

## BALAI LATIHAN KERJA: SATU LANGKAH MENUJU *CORPORATE UNIVERSITY*

**Ketut Jatinegara**

Balai Latihan Kerja Ternate

Jl. Melati, Kel. Bastiong, Kec. Ternate Selatan, Kota Ternate

Email : [k.jatinegara@gmail.com](mailto:k.jatinegara@gmail.com)

### ABSTRAK

*Pelatihan kerja merupakan bagian dari solusi miss match antara dunia pendidikan dan dunia industri. Lembaga Pelatihan Kerja milik pemerintah yaitu Balai Latihan Kerja hadir dan berkembang dalam upaya memenuhi kebutuhan tenaga kerja bagi dunia usaha dan dunia industri. Dibentuknya Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dan Industri serta metode pelatihan dalam jaringan melalui platform e-Training Kemnaker merupakan penyesuaian dalam menghadapi tantangan saat ini seperti adanya pandemi Covid 19 serta integrasi pelatihan dalam fungsi link and match dengan industri. Pola link and match, e-training dan blended training seperti yang digunakan oleh Balai Latihan Kerja merupakan bagian dari metode pembelajaran corporate university. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif melalui studi literatur. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Balai Latihan Kerja termasuk kategori corporate university tingkat dua yang diungkapkan oleh Allen tahun 2002 yaitu menjalankan pelatihan ditambah pengembangan manajerial dan eksekutif.*

**Kata Kunci :** *e-training, covid-19, kerja*

### PENDAHULUAN

Masalah utama bidang ketenagakerjaan adalah menurunkan jumlah pengangguran dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja Indonesia agar dapat bersaing di era pasar global. Penyebab hal ini diantaranya adalah adanya *miss match* antara dunia pendidikan dan dunia industri sehingga kompetensi tenaga kerja yang ada tidak sesuai dengan kebutuhan industri. Salah satu solusi mengatasi *miss match* tersebut adalah dengan memberikan pelatihan kerja agar tenaga kerja yang akan masuk ke dunia industri memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri. Pelatihan kerja merupakan jalur efektif untuk meningkatkan kualitas dan daya saing kerja, karena bersifat fleksibel dan

dapat ditempuh dalam durasi waktu yang relatif singkat.

Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai salah satu Lembaga Pelatihan Kerja milik pemerintah memiliki peran dalam penyiapan tenaga kerja yang terampil, kompeten, handal dan profesional. Untuk membantu BLK dalam mengintegrasikan kegiatan pelatihan dalam fungsi *link and match*, maka Dirjen Bina Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia mendorong BLK untuk membentuk Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dan Industri (FKLPI) yang berperan sebagai jembatan dan wadah komunikasi antara Lembaga Pelatihan Kerja, khususnya BLK dengan Industri mengacu pada potensi ekonomi daerah, nilai tambah, perkembangan dunia usaha,

dan kebijakan-kebijakan pembangunan daerah dimana BLK beroperasi sebagaimana tercantum dalam Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor KEP.95/LATTAS/IV/ 2014 tentang Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dengan Industri juga dalam Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor KEP.382/LATTAS/X/2016 tentang Pedoman Pembentukan FKLPI Daerah dan Kemitraan Lembaga Pelatihan Kerja dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri. Dalam perkembangannya, dengan kondisi angkatan kerja yang jumlahnya besar dan geografis Indonesia sebagai negara kepulauan, serta berbagai tantangan yang dihadapi saat ini seperti adanya pandemi Covid 19, maka metode pelaksanaan pelatihan kerja yang selama ini dilakukan dengan pendekatan konvensional, yaitu tatap muka secara langsung di BLK, perlu dilakukan penyesuaian dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yaitu pelatihan dalam jaringan (daring), baik sebagian (*blended training*) maupun secara penuh (*full online training*) dilakukan guna menghadirkan layanan pelatihan yang lebih mudah diakses oleh banyak orang, berbiaya murah serta memberikan fleksibilitas, baik tempat maupun waktu, dengan tetap menjaga ketercapaian kualitas atau kompetensi sebagaimana tercantum dalam Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor KEP.2.681/HK.06/VIII/2020 tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Jaringan Melalui Platform e-Training Kemnaker pada Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat.

