegiatan atau program yang sama atau sejenis dapat diinventarisir dalam 1 (satu) jenis pelatihan. Lingkup Corpu pada ilustrasi ini berada pada satu eselon (lingkup kecil). Eselon I KSDAE memiliki UPT Balai Besar KSDAE, Balai Besar Taman Nasional, Balai KSDA dan Balai Taman Nasional. ASN diberikan pengembangan kompetensi dengan pelatihan yang dapat mendukung kegiatan sesuai renstra.



**Gambar 4.** Ilustrasi Corpu lintas eselon.

Gambar 4 menunjukkan ilustrasi Corpu antar eselon I. Meskipun setiap Eselon I memiliki tupoksi berbeda, adakalanya pada UPT di wilayah terdapat kegiatan atau program yang sama. Untuk menginventarisir jenis pengembangan kompetensi ASN dapat dilakukan sinkronisasi antar renstra pada UPT tersebut. Eselon I PDASHL memiliki UPT BPDAS, Eselon I KSDAE memiliki UPT BKSDA dan Eselon I PSKAL memiliki UPT BPSKL. Masing-masing UPT memiliki renstra namun adakalanya memiliki kegiatan yang hampir sama. Kegiatan-kegiatan tersebut dapat diintegrasikan sebagai Corpu tingkat menengah/medium. Ilustrasi Pada BPDAS terdapat kegiatan penataan kelembagaan KTH, UPT BKSDA memiliki kegiatan peningkatan kapasitas kelompok sadar wisata (pokdarwis) dan di UPT BPSKL terdapat kegiatan peningkatan kapasitas kelompok hutan rakyat. Ketiga kegiatan tersebut mengandung unsur tema yang sama. Kegiatan dengan tema yang sama dapat disinergikan dalam jenis pelatihan yang sama yaitu pelatihan tata kelola KTH.

Selanjutnya lingkup Corpu paling besar dan jenjang paling tinggi terdapat pada gambar 5. Konsep Corpu ini menunjukkan kolaborasi antar eselon I dalam menjaring program yang relevan/sejenis. Sinkronisasi antar renstra eselon I dilakukan untuk mendapatkan pengembangan kompetensi bagi ASN di tingkat pusat. Pada tingkatan ini, gambaran program belum menyentuh wilayah tapak. KLHK sebagai kementerian teknis dengan wilayah pengelolaan kawasan hutan mulai dari wilayah Indonesia Barat hingga Indonesia Timur menjadikan wilayah tapak adalah pengelolaan terdepan sebagai garda penguatan, penjagaan, pengamanan dan perlindungan kawasan hutan Indoensia.



**Gambar 5.** Ilustrasi Corpu antar eselon I.

Ilustrasi gambar 5 menunjukkan Corpu dalam lingkup kementerian. Sebagai contoh Eselon I KSDAE, Eselon I PPI, dan Eselon I PSKL, ketiga eselon tersebut melakukan sinkronisasi renstra untuk dapat menginventarisir pengembangan kompetensi ASN yang saling berkaitan.

ASN yang telah mendapatkan pengembangan kompetensi diharapkan dapat berkinerja untuk organisasinya dalam sistem Corpu. Savira, E. M., dkk. (2015) menyatakan dalam kajian Grand Design Pengembangan Kompetensi ASN bahwa agar optimalisasi kompetensi pegawai menjadi unsur yang penting maka perencanaan pengembangan kompetensi harus didesain secara nasional dan juga institusional. Dalam tingkatan institusional, pengembangan kompetensi melalui telaahan renstra dapat diberikan untuk optimalisasi kompetensi pegawai yang ada atau merekrut pegawai baru dengan kompetensi yang bagus. Konsep ini dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi sesuai arahan renstra dan pencapaian kebijakan nasional.

Program pengembangan kompetensi terukur tersebut memudahkan proses munculnya talenta-talenta baru. Gasperz (2002) dalam Wicaksono A., dkk. (2020) menyatakan bahwa strategi manajemen talenta merupakan pendekatan organisasional yang terencana dan terstruktur untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan

mempertahankan pegawai-pegawai bertalenta dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk mempekerjakan pegawai yang secara konsisten memberikan kinerja unggul. Selanjutnya talenta diartikan sebagai kualitas yang dimiliki pegawai tertentu, yang sangat bernilai dan diperlukan dalam organisasi. Sudut pandang lain menyebutkan bahwa talenta adalah orang-orang yang mempunyai kualitas terbaik yang dibangun, dibina oleh organisasi untuk proses jangka panjang, dan talenta-talenta ini yang akan menjadi generasi penerus organisasi. Talenta tidak terbatas pada bidang atau level karyawan tertentu, tetapi bisa terdapat di semua level dan fungsi. Ditegaskan pula bahwa pengembangan talenta salah satunya dapat diakselerasikan melalui pengembangan kompetensi ASN melalui Corpu. Untuk mendukung pengembangan kompetensi dinyatakan bahwa setiap instansi pemerintah harus dapat menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang dituangkan dalam rencana anggaran tahunan instansi. Dengan demikian Corpu yang telah didukung secara finansial tersebut dapat menyelenggarakan pengembangan kompetensi diantaranya melalui penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga pelatihan K/L/D. Dalam proses penyelenggaraan pelatihan inilah peran penting dan strategis dilakukan oleh widyaiswara untuk meningkatkan kompetensi ASN sesuai arahan renstra sehingga dapat diketahui pegawai-pegawai yang memiliki talenta-talenta untuk melanjutkan *core bisnis* K/L/D.

### 3.2. Peran Widyaiswara Dalam Konstruksi Pelatihan Pada Konsep *Corporate University* KLHK

Konsep Corpu yang integratif dengan tujuan organisasi perlu didukung dengan penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang komprehensif pada *core bisnis* organisasi. Konsep lama dalam pengembangan kompetensi perlu diperbaharui mengikuti perkembangan inti organisasi. Berikut ini perbedaan dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi (Tabel 1).

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

Unsur	Universitas	Pusdiklat	<i>Corporate University</i>
Fokus	Pendidikan	Kebutuhan operasional	Kebutuhan bisnis (Kegiatan utama organisasi)
Pelayanan	Reaktif/Proaktif	Reaktif	Proaktif
Proses	Berfokus pada dosen, pengajar, instruktur, trainer	Terfragmentasi per program training	Terintegrasi, diikuti dengan Tindakan nyata berupa <i>on the job training</i>
Mertode	Program pembelajaran disusun untuk diselesaikan periode tertentu	Terbatas pada program yang sedang berlangsung	<i>Blended learning</i> , antara praktik dan belajar di kelas. Pemanfaatan teknologi sebagai media untuk pembelajaran
Materi	Kemampuan umum	Kemampuan teknikal individu	Kemampuan inti organisasi
Peran	Institusi pendidikan	Pendidikan, pelatihan, pengembangan	Bagian tak terpisahkan dalam <i>Human Capital Management</i> dan pencapaian target bisnis organisasi

Sumber: Rizki, Ade. dan Edy Syamsuddin (2022)

Tabel 1. memberikan pemahaman bahwa dalam konsep Corpu, pelatihan sebagai salah satu bentuk pengembangan kompetensi perlu mencermati inti dalam konteks keorganisasian K/L/D. Hal ini karena setiap organisasi memiliki tupoksi berbeda yang menjadi ciri/karakteristik tersendiri. Mathis, Robert L; Jackson, John H, 2004: Hal. 220 dalam Savira, E. M., dkk., (2015) menyatakan pelatihan strategis fokus pada usaha-usaha dalam pengembangan kompetensi, nilai, dan keunggulan daya saing untuk organisasi. Hal ini menunjukkan segala kebutuhan dalam pelatihan bertujuan mendukung capaian-capaian yang merupakan keunggulan organisasi. Oleh karena itu perlu dibangun konstruksi pelatihan yang integratif dengan nilai-nilai pada capaian organisasi. Bahkan pelatihan yang dibangun tersebut dapat memunculkan talenta-talenta yang tidak terlihat selama ini saat melakukan tupoksi organisasi. Motivasi, kerja sama dan *sharing* pengetahuan antar ASN sebagai peserta terbentuk di dalam program dan metode pelatihan.

Nurhikmah (2020) menyatakan bahwa 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*.

Pada pengembangan kompetensi melalui pelatihan, salah satu hal penting adalah hadirnya widyaiswara. Widyaiswara harus memiliki kompetensi yang cukup untuk menjawab isu kekinian dan kebutuhan pembelajaran masa depan dengan penyusunan modul pembelajaran dengan konten menarik dan berorientasi pada *problem solving*, *problem based learning*, *project based learning* dan *high impact learning* (Saksono T dan Suhartono B., 2021).

