



# e-Proceeding

## SEMINAR NASIONAL PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM

### **“PERAN CORPORATE UNIVERSITY DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI MENUJU SDM BERDAYA SAING GLOBAL”**

Jakarta, 14 - 15 Oktober 2020

ISBN: 978-623-95858-0-8

Tempat:  
Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika  
Jl. Angkasa I No, 2 Kemayoran  
Jakarta Pusat

PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA  
TAHUN 2020





*E-PROCEEDING*  
SEMINAR NASIONAL  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM

PERAN *CORPORATE UNIVERSITY* DALAM PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI MENUJU SDM BERDAYA SAING GLOBAL

GSG-BMKG, Jakarta 14-15 Oktober 2020

PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI & GEOFISIKA  
TAHUN 2020

*E-Proceeding*  
**SEMINAR NASIONAL  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM**

**PERAN *CORPORATE UNIVERSITY*  
DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
MENUJU SDM BERDAYA SAING GLOBAL**

REVIEWER

Dr. Widada Sulistya, DEA;  
Drs. R. Mulyono R Prabowo, M.Sc;  
Dra. Nurhayati, M.Sc;  
Ir. Jaumil Achyar D.S, M.Sc;  
Dede Tarmana, S.Si, M.Si;

EDITOR

Arisman, M.Si;  
Nurhidayat, M.Sc;  
Madona, M.Si.

DESAIN DAN TATA LETAK

Tim Panitia SEMNAS Pusdiklat BMKG

ISBN : 978-623-95858-0-8  
viii + 487 halaman : 18.2 x 25.7 cm

**Penerbit :**

Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG

**Redaksi :**

Gedung A BMKG Lt.9  
Jl. Angkasa I No.2 Kemayoran  
Jakarta Pusat 10720  
Telp. 021 - 6586 7058  
Fax. 021 - 6586 7058  
Email. [semnasbmg@gmail.com](mailto:semnasbmg@gmail.com)

## KATA PENGANTAR

Sejak diterbitkannya Peraturan Pemerintah No.11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah No.17 Tahun 2020 mengamanatkan bagi setiap Organisasi Pemerintah bertransformasi menjadi Corporate University (Corpu). Sejalan dengan amanat tersebut Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) telah menjawab dengan pencangangan dan penetapan melalui *Kickoff* untuk mengawali dalam upaya mewujudkan BMKG *Corporate University*.

Sebagai upaya mensosialisasikan dan membudayakan semangat Corpu tersebut, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (Pusdiklat BMKG) menyelenggarakan Seminar '*Peran Corporate University dalam Pengembangan Kompetensi Menuju SDM Berdaya Saing Global*' untuk menjaring masukan, ide-ide, diskusi, dan bertukar pikiran mengenai apa yang harus dilakukan ke depan sehingga percepatan terbentuknya BMKG Corpu dapat terlaksana.

Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu pelaksanaan Seminar Nasional, Narasumber, semua kontributor makalah, dan para peserta. Semoga tulisan-tulisan yang tersaji di e-Prosiding ini dapat menjadi masukan bagi BMKG secara umum, khususnya dalam upaya mewujudkan *Corporate University*.

Jakarta, 15 Oktober 2020

PANITIA SEMINAR NASIONAL  
PERAN CORPORATE UNIVERSITY DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI MENUJU SDM  
BERDAYA SAING GLOBAL  
PUSDIKLAT BMKG

**SUSUNAN KEPANITIAAN SEMINAR NASIONAL  
PERAN CORPORATE UNIVERSITY DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI MENUJU  
SDM BERDAYA SAING GLOBAL**

<b>Pengarah</b>	: Sekretaris Utama Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Ir. Dwi Budi Sutrisno, M.Sc.
<b>Penanggung Jawab</b>	: Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Drs. Maman Sudarisman, DEA
<b>Ketua</b>	: Kepala Bidang Perencanaan, Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pusdiklat Pudji Setiyani, M.Si.
<b>Wakil Ketua</b>	: Kepala Bidang Penyelenggaraan Pusdiklat Achmad Supandi, S.Kom.,MMSI
<b>Sekretaris</b>	: Kepala Sub Bagian Tata Usaha Pusdiklat Adityawarman, S.Si,MM
<b>Koordinator</b>	: Juniarto Widodo, ST,MM
<b>Seksi Acara</b>	: 1. Rr. Yuliana Purwanti, M.Si. 2. Asep Jamaludin Malik, S.Si., M.Pd. 3. Nurahmini, S.Sos., M.Pd.
<b>Seksi Publikasi</b>	: 1. Deni Saiful, S.Kom., MMSI 2. Rony Kasmanto, ST, MTI
<b>Administrasi</b>	: 1. Kadnan, M.Si. 2. Amalia Solicha, S.Kom., MTI 3. Ratih Prasetya, S.Si., MMSI
<b>Seksi Kepesertaan</b>	: 1. Widodo, SE, M.Si. 2. Nina Amelia Sasmita, M.Si.