Penerapan pendekatan *corporate university* (CU) awalnya di *private sector* dan menunjukkan dampak yang signifikan dalam mengatasi perubahan lingkungan yang semakin dinamis, penuh

ketidakpastian, kompleks dan ambigu, atau yang dikenal dengan istilah VUCA: *Volatile, Uncertain, Complex, and Ambiguous* (Widyastika, 2000). *Corporate university* didirikan untuk berbagai alasan, namun sebagian besar organisasi memiliki kebutuhan dasar yang sama. Hearn dalam Chusminah (2015) menyampaikan tujuan didirikannya *corporate university* sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan pelatihan
  2. Memulai dan mendukung perubahan dalam organisasi
  3. Mendapatkan hasil maksimal dari investasi dalam pendidikan
  4. Membawa budaya umum, loyalitas, dan milik perusahaan
  5. Tetap kompetitif dalam perekonomian saat ini
  6. Mempertahankan karyawan
- Manfaat *corporate university* menurut Hidayat (2018) antara lain:
1. Mengembangkan kompetensi karyawan agar tetap produktif di masa krisis
  2. Tempat mempertajam naluri bisnis eksekutifnya dan mempersiapkan kader-kader
  3. Mengurangi biaya dan mengorganisasikan training secara terpadu
  4. Memulai dan mendukung perubahan di organisasi
  5. Meningkatkan pemahaman akan nilai-nilai perusahaan, sehingga menciptakan *corporate culture*, yang berpengaruh terhadap profitabilitas dan loyalitas terhadap perusahaan
  6. Meningkatkan *corporate social responsibility*

Secara umum BLK memiliki tantangan yang mirip dengan *corporate university*, sehingga apakah BLK memiliki karakteristik yang sama dengan metode pembelajaran berbasis *corporate university*?

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode studi literatur, yaitu menyajikan beberapa referensi terkait fokus penelitian yang sesuai dengan tema atau topik. Kemudian membaca, mencatat, menganalisis dan atau menyimpulkan isi tulisan pada jurnal ilmiah, buku atau hasil penelitian lainnya. Tujuannya adalah mampu mendeskripsikan, menjelaskan, atau merekonstruksi suatu fenomena atau masalah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hanya organisasi yang mampu belajar lebih cepat yang dapat memimpin masa depan. Awalnya tujuan didirikan *corporate university* untuk mengatasi kelambatan dan ketidakmampuan antara hasil belajar teori di perguruan tinggi dengan praktek kerja yang sebenarnya. Kemajuan teknologi, globalisasi, mendorong dunia industri mengalami pergeseran menuju industri berbasis pengetahuan, ekonomi berbasis informasi, dan persaingan mempengaruhi cara kerja organisasi. (Hidayat, 2018)

Ayuningtyas et al. (2015) menyebutkan bahwa *corporate university* pertama di Indonesia adalah Telkom Corporate University, kemudian menyusul Pertamina, selanjutnya PT. PLN juga menerapkan konsep *corporate university*. Ketiga perusahaan tersebut memiliki latar belakang yang sama, mulai dari masalah yang dihadapi dalam penyampaian pelatihan, tujuan yang ingin dicapai dari masing-masing pelatihan, strategi pelatihan yang dapat menciptakan pencapaian tujuan perusahaan, metode pembelajaran yang diberikan kepada karyawan dan pengembangan *soft skill*.

Menurut A. Smith dalam Ayuningtyas et al. (2015) definisi *corporate university* adalah sebuah ide dalam pembelajaran dan penciptaan pengetahuan formal dan proses dalam suatu organisasi. Definisi tersebut menekankan fokus strategis pada penciptaan dan manajemen pengetahuan di seluruh aspek organisasi. Artinya bahwa organisasi melihat manusia sebagai sebuah aset yang sangat penting sebagai investasi di masa mendatang.

