



**STRATEGI IMPLEMENTASI BMKG CORPORATE UNIVERSITY BERDASARKAN
TINGKAT KESIAPAN KOMPONEN CORPU**

Oleh

R. Mulyono Rahadi Prabowo
Pusat Pendidikan dan Pelatihan, BMKG
E-mail: m.prabowo@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting untuk pengelolaan sebuah organisasi, begitupun juga pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG). Sehingga pengembangan kompetensinya menjadi sebuah keniscayaan agar SDM tetap berkinerja sesuai dengan harapan organisasi. Menindaklanjuti peraturan pemerintah, bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dilingkup BMKG mengedepankan pengembangan kompetensi terintegrasi melalui BMKG Corporate University (BMKG CorpU). Tujuan penelitian ini yaitu untuk menemukan strategi yang tepat implementasi BMKG CorpU sehingga target tercapai sesuai yang direncanakan. Data penelitian berasal dari dokumen, wawancara dan hasil survey kuesioner kesiapan implementasi BMKG CorpU dengan responden terbagi dalam 3 (tiga) kelompok, antara lain kelompok unit pengelola BMKG CorpU, Taskforce, dan Pembelajar. Metode yang akan digunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif (mix method). Hasil penelitian berdasarkan pengolahan data wawancara dan kuesioner dari 164 responden menunjukkan bahwa secara profil responden memiliki kapasitas secara signifikan dalam menjawab kuesioner. Terdapat 4 (empat) elemen BMKG CorpU yang memerlukan prioritas penguatan, secara umum indeks tingkat kesiapan implementasi BMKG CorpU berada level menengah 6.7-6.9 hingga tinggi berkisar pada nilai indeks 7.1-7.4. Merujuk pada hasil analisis tingkat kesiapan, maka strategi yang tepat untuk implementasi BMKG CorpU yaitu unit pengelola BMKG CorpU harus menjalankan proses bisnis BMKG CorpU dengan mekanisme koordinasi dua arah (Top down dan Bottom up) sebagaimana yang tertuang dalam Perka BMKG nomor 7 tahun 2021.

Kata Kunci: Indeks Kesiapan, *Corporate University*, Pengembangan Kompetensi,

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dalam berbagai lingkungan, baik lingkungan global, regional maupun nasional harus diadaptasi oleh seluruh negara dan organisasi agar mampu untuk menghadapinya. Terkait perkembangan teknologi, saat ini dunia berada pada era revolusi industri 4.0 menuju revolusi industri 5.0. Suatu era yang ditandai dengan perubahan kondisi sangat cepat, perkembangan yang tidak pasti dan rumit, serta kondisi yang sulit untuk ditafsirkan yang dikenal dengan istilah VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity dan Abiguity). Pada setiap perubahan era revolusi industri dipastikan adanya perubahan yang

signifikan dalam kemajuan teknologi yang harus direspon secara baik oleh suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta agar perkembangan teknologi dapat diimbangi dengan peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM). Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, setiap organisasi menyiapkan 3 (tiga) elemen penting, yaitu sumber daya manusia, proses, dan teknologi (Racmawati, 2004:28).

Kemajuan teknologi yang menuntut peningkatan kapasitas SDM sangat berpengaruh pada kreatifitas dan inovasi suatu organisasi dalam menemukan strategi pengembangan kompetensi yang tepat. Untuk



.....
 itu organisasi harus mengalokasikan waktu dan biaya agar mampu menciptakan inovasi pada penyelenggaraan pengembangan kompetensi (Tapubolon, 2016). Hal ini agar pengembangan kompetensi SDM mampu meningkatkan kinerja organisasi. Penyelarasan tujuan organisasi dengan pengembangan kompetensi (Bangkom) SDM merupakan suatu keharusan, agar output bangkom mampu berkontribusi pada kinerja organisasi.

BMKG melalui Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) telah menginisiasi pembangunan BMKG Corporate University (BMKG CorpU). Berbagai tahapan pembangunan BMKG CorpU telah dilalui dengan kerja keras oleh seluruh elemen Pusdiklat. Memasuki tahapan implementasi BMKG CorpU perlu dilakukan persiapan secara matang supaya apa yang dilaksanakan mencapai target yang direncanakan. Untuk itu sebuah kajian terkait implementasi BMKG CorpU dapat menjadi cara untuk menemukan bagaimana persiapan yang baik dilaksanakannya implementasi BMKG CorpU. Beberapa penelitian tentang corporate university telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya: analisis implementasi konsep CorpU oleh Chusminah (2015), Corporate university sebagai pengembangan diklat oleh Paramesti Novira Arimurti dkk (2020), dan faktor-faktor kunci kesuksesan implementasi CorpU oleh Agung Yuniarto dkk (2019). Penelitian tentang CorpU lainnya dilakukan oleh Fauziah dan Prasetyo (2019) yang mengkaji ASN Corporate University ditinjau sebagai sebuah konsep pengembangan pendidikan dan pelatihan pada era disruptif, Yobel (2021) meneliti tentang Implementasi Undang-undang pada pelatihan BMKG CorpU di PT. PLN, kemudian penelitian oleh Sidabutar, V.T.P. (2020) tentang Penerapan Corporate University dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara. Namun demikian dari sekian banyak penelitian yang telah dilakukan terkait implementasi BMKG CorpU belum ada yang

meneliti bagaimana strategi yang harus dilakukan dalam implementasi BMKG CorpU

LANDASAN TEORI

Pengembangan kompetensi SDM merupakan bagian dari tahapan dalam pengelolaan SDM pada suatu organisasi, kompetensi menunjukkan kemampuan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dicirikan oleh profesionalisme bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dan unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2013). Lebih jauh terkait pengertian pengembangan kompetensi, menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2009) definisi pengembangan (*development*) yaitu merupakan kesempatan pembelajaran yang didesain untuk membantu karyawan agar dapat berkembang.

