

BAB II

GAMBARAN UMUM

2.1 Gambaran Umum Provinsi Jawa Tengah

Provinsi Jawa Tengah berada di bagian tengah Pulau Jawa, secara geografis terletak antara 5°40' - 8°30' Lintang Selatan dan 108°30' - 111°30' Bujur Timur. Wilayah ini berbatasan dengan Laut Jawa di utara, Samudera Hindia serta Daerah Istimewa Yogyakarta di selatan, Provinsi Jawa Barat di barat, dan Provinsi Jawa Timur di timur. Luas wilayah Jawa Tengah mencapai 3,25 juta hektar, mencakup sekitar 25,04% dari luas Pulau Jawa dan 1,70% dari luas Indonesia. Gambaran batas wilayah administratif kabupaten/kota di Jawa Tengah dapat dilihat pada Gambar 2.2.



Gambar 2. 1 Peta Wilayah Administrasi Provinsi Jawa Tengah
Sumber : RPJMD Jawa Tengah Tahun 2013-2018

Jawa Tengah memiliki 29 kabupaten dan 6 kota, terdiri atas 573 kecamatan, 7.809 desa, dan 769 kelurahan. Kabupaten Cilacap merupakan wilayah terluas dengan luas 213.851 hektar (6,57% dari total Jawa Tengah), sedangkan Kota Semarang merupakan kota terluas (37.367 hektar atau 1,15%). Kota Magelang adalah kota terkecil dengan luas 1.812 hektar (0,06%). Topografi Jawa Tengah bervariasi, mencakup pegunungan, dataran tinggi di bagian tengah, serta dataran rendah dan wilayah pantai di utara dan selatan. Kemiringan lahan meliputi 0–2% (38%), 2–15% (31%), 15–40% (19%), dan lebih dari 40% (12%). Penggunaan lahan sangat dipengaruhi oleh kemiringan ini.. Topografi Provinsi Jawa Tengah terdiri dari wilayah daratan sebagai berikut

1. Perbedaan antara 0-100 m dari permukaan laut yang terlihat di sepanjang pantai dan dasar laut adalah 53,3 persen.
2. Gradien antara 100-500 m dari dasar laut yang membentuk separuh bagian bawah pulau adalah 27,4 persen.
3. Koefisien antara 500 dan 1000 meter di atas permukaan laut adalah 14,7%, sedangkan koefisien di dalam 1000 meter di atas permukaan laut adalah 4,6 persen.

Menurut BPS tahun 2020, jumlah penduduk Jawa Tengah mencapai 36.516.035 jiwa, terdiri dari 18.362.143 laki-laki dan 18.153.892 perempuan. Jika dibandingkan dengan sensus sebelumnya, jumlah penduduk mengalami kenaikan sekitar 4,1 juta jiwa dalam satu dekade (2010–2020), dengan laju

pertumbuhan tahunan sebesar 1,17%. Penduduk usia produktif (15–64 tahun) meningkat dari 53,83% pada 1971 menjadi 70,60% pada 2020, menunjukkan penurunan rasio ketergantungan. Pada 2020, setiap 100 orang usia produktif menanggung sekitar 42 orang yang tidak produktif (anak-anak dan lansia). Kondisi ini menunjukkan bahwa Jawa Tengah masih dalam fase bonus demografi. Seiring meningkatnya angka harapan hidup, proporsi lansia (usia 60 tahun ke atas) juga naik, dari 10,34% (2010) menjadi 12,15% (2020), yang menandai Jawa Tengah memasuki era aging population. Menurut SP2020, rasio gender di Jawa Tengah adalah 101,15, yang berarti jumlah siswa laki-laki sedikit lebih banyak daripada siswa perempuan. Namun, dalam kelompok dengan anggota yang lebih dewasa, jumlah tersebut dipastikan lebih tinggi karena ekspektasi individu terhadap kehidupan mereka sendiri yang lebih tinggi. Di sisi lain, menurut SP2020, terdapat 18,36 juta larva, atau 50,29 persen dari total populasi larva di Jawa Tengah, berdasarkan rasio spesies.