Peran widyaiswara mengelola pengetahuan, sikap dan keterampilan ASN selama pelatihan akan membentuk jejaring diantara organisasi asal peserta. Informasi LAN melalui <https://lan.go.id/?p=7190>, tertulis bahwa Deputy Bidang Kajian dan Inovasi Manajemen ASN Lembaga Administrasi Negara, Dr. Agus Sudrajat, M.Si dalam Webinar Nasional: ASN Corporate University Nasional, Membumikan Sistem Pembelajaran Terintegrasi, menyatakan “Melalui sistem pembelajaran terintegrasi bertujuan untuk mengoptimalkan pengembangan kompetensi melalui pendekatan pembelajaran yang kolaboratif, terbuka, dinamis dan saling terhubung satu dengan lainnya”. Oleh karena itu penting bagi widyaiswara menjalankan perannya tidak hanya selama di kelas pelatihan saja, namun juga berlanjut hingga peserta kembali menjalankan tugasnya di organisasi. Peran widyaiswara menjadi penghubung antara kompetensi ASN selama pelatihan dengan konstruksi program pelatihan tersebut. Hal ini memastikan bahwa konteks/materi selama pelatihan terintegrasi dalam pelaksanaan tupoksi organisasi sebagai tahapan pencapaian tujuan organisasi untuk mencapai tujuan nasional.

Dalam Corpu, agenda prioritas pembangunan nasional telah diterjemahkan dalam lingkup kebijakan renstra sebagai penjabaran rencana pembangunana jangka menengah. Dalam Webinar Nasional yang sama, Kepala Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN, Drs. Seno Hartono, DESS. menjelaskan, ASN Corpu ini akan menempatkan agenda prioritas pembangunan nasional sebagai sentral dari pengembangan kompetensi yang dibutuhkan ASN serta upayanya dalam memecahkan isu-isu strategis.

Berdasarkan pembelajaran dari ilustrasi dan referensi terkait, maka dalam membangun konsep Corpu yang terintegrasi dengan manajemen talenta, peran widyaiswara dalam konstruksi program pelatihan adalah:

1. Menyusun kurikulum yang terintegrasi dengan renstra organisasi peserta pelatihan;  
Deskripsi kurikulum menggambarkan kondisi saat ini dan arahan renstra organisasi.
2. Modul berorientasi pada permasalahan pada tupoksi sesuai renstra organisasi;  
Modul memberikan informasi-informasi penting bagi ASN untuk dapat memotivasi ASN dalam meningkatkan kemampuan ASN mencari solusi atas masalah dalam pelaksanaan tugas organisasi (*problem solving*), pembelajaran berbasis masalah (*problem based learning*), dan menjadikan ASN sebagai subjek (*project based learning*) serta memberikan dampak luas bagi organisasi (*high impact learning*);
3. Membangun jejaring pengelolaan pengetahuan berkelanjutan;  
Widyaiswara memiliki peran berkelanjutan dengan terus menjalin hubungan dengan peserta (ASN) dalam dunia kerja. Hal ini untuk memastikan pengelolaan pengetahuan di kelas pelatihan terus berlanjut hingga di unit kerja peserta sekaligus sebagai bentuk proaktif widyaiswara terhadap orientasi capaian organisasi.

## 4. Kesimpulan dan Saran

### 4.1. Simpulan

Berdasarkan tujuan kajian ini yaitu 1). melakukan sinkronisasi (penyelarasan) pengembangan kompetensi ASN KLHK dengan tujuan organisasi, 2). menguatkan peran widyaiswara dalam membangun konstruksi penyelenggaraan pelatihan pada konsep *Corporate University* (Corpu) KLHK, maka hasil temuan yang didapatkan adalah: 1). Sinkronisasi (penyelarasan) pengembangan kompetensi ASN KLHK dengan tujuan organisasi yang dilakukan melalui inventarisasi jenis pengembangan kompetensi pelatihan sesuai program dan tujuan atau kegiatan pada renstra masing-masing UPT di eselon I atau UPT lintas eselon I merupakan *entry point* dalam membangun konsep Corpu yang integral terhadap penguatan manajemen talenta; 2). Peran widyaiswara dalam konstruksi penyelenggaraan pelatihan pada konsep Corpu ini dengan cara menyusun kurikulum, modul dan pengelolaan pengetahuan berkelanjutan yang berorientasi pada program dan tujuan sesuai renstra (unit kerja peserta pelatihan) sebagai bentuk rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.

### 4.2. Saran

Kajian ini perlu ditindaklanjuti dengan penyebaran kuesioner pada tingkat struktural serta untuk fungsional pada wilayah layanan BPLHK Makassar yang berada di Indonesia Timur agar hasil yang didapat lebih komprehensif.