Pengembangan kompetensi pada saat ini menuju pada sistem bangkom terintegrasi (*Corporate University*). Perkembangan Corporate University dimulai dari Amerika pada sekitar abad ke-20, sedangkan masuk ke Indonesia pada tahun 2000-an setelah PT Telkom, PT. Pelido, IPC CorpU, Pertamina, PT. PLN (Persero), BNI46, Bank Mandiri dan Danamon menerapkannya. Corporate University bukanlah universitas dalam bentuk fisik sebagaimana universitas yang ada dalam dunia Pendidikan formal, melainkan sebuah pendekatan pembelajaran organisasi untuk mendukung kinerja perusahaan. Menurut Rademakers (2014) Corporate University (CorpU) merupakan metode pembelajaran yang menyelaraskan antara organisasi dengan lingkungannya dengan pertimbangan yang cermat dan cerdas. CorpU juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang menjembatani kesenjangan antara disiplin ilmu manajemen dengan pembelajaran organisasi yang membutuhkan kecepatan dan arah pembelajaran sesuai kebutuhan. Pengertian lainnya tentang CorpU oleh Mark Allen (2002) yaitu sebagai entitas pendidikan yang merupakan alat strategis untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan



.....
melakukan kegiatan yang mendorong pembelajaran dan pengetahuan selaras antara individu dan organisasi. Sedangkan Grenzer (2006) mendefinisikan CorpU sebagai suatu fungsi strategis yang selaras dan terintegrasi dengan pengembangan kompetensi SDM pada organisasi tertentu.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian terkait corporate university, dari penelitian-penelitian yang ada cukup beragam mengulas berdasarkan berbagai sudut pandang dan tujuan kajiannya. 1. Penelitian dengan judul Analisis Implementasi Konsep Corporate University Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. PLN (PERSERO) Jakarta). Penelitian ini dilakukan pada tahun 2015 oleh Chusminah dari Akademi Sekretaris dan Manajemen BSI Jakarta dan telah dipublikasikan pada Jurnal Widya Cipta. Hasil penelitiannya menyampaikan bahwa penerapan PLN *Corporate University* berdasarkan fungsi dan kegiatan yang dilakukan mempunyai karakteristik yang menyeluruh dan telah terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Paramesti Novira Arimurti dkk Tahun 2020 berjudul *Corporate University* Sebagai Pengembangan Diklat dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan SDM Berkualitas. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa CorpU sebagai bentuk pengembangan diklat dalam meningkatkan kualitas SDM sangat fleksibel karena dapat dilakukan dimana dan kapan saja tak terbatas ruang dan waktu, dengan sistem *self paced learning* berbasis aneka sumber belajar..

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder dari beberapa sumber. Data primer diperoleh melalui penyebaran instrumen kuesioner untuk mengetahui penilaian responden terhadap kesiapan komponen-komponen CorpU dalam tahapan implementasi yang dilaksanakan.

Sedangkan data sekunder berupa dokumen laporan benchmarking atau patok banding ke beberapa unit organisasi yang sudah mengimplementasikan CorpU.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyusun kumpulan pertanyaan-pertanyaan untuk menjangkau persepsi responden secara umum terkait dengan Corporate University. Instrumen kuesioner dikelompokkan dalam pertanyaan terkait dengan 1). Variabel-variabel Corporate University (Variabel-variabel tersebut meliputi Strategi dan Komitmen Manajemen, Organisasi dan Fungsi Pembelajaran, Sarana Prasarana dan Fasilitas, Solusi Pembelajaran, Teknologi Pembelajaran, Peserta Pembelajaran, Budaya Pembelajaran, Proses Tahapan Pembelajaran, Umpan Balik Pembelajaran, dan Output Pembelajaran) dengan beberapa sub topik pertanyaan yang terkait, 2). Hal-hal terkait dengan Kesiapan Implementasi BMKG CorpU, dan 3). Sikap Pegawai (sebagai pihak pembelajar) terhadap BMKG CorpU. Secara lengkap instrumen kuesioner menjadi materi Lampiran hasil penelitian ini.

Untuk dapat mencapai tujuan penelitian yang telah ditentukan, metode penelitian yang digunakan yaitu metode campuran (*mixed method research*) yaitu suatu metode penelitian antara metode kuantitatif dengan metode kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliable dan objektif (Creswell, 2021). Kombinasi antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif akan menghasilkan pemahaman yang lebih baik terhadap masalah penelitian dibandingkan bila hanya menggunakan salah satu pendekatan saja. Metode yang bersifat praktis dan terapan ini, utamanya adalah pada tuntutan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang mencakup tentang hasil/ outcomes (*quantitative*), maupun tentang proses/ process (*qualitative*).

Metode kuantitatif digunakan pada saat menganalisis hasil kuesioner penilaian



responden dalam skala likert (Likert Scale) yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dalam skala likert responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan (Dryon Taluke, Ricky S. M Lakat, dan Amanda Sembel, 2019). Metode kuantitatif meliputi analisis statistik sederhana (mean, median, modus, dsb) yang diaplikasikan pada angka/ nilai hasil masukan dari responden.