Sementara itu, jumlah peserta di Jawa Tengah diperkirakan mencapai 18,15 juta, atau 49,71 persen, menurut hasil SP2020. Dapat disimpulkan dari kedua informasi tersebut bahwa kepadatan penduduk Jawa Tengah adalah 101,15. Jenis kelamin dapat bervariasi tergantung pada kelompok cuaca dan provinsi/kota. Jika dibandingkan dengan jumlah peserta individu, kelompok jenis Rasio menunjukkan bahwa kelompok anak muda jauh lebih besar. Jumlah anggota laki-laki lebih banyak daripada anggota perempuan pada kelompok usia remaja hingga sekitar tiga puluh tahun. Pada kelompok usia muda yang

lebih besar, jumlah anggota generasi muda relatif lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah anggota generasi tua karena gaya hidup ideal generasi muda lebih kecil daripada generasi tua.

Berdasarkan data Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, jumlah total Sipil Pegawai Negeri Sejarah (PNS) ditunjukkan pada tabel berikut: Provinsi Jawa Tengah:

Tabel 2. 1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin

Golongan	Laki-laki		Perempuan		Jumlah	
	Jumlah	L (%)	Jumlah	P (%)	Total	Total (%)
I	348	0.9%	29	0.1%	377	1%
II	2.783	7.1%	1.198	3%	3.981	10.1%
III	10.860	27.5%	12.271	31.1%	23.131	58.6%
IV	6.640	16.8%	5.346	13.5%	11.986	30.4%
Total	20.631	52.3%	18.844	47.7%	39.475	100%

Sumber: Buku Saku Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

Periode 11 Desember 2020

Tabel 2. 2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Usia	Laki-laki		Perempuan		TOTAL	
	Jumlah	Prosentase	Jumlah	Prosentase	Jumlah	Prosentase
21-25 Tahun	93	0.2%	265	0.7%	358	0.9%
26-30 Tahun	559	1.4%	823	2.1%	1.382	3.5%
31-35 Tahun	568	2.2%	1.143	2.9%	2.011	5.1%
36-40 Tahun	2.036	5.2%	2.339	5.9%	4.375	11.1%
41-45 Tahun	2.877	7.3%	3.288	5.3%	6.165	15.6%
46-50 Tahun	3.575	9.1%	3.493	8.8%	7.068	17.9%
51-55 Tahun	6.079	15.4%	4.504	11.4%	10.583	26.8%
>55 Tahun	4.544	11.5%	2.989	7.6%	7.533	19.1%
TOTAL	20.631	52.3%	18.844	47.7%	39.475	100%

Sumber: Buku Saku Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Periode 11

Desember 2020

Berdasarkan data yang terkumpul dalam Tabel 2.1 dan 2.2, total Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Provinsi Jawa Tengah mencapai 39.475 orang. Data ini menunjukkan distribusi berdasarkan pangkat golongan dan gender sebagai berikut:

Untuk golongan I, terdapat 348 PNS laki-laki dan 29 PNS perempuan. Golongan II memiliki 2.783 PNS laki-laki dan 1.198 PNS perempuan. Golongan III mencatat jumlah terbesar dengan 10.860 PNS laki-laki dan 12.271 PNS perempuan. Sementara golongan IV terdiri dari 6.640 PNS laki-laki dan 5.346 PNS perempuan.

Secara keseluruhan, komposisi berdasarkan gender menunjukkan 20.631 PNS laki-laki dan 18.844 PNS perempuan. Data demografis berdasarkan kelompok usia dalam gambar 2.3 juga mencakup 39.475 PNS dengan perincian sebagai berikut: kelompok usia 21-25 tahun terdiri dari 93 laki-laki dan 265 perempuan; usia 26-30 tahun sebanyak 559 laki-laki dan 823 perempuan; usia 31-35 tahun mencapai 868 laki-laki dan 1.143 perempuan; usia 36-40 tahun berjumlah 2.036 laki-laki dan 2.339 perempuan; usia 41-45 tahun terdapat 2.877 laki-laki dan 3.288 perempuan; usia 46-50 tahun sebanyak 3.575 laki-laki dan 3.493 perempuan; usia 51-55 tahun mencapai 6.079 laki-laki dan 4.504 perempuan; serta kelompok di atas 55 tahun berjumlah 4.544 laki-laki dan 2.989 perempuan.