## Ucapan Terimakasih

Ucapan terimakasih peneliti sampaikan kepada teman-teman fungsional lingkup wilayah layanan BPLHK Makassar. Saran dan jawaban atas kuesioner menjadi sangat berarti bagi penelitian/kajian ini. Tak lupa pula peneliti ucapkan terimakasih kepada widyaiswara BPLHK Makassar yang telah mensupport selama proses penelitian/kajian ini.

## Daftar Referensi

- Basalamah A. S. (2022). Optimalisasi Peran Widyaiswara Dalam Corporate University Kementerian Keuangan. *Jurnal Good Governance*, 18(1), 51-86.  
<https://www.semanticscholar.org/paper/Optimalisasi-Peran-Widyaiswara-dalam-Corporate-Basalamah/ea74ba8c3509d749ba7f4b4892a399558ef94567>.
- Batubara H.H. (2016). Penggunaan Google Form Sebagai Alat Penilaian Kinerja Dosen Di Prodi PGMI Uniska Muhammad Arsyad Al Banjari. *Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 8(1), 39-50.  
<https://jurnal.albidayah.id/home/article/view/91/88>
- Fadli M.R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Jurnal Humanika*, 21(1), 33-54.  
[https://journal.uny.ac.id/index.php/humanika/article/download/38075/pdf\\_1](https://journal.uny.ac.id/index.php/humanika/article/download/38075/pdf_1).
- Hadiyanto & Rika Maria. (2021). Urgensi Perencanaan Strategis Dalam Meningkatkan Pengembangan dan Mutu Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2012-2024.  
[https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/download/742/pdf\\_1](https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/download/742/pdf_1).
- Heriyadi F. (2021). Penggunaan Google Forms Sebagai Media Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19 Pada Mata Pelajaran Sejarah di SMK Negeri 2 Ketapang. *Jurnal Swadesi*, II(1), 14-24.  
<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/swadesi/article/download/45421/75676589347>.
- Humaira H.W. & Firdaus A. (2016). Interferensi Bahasa Sunda Dalam Penggunaan Bahasa Indonesia Aparat Desa Kelurahan Undrusbinangun. *Jurnal Kependidikan*, 2(2), 165-174.  
<https://www.jurnal.ummi.ac.id/index.php/JUT/article/view/285>.  
<https://lan.go.id/?p=7190>. (Diakses 10 Juni 2024).  
<https://www.kompas.com/skola/read/2022/05/11/210000469/pengertian-organisasi-pembelajaran>. (Diakses 22 Juni 2024).
- Kusnadi Y. & Muthoharoh. (2016). Pengaruh Keterimaan Aplikasi Pendaftaran Online Terhadap Jumlah Pendaftar di Sekolah Dasar Negeri Jakarta. *Jurnal Paradigma*, XVIII(2), 89-101.  
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/paradigma/article/download/1183/986>.
- Madjid, N. C. (2018). "Tantangan dan Peran Widyaiswara Dalam Corporate University." *eProsiding Seminar Nasional Inovasi Menuju Corporate University*. BPSDM Provinsi Jawa Barat, 13 Desember 2018, 163-171.  
<https://klc2.kemenkeu.go.id/kms/knowledge/tantangan-dan-peran-widyaiswara-dalam-corporate-university-012475ef/detail/>
- Mustamin. (2023). Manajemen Talenta dan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN): Mengoptimalkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulawesi Selatan*, 4(2), 166-175. <https://ojs.bpsdmsulsel.id/index.php/sipatokkong/index>.
- Ngafifah. S. (2020). Penggunaan Google Form Dalam Meningkatkan Efektivitas Evaluasi Pembelajaran Daring Siswa Pada Masa Covid19 di SDIT Baitul Muslim Way Jepara. *Jurnal Studi Hukum Islam & Pendidikan* 9(2), 123-44. <https://ejournal.staidarussalamlampung.ac.id/index.php/assalam/article/view/186>.
- Nurhikmah. (2020). Peran Widyaiswara dalam Strategi Pengembangan ASN "Corporate University". *Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora*, 6(2), 122-128.  
<https://www.jseh.unram.ac.id/index.php/jseh/article/view/290>.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Manajemen Talenta ASN Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.
- Rangkuan N.H.M., Liando, D. M., & Monintja, D. K. (2023). Efektifitas Kinerja Pemerintah Dalam Progam Reaksi Respon Realief Daerah (R3D) di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Governance*, 3(1), 1-11.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/governance/article/download/47444/42177/108928>
- Rindah. (2017). Analisis Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 5(1), 109-119.  
[https://www.semanticscholar.org/paper/ANALISIS-KINERJA-APARAT-SIPIL-NEGARA-\(ASN\)-DI-DINAS-Rindah/9954de07d74acd48480e32730b87f7d49df77513](https://www.semanticscholar.org/paper/ANALISIS-KINERJA-APARAT-SIPIL-NEGARA-(ASN)-DI-DINAS-Rindah/9954de07d74acd48480e32730b87f7d49df77513)
- Rizki, A., & Edy Syamsuddin (2022). Pengembangan Sistem Pembelajaran Terintegrasi Melalui Pendekatan Desain Bppt Corporate University. *Jurnal Teknosains Kodepena*, 3(01), 9-21.  
<https://www.jtk.kodepena.org/index.php/jtk/article/download/45/31>
- Said, L. R., & Hussein, R. C. S. (2016). Pengaruh Partisipasi Karyawan Pada Pelatihan PLN Corporate University Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(2), 139-151.  
<https://doi.org/10.20527/jwm.v4i2.129>.