Adapun metode untuk memperoleh data melalui survey dengan menyebarkan instrumen penelitian kepada responden. Sebagai sampel penelitian, responden dipilih secara acak baik internal maupun eksternal Pusdiklat sebagai Penyelenggara CorpU, Task Force penyusun CorpU, maupun Pegawai sebagai Pembelajaran CorpU. Mengingat masih dalam kondisi pandemic covid19, peneliti melakukan metode survey dengan menggunakan media online yaitu google form. Tahapan kegiatan penelitian yang dilaksanakan yaitu :

1. Penyusunan Instrumen Penelitian
2. Pengumpulan dokumen dan data hasil kuesioner
3. Pengolahan data
4. Analisis data dan penulisan laporan

Metode kuantitatif yang digunakan untuk mengolah data hasil survey antara lain :

a. Statistik Deskriptif

Beberapa perhitungan untuk mendapatkan deskripsi secara statistic meliputi ukuran pemusatan data (Rata-rata, Median, Modus, Maksimum, dan Minimum) dan ukuran penyebaran data (Standar deviasi dan Range).

- Rata-rata adalah ukuran statistik kecenderungan keterpusatan data.

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

dimana :

\bar{x} = Rata-rata;

x_i = Nilai data ke-i (i = indeks)

n = Banyaknya data

- Median adalah pemusatan data yang membagi suatu data menjadi setengah (50%) data terkecil dan terbesarnya.

$$Med(x) = \begin{cases} = \frac{x_{n+1}}{2} & \text{(bila banyaknya data ganjil)} \\ = \frac{\frac{x_n}{2} + \frac{x_{n+1}}{2}}{2} & \text{(bila banyaknya data genap)} \end{cases}$$

- Modus Adalah data dengan frekuensi paling banyak
- Maksimum Max(x) yaitu nilai data tertinggi/ terbesar pada periode data yang ditentukan
- Minimum Min(x) yaitu nilai data terkecil pada periode data yang ditentukan
- Standar Deviasi adalah nilai statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa dekat data dari sampel statistik dengan data rata-rata data tersebut.

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

Dimana :

σ = Standar deviasi

x_i = Data ke-i

\bar{x} = Data rata-rata

- Proporsi adalah persentase atas suatu kejadian khusus dari keseluruhan data yang ada.

$$P = \frac{\sum_a x}{\sum_{total} z} \times 100$$

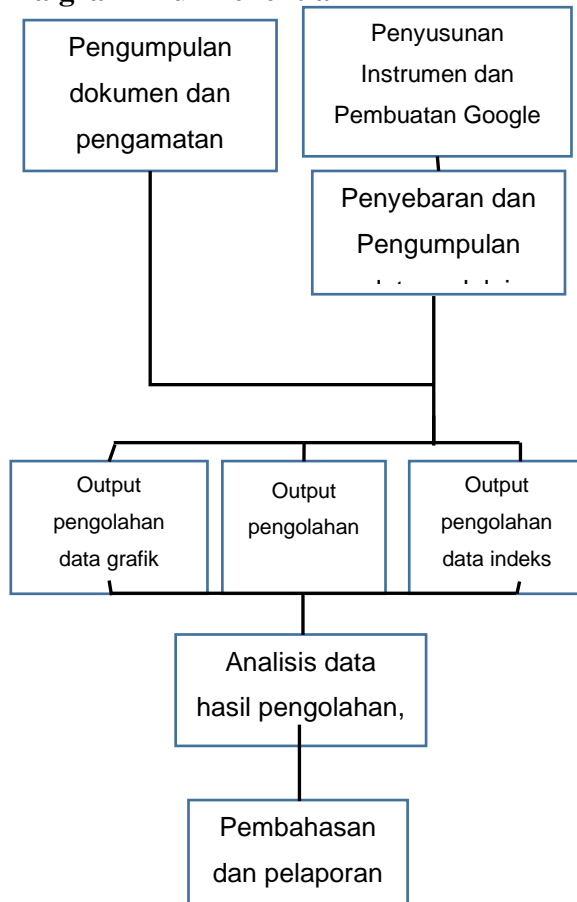
Dimana :

P = Proporsi

$\sum_a x$ = Jumlah data tertentu yang akan diporsikan

$\sum_{total} z$ = Jumlah total data

Daigram Alur Penelitian



Gambar 1 Diagram Alur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses penelitian dilakukan dalam beberapa tahapan, setelah merumuskan dan menetapkan masalah yang dikaji, maka langkah selanjutnya antara lain melaksanakan langkah-langkah sebagaimana diuraikan dalam prosedur penelitian. Sebagai langkah untuk mendapatkan hasil, terlebih dahulu dilaksanakan penyusunan instrumen, penyebaran, pengumpulan data dan wawancara terhadap responden. Pada tahapan setelah pengumpulan data, yaitu pengolahan dan analisis data, dari proses pengolahan data didapatkan beberapa hasil pengolahan yang menunjang tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Profile responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan Pendidikan.

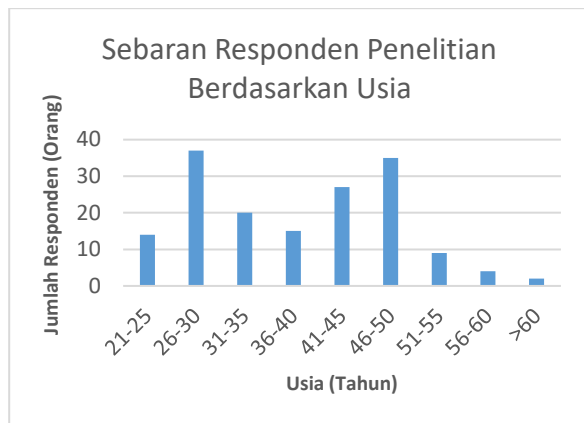
2. Perpektif responden pada setiap komponen fungsi organisasi BMKG Corporate University.
3. Statistik deskriptif penilaian mandiri pasca terbentuknya BMKG Corporate University.
4. Nilai tingkat kesiapan implementasi BMKG Corporate University.