Dari analisis data tersebut, komposisi gender PNS Provinsi Jawa Tengah menunjukkan dominasi laki-laki dengan total 20.631 orang dibandingkan perempuan yang berjumlah 18.844 orang, sehingga dapat dikatakan bahwa proporsi PNS laki-laki lebih tinggi daripada PNS perempuan.

2.2 Gambaran Umum BPSDMD Provinsi Jawa Tengah

BPSDMD yang merupakan singkatan dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di wilayah Provinsi Jawa Tengah. Lembaga ini berada di bawah naungan Gubernur Jawa Tengah dan memiliki jalur pertanggungjawaban kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi. Sebagai OPD, BPSDMD menjalankan peran sebagai unit pendukung dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh pemerintah daerah.

2.3 Lokasi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah

Badan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah berlokasi di Kota Semarang, Jawa Tengah, tepatnya beralamat di Jalan Setiabudi No. 201A, Srandol, Semarang. Kantor ini menempati area yang cukup luas yaitu sekitar 21 hektar dengan karakteristik topografi berupa tanah yang berkontur miring. Di sekitar lokasi BPSDMD terdapat beberapa instansi pemerintah daerah lainnya yang membentuk kawasan perkantoran, antara lain Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah, Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Jawa Tengah, serta Balai Latihan Koperasi dan UMKM (Balatkop dan UMKM) Provinsi Jawa Tengah. Keberadaan berbagai OPD ini di satu kawasan menciptakan klaster perkantoran pemerintahan yang saling berdekatan.

2.3.1 Sejarah

Sejarah pembentukan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dimulai pada tahun 1972 dengan didirikannya Pelatip (Pelatihan Pegawai) yang berada di bawah koordinasi Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah. Pada masa awal ini, kantor berlokasi di Jalan Menteri Supeno No. 1 Semarang bersama kantor Setda Provinsi Dati I Jawa Tengah. Dua tahun kemudian, tepatnya pada 1974, nama instansi berubah menjadi Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Provinsi Dati I Jawa Tengah. Selama periode 1980-an, instansi ini mengalami beberapa kali perpindahan lokasi kantor, yaitu pada 1982 pindah ke Jalan Imam Bonjol No. 42 Semarang, kemudian pada 1985 berpindah lagi ke Jalan Gajah Mada No. 112 Semarang.

Sejak 28 Mei 1988, instansi ini menempati lokasi permanen di Jalan Setiabudi No. 201A Srandol Semarang yang masih digunakan hingga kini. Pelaksanaan UU Otonomi Daerah tahun 1999 membawa perubahan nomenklatur menjadi Diklat Provinsi Jawa Tengah, yang kemudian pada 2001 berkembang menjadi Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah No. 7 Tahun 2008 mengakibatkan perubahan Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK), namun nama tetap Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah. Transformasi terakhir terjadi pada 2017 berdasarkan Peraturan Daerah

Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah, di mana Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah resmi berubah nama menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah.

2.3.2 Visi Misi

Visi Visi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah adalah "Jawa Tengah Berdikari dan Semakin Sejahtera, (Tetap) Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi". Visi ini merupakan visi bersama Pemerintah Provinsi Jawa Tengah mengingat BPSDMD adalah bagian integral dari Organisasi Perangkat Daerah provinsi tersebut. Makna dari visi ini adalah mewujudkan Jawa Tengah sebagai provinsi yang mandiri dan mampu berdikari, menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat, melakukan pemberantasan korupsi secara konsisten, serta menjalankan amanah rakyat dengan penuh kejujuran.

Untuk mencapai visi tersebut, BPSDMD mengemban empat misi strategis: Pertama, membangun karakter masyarakat Jawa Tengah yang religius, toleran, dan rukun guna memperkuat Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam implementasinya, BPSDMD memberikan kebebasan beragama kepada ASN peserta pelatihan, mendorong sikap toleransi antarumat beragama, dan memupuk kerukunan di antara peserta. Kedua, memperluas akses informasi birokrasi melalui penguatan koordinasi

dengan pemerintah kabupaten/kota. BPSDMD secara proaktif menyebarkan informasi terkait birokrasi kepada peserta pendidikan dan pelatihan melalui mekanisme koordinasi yang terstruktur.

Ketiga, berkontribusi dalam pengurangan kemiskinan dan pengangguran melalui penguatan basis ekonomi rakyat dan pembukaan peluang usaha baru. BPSDMD turut mendukung program-program ekonomi yang bertujuan menguatkan perekonomian rakyat sebagai upaya mengatasi kemiskinan dan pengangguran. Keempat, mewujudkan masyarakat Jawa Tengah yang lebih sehat, cerdas, berbudaya, dan peduli lingkungan. BPSDMD berkomitmen penuh untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia di Jawa Tengah dalam aspek kesehatan, kecerdasan, budaya, dan kepedulian terhadap lingkungan.

2.3.3 Tugas Bidang

Bidang BPSDMD Provinsi Jawa Tengah memiliki empat bidang utama dengan tugas dan fungsi yang spesifik:

1. **Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu**, Bertanggung jawab atas penetapan prosedur teknis, koordinasi dan pelaksanaan tugas, pengembangan spesifikasi teknis, serta pemantauan, evaluasi, dan penyelesaian dokumentasi proyek teknis. Pengembangan keterampilan, sertifikasi kompetensi, penilaian kompetensi, uji kompetensi, dan kerja sama tim merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan.
2. **Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis**, Melaksanakan

serangkaian fungsi yang berkaitan dengan pengambilan keputusan teknis, koordinasi pelaksanaan, integrasi teknis, pemantauan, evaluasi, dan perencanaan. Di sini, pengembangan kecerdasan teknis dan keterampilan pemecahan masalah ASN menjadi fokus utama..

3. **Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional**, memiliki tanggung jawab bersama dalam bidang pengambilan keputusan teknis, koordinasi, implementasi, pemantauan, evaluasi, dan perencanaan. Tujuan dari domain ini adalah untuk mendukung pelatihan personel militer fungsional, pelatihan instruktur militer fungsional, dan pengembangan kompetensi teknis bagi personel militer fungsional.
4. **Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial**, menjalankan tugas penyusunan kebijakan teknis, koordinasi dan pelaksanaan, pembinaan teknis, monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan dukungan teknis. Bidang ini fokus pada pengembangan kompetensi pimpinan perangkat daerah, kompetensi kepemimpinan untuk jabatan pimpinan tinggi dan administrator, pengembangan kompetensi kepemimpinan jabatan pengawas, serta penyelenggaraan pelatihan prajabatan.

Kepala Badan yang secara hierarkis berada di bawah Gubernur Jawa Tengah. Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Badan memiliki jalur pertanggungjawaban kepada Gubernur melalui Sekretaris Badan, yang berfungsi sebagai penghubung antara pimpinan badan dengan pimpinan daerah.

2.4.2 Tugas Pokok

Tujuan Kantor BPSDMD Provinsi Jawa Tengah adalah membantu Gubernur Jawa Tengah dalam menjalankan fungsi perumusan kebijakan pemerintah di bidang pengembangan sumber daya manusia. Tugas ini mencakup dua hal utama: pertama, pendelegasian wewenang dari pemerintah provinsi kepada pemerintah kabupaten, dan kedua, pelaksanaan tugas pembantuan yang dilimpahkan oleh pemerintah provinsi kepada pemerintah kabupaten. Dengan demikian, BPSDMD berperan sebagai pemandu bagi Gubernur dalam mengembangkan kapasitas dan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, baik melalui program yang dirancang secara mandiri oleh kabupaten maupun program yang disupervisi dari tingkat nasional untuk diimplementasikan di tingkat provinsi.