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	ii
SUSUNAN KEPANITIAAN .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
<b>Strategi Pengembangan Corporate University</b>	
MEMBANGUN TATA-KELOLA PENGETAHUAN MENUJU TINGKAT GLOBAL DI BMKG MELALUI PARADIGMA PEMBELAJARAN TERLEMBAGA Andi Eka Sakyu .....	1-11
MODEL TATA KELOLA <i>CORPORATE UNIVERSITY</i> : SALAH SATU PONDASI DALAM MEMBANGUN <i>CORPORATE UNIVERSITY</i> DI TINGKAT KEMENTERIAN/ LEMBAGA/ DAERAH Renny Savitri .....	12-18
HUBUNGAN PERSONALISASI MELALUI <i>COACHING, MENTORING</i> DAN REVOLUSI MENTAL DALAM <i>CORPORATE UNIVERSITY</i> Hary Wahyudi .....	19-30
PELUANG DAN TANTANGAN PUSBINDIKLAT LIPI MENUJU R&D <i>COORPORATE</i> <i>UNIVERSITY</i> Ayurisy Dominata .....	31-37
PENERAPAN BLU PPSDM KEBTKE DALAM TRANSFORMASI LEMBAGA DIKLAT MENUJU <i>CORPORATE UNIVERSITY</i> , SEBUAH KONSEP DAN PEMIKIRAN AWAL Ahmad Khulaemi .....	38-44
MANAJEMEN TALENTA MENUJU <i>COPORATE UNIVERSITY</i> M.Retno Daru Dewi .....	45-47
PERSPEKTIF BARU DALAM PENINGKATAN IMPLEMENTASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH YANG OPTIMAL (STUDY KASUS MENUJU BMKG CORPU) Achmad Supandi, Eko Haryanto .....	48-54
TANTANGAN WIDYAISWARA MEMBANGUN METODE PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERPADU Nurhikmah .....	55-60
ASN CORPU, AKSELERASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN Agustinus Sulisty Tri P, Ladiatno Samsara, Madya Putra Y.A .....	61-66
SISTEM PEMBELAJARAN ORANG DEWASA SEBAGAI LANGKAH AWAL DALAM IMPLEMENTASI CORPU Nurhayati .....	67-71
STRATEGI PENGEMBANGAN APARATUR SIPIL NEGARA YANG BERDAYA SAING GLOBAL MELALUI <i>CORPU UNIVERSITY</i> SM. Devina Sanjayani .....	72-78
<b>Pembangunan Knowledge Management System</b>	
PERPADUAN <i>KNOWLEDGE MANAGEMENT</i> DAN <i>QUALITY MANAGEMENT</i> DALAM USAHA PENINGKATAN KUALITAS INFORMASI MKG Urip Haryoko .....	79-86