Gambaran Umum Responden

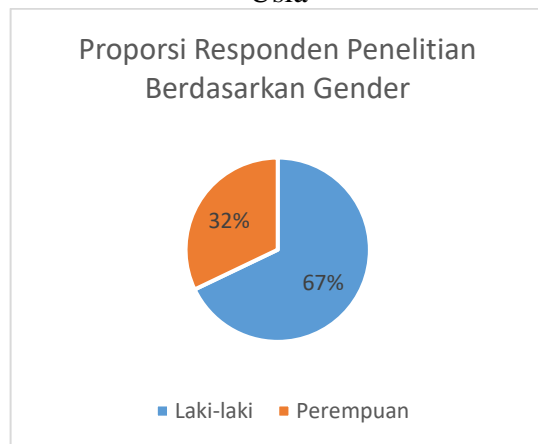
Instrumen penelitian/ kuesioner dibuat secara digital dengan menggunakan platform google form. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui media sosial Whatsapp, baik secara langsung kepada individu responden maupun disampaikan pada beberapa grup. Selama kurang lebih 3 (tiga) minggu berhasil terkumpul data dari 163 responden yang tersebar ke Unit Pelaksana Teknis (UPT) Meteorologi, Klimatologi, Geofisika, Pemantau Atmosfer Global/ Global Atmospheric Watch (GAW), Sekolah Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (STMKG), dan BMKG Pusat yang mayoritas sebagai taskforce, serta Pusat Pendidikan dan pelatihan sebagai Unit Pengelola BMKG Corporate University

Gambaran umum responden yang dibahas fokus terhadap bagian yang merujuk pada kesesuaian kebutuhan informasi dalam penelitian. Untuk itu, berdasarkan kebutuhan informasi terkait komponen responden tersebut, secara detail gambaran responden dapat dilihat dari 4 (empat) unsur yaitu: usia, gender, pendidikan dan masa kerja. Sebaran responden menurut usia seperti tampak pada Gambar 2 (kiri), proporsi antara usia milenial/ generasi Y (kisaran usia 25-40 tahun) cukup berimbang dengan usia 41-56 tahun, begitupun juga sebaran usia secara keseluruhan diantara kedua kelompok usia tersebut cukup merata. Artinya sebaran responden yang memberikan pendapatnya pada kuesioner penelitian telah mewakili berbagai kelompok usia pegawai di BMKG. Proposi responden dari sudut gender (jenis kelamin), mayoritas responden berasal dari gender laki-laki sebanyak 67%, dan selebihnya 33% responden berasal dari gender perempuan (Gambar 3). Walaupun secara

gender proporsi jumlah responden laki-laki dan perempuan kurang berimbang, namun demikian kisaran angka ini masih menunjukkan keterwakilan pegawai BMKG secara keseluruhan.



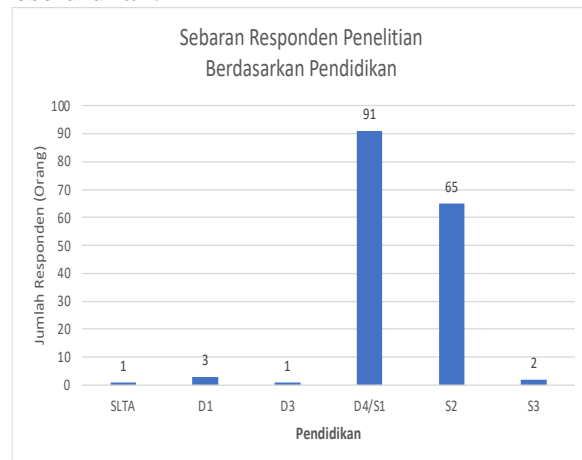
Gambar 2 Sebaran Responden Berdasarkan Usia



Gambar 3 Sebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Informasi selanjutnya yang perlu dibahas dari komponen profil responden dan diperlukan dalam penelitian ini yaitu Pendidikan, hal demikian berguna untuk memberikan keyakinan pada hasil penelitian bahwa responden yang terlibat memiliki kualifikasi dan kapasitas memadai. Tampak pada Gambar 4, mayoritas Pendidikan responden pada level sarjana (D4/S1) sejumlah 91 orang, disusul oleh responden dengan pendidikan master (S2) sejumlah 65 orang. Melihat sebaran Pendidikan responden yang mayoritas berpendidikan

S1/D4 dan S2 memberikan gambaran bahwa data yang diperoleh melalui kuesioner memiliki tingkat kepercayaan tinggi. Tidak kalah pentingnya dengan kehadiran responden berpendidikan Doktor (S3) walaupun jumlahnya hanya 2 orang, tetapi cukup memberikan penguatan terhadap hasil survey kuesioner. Sehingga keyakinan terhadap data dan analisisnya tidak dapat diragukan. Kondisi ini juga menjadi miniatur gambaran sebaran Pendidikan pegawai BMKG secara keseluruhan.