*Corporate university* dapat digambarkan sebagai suatu institusi pendidikan yang menciptakan personil yang kompeten untuk mendukung kinerja lembaga sesuai fungsinya dalam dunia yang bergerak dengan cepat. Gonzales dalam Yuliani (2018) mengutarakan beberapa karakteristik umum yang harus ada dalam sebuah *corporate university*, yaitu:

1. Proaktif, artinya harus dapat mengantisipasi kebutuhan organisasi, tidak hanya merespon permintaan, bahkan dapat merespon kebutuhan dan tantangan di masa depan
2. Terukur, artinya dampak dari pembelajaran yang diberikan harus dapat diukur dan didesain sejak awal, diantaranya dengan melakukan rekam jejak menyeluruh terhadap perkembangan seseorang pasca pembelajaran
3. Pengaruh, artinya suatu *corporate university* harus memiliki pengaruh yang melampaui lembaga tersebut, meluas ke seluruh rangkaian produksi, termasuk semua stakeholder
4. Integrasi, artinya sebuah *corporate university* berfungsi sebagai sebuah simpul yang mengintegrasikan sistem ilmu pengetahuan dengan pembelajar, kerjasama dengan para ahli, dengan metode pembelajaran yang inovatif, dan aspek-aspek lainnya.

*Corporate University* merupakan salah satu engine strategis organisasi yang dapat mengintegrasikan serta mengtriangulasikan sumberdaya, proses dan SDM dalam pembelajaran, untuk terus bersinergi meningkatkan KSA (*knowledge, skill dan attitude*) sehingga dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk pencapaian target organisasi. (Rustini, 2018)

Allen (2017) dalam Fauziah dan Prasetyo (2019) membagi *corporate university* menjadi empat tingkatan sesuai dengan kegiatan mereka, diantaranya:

1. *Corporate university* yang mengadakan pelatihan saja. Ini biasanya mereka hanya berurusan dengan pelatihan saja dan setelahnya peserta mendapatkan sertifikat prestasi.
2. *Corporate university* yang menjalankan pelatihan plus pengembangan manajerial dan atau eksekutif. Pada level ini kompetensi manajerial dimasukkan dalam pelatihan.
3. *Corporate university* yang menawarkan kursus dan memberikan kredit akademik.
4. *Corporate university* yang memberikan gelar akademik. Pada level ini *corporate university* memiliki fungsi yang sama dengan universitas tradisional.

BLK, berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 8 Tahun 2017 tentang Standar BLK, didefinisikan sebagai tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya. Selama ini BLK selama ini juga dikenal sebagai *Vocational Training Center*. Walaupun

terdapat perbedaan antara training center dengan *corporate university* sebagaimana disinggung oleh Hutahaean (2018) dimana pada *training center* program pembelajaran hanya dipandang sebagai proyek, bukan bagian dari change management. Aktifitas *training center* lebih mengarah kepada menutup kesenjangan sedangkan pada konteks *change mangement* idealnya kompetensi itu bisa diaplikasikan untuk lintas organisasi, bahkan lintas departemen.

Dalam rangka meningkatkan kualitas SDM yang memiliki daya saing di pasar kerja, Kementerian Ketenagakerjaan telah melakukan berbagai upaya antara lain: 1) Menyusun Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), 2) Membentuk BNSP yang memiliki kewenangan sebagai otoritas sertifikasi personil dan bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi profesi bagi tenaga kerja, 3) Melaksanakan program 3R (Reorientasi, Rebranding dan Revitalisasi) BLK, 4) Menyelenggarakan Politeknik Ketenagakerjaan yang merupakan salah satu lembaga pendidikan perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan vokasi dalam disiplin ilmu pengetahuan dan atau teknologi yang terkait dengan ketenagakerjaan. (Ketenagakerjaan, 2018)

Tujuan awal dihidirkannya BLK hampir sama dengan tujuan dari konsep *corporate university* yaitu penyiapan tenaga kerja yang terampil, kompeten, handal dan profesional sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