MENGUKUR KESIAPAN <i>KNOWLEDGE MANAGEMENT</i> - STUDI KASUS DI LINGKUNGAN BMKG Nina Amelia Sasmita .....	87-95
PEMANFAATAN MEDIA DALAM BERBAGI INFORMASI DAN PENGETAHUAN TAMBAHAN BERBASIS <i>WEBSITE</i> TERHADAP EVAPOTRANSPIRASI BULANAN DI KABUPATEN BULUNGAN Rivan Hikmawan, Zenia Ika Savitri .....	96-103
IMPLEMENTASI <i>KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM</i> DALAM PERSPEKTIF SPBE DAN ITIL 4.0 Regina Yulia Yasmin, Iqbal, Widada Sulistyia.....	104-110
EFEKTIFITAS SISTEM INFROMASI EVALUASI PENYELENGGARAAN DAN EVALUASI WIDYAISWARA PADA PUSDIKLAT BMKG Deni Saiful .....	111-115
IMPLEMENTASI <i>KNOWLEDGE SHARING SYSTEM</i> : STUDI KASUS KEGIATAN “JUMAT <i>SHARING</i> ” DI PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2020 Rahmat Hidayat, Dessy Phawestrina .....	116-122
DIVERGENSI PENERAPAN <i>KNOWLEDGE MANAGEMENT</i> LEMBAGA PEMERINTAH : DAMPAK DISKONTINUITAS KEBIJAKAN PASCA PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 14 TAHUN 2011 Satya Aryandaru .....	123-132
STUDI KOMPARASI MODEL KESIAPAN IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGETAHUAN Widada Sulistyia .....	133-138
PERANCANGAN GLOMING - KAMUS DARING ISTILAH-ISTILAH METEOROLOGI DAN KLIMATOLOGI Wan Dayantolis, Rista Hernandi V, Wendel jan P, Ania Supeni, Femmy Marsitha B, Dara Kasihairani, Khairullah .....	139-145
INVENTARISASI MODEL <i>KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM</i> (KMS) DALAM MEMPERSIAPKAN MODEL PENGEMBANGAN KOMPETENSI <i>BMKG CORPORATE UNIVERSITY</i> Arisman .....	146-152
FAKTOR KUNCI SUKSES MODEL PEMBELAJARAN 70/20/10 PADA PUSDIKLAT ANGGARAN DAN PERBENDAHARAAN Mukhtaromin .....	153-158
<b>Strategi Perubahan Kultur SDM</b>	
PEMBANGUNGAN KARAKTER CPNS MELALUI AKSI BELA NEGARA Asep Jamaludin Malik .....	159-166
EVALUASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI DI STASIUN METEOROLOGI KUALANAMU Immanuel Jhonson A. Saragih .....	167-172
PERAN AGEN PERUBAHAN DALAM MENDORONG BUDAYA BERBAGI PENGETAHUAN PADA IMPLEMENTASI <i>KNOWLEDGE MANAGEMENT</i> Melly Septiani .....	173-177

ANALISA PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA PELAKU USAHA MELALUI SISTEM DARING DALAM KEBERHASILAN EKSPOR PELAKU USAHA Rahayu Widyantini .....	178-182
STRATEGI PERUBAHAN KULTUR SUMBER DAYA APARATUR UNTUK MENINGKATKAN KEUNGGULAN DAN DAYA SAING GLOBAL Supinah .....	183-188
PERUBAHAN PARADIGMA KEPEMIMPINAN DALAM PENGELOLAAN SDM <i>MILENIAL</i> Wandayantolis, Goeroeh Tjiptanto, Siswanto .....	189-194
ANALISIS KESIAPAN PEGAWAI STRUKTURAL BMKG DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN AKIBAT PENYEDERHANAAN ORGANISASI Rr.Yuliana Purwanti dan Adityawarman .....	195-199
ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN PENYELARASANNYA MELALUI PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI Adityawarman .....	200-204
PELAKSANAAN PROTOKOL KESEHATAN COVID-19 OLEH PEGAWAI NEGERI SIPIL Didih Abidin .....	205-212
PENGARUH SIKAP DAN MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA ONLINE GROUP DISCUSSION PUSDIKLAT BMKG Kadnan .....	213-217
TRANSFORMASI BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA BERBASIS <i>GREEN PRODUCTIVITY</i> DI ERA <i>NEW NORMAL</i> Nora Ekaliana Hanafie dan Evy Khuriyana .....	218-221
PERAN SERTA FASILITATOR DALAM PELATIHAN <i>VIRTUAL LEARNING</i> MENJADI KEBIASAAN BARU DI ERA AKB DI PUSDIKLAT BMKG Nurahmini .....	222-226
AKTUALISASI PERAN PAJAK DALAM DUNIA PENDIDIKAN (SIMBIOSIS MUTUALISME) Taufik Kurachman .....	227-232
<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	
IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN BERBASIS <i>DIGITAL LEARNING</i> Abdul Kholik .....	233-236
STRATEGI PENINGKATAN KAPASITAS PRAKIRAWAN CUACA MENGGUNAKAN ANALISIS <i>GOOGLE TREND</i> Agie Wandala Putra .....	237-243
PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN PADA PENERAPAN KEDIKLATAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DI PUSDIKLAT SDM KETENAGAKERJAAN, BERDASARKAN PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR. 30 TAHUN 2020 Evi Mulyaningsih .....	244-258