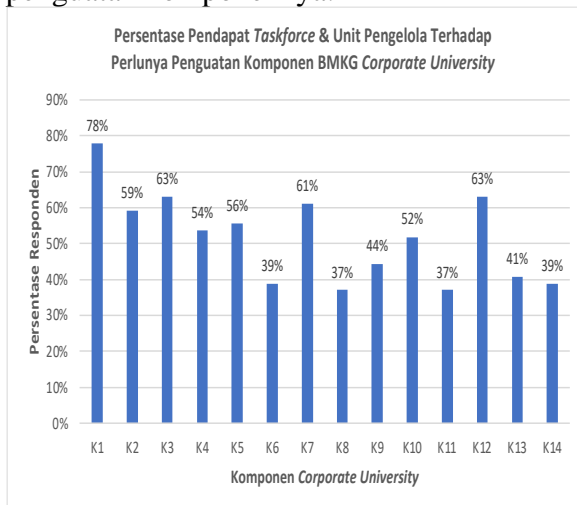
Gambar 4 Sebaran Responden Berdasarkan Pendidikan

Secara keseluruhan pembahasan profil responden penelitian berdasarkan 3 (tiga) komponen, yaitu usia, jenis kelamin (gender), dan pendidikan memberikan informasi bahwa responden penelitian memiliki kapasitas yang memadai untuk menyampaikan pendapatnya melalui kuesioner. Dengan demikian hasil kajian dari data survey ini yang ditunjang dengan metode penelitian yang benar dapat memberikan hasil kajian yang baik. Kedalaman pembahasan penelitian menjadi tuntutan agar rekomendasi dari hasil kajian dapat digunakan. **Prioritas Komponen BMKG CorpU yang Memerlukan Penguatan Untuk Implementasi**

Berdasarkan penggalian informasi dari responden dan pengamatan dokumen-dokumen terkait BMKG CorpU, proses pembentukan BMKG CorpU telah dimulai sejak awal tahun

2020. Proses tersebut terdiri dari 11 (sebelas) tahapan/ milestone, mulai dari penilaian mandiri kesiapan organisasi hingga ditetapkan oleh Peraturan Kepala BMKG nomor 7 tahun 2021 dan pelaksanaan *grand launching*.

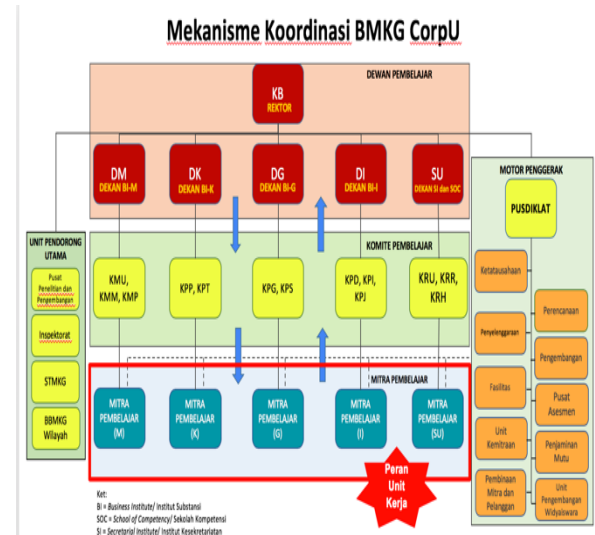
Dalam upaya untuk mendapatkan informasi komponen-komponen kelengkapan CorpU yang memerlukan penguatan prioritas pada BMKG CorpU, dilakukan survey kepada responden internal agar memberikan pendapatnya. Pengumpulan pendapat berhasil mengumpulkan data yang bersumber dari 54 responden, dimana pendapatnya cukup beragam seperti disaikan dalam gambar 5. Informasi ini sangat penting untuk dianalisis sehingga memperoleh gambaran komprehensif kearifan lokal pada BMKG CorpU dan menemukan strategi bagaimana melakukan penguatan komponennya.



Gambar 5 Persentase Pendapat Responden Terhadap Komponen BMKG CorpU yang Memerlukan Penguatan

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, pada setiap organisasi yang memiliki tugas dan fungsi tersendiri, Corporate university memiliki karakteristik masing-masing atau kearifan local CorpU. Begitupun juga pada BMKG CorpU memiliki karakteristik yang komponennya perlu penguatan. Dengan mengambil nilai >60% sebagai batasan untuk suatu komponen perlu mendapat tinjauan khusus, informasi yang diperoleh dari Gambar 5 yaitu terdapat 4

(empat) komponen BMKG CorpU yang diprioritaskan mendapatkan penguatan untuk mendorong keberhasilan/ kesuksesan implementasi BMKG CorpU. Keempat komponen tersebut antara lain K1, K3, K7 dan K12 yang dianggap masih sangat lemah, secara berurutan keempat komponen mendapatkan prosentase 78%, 63%, 61%, dan 63%.



Gambar 6 Mekanisme Koordinasi BMKG CorpU

Hasil analisis mendalam terhadap kondisi eksisting dan data wawancara serta observasi dokumen, masih perlunya penguatan terhadap 4 (empat) komponen BMKG CorpU penyebabnya bermuara pada mekanisme koordinasi proses bisnis BMKG CorpU yang belum berjalan dengan baik. Dimana pada akhirnya ditemukan satu kearifan lokal pada BMKG CorpU yaitu dalam hal mekanisme koordinasi. Karakteristik mekanisme koordinasi BMKG CorpU yang berbeda dengan CorpU lainnya terdapat dalam hal arah koordinasi, yaitu BMKG CorpU memiliki mekanisme koordinasi yang bersifat dua arah, top down dan bottom up (Gambar 6). Kondisi ini dilatarbelakangi oleh karakteristik layanan informasi MKG yang sifatnya lokal pada area cakupan tertentu, sehingga peran keterlibatan UPT (bottom level) terkait input atau masukan



terhadap pengembangan kompetensi SDM terintegrasi (Corporate University) sangat kuat.