2.4.3 Fungsi

BPSDMD Provinsi Jawa Tengah menjalankan lima fungsi utama dalam mendukung pengembangan SDM ASN, yaitu :

1. **Perumusan Kebijakan**, mencakup penyusunan kebijakan teknis untuk pengembangan Sumber Daya Manusia ASN, khususnya dalam bidang pendidikan dan pelatihan. Fungsi ini menjadi dasar bagi seluruh kegiatan pengembangan SDM yang akan dilaksanakan.
2. **Fungsi Implementasi**, berupa pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan SDM ASN. Fungsi ini merealisasikan kebijakan yang telah disusun melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan bagi ASN.
3. **Fungsi Monitoring dan Evaluasi**, yang meliputi pemantauan, evaluasi, dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan SDM ASN. Melalui fungsi ini, BPSDMD dapat mengukur efektivitas dan dampak dari program-program yang telah dijalankan.
4. **Fungsi Administrasi dan Kesekretariatan**, berupa pelaksanaan dan pembinaan administrasi serta kesekretariatan untuk seluruh unit kerja di lingkungan badan. Fungsi ini memastikan kelancaran operasional internal organisasi.
5. **Fungsi Tambahan**, yaitu pelaksanaan fungsi lain yang diberikan

oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya. Fungsi ini memberikan fleksibilitas bagi BPSDMD untuk menjalankan tugas-tugas khusus di luar fungsi utama berdasarkan arahan langsung dari Gubernur Jawa Tengah.

2.6 Prestasi

BPSDMD Provinsi Jawa Tengah telah meraih berbagai prestas membanggakan dalam kurun waktu 2018-2019:

1. Pada tahun 2019 BPSDMD meraih dua penghargaan bergengsi pada tahun ini. Pertama, memperoleh Peringkat 1 sebagai Lembaga Pelatihan Pemerintah Berprestasi dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI. Kedua, meraih Peringkat 1 sebagai Badan Publik Informatif Terbaik dari Komisi Informasi Provinsi Jawa Tengah dalam kategori Keterbukaan Informasi Publik.
2. Pada Tahun 2018, BPSDMD meraih predikat terbaik sebagai instansi pemerintah terbaik bidang teknologi informasi dalam rangka pembinaan eksekutif bisnis dan administrator sistem CNS dari LAN RI, sekaligus dalam kategori instansi pemerintah pelaksana pembinaan eksekutif bisnis dan administrator sistem CNS.

2.7 Dasaran Hukum BPSDMD Provinsi Jawa Tengah

1. “Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Provinsi Jawa Tengah;
2. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan

Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389); 35

3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Nomor 4593);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antar Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran

negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran negara Republik Indonesia Nomor 4737); 36

7. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
8. Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2007 tentang Pengesahan, Pengundangan Dan Penyebarluasan Peraturan Perundang-Undangan;
9. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 4 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintahan Daerah Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008 Nomor 4 Seri E Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 8);
10. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah;
12. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 79 Tahun 2011 tentang Perubahan atas peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah.”

2.8 Implementasi *Corporate University* di BPSDMD

Implementasi konsep *Corporate University* di lingkungan pemerintahan, khususnya di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, bertujuan untuk menciptakan sistem pembelajaran yang berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam menghadapi dinamika perubahan yang semakin kompleks, ASN dituntut untuk memiliki keterampilan yang adaptif serta pemahaman yang mendalam terhadap kebijakan dan regulasi yang terus berkembang. Oleh karena itu, *Corporate University* hadir sebagai solusi strategis dalam membangun ekosistem pembelajaran yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga aspek kepemimpinan, inovasi, dan kolaborasi lintas sektor.

Corporate University bukan sekadar institusi pendidikan internal, melainkan sebuah sistem pembelajaran yang terintegrasi dengan kebutuhan organisasi dan tujuan strategis pemerintah daerah. Pendekatan ini memungkinkan ASN untuk mendapatkan pengalaman belajar yang lebih relevan, berbasis praktik terbaik, serta selaras dengan perkembangan global dan nasional. Dengan mengadopsi teknologi digital serta metode pembelajaran yang inovatif, *Corporate University* diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan memperluas akses pembelajaran bagi ASN di berbagai wilayah.

Lebih lanjut, konsep *Corporate University* di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dirancang untuk menjawab berbagai tantangan dalam pengembangan SDM, termasuk bagaimana membangun budaya pembelajaran yang terus-menerus dalam organisasi pemerintahan. Hal ini dilakukan melalui penguatan kapasitas kelembagaan, peningkatan kualitas instruktur, serta penyusunan kurikulum yang dinamis dan responsif terhadap kebutuhan ASN. *Corporate University* juga berperan dalam membangun jaringan pengetahuan yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk akademisi, praktisi, dan sektor swasta, guna menciptakan ekosistem pembelajaran yang kolaboratif.

Dalam bab ini akan dibahas lebih lanjut mengenai bagaimana *konsep Corporate University* diterapkan di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dalam rangka meningkatkan kualitas SDM melalui pembelajaran yang sistematis dan berkelanjutan. Pembahasan akan mencakup konsep dasar dalam pengembangan SDM, model implementasi yang diterapkan, tantangan yang dihadapi, strategi penyelesaiannya, serta evaluasi dampak dari penerapan sistem ini terhadap kinerja ASN dan organisasi secara keseluruhan.

2.9 Konsep *Corporate University* dalam Pengembangan SDM

Corporate University merupakan konsep strategis dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi pegawai secara berkelanjutan melalui sistem pembelajaran yang terintegrasi dengan tujuan organisasi. Berbeda dengan pusat pelatihan konvensional, *Corporate University* tidak

hanya berfokus pada pelatihan teknis jangka pendek, tetapi juga bertujuan untuk membangun budaya pembelajaran yang berorientasi pada penciptaan nilai bagi organisasi. Konsep ini menekankan pentingnya pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*) dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis kebutuhan strategis organisasi.

Secara konseptual, *Corporate University* merupakan bentuk institusionalisasi dari program pembelajaran yang didesain untuk mendukung pengembangan SDM melalui berbagai metode, seperti pelatihan formal, *mentoring*, *coaching*, serta pemanfaatan teknologi digital dalam proses pembelajaran. Pendekatan ini berusaha menjawab tantangan perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis, di mana organisasi dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang adaptif, inovatif, dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu, *Corporate University* bukan hanya sekadar pusat pelatihan internal, tetapi juga merupakan sistem yang mendukung transformasi organisasi melalui peningkatan kapabilitas individu dan kolektif dalam organisasi.

2.9.1 Relevansi *Corporate University* dalam Sektor Publik

Dalam konteks sektor publik, penerapan konsep *Corporate University* semakin relevan dalam meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) agar mampu menghadapi tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks. Sebagai contoh, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dapat mengadopsi model

Corporate University untuk mengembangkan program pelatihan yang lebih sistematis dan berbasis kebutuhan riil di lapangan. Dengan pendekatan ini, ASN tidak hanya memperoleh keterampilan teknis, tetapi juga mampu mengembangkan kapasitas kepemimpinan, berpikir strategis, serta memiliki daya inovasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Lebih lanjut, transformasi pembelajaran melalui *Corporate University* dapat didukung dengan pemanfaatan teknologi digital, seperti *platform e-learning*, sistem manajemen pembelajaran (*Learning Management System*), serta penggunaan *big data* dalam analisis kebutuhan pelatihan. Teknologi ini memungkinkan organisasi untuk memberikan akses pembelajaran yang lebih fleksibel, personalisasi materi sesuai kebutuhan individu, serta melakukan evaluasi berbasis data untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan.

Dengan demikian, *Corporate University* menjadi model pengembangan SDM yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga berkontribusi dalam memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan. Melalui sistem pembelajaran yang terintegrasi dan penerapan teori 70:20:10, organisasi dapat memastikan bahwa setiap pegawai memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu, implementasi *Corporate University* di lingkungan organisasi dapat menjadi solusi efektif

dalam menciptakan SDM yang profesional, kompeten, dan berdaya saing tinggi.