PELATIHAN INTERNAL (IN HOUSE TRAINING) UNTUK PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI LINGKUNGAN STASIUN METEOROLOGI KELAS II GUSTI GURAH RAI Kadek Sumaja, Fransin Adriana Pattinama, Putu Eka Tulistiawan, .....	259-265
TRANSFORMASI PEMBELAJARAN DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI APARATUR MENDUKUNG PEMBANGUNAN PERDESAAN BERDAYA SAING GLOBAL Rusdiana Yulianti dan Priyono .....	266-272
GAMBARAN STRATEGI WIDYAISWARA DALAM MEMANFAATKAN PERMAINAN TRADISIONAL SEBAGAI PENDUKUNG PROSES PEMBELAJARAN Supriyono.....	273-280
TINGKAT CAPAIAN RESPONDEN PADA PENGUATAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG TUGAS PELATIHAN DASAR CPNS BMKG Juniarto Widodo .....	281-287
EVALUASI KEBIJAKAN PENYEDERHANAAN BIROKRASI UNTUK PENGEMBANGAN JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU DI DAERAH Deswan Syam .....	288-292
PENERAPAN MODEL PEMBELAJARAN <i>PROBLEM BASED LEARNING</i> TERHADAP PENINGKATAN HASIL BELAJAR PADA PELATIHAN TEKNIS <i>IMPACT BASED FORECAST</i> DI BMKG Ratih Prasetya .....	293-299
IMPLEMENTASI <i>CORPORATE UNIVERSITY</i> DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI SERTA PELUANG <i>COMPENSATION AND BENEFIT</i> DI BMKG (STUDI KASUS PRAKTEK KERJA LAPANGAN MAHASISWA DI STASIUN METEOROLOGI SAM RATULANGI MANADO) Ben Arther Molle, Anggi Ferina Larasati, Achmad Rifani .....	300-305
IMPLEMENTASI MODEL EVALUASI <i>COUNTENANCE STAKE</i> SEBAGAI UPAYA PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN DI ERA 4.0 (STUDI PADA DIKLAT DASAR PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT KEMENTERIAN DESA PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI) Evy Khuriyana, Tantry Nugroho .....	306-312
EFEKTIFITAS CARI DISKON SEBAGAI SARANA PEMBELAJARAN <i>DARING</i> BAGI PRAKIRAWAN CUACA Maria Budiarti, Widada Sulistya, Achmad Fachri Rajab.....	313-319
PENGEMBANGAN ADAPTABILITAS KARIR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL: MENUJU SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALITAS Fatmawati Indah P. ....	320-325
MENCARI ALTERNATIF TERBAIK PENGEMBANGAN KOMPETENSI DI MASA ADAPTASI KEBIASAAN BARU Andri Tri Kuncoro .....	326-329
<b>Transformasi ke <i>Digital Learning</i></b>	
ANALISIS SURVEI PELATIHAN DALAM JARINGAN SIAGA CEGAH COVID-19 BERBASIS KELUARGA BAGI PENYULUH KELUARGA BERENCANA/PETUGAS LAPANGAN KELUARGA BERENCANA Dessy Phawestrina .....	330-337