Perbandingan Penilaian Mandiri Kesiapan Fungsi Organisasi Sebelum dan Sesudah Pembangunan BMKG CorpU

Analisis perbandingan terhadap nilai indeks kesiapan fungsi organisasi sebelum pembangunan BMKG CorpU dan setelah terbangunnya BMKG CorpU dilakukan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas dan keberhasilan kegiat-kegiatan BMKG CorpU yang telah dijalankan. Sebagaimana telah dibahas pada sub bab sebelumnya bahwa hasil penilaian mandiri tingkat kesiapan 10 (sepuluh) fungsi organisasi BMKG CorpU menunjukkan masih adanya 4 (empat) variabel berada pada tingkat kesiapan rendah berkisar pada nilai indeks 2.08-5.92, sedangkan 6 (enam) variabel lainnya berada pada tingkat kesiapan menengah berkisar pada nilai indeks 5.16-6.64. Selanjutnya dibahas lebih dalam tentang tingkat kesiapan fungsi organisasi untuk implementasi BMKG CorpU pasca terbentuknya BMKG CorpU yang dikuatkan dengan Perka BMKG Nomor 7 Tahun 2021 tentang BMKG Corporate University.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner hasil survei khusus tentang kesiapan fungsi organisasi pasca terbentuknya BMKG CorpU, tabel 1 memberikan informasi bahwa tingkat kesiapan 10 (sepuluh) fungsi organisasi setelah terbangunnya BMKG CorpU mengalami peningkatan, berada pada level menengah berkisar pada nilai indeks 6.7-6.9 hingga tinggi berkisar pada nilai indeks 7.1-7.4. Dengan demikian terjadi peningkatan indeks kesiapan fungsi organisasi dari sebelum terbangunnya ke setelah terbangunnya BMKG CorpU dengan rata-rata indeks kenaikan 2 atau 10%. Total kenaikan indeks kesiapan untuk 10 (sepuluh) variabel berjumlah 20, dimana pada saat sebelum terbangunnya BMKG CorpU total indeks dari 10 (sepuluh) variabel 50, dan setelah terbangunnya BMKG CorpU menjadi 69.9.

Tabel 1. Perbandingan Indeks Penilaian Mandiri Kesiapan BMKG Corporate University

Variabel CorpU	Skor Indeks Sebelum Pembentukan BMKG CorpU	Skor Indeks Setelah Pembentukan BMKG CorpU	Nilai Perubahan	Persentase Peningkatan	Keterangan
V1	6.08	6.7	0.6	3%	Strategi & Komitmen Manajemen (Arah kebijakan, Komitmen Pimpinan, Tata Kelola, Alur Pelaporan, dan Anggaran)
V2	5.92	6.9	1.0	5%	Organisasi dan Fungsi Pembelajaran (Struktur Koordinasi, Kapasitas Kepemimpinan CorpU, Pengendalian Aktivitas Pembelajaran, Integrasi Pembelajaran dengan SDM)
V3	6.64	7.4	0.8	4%	Sarana Prasarana dan Fasilitas (Fasilitas Pembelajaran Konvensional dan Otomatis, Koneksi Internet, Keragaman Fasilitas)
V4	5.28	6.8	1.5	8%	Solusi Pembelajaran (Katalog Pelatihan, Ketersediaan Instruktur, Ragam Program Pelatihan (Klasikal, Coaching, Job Training dll)
V5	3.76	6.7	2.9	15%	Teknologi Pembelajaran (Proses untuk menyediakan dan menempatkan ahli bidang pembelajaran)
V6	5.88	7.3	1.4	7%	Peserta Pembelajaran (Kesiapan, tanggung jawab dan komitmen Peserta)
V7	5.16	7.1	2.0	10%	Budaya Pembelajaran (kesinambungan Pembelajaran, Pimpinan sebagai Role Model, Unit Pengelola Pembelajaran yang diharapkan)
V8	4.92	7.3	2.4	12%	Proses Tahapan Pembelajaran
V9	4.28	6.9	2.6	13%	Umpan Balik Pembelajaran (Pengelolaan Sistem Monitoring Pembelajaran, Reviu Kinerja Pembelajaran)
V10	2.08	6.9	4.8	24%	Output Pembelajaran (Indikator Kinerja, Pengukuran Efektivitas Pembelajaran, Audit Sistem Pembelajaran)
Jumlah	50.0	69.9	19.9	100%	
Rata-rata	5.0	7.0	2.0	10%	

Kenaikan tertinggi indeks kesiapan terjadi pada variabel fungsi organisasi Output Pembelajaran, dengan besar kenaikan 4.8 atau 24% dari total jumlah indeks kenaikan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan program pembelajaran yang sudah menerapkan sistem pembelajaran Corporate University sudah dirasakan oleh pegawai dilingkungan BMKG. Melihat respon indeks kesiapan fungsi organisasi untuk implementasi BMKG CorpU yang cukup signifikan, maka Unit Pengelola menjalankan fungsi organisasi “output pembelajaran” cukup berhasil. Namun demikian kedepan perlu ada terobosan lain agar semakin banyak pegawai yang merasakan



manfaat dari sistem pembelajaran BMKG CorpU . Peningkatan indeks kesiapan pada “output pembelajaran” sejalan dengan kenaikan indeks kesispan organisasi “proses tahapan pembelajaran, umpan balik pembelajaran” dan “teknologi pembelajaran”, dimana secara berurutan kenaikan 12%, 13% dan 15% dari total kenaikan semua variabel fungsi organisasi.