- Savira, E. M., dkk. 2015. *Kajian Grand Design Pengembangan Kompetensi ASN*. Pusat Kajian Reformasi Administrasi. *Kedepuitan Bidang Kajian Kebijakan*. Jakarta: PKRA-LAN.
- Setiadiputra, R.Y.P., (2017). Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Jurnal Sawala*, 5(1), 16 -22. <https://ejournal.lppmunsera.org/index.php/Sawala/article/view/465/514>
- Setiawati, A., & Fadillah, M. I. (2023). Model Pengembangan Corporate University Pada Lembaga Pelatihan Pemerintah. *Jurnal Good Governance*, 19(2), 137-155 <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/gg/article/view/626>.
- Setiawati R., Sutisna, A. Saefudin, Y. S. (2023). Analisis Systematic Literatur Review : Corporate University Sebagai Strateg Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 15(2), 250-262 . <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/69980>.
- Silfia. (2023). Evaluasi Rencana Strategi (Renstra) Periode Tahun 2013-2017 Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta Menggunakan Metode Rapid Assessment Procedures (RAP). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(4), 615-620. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7981414>.
- Syafputra, R. & Patirsia, N.E. (2020). Rencana Strategis Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkulu Utara Tahun 2016-2021. *Jurnal Professional FIS UNIVED*, 7(2), 24-28. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/prof/article/download/1275/1056>.
- Tamam, B., & Djasul, M. (2016). Analisis Implementasi Rencana Strategis (Renstra) Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Bangkalan Tahun 2013-2018. *Jurnal Pamtor*, 9(2), 85-94. <https://journal.trunojoyo.ac.id/pamator/article/view/3372>.
- Tantri, A. A. S., & Suriani, N.K.A. (2020). Pemanfaatan Google Form sebagai Alat Bantu Untuk Melaksanakan Tes Secara Daring Pada Pembelajaran Bahasa Indonesia di Kelas VIII B SMP. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 5(3), 600-608. <https://ejournal.undhiks.ac.id/index.php/assalam/article/view/186>
- Tunsiyah, S., & Soanthaon, S. M. (2021). Analisa Penerapan Corporate University di Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 28(Special Issue), 55-67. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/39982/pdf>
- Wahyudi, H. (2022). Jatim Corpu Creative Collaboration Model in Competence Development of the State Civil Apparatus in Indonesia. *Proceeding 2<sup>nd</sup> International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*, 557–566. <https://debian.stiesia.ac.id/index.php/icobuss1st/article/view/209/189>
- Warlizasusi, J. (2018). Analisis Perencanaan Strategis, Rencana Strategis dan Manajemen Strategis STAIN Curup 2015-2019. *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 2(2), 155-180. <http://journal.iaincurup.ac.id/index.php/JSMPI/article/view/664>.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896-2910. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/6187/5167/11729>.
- Wicaksono A., dkk. 2020. *Arah Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN*. Deputi Bidang SDM Aparatur. Jakarta: KemenpanRB.
- Wulandari, M., Elizabeth, A., Cerdikusman, Saputra, S., & Chantika, W. (2022). Efektivitas Penggunaan Google Form Sebagai Media Penilaian Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran TIK. *Jurnal Ilmiah Teknik Informatika dan Komunikasi*, 2(3), 9-16. <https://journal.sinov.id/index.php/juitik/article/download/322/249/826>.
- Yusanto, Y. (2019). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. *Journal of Scientific Communication*, 1(1), 1-13. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsc/article/view/7764>.