POTENSI PESERTA LATSAR SEBAGAI AGEN TRANSFORMASI <i>DIGITAL LEARNING</i> Dede Tarmana .....	338-344
TRANSFORMASI KE <i>DIGITAL LEARNING</i> : SARANA MEMBUDAYAKAN PERUBAHAN DAN INOVASI DALAM PEMBELAJARAN Nanik Widyaningsih .....	345-352
PEMBELAJARAN <i>DARING</i> DALAM PANDANGAN GENERASI X DAN Y JAJARAN WIDYAISWARA Miko Harjanti dan Triane Widya Anggriani .....	353-357
PENGARUH SKENARIO PEMBELAJARAN <i>E-LEARNING</i> UNTUK MENINGKATKAN KEMANDIRIAN BELAJAR Imbuh Yuwono .....	358-361
<i>KNOWLEDGE SHARING</i> PENGELOLAAN BUMDES DI ERA 4.0 (STUDI PELATIHAN <i>ONLINE</i> BUMDES DI KABUPATEN PANGKEP) Mita Krisna Murti dan Evy Khuriyana .....	362-367
PENGUATAN IMPLEMENTASI ASN CORPU: INTEGRASI <i>MASSIVE OPEN ONLINE</i> <i>COURSE</i> DALAM METODE PEMBELAJARAN <i>SELF LEARNING</i> Ladiatno Samsara dan Benedicta Retna C.....	368-374
INFORMASI METEOROLOGI, KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA BERBASIS LAYANAN <i>CLOUD COMPUTING</i> Tri Istiana, Fahmi Khoirul Ichsan, Raksaka Indra A, Budhi Dharmawan .....	375-380
PERSEPSI PESERTA DIKLAT TERHADAP PEMBELAJARAN JARAK JAUH PRAKTIK FASILITASI DI ERA DIGITAL Tantry Nugroho dan Evi Khuriyana .....	381-386
KESALAHAN PENGGUNA DALAM MENGGUNAKAN APLIKASI <i>ZIPGRADE</i> UNTUK PEMERIKSAAN <i>PRE-TEST</i> DAN <i>POST-TEST</i> PELATIHAN Krisdewanto Suryopamungkas .....	387-390
MODEL PELATIHAN BERBASIS <i>SELF-REGULATED LEARNING</i> UNTUK MENINGKATKAN PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN DASAR BIDANG GEOFISIKA Madona .....	391-396
PENGARUH PEMBERIAN TUGAS VIDEO TERHADAP PENINGKATAN PEMAHAMAN PESERTA Sarimang Aisyah Jamco dan Madona .....	397-403
KESIAPAN INFRASTRUKTUR TIK BMKG DALAM MEWUJUDKAN TRANSFORMASI <i>DIGITAL LEARNING</i> R. Yudha Mardiansyah, Tri Istiana, Widada Sulistya, G.S. Budhi Dharmawan, M. Fahreza Asyrofi .....	404-409
<b>Pembelajaran di Era Adaptasi Kebiasaan Baru</b>	
INDEKS KESIAPAN BALATKES PROVINSI PAPUA DALAM <i>ASYNCHRONOUS E-</i> <i>LEARNING</i> Soemedi Hadiyanto .....	410-415
RANCANGAN INSTRUMEN EVALUASI <i>MULTIMEDIA</i> PEMBELAJARAN DENGAN PENDEKATAN KARAKTERISTIK MEDIA Wartiningsih .....	416-421

EFEKTIVITAS PENERAPAN DISTANCE LEARNING DI ERA ADAPTASI KEBIASAAN BARU Budi Subandriyo .....	422-426
KOMPONEN DAN PENERAPAN <i>E-LEARNING</i> PADA PELATIHAN PUSDIKLAT KEMENRISTEK/BRIN SEBAGAI ADAPTASI KEBIASAAN BARU Nurdiansah Dwi Sasongko .....	427-432
KETERKAITAN SELF REGULATED LEARNING DI ERA DIGITAL UNTUK OPTIMALISASI PENCAPAIAN HASIL PELATIHAN Rizky Permana .....	433-439
PEMBELAJARAN <i>E-LEARNING</i> KEPEMIMPINAN GENERASI X DI MASA PANDEMIK (STUDI KASUS PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR DI BKPSDMD PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG) Atpriatna Utama .....	440-446
PEMBELAJARAN JARAK JAUH: STRATEGI <i>CORPORATE UNIVERSITY</i> DI ERA NEW NORMAL Noor Cholis Madjid .....	447-455
PEMANFAATAN <i>WHATSAPP GROUP</i> DALAM PEMBELAJARAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN PADA MAHASISWA PKN STAN I Wayan Sukada .....	456-461
ANALISIS PENGARUH LAMA WAKTU SINKRONUS TERHADAP HASIL UJIAN KOMPREHENSIF PADA PELATIHAN FUNGSIONAL PMG AHLI TAHUN 2019 Rony Kasmanto .....	462-467
EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN BIDIK TAMU DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI ASN KEMENTERIAN DESA, PDDT DI MASA PANDEMI COVID-19 Eka Prasetya R .....	468-474
MEMBANGUN STRATEGI PEMBELAJARAN DALAM MENGHADAPI AKB (STUDI KASUS LATSAR BMKG) Nurhidayat .....	475-482
UPAYA PENINGKATAN KETAHANAN EKONOMI ASN DI ERA PANDEMI COVID-19 Saudahwati .....	483-487

Prosiding Seminar Nasional

*'Peran Corporate University dalam Pengembangan Kompetensi Menuju SDM Berdaya Saing Global'*

14-15 Oktober 2020, Pusdiklat BMKG

---



**BMKG**

STRATEGI PENGEMBANGAN  
*CORPORATE UNIVERSITY*

## **MEMBANGUN TATA-KELOLA PENGETAHUAN TINGKAT GLOBAL DI LINGKUNGAN BMKG MELALUI PARADIGMA PEMBELAJARAN TERLEMBAGA**

**Andi Eka Sakya<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>Badan Pengkajian dan Pengembangan Teknologi, Ged. Geostech Lt 3, Kawasan PUSPIPTEK, Serpong,  
Tangerang 15314