Strategi Implementasi BMKG CorpU

Langkah-langkah untuk menemukan strategi yang tepat dalam implementasi BMKG CorpU dalam penelitian ini diawali dengan menganalisis indeks kesiapan. Kemudian untuk mendapatkan masukan-masukan dan perspektif lain, responden diminta untuk memberikan pendapatnya khusus seputar kesiapan implementasi diluar penilaian tingkat kesiapan fungsi organisasi, selain itu dilakukan wawancara dengan para pihak yang memiliki kecakapan dan pengalaman keterlibatan dalam pembangunan BMKG CorpU. Pada tabel 4.4 disajikan perspektif lain responden terhadap kesiapan implementasi BMKG CorpU diluar fungsi organisasi yang telah dianalisis pada sub bab sebelumnya. Secara rata-rata, dengan menggunakan penilaian skala 1 – 5 tampak bahwa posisi kesiapan implementasi BMKG CorpU pasca terbentuknya dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sosialisasi CorpU, nilai kesiapan berkisar antara 3.7 – 4.2. Melihat kisaran angka demikian, maka jelas bahwa kesiapan implementasi BMKG CorpU berada pada level menengah dan baik. Hasil analisis kesiapan menjadi dasar untuk menyusun strategi implementasi selanjutnya agar capaiannya lebih optimal.

Merujuk hasil pengolahan data pada Tabel 2, terdapat 4 (empat) komponen/ butir pernyataan yang mendapatkan penilaian rata-rata kategori menengah, antara lain pernyataan terkait kejelasan identifikasi kinerja yang diharapkan, panduan/ SOP implementasi BMKG CorpU, dukungan kesiapan pegawai yang akan belajar di BMKG CorpU, dan buy in (penerimaan dan persetujuan dari pimpinan).

Khusus untuk permasalahan komitmen pimpinan, dalam fungsi organisasi pun mendapatkan penilaian masih kurang siap. Dengan demikian perlu dipikirkan bagaimana strategi yang harus diterapkan agar komitmen pimpinan dapat diperoleh secara penuh. Sedangkan untuk kesiapan lainnya strategi yang diterapkan bagaimana unit pengelola untuk segera menyajikan dokumen yang jelas inventarisasi kinerja, dokumen SOP implementasi BMKG CorpU, dan lebih aktif untuk menginformasikan berbagai kegiatan CorpU agar seluruh pembelajar merasakan manfaat dan mendukung kegiatan pembelajaran pada BMKG CorpU.

Tabel 2. Kesiapan Implementasi BMKG Corporate University. (Sumber

No	Pernyataan Kesiapan Implementasi BMKG CorpU	Indeks Rata-rata
1	Kinerja yang diharapkan oleh organisasi atas implementasi CorpU sudah diidentifikasi secara jelas	3.9
2	Terdapat komponen sumber daya untuk mendukung implementasi CorpU	4.0
3	Tersedianya panduan atau standar prosedur dan implementasi CorpU mengikuti proses standar	3.7
4	Adanya dukungan kesiapan orang-orang yang akan belajar di CorpU	3.9
5	Adanya dukungan dari para Pimpinan di organisasi untuk implementasi CorpU	4.0
6	Telah mendapatkan buy-in (penerimaan dan persetujuan) dari Pimpinan dan adanya komitmen yang jelas untuk implementasi	3.9
7	Kepala Learning Center memiliki leadership dan kemampuan yang mumpuni untuk mengimplementasikan CorpU	4.0
8	Tim Learning Center / Pusdiklat memiliki kemampuan sebagai Learning Technologist yang kompeten dan kapabel dalam melakukan implementasi CorpU	4.2

Identifikasi berbagai permasalahan pada implementasi BMKG CorpU hingga tingkat kesiapan berbagai fungsi organisasi pada BMKG CorpU, menjadi input untuk menentukan strategi yang harus diterapkan. Oleh karena itu strategi implementasi BMKG CorpU yang dapat dilakukan merujuk pada hasil analisis, pembahasan dan diskusi dengan para pemangku kepentingan dalam BMKG CorpU yaitu unit pengelola BMKG CorpU harus menjalankan proses bisnis BMKG CorpU dengan mekanisme koordinasi dua arah (Top down dan Bottom up) sebagaimana yang



tertuang dalam Perka BMKG nomor 7 tahun 2021. Sejalan dengan dilaksanakannya proses bisnis BMKG CorpU, Unit Pengelola harus menyiapkan materi sederhana namun menarik tentang BMKG CorpU, dan disampaikan pada berbagai acara yang menjadi ciri kearifan lokal BMKG.

PENUTUP

Kesimpulan

Sebagaimana telah dijelaskan pada bagian pendahuluan bahwa penelitian ini memiliki tiga tujuan. Melalui pengolahan data dan analisis dengan metode yang sesuai untuk mencapai tujuan, secara lengkap pembahasan lebih dalam telah dilakukan. Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Beberapa komponen/ fungsi organisasi dalam BMKG CorpU memiliki tingkat kesiapan beragam/tersendiri. Hal ini karena setiap organisasi memiliki karakteristik sendiri. Begitupun juga Corporate university memiliki karakteristik masing-masing atau kearifan local CorpU. BMKG CorpU memiliki karakteristik yang komponennya perlu penguatan, terdapat 4 (empat) komponen BMKG CorpU yang diprioritaskan mendapatkan penguatan untuk mendorong keberhasilan/ kesuksesan implementasi BMKG CorpU yaitu: Strategi & Komitmen Manajemen (Arah kebijakan, Komitmen Pimpinan, Tata Kelola, Alur Pelaporan, dan Anggaran); Sarana Prasana dan Fasilitas (Fasilitas Pembelajaran Konvensional dan Otomatis, Koneksi Internet, Keragaman Fasilitas); Budaya Pembelajaran (kesinambungan Pembelajaran, Pimpinan sebagai Role Model, Unit Pengelola Pembelajaran yang dihargai); Pathways (Jalur yang jelas dan terhubung antara pembelajaran dan pengembangan karir setiap individu).
2. Hasil analisis terhadap tingkat kesiapan implementasi dari berbagai komponen fungsi organisasi pasca terbentuknya

BMKG CorpU, semua komponen BMKG CorpU berada pada level kesiapan menengah dan tinggi. Untuk fungsi organisasi/ komponen BMKG CorpU pada tingkat kesiapan menengah, dapat dilakukan penguatan melalui instruksi yang sifatnya memaksa dari top manajemen, sedangkan untuk komponen BMKG CorpU pada tingkat kesiapan tinggi, unit pengelola dapat melanjutkan sebagaimana yang telah dilaksanakan.

3. Berdasarkan pembahasan dari data kuesioner dan diskusi dengan para pemangku kepentingan di BMKG CorpU, maka strategi yang dapat diambil untuk mengatasi permasalahan capaian implementasi BMKG CorpU yaitu unit pengelola BMKG CorpU harus menjalankan proses bisnis BMKG CorpU dengan mekanisme koordinasi dua arah (Top down dan Bottom up) sebagaimana yang tertuang dalam Perka BMKG nomor 7 tahun 2021. Selain itu untuk terus meningkatkan pemahaman dan menginternalisasi BMKG CorpU pada seluruh lapisan pegawai, Unit Pengelola BMKG CorpU harus dapat memanfaatkan berbagai event kearifan lokal di BMKG untuk mensosialisasikan BMKG CorpU dan berbagai kegiatannya.

Saran

Proses penelitian tentang Strategi Implementasi berdasarkan Tingkat Kesiapan Komponen BMKG CorpU memerlukan perencanaan dan keterlibatan dari berbagai stakeholder. Untuk itu kedepan perlu penguatan jumlah responden dan stakeholder, baik yang berada di BMKG Pusat maupun Unit Pelaksana Teknis (UPT), agar sampel yang dipergunakan jumlahnya tidak terlalu jauh dengan populasi sebenarnya. Selain itu karena penelitian baru bersifat internal, maka penelitian berikutnya dapat melibatkan komponen dari luar BMKG CorpU.



.....
DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agung Yuniarto, Aida Vitayala Hubeis, dan Anggraini Sukmawati. (2019). Faktor-Faktor Kunci Kesuksesan Implementasi Corporate University dalam Rangka Transformasi Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5 No. 3. Jakarta. Permalink/DOI: <http://dx.doi.org/10.17358/jabm.5.3.466>
- [2] Allen, Mark. (2002). *Corporate University Handbook: Designing, Managing & Growing A Successful Program*. Library of congress cataloging, Amacom Books
- [3] Baharuddin dan Moh. Makin. (2010). *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: UIN-Maliki Press.
- [4] Chusminah. (2015). Analisis Implementasi Konsep Corporate University Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. PLN (PERSERO) Jakarta). *Jurnal Widya Cipta*, Vol.VII No.1. Jakarta. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/index>
- [5] Creswell, J. W. (2021). Apa Itu Mixed Methods Research? Portal Berita Universitas Pendidikan Indonesia. <https://berita.upi.edu/prof-john-w-creswell-apa-itu-mixed-methods-research/>
- [6] Dryon Taluke, Ricky S. M Lakat, dan Amanda Sembel (2019). Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Spasial* Vol 6. No. 2
- [7] Ernie Tisnawati. (2009). *Pengantar Manajemen* Jakarta: Penerbit Kencana.
- [8] Fauziah, N.M., Prasetyo, A.W. (2019). ASN Corporate University: Sebuah Konsep Pendidikan Dan Pelatihan Pada Era Disruptif. *Civil Service*, 13(2), 51-62. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/article/view/2255>
- [9] Gary Dessler. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Permata Puri Media.
- [10] Grenzer, Jeffrey W. (2006). *Developing and Implementing a Corporate University*. HRD Press Inc. USA.
- [11] Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- [12] Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- [14] Paramesti, N.A., Septiana, W.H., Erika, O., Betasari, Z., Nike, M.F. (2020). Corporate University Sebagai Pengembangan Diklat dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan SDM Berkualitas. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, Vol. 4, No. 2. Magelang. <https://jom.untidar.ac.id/index.php/jman/article/view/10777>
- [15] Racmawati, Eka Nuraini (2004), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, Penerbit: Ekonisia, UII, Yogyakarta.
- [16] Rademakers M. 2014. *Corporate Universities: Drivers of the Learning Organization*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203073988>.
- [17] Sidabutar, V.T.P. (2020). *Kajian Penerapan Corporate University dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara*.



- Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja,
Volume 46, No. 1, hal. 255 – 270.
- [18] Soekidjo, Notoatmodjo. (2009).
Pengembangan Sumber Daya Manusia.
Jakarta: Rineka Cipta, cet. Ke-4.
- [19] Sudarmanto. (2009). Kinerja dan
Pengembangan Kompetensi SDM.
Yogyakarta: Pustaka Pelajar .
- [20] Sumarsono, Sonny. (2003). Ekonomi
Manajemen Sumber Daya Manusia dan
Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Graha
Ilmu.
- [21] Suryanto, A, R. Suzana, dan A. Sudrajat
(2021) Antologi Pengembangan
Kompetensi ASN: Teori, Kebijakan, dan
Praktik. Penerbit: APWI, Jakarta.
- [22] Tampubolon, Hotner (201), Strategi
Manajemen Sumber Daya Manusia dan
Perannya dalam Pengembangan
Keunggulan Bersaing/ Hotner
Tampubolon.-- Depok: Papis Sinar
Sinanti.
- [23] Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja.
Edisi Ketiga, PT Raja Grafindo Persada,
Jakarta.
- [24] Yobel, M.A. (2021). Analisis
Implementasi Undang-Undang Dalam
Pelatihan Corporate University di PT
PLN. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol
28 No. 3. Universitas Pendidikan
Indonesia. Bandung.
<https://doi.org/10.17509/jap.v28i3.39977>