

CORPORATE LEARNING: MOTOR PEMBENTUKAN SUSTAINABLE COMMUNITY?

J. Sandra Sembel
Fakultas Ilmu Keperawatan
Universitas Pelita Harapan
Lippo Karawaci, Tangerang, Indonesia
(sandra.sembel@uph.edu)

Abstrak - Tujuan dari presentasi makalah ini adalah untuk memberikan usulan strategi untuk menjawab isu-isu kritis dalam pembangunan *sustainable community* melalui pembelajaran korporasi di abad 21 yang penuh dengan percepatan perubahan. Bentuk pembelajaran korporasi yang diusulkan untuk menjawab tantangan ketenaga kerjaan yang dapat membangun masyarakat yang berkelanjutan adalah pembelajaran cepat dan cerdas, yang membutuhkan perlindungan hukum dalam bentuk sertifikasi kompetensi, model *blended learning*, dan pembelajaran yang berkelanjutan yang mengkombinasikan pembelajaran berbasis teknologi dan kompetensi. Diskusi isu kritis ini dimulai dengan memaparkan tantangan yang dihadapi dunia ketenaga-kerjaan, setelah itu dilanjutkan dengan pemaparan isu-isu kritis dalam pembelajaran korporasi di Indonesia yang dapat menjawab kebutuhan pengguna jasa ketenaga-kerjaan baik di tingkat lokal, nasional maupun internasional. Selanjutnya pembahasan diakhiri dengan diskusi dan kesimpulan usulan strategi untuk pembelajaran cepat dan cerdas yang dapat mendukung terbentuknya *sustainable community*.

Kata kunci: *pembelajaran korporasi, sustainable community, pembelajaran cepat dan cerdas.*

I. PENDAHULUAN

Perubahan cepat di abad 21 menuntut masyarakat untuk memiliki ketahanan terhadap berbagai tantangan perubahan. Salah satu kunci sukses yang diperlukan adalah kemampuan untuk bertumbuh, beradaptasi dan belajar cepat dan cerdas. Masyarakat yang memiliki kualitas seperti inilah (*Sustainable Community*) yang akan mampu bertahan. Banyak hal yang bisa digerakkan untuk membangun *sustainable community*, salah satunya adalah melalui sektor ketenaga-kerjaan. Untuk itu pengelolaan pembelajaran korporasi menjadi penting dalam membentuk sikap '*sustainable*'.

Dalam makalah ini, pembahasan lebih difokuskan pada isu-isu kritis bagi pembelajaran korporasi

yang berkelanjutan dalam konteks dunia kerja yang penuh perubahan sehingga membutuhkan penyesuaian dan perbaikan yang cepat pula. Pembahasan dimulai dengan identifikasi isu kritis dalam pembelajaran untuk korporasi, di Indonesia dalam menghadapi tantangan global di abad 21. Setelah itu dibahas bagaimana menyikapi isu-isu kritis tersebut. Di akhir makalah disampaikan kesimpulan dan saran bagi pembelajaran korporasi dalam menghadapi tantangan global di abad 21 ini yang mendukung pembentukan *sustainable community*.

II. PERMASALAHAN

Beberapa permasalahan yang muncul dalam pembelajaran korporasi adalah sebagai berikut.

1. Saat ini tuntutan akan **kompetensi** tenaga kerja semakin tinggi untuk memenuhi standar minimal yang berlaku di berbagai negara. Menurut Deputi Evaluasi Kinerja Pembangunan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Bambang Widiarto (Vibizportal.com, 2009), rendahnya kompetensi tenaga kerja Indonesia (TKI) merupakan salah satu tantangan bagi Indonesia yang berdampak pada gaji, posisi dan perlindungan hukum bagi TKI.

Kondisi ini menuntut kebutuhan akan **sertifikasi profesi** terutama di dunia profesi yang langsung bersentuhan dengan masyarakat yang semakin kritis (pendidikan, pelayanan kesehatan, aviasi, dsb). Pengguna jasa menuntut para profesional untuk memiliki sertifikasi yang menyatakan standar kompetensi tenaga kerja (Astuti, 2008, hal. 2-3).

2. Selain pendidikan formal, diperlukan juga **pendidikan khusus** untuk mengakomodasi munculnya jasa layanan dan produk baru. Perkembangan yang terjadi di dunia kerja, baik dari segi ilmu pengetahuan, maupun teknologi bergulir sangat cepat. Banyak produk baru, teknologi baru yang bermunculan. Banyak layanan khusus yang ditawarkan. Untuk itu perlu *upgrading* pengetahuan dan keterampilan terkait produk dan layanan baru yang ditawarkan.
3. **Pendidikan berkelanjutan** juga menjadi tantangan bagi pembelajaran korporasi. Sejauh ini, tenaga kerja banyak yang tidak merasa perlunya meningkatkan diri karena sudah merasa nyaman dengan cara lama yang biasa mereka lakukan. Karena efisiensi dana dan waktu, perusahaan juga tidak merasa perlu meningkatkan kemampuan karyawan secara berkelanjutan. Padahal dengan dinamika tuntutan pasar dan perubahan IPTEK yang makin cepat, pembelajaran berkelanjutan sangat diperlukan. Kebutuhan ini juga diperkuat dengan adanya persaingan bisnis yang makin ketat. Untuk memenangkan kompetisi, perlu inovasi terus menerus dan inovasi pasti terkait dengan pembelajaran.

III. PEMBAHASAN: MENYIKAPI ISU-ISU KRITIS DALAM PEMBELAJARAN KORPORASI
Bagaimana menyikapi isu-isu kritis yang terkait dalam pembelajaran korporasi di Abad 21?

Isu 1: Sertifikasi Kompetensi

Banyak masalah banyak diberitakan di media mengenai kualitas tenaga kerja Indonesia, terutama yang bekerja di luar negeri (KOMPAS.com, 3 Juli 2012). Masalahnya bermula pada kompetensi tenaga kerja yang jauh di bawah standar yang diinginkan oleh pihak perusahaan penerima mereka. Sehingga seringkali mereka mendapat gaji yang lebih rendah karena kemampuannya yang di bawah standar. Tuntutan perusahaan asing dan multinasional di dalam negeri juga belum bisa dipenuhi oleh tenaga kerja Indonesia, sehingga, perusahaan asing memilih tenaga kerja yang siap pakai (sudah memenuhi standar minimal yang diinginkan). Kebanyakan (52%) tenaga asing yang bekerja di Indonesia ditugaskan oleh perusahaan, dan mereka berasal dari negara-negara Asia non ASEAN (50,4%), terutama dari Cina, Korea dan Jepang (sumber: Laporan Survey Nasional Tenaga Asing di Indonesia, 2009, www.bi.go.id).

Tenaga kerja Indonesia kurang memiliki kesadaran tentang pentingnya untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi dasar sebagai ‘bukti’ dan perlindungan hukum terhadap kualitas kompetensi mereka (Budi Astuti, 2008).



Bagan 1. Alur kolaborasi sertifikasi Profesi

Solusi:

Lulusan sekolah menengah dan perguruan tinggi yang akan memasuki dunia kerja perlu diberi kesempatan mendapatkan sertifikasi kompetensi yang terakreditasi secara nasional maupun internasional. Dalam hal ini, perlu **kolaborasi** antaradunia usaha, pemerintah dan lembaga pendidikan untuk sosialisasi **perlunya sertifikasi** kompetensi dasar. Dunia usaha merinci kompetensi yang diinginkan. Sedangkan pemerintah memfasilitasi dunia pendidikan untuk menyiapkan lulusannya agar siap pakai. Sementara itu, lembaga pendidikan bisa berkolaborasi menyelenggarakan program profesi untuk sertifikasi.

Untuk sertifikasi internasional, pemerintah dan dunia pendidikan bisa melakukan kolaborasi dengan lembaga sertifikasi internasional untuk merinci kualifikasi kompetensi dasar yang disepakati, mencari model pembelajaran yang disepakati bersama, dan memfasilitasi terbentuknya *test dan training centers* di beberapa tempat.

Isu 2: Kompetensi Khusus

Isu selanjutnya adalah perlunya **pembelajaran untuk kompetensi khusus**. Perubahan teknologi dan informasi yang bergulir cepat menuntut kompetensi-kompetensi khusus yang semakin mengerucut pada satu kompetensi tertentu. Untuk itu, tenaga kerja dituntut untuk memiliki kemampuan men-kinikan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk beradaptasi pada perubahan yang terjadi. Perlu dicarikan model pembelajaran yang cepat dan cerdas untuk para profesional tanpa harus meninggalkan pekerjaan mereka.



Bagan 2. Pembelajaran Blended Learning untuk Sertifikasi Spesialis

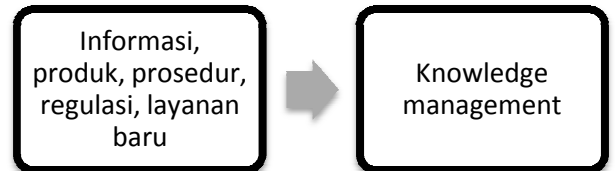
Solusi:

Untuk mereka yang sudah masuk dalam dunia kerja, perlu diberikan pembelajaran **cepat dan cerdas**, yang relevan untuk menjawab perubahan-perubahan di bidang pekerjaan yang ditekuni. Pendidikan atau pelatihan ini tidak cukup lagi hanya mengandalkan pembelajaran di kelas, tetapi membutuhkan terobosan baru dalam model pembelajaran, yaitu bisa dilakukan misalnya melalui pendekatan **blended learning** yang memadukan pembelajaran kolaborasi, simulasi, demonstrasi dan *on-site job training*—yaitu terjun langsung ke lapangan setelah melakukan simulasi kerja di lab kerja atau melalui sarana elektronik, yaitu *e-learning*. Jika peserta didik telah memenuhi seluruh rangkaian pelatihan, mereka bisa mendapatkan sertifikasi. Model ini bisa dimasukkan dalam arsitektur pembelajaran di konteks korporasi.

Isu 3: Pembelajaran Berkelanjutan

Kompetisi yang semakin ketat, **inovasi-inovasi baru** dalam produk dan jasa yang ditawarkan, serta

cepatnya **perubahan teknologi** yang digunakan di dunia kerja memunculkan kebutuhan akan pembelajaran berkelanjutan. Sebagai contoh: Produk-produk baru di bidang elektronik muncul secara periodik. Tenaga penjual yang handal sekalipun tetap harus meng-*update* pengetahuan mereka terhadap fitur khusus dari produk-produk baru tersebut.



Bagan 3. Knowledge Management untuk Pembelajaran Berkelanjutan

Solusi:

Pembelajaran berkelanjutan bisa dilakukan dengan cara cepat dan cerdas, dimana peserta didik yang sudah bekerja sebagai tenaga profesi tidak perlu meninggalkan pekerjaan mereka untuk khusus meluangkan waktu belajar di kelas. *Update* informasi bisa dilakukan melalui pembelajaran elektronik yang bisa diakses kapanpun dan dari manapun. Dengan metode ini, materi belajar bisa diakses lebih cepat dan mudah. Notifikasi mengenai pengkinian informasi bisa diteruskan kepada karyawan terkait secara elektronik. Pengecekan atau evaluasi terhadap pemahaman karyawan terkait juga bisa dilakukan secara elektronik.

IV. KESIMPULAN

Pembelajaran korporasi sangat terkait dengan kebutuhan perusahaan untuk tampil unggul di mata target pasar, yang berarti juga mampu memenangkan persaingan. Kondisi ini memunculkan beberapa isu kritis dalam pembelajaran korporasi yang perlu dicarikan solusinya.