\*Email korespondensi: andi.eka@bppt.go.id

### **ABSTRAK**

PP No. 17/2020 mensyaratkan pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan lembaga pemerintah dilakukan melalui proses pembelajaran tersistematisasi atau melalui wahana *corporate university* (CU). Tulisan ini mengkaji-bahas peluang pembangunan CU melalui wahana tata-kelola pengetahuan (*knowledge management*, KM) yang proses alur mekanisme, yang sejatinya telah menjadi bagian utama dari sistem kerja di lingkungan BMKG. Kaji-bahasan ini juga merujuk pada beberapa syarat perlu untuk suksesnya sebuah CU di lingkungan, terutama lembaga seperti BMKG.

**Kata Kunci:** *Corporate University* (CU), *Knowledge Management* (KM), SDM, Sistem, Karier

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia ke depan tidak bisa dilepaskan dari 4 (empat) faktor utama perubah dunia (Friedman, 2008; Smith, 2011), yaitu: (1) populasi yang selalu bertambah dan konsekuensinya terhadap meningkatnya kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, energi, air, dlsb; (2) ilmu pengetahuan dan teknologi dengan percepatan 2 (dua) kali lipat dalam 24 bulan seperti yang diprediksi oleh hukum Moore, bahkan sekarang lebih cepat; (3) mobilisasi yang memicu globalisasi; dan (4) pemanasan global dan dampaknya pada perubahan iklim, dibarengi dengan dengan semakin rentannya daya dukung alam, memicu semakin meningkatnya jumlah dan intensitas bencana alam.

Faktor perubah utama ke-4 menjadi perhatian dunia, terutama sejak terjadinya tsunami di Aceh tahun 2004 dan perhatian masyarakat internasional terhadap perubahan iklim yang terus menerus digaungkan secara konsisten oleh Panel Antar Pemerintah untuk Perubahan Iklim (IPCC) yang kemudian

mendapatkan penghargaan Nobel di tahun 2007.

Pada tahun 2015, melalui *World Conference on Disaster Risk Reduction* (WCDRR) ke-3, dalam memperingati 4 (tahun) tsunami di Sendai, untuk pertama kalinya dunia menyepakati rencana aksi paling komprehensif penanganan kebencanaan dalam bentuk *Sendai Framework for Disaster Risk Reduction* (SFDRR), sebagai kelanjutan dari Protokol Hyogo (2005 – 2015). Sasaran SFDRR semakin diperkuat oleh SDG 2030 dengan mengkaitkan berbagai sektor terdampak, terutama, oleh kebencanaan (GNDR, 2017). Pada kenyataannya dari sisi adaptasi, timbul kesenjangan yang semakin melebar antara intensitas bencana yang terjadi dengan kesiapan dan kesiagaan masyarakat (Fukui, 2017). Kendati jumlah korban manusia semakin berkurang dalam 15 tahun terakhir, tetapi kerugian ekonomi semakin meningkat (Coronese dkk, 2019).

Kesenjangan tersebut terkait dengan banyak faktor. Dari sisi masyarakat yang terdampak, informasi tentang potensi

terjadinya bencana secara cepat, akurat, tepat waktu, terjangkau, dan mudah dimengerti semakin dibutuhkan. Dari sisi institusi yang berwenang – terutama untuk menghasilkan informasi (peringatan dini) – kebutuhan itu dapat dikaitkan dengan antara lain: sistem pengamatan, kerapatan, proses kolektif data, pengolahan, analisis dan interpretasi, hingga format penyampaiannya. Oleh karenanya, dalam membangun sistem peringatan dini mulai disepakati agar mengubah dari pendekatan sistem dulu baru masyarakat menjadi *transforming the last resort to the first* (UNISDR, 2019).

Proses transformasi tersebut, memerlukan reorientasi, tidak saja dari sistem teknologi saja, tetapi terutama justru pada sisi SDM-nya. Reorientasi ini tidak terlepas dari seluruh proses pengembangan SDM di dalam organisasi. Makalah ini membahas proses pengembangan kompetensi SDM dalam rangka mempersempit kesenjangan baik dari sisi adaptasi, maupun dari sisi upaya mengharmoniskan rancangan pengembangan sistem dengan sasaran global di lingkungan BMKG sebagai instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam penyelenggaraan meteorologi klimatologi dan geofisika (MKG). Karena posisi BMKG merupakan instansi pemerintah, maka pembahasan dikaitkan dengan PP No. 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas peraturan pemerintah No. 11 Tahun 2017 mengenai manajemen pegawai negeri sipil, terutama dalam kerangka implementasi Pasal 203 butir 4a tentang *corporate university* (CU) sebagai wahana untuk pengembangan kompetensi pegawai.

Kaji-bahas ini diawali dengan tantangan layanan informasi secara global. Permasalahan berikutnya dikaitkan dengan kondisi di lingkungan BMKG, baik dari sisi kondisi SDMnya dalam 15 tahun terakhir dan perencanaan strategis, dikaitkan dengan rencana induk penyelenggaraan MKG secara nasional. Sebelum kesimpulan, disampaikan

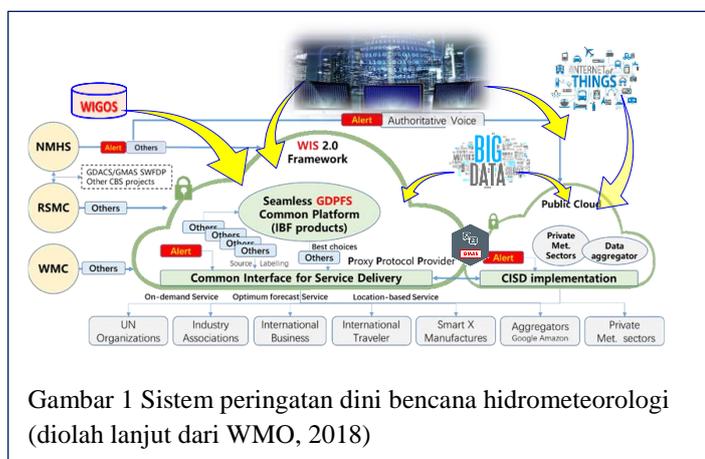
bahasan dalam prespektif tata-kelola pengetahuan untuk menghasilkan SDM berkelas global melalui penerapan CU serta kendalanya.

## PERMASALAHAN

### 1. Tantangan Layanan Informasi MKG

Di tingkat global, berbagai indikator makro sasaran keberhasilan dalam mitigasi bencana alam telah menjadi kesepakatan internasional, terutama SDG dan kaitannya dengan SFDRR, mencakup bencana alam hidro-meteorologis maupun geologis. Pada ranah hidro-meteorologi, interpretasi kebutuhan teknologi secara makro dan global di interpretasikan dalam pertemuan-pertemuan di Badan Meteorologi Dunia (WMO). Sementara itu, untuk bencana geologis – terutama terkait dengan *ocean hazard* – dibahas melalui pertemuan di *International Oceanographic Commission* (IOC)/ UNESCO.

Terkait dengan sistem peringatan dini tsunami, sejak 1964 telah dilakukan pengelompokan secara regional untuk “mendeteksi” dan “mem-*provide*” informasi peringatan dini tsunami (Sakya, 2018). IOC/UNESCO melalui kelompok kerja *ocean hazard* mengusulkan visi *A Safe Ocean* yang kemudian diadopsi di dalam salah satu rencana sasaran *United Nation of Ocean Decade of Science* (UNDOS) 2021 – 2030. Di dalamnya diwacanakan visi laut yang aman, yang bukan berarti tidak terjadi tsunami, tetapi masyarakat yang beraktivitas di pantai, perlu di-“persenjata” dengan pengetahuan/kesadaran dan informasi secepat mungkin sebelum gelombang tsunami datang. Saat ini, tingkat teknologi dihadapkan pada “ketidak-pastian” terhadap prediksi tsunami karena berbagai faktor, antara lain tingkat teknologi sistem pengamatannya (Angove dkk, 2019).



Gambar 1 Sistem peringatan dini bencana hidrometeorologi (diolah lanjut dari WMO, 2018)

Sementara di bidang hidro-meteorologi, WMO menjadi penjuror utama pengembangan sistem layanan informasi untuk cuaca dan iklim. Beberapa kegiatan yang menjadi bahasan layanan informasi cuaca dan iklim, misalnya AMDAR untuk sistem layanan informasi cuaca penerbangan, WIGOS untuk integrasi berbagai data pengamatan, *Catalog Extreme Event* untuk katalogisasi peristiwa ekstrim, CIFP sebagai *benchmark* sistem peringatan dini banjir rob melengkapi kerangka basis pengembangan sistem peringatan dini banjir bandang (*flash flood*), untuk menyebut beberapa kegiatan. Di dalam bidang iklim dikembangkan secara terintegrasi dengan sistem layanan kecuacaan melalui Kerangka Global Layanan Iklim (*Global Framework for Climate Service – GFCS*).

