

CORPORATE UNIVERSITY & PEOPLE DEVELOPMENT

Oleh : Moc. Amin Nurdin

(Tulisan ini telah dimuat dalam Majalah Stabilitas LPPI No.: 156/Juni-Juli 2019 Tahun XIV)

Persaingan di Industri keuangan semakin ketat, Bank dan Lembaga Keuangan non Bank sudah beberapa tahun terakhir ini mendapatkan pesaing baru, sejak maraknya bisnis online, maka pertumbuhan fintech (lembaga dan bisnis keuangan berbasis online) tumbuh dengan pesat, sudah lebih dari **200 perusahaan fintech didirikan dalam lima tahun terakhir**.

Jumlah perusahaan fintech diprediksi akan terus bertambah seiring dengan pertumbuhan pasar yang juga terus tumbuh, pemahaman masyarakat dan kebiasaan penggunaan gadget dari generasi milenial yang saat ini sudah mulai memasuki dunia kerja, menjadikan pasar di bisnis ini semakin tumbuh dan berkembang.

Bank dan Industri Keuangan Non Bank (IKNB) seperti pegadaian, asuransi, perusahaan pembiayaan (**multifinance**) perlu **mempertahankan kinerja** untuk mampu bersaing dengan perusahaan fintech dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan kinerja tersebut.

Ada banyak dukungan untuk keyakinan bahwa program pengembangan karyawan memberikan kontribusi positif untuk kinerja organisasi (Jacobs, 2003), dan berdasarkan riset yang dilakukan oleh McDonald dan Smith (1995) dalam Jacobs (2003) terhadap perusahaan jasa keuangan terbuka di Amerika, menunjukkan bahwa perusahaan tanpa program manajemen kinerja, dan tanpa pengembangan karyawan dalam hal ini, cenderung berkinerja relatif rendah terhadap rata-rata industri keuangan, sedangkan perusahaan dengan praktik manajemen kinerja dan Pengembangan karyawan cenderung berprestasi di atas rata-rata industri.

Upaya pengembangan karyawan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara dan media, seperti pelatihan yang rutin dan terjadwal (terstruktur), *coaching* dan *mentoring* serta rotasi pekerjaan yang rutin, sehingga karyawan memiliki range pengalaman yang luas dalam rangka Pengembangan karyawan melalui *learning by doing*.

Perusahaan dapat mengirimkan karyawan untuk mengikuti pelatihan di luar perusahaan atau mengadakan sendiri di lingkungan perusahaan dengan mendatangkan *trainer* atau mengundang *training provider* dari luar perusahaan, namun demikian perusahaan juga dapat membentuk lembaga pelatihan (*training center* atau lembaga pelatihan/diklat) sendiri, dan menempatkan beberapa karyawan senior sebagai tenaga pengajar.

Bank dan IKNB pada umumnya sudah memiliki pusat diklat/*training center* sendiri, dan pada perkembangannya, beberapa diantara *training center* tersebut telah berubah dan melakukan transformasi menjadi sebuah *corporate university* (CORPU), hal ini sesuai dengan kebutuhan, fokus bisnis dan keseriusan mereka dalam melakukan pengembangan karyawan.

Corpu sendiri menyediakan peluang belajar bagi karyawan, pemasok dan pelanggan dari organisasi induk (Paton et al, 2005) dan masyarakat (Meister, 1998), corpu juga membantu organisasi mencapai

Lembaga Keuangan telah memiliki training center sendiri, dan pada perkembangannya, beberapa di antaranya telah berubah dan bertransformasi menjadi sebuah Corporate University (Corpu)



Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia

misinya, memperkuat budaya kerja dan inovasi bisnis (Mark Allen, 2011), serta mendukung strategi organisasi, dan inisiatif manajemen perubahan (Kiely, 2017) peningkatan berkelanjutan dan keunggulan kompetitif (Walton, 2015), dibandingkan dengan fungsi universitas pada umumnya yang dikaitkan dengan aktivitas ilmiah, pengajaran dan penelitian dengan gelar akademik (D1-D2-D3-S1-S2-S3) (Krisna Wijaya, 2019) karena di dalam corpu tiap divisi atau departemen yang ada dapat lebih fokus kepada peningkatan kemampuan teknis dan manajerial untuk meningkatkan kemampuan tugas kesehariannya dan pendidikan berjenjang atau persyaratan promosi, selain itu bersifat taktis atau operasional, untuk meningkatkan pelaksanaan kegiatan dan aktivitas pekerjaan dengan lebih baik.

Corpu dirancang untuk memperkuat budaya organisasi, Pengembangan kepemimpinan puncak , mendukung inisiatif manajemen perubahan, mendorong inovasi bisnis, penelitian yang relevan dan terfokus serta beroperasi layaknya unit bisnis (Krisna Wijaya, 2019). Corpu juga memiliki tujuan untuk melibatkan manajemen senior sebagai inisiatif utama, memastikan hasil pembelajaran konsisten dengan kegiatan perusahaan yang lebih baik, mendukung transfer konten pembelajaran ke dalam bisnis sehari-hari perusahaan, membawa pengetahuan baru bagi kemajuan perusahaan dan menumbuhkan pemikiran kritis bagi kemajuan perusahaan.

Dengan adanya corpu perusahaan dapat lebih fokus dalam mengembangkan karyawan, sehingga dengan semakin meningkatnya kompetensi karyawan akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja dan secara akumulasi, kinerja yang baik yang ditunjukkan oleh seluruh karyawan akan membantu meningkatkan kinerja perusahaan.

Bank dan IKNB diharapkan memiliki Corpu, sehingga upaya Pengembangan karyawan dapat lebih optimal dan program pembelajaran yang disediakan dapat lebih terstruktur dan terjadwal dengan baik, karena di dalam corpu desain pelatihan akan disusun berdasarkan kebutuhan peningkatan kompetensi karyawan, yang tergambar dalam sebuah kurikulum, layaknya kurikulum di kampus/universitas pada umumnya dan dilengkapi dengan silabus dan modul yang lengkap dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Tentang Penulis :



Moch. Amin Nurdin adalah Senior Fakultas LPPI yang menyelesaikan S1 di Universitas Diponegoro dan S2 di PPM Manajemen. Merupakan trainer yang berpengalaman dengan background sebagai praktisi salah satu bank swasta terkenal di Indonesia. Merupakan *recommended trainer* khususnya dalam bidang pengembangan *soft skill*, seperti *communication skill, negotiation skill, marketing skill, selling skill, etc.*