Isu kritis pertama menyangkut kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki **kompetensi dasar** yang diakui dan dilindungi secara hukum. Terkait dengan kebutuhan akan kompetensi dengan standar minimum yang diakui baik ditingkat nasional maupun internasional, diperlukan pelatihan dengan tes kompetensi untuk **sertifikasi profesi** tertentu. Untuk itu perlu koordinasi antara pemerintah, dunia kerja, dan dunia pendidikan untuk sertifikasi nasional ataupun internasional.

Isu kritis kedua terkait dengan **pelatihan khusus** untuk bidang pekerjaan tertentu, misalnya: bidang IT, kesehatan, teknologi pangan, bidang perbankan, ataupun aviasi. Untuk mengakomodasi kebutuhan

ini diperlukan pelatihan yang berbasis kompetensi khusus. Model pembelajaran bisa lebih banyak menggunakan model simulasi, demonstrasi dengan evaluasi kompetensi yang memadukan evaluasi pengetahuan dan praktek kerja.

Isu kritis ketiga mengacu pada kebutuhan **pembelajaran berkelanjutan**. Kebutuhan ini muncul karena terjadinya persaingan dan perubahan cepat di dunia industri. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk selalu unggul dengan inovasi terbaru. Model pembelajaran yang diusulkan adalah model pembelajaran bauran (*Blended Learning*) yang memungkinkan terjadinya pembelajaran mandiri dan praktik lapangan. Pembelajaran mandiri bisa menggunakan pembelajaran elektronik, sedangkan pembelajaran praktik lapangan bisa dilakukan dalam bentuk praktek kerja dengan *coaching and mentoring*.

Isu-isu kritis ini akan bisa dikelola dan dicarikan solusinya dengan baik, jika ada kerjasama erat antara dunia usaha (perusahaan) sebagai penyerap tenaga kerja, pemerintah, dunia pendidikan serta asosiasi profesi untuk mencari jalan keluar terbaik untuk membangun *sustainable community*.

REFERENSI

- [1] Astuti, Sri Budi, SH, Sertifikasi Uji Kompetensi sebagai Upaya Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Wanita Penata Laksana Rumah Tangga, Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, Oktober 2008, diakses Juli 7, 2012 di http://eprints.undip.ac.id/16839/1/BUDI_ASTUTI.pdf
- [2] Elearning engineering, 2006, Developing a Corporate Learning Strategy, <http://www.e-learning.com/cls>, accessed July 19, 2010, 2:01.
- [3] Inside Knowledge e-Magazine, Volume 5 Issue 3, 2010, <http://www.ikmagazine.com>, Back to School: Establishing a 21st Century Corporate Training Model.
- [4] Lisc.org, Building Sustainable Communities, July 2012, 14.11.
- [5] Maize, Lyn C. dan Daniel McCool, The New Corporate University: Global Impact on Learning and Development, Corporate Learning Organization Magazine, October 10, 2007, http://www.acs-inc.com/WP_Global_Impact_on_Learning_and_Development.aspx, accessed, August 12, 2010, 21.35.
- Marquardt, Michael J, 1996, Building the Learning Organization, The Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- [6] Merriam, Sharan B, Andragogy and Self-Directed Learning: Pillars of Adult Learning Theory, New Direction for Adult and continuing Education, no. 89. Spring 2001, Jersey-Bess, A Publishing Unit of John Wiley and Sons, Inc.
- [7] The Challenges of Globalization: A Fast-Changing World of Work, 2010, <http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/pacto/global.htm>
- [8] Thomas, Colin Coulson. (2000). Developing a Corporate Learning Strategy, Industrial and commercial Training Volume 32 – Number 3 – 2000, pp. 84 – 44, MCB University Press
- [9] Visijob.com, Pemerintah Identifikasi Empat Masalah Tenaga Kerja, November 2009, 22:44:00.
- [10] Waltmann, Frank, 10 Elements for Successful and Effective Corporate Learning Program, Workforce Management, <http://www.workforce.com/section/11/feature/26/23/98/>, Accessed: August, 12, 2010/21.30 WIB.