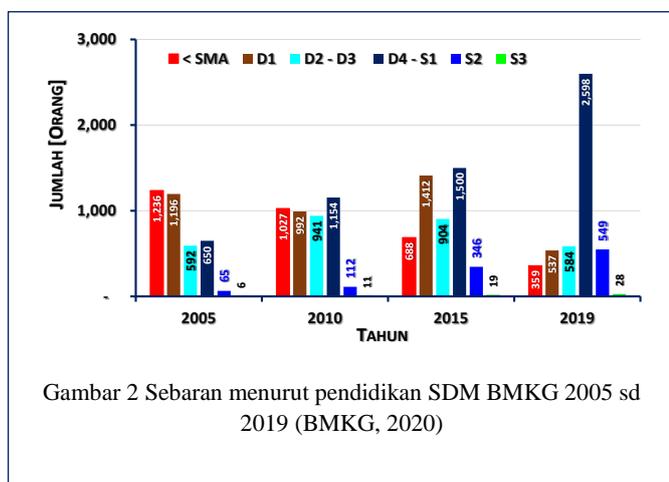
Kesemuanya terintegrasi dalam bentuk sistem peringatan dini bencana hidro-meteorologis masa depan yang operasionalisasinya berbasis komputasi berkinerja tinggi (*high performance computing*). Orientasi pengembangannya bersandar pada pemanfaatan hasil analisis dari pengamatan yang terintegrasi melalui WIGOS diasimilasikan secara iteratif dengan simulasi numerik untuk menghasilkan prakiraan cuaca pada skala temporal spasial yang ditunjang oleh *Seamless Global Data Processing and Forecast System (S/GDPFS)* (WMO, 2018).

Gambar 1 menjelaskan secara diagramatik sistem peringatan dini bencana hidrometeorologi terintegrasi di masa depan. Implementasi visi tersebut pada ranah operasional di tingkat nasional sering terkendala selain dari sisi perangkat sistemnya, dan terlebih dari pendukung sumberdaya manusia (SDM)-nya.

## 2. Pengembangan Dukungan Layanan BMKG

BMKG merupakan instansi pemerintah yang melaksanakan tugas pemerintahan dalam bidang meteorologi, klimatologi dan geofisika. Menghadapi ancaman semakin meningkatnya jumlah bencana alam, baik bencana hidro-meteorologis maupun geologis (BNPB, 2019), diperlukan dukungan layanan tidak saja dari sisi teknis perangkat peralatan, terlebih lagi SDM.

Untuk memberikan layanan yang prima, terintegrasi didukung oleh informasi yang tepat, cepat, akurat, serta bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan manusia, dan sekaligus meminimalisasi resiko bahaya yang ditimbulkannya diperlukan organisasi yang bergerak lincah dan dinamis, sarana prasarana yang sesuai kebutuhan, dan terutama SDM yang mumpuni, Rencana Strategis BMKG 2020 – 2024 mengorientasikan dihasilkannya produk informasi yang diproyeksikan memiliki akurasi yang tinggi, memiliki ketepatan wilayah/lokasi dan tepat waktu dalam penyampaiannya sehingga dapat memberikan manfaat dalam mendukung kegiatan pembangunan, ketahanan pangan, lingkungan hidup dan pengelolaan bencana alam yang didukung dengan sistem pengelolaan data tunggal (*single data provider*), kehandalan sistem komunikasi dan keakuratan instrumentasi.



Gambar 2 Sebaran menurut pendidikan SDM BMKG 2005 sd 2019 (BMKG, 2020)

Gambar 2 menunjukkan perkembangan SDM BMKG dalam 15 tahun terakhir. Struktur SDM pada tahun 2019 menunjukkan potensi kesiapan BMKG untuk menjadi sebuah institusi dengan kemampuan analitis – untuk mengkaitkannya dengan kapabilitas pengembangan pengetahuan secara mumpuni – dilihat dari sisi jumlah D4 dan S-1 (~56%). Jumlah ini masih memerlukan dorongan agar terdistribusi lebih banyak ke sebelah kanan, untuk menambah jumlah S2 dan secara khusus S3. Lazim diterima bahwa jumlah S3 untuk sebuah organisasi dengan kemampuan analitis berkisar 10% sd 15%. Jikapun kelak dilakukan ekuivalensi terhadap kapabilitas S3 ini dengan kepakaran tingkat