Dalam prosesnya, Balai Latihan Kerja telah memenuhi dan terus berupaya untuk senantiasa memenuhi karakteristik *corporate university* yang diungkapkan oleh Gonzales tahun 2017, diantaranya:

1. Proaktif, yaitu BLK senantiasa berkomunikasi dengan dunia usaha dan dunia industri di wilayahnya melalui FKLPI

2. Terukur, yaitu BLK dalam proses penyelenggaraan pelatihan menggunakan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), standar internasional, dan atau standar industri/perusahaan yang telah bekerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan
3. Pengaruh, yaitu BLK telah dikenal luas memiliki peran sebagai penyedia tenaga kerja bagi dunia usaha dan dunia industri. Terlebih dengan adanya FKLPI, maka semakin mendekatkan antara BLK dengan industri.
4. Integrasi, yaitu BLK memberikan pelatihan menggunakan standar yang disusun oleh para ahli dari akademisi dan industri. Dalam perkembangannya metode pelatihan yang digunakan juga memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi melalui platform e-Training Kemnaker sehingga menghadirkan layanan pelatihan yang mudah diakses oleh banyak orang, memberikan fleksibilitas baik tempat maupun waktu (kapan saja dimana saja) dengan tetap menjaga ketercapaian kualitas atau kompetensi.

Sesuai kegiatannya, sebagaimana diungkapkan oleh Allen (2002), BLK termasuk pada *corporate university* level kedua. Pada level ini BLK menjalankan pelatihan plus pengembangan manajerial dan atau eksekutif. Pelatihan pada BLK menggiatkan program *triple skilling* yakni *skilling*, *up-skilling*, dan *re-skilling*. *Skilling* adalah untuk angkatan kerja yang ingin mendapatkan keahlian. *Up-skilling*, pelatihan pekerja yang ingin meningkatkan keahlian, sedangkan *re-skilling* berguna untuk pekerja yang ingin mendapatkan keterampilan baru.

BLK juga menjalankan 3R (Reorientasi, Rebranding dan Revitalisasi) berdasarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No.23 Tahun 2017. Untuk reorientasi, Kemnaker

selalu mengevaluasi berbagai kejuruan yang ada, apakah harus dikurangi atau ditinggalkan karena muncul kejuruan baru. Seperti BLK Semarang, orientasinya diubah menjadi *fashion technology*. Produknya sudah ditampilkan dalam *fashion show* skala internasional, seperti *La Mode Sur La Seine a Paris*. Revitalisasi BLK, termasuk sarana prasarana, instruktur, manajemen, dan programnya. Branding BLK, misalnya BLK *Fashion and Technology* serta BLK TI dan Elektronika. Brand tersebut akan dibentuk oleh produk BLK sendiri. (Anggita, 2020)

Perkembangan teknologi yang pesat mempengaruhi penggunaan teknologi di hampir seluruh aspek kehidupan, peluang kesempatan kerja semakin terbuka bagi masyarakat Indonesia. (Rahmadewi et al., 2019). BLK juga senantiasa bertransformasi mengikuti perkembangan pasar diantaranya dengan menambah metode pembelajaran secara daring melalui platform e-Training Kemnaker.

Standar kompetensi kerja yang diberikan di BLK biasanya dapat diterapkan pada lintas organisasi/perusahaan. Dengan ini maka BLK memenuhi konteks *change management* sebagai syarat menuju *corporate university* sebagaimana disinggung oleh Hutahaean (2018).

Dari sisi internal, karyawan BLK merupakan pegawai Kementerian Ketenagakerjaan yang memiliki lembaga pendidikan dan pelatihan yaitu Pusdiklat SDM Ketenagakerjaan. Kesiapan Pusdiklat SDM Ketenagakerjaan menuju *corporate university* sudah dimulai dengan menerapkan pola pembelajaran *e-learning* dan *blended learning* sejak tahun 2017 (Widyastika, 2020).

## KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan di atas dapat kita tangkap bahwa BLK memiliki kedekatan dengan *corporate university*. Dari sisi tujuan dan karakteristik, BLK memenuhi kriteria sebagai *corporate university*. Meski tetap perlu kita sadari bahwa BLK merupakan lembaga pelatihan / *training center* dimana BLK tidak menawarkan kredit akademik maupun gelar akademik. Untuk kredit akademik dan gelar akademik ketenagakerjaan, dapat diperoleh di Politeknik Ketenagakerjaan.

Dalam memenuhi tantangan di masa krisis pandemi dan teknologi yang semakin berkembang, BLK terus berupaya hingga memberikan layanan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang selaras dengan karakter *corporate university*.

Beberapa saran dari peneliti diantaranya: agar BLK tetap fokus pada tujuannya yaitu memberikan layanan terbaik dan menjadi solusi bagi masalah ketenagakerjaan Indonesia, agar Kementerian Ketenagakerjaan terus bersinergi membangun jaringan dengan stakeholder dan agar masyarakat angkatan kerja dapat terus berkarya membangun bangsa.

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur yang sarat dengan keterbatasan data di lapangan, sehingga peneliti menyadari banyaknya kekurangan dalam penelitian ini. Kami harapkan masukan dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca dalam upaya perbaikan dan pengembangan tulisan baik secara praktik maupun konsep.

## DAFTAR PUSTAKA

Anggita, Vina. 2020. *Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan, Jalankan Pelatihan Triple Skilling*.

<https://swa.co.id/> (diakses: 23 September 2020)

Ayuningtyas, H.G., Anggadwita, A.N.G., Putri, M.K. 2015. *The Corporate University Landscape in Indonesia. 3rd International Seminar and Conference on Learning Organization (ISCLO 2015)*: Atlantis Press.

Chusminah. 2015. *Analisis Implementasi Konsep Corporate University dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. PLN (PERSERO) Jakarta)*. Widya Cipta. Volume 7, No.1.

Hidayat, H.U.R. 2018. *BPSDM Pov. Jabar Sebagai Organisasi Pembelajar Menuju Corporate University (Suatu Kajian Teoritis)*. Prosiding Seminar Nasional "Inovasi Menuju Corporate University". BPSDM Provinsi Jawa Barat.

Hutahaean, Bosman Donald. 2018. *Corporate University Badan Diklat Sudah Perlu Diwujudkan*. Prosiding Seminar Nasional "Inovasi Menuju Corporate University". BPSDM Provinsi Jawa Barat.

Rahmadewi, G., Zulfiyandi., Rahmawati, K.A., Samosir, E. 2019. *Kesempatan Kerja di Era Digital*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan RI.

Rustini, Elly. 2018. *Penerapan BLUD dalam Transformasi Lembaga Diklat Menjadi Corporate University*. Prosiding Seminar Nasional "Inovasi Menuju Corporate University". BPSDM Provinsi Jawa Barat.

Ketenagakerjaan, K. 2018. *Responsibilitas Pasar Kerja Terhadap Lulusan Pendidikan Kejuruan Vokasi di Indonesia Tahun 2013-2017*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan RI.

Widyastika, Yuni. 2020. *Kesiapan Lembaga Pelatihan Pemerintah Menjadi Corporate University (Studi Kasus di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan)*. Jurnal Bina Ketenagakerjaan. Volume 1 No.1.

Yuliani, Dewi. 2018. *BPSDM Jawa Barat Menuju Corporate University: Sebuah Inventarisasi Awal*. Prosiding Seminar Nasional “Inovasi Menuju Corporate University”. BPSDM Provinsi Jawa Barat.

Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor KEP.95/LATTAS/IV/2014 tentang Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dengan Industri

Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor KEP.382/LATTAS/X/2016 tentang Pedoman Pembentukan FKLPI Daerah dan Kemitraan Lembaga Pelatihan Kerja dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri

Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor KEP.2.681/HK.06/VIII/ 2020 tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Dalam Jaringan Melalui Platform e-Training Kemnaker pada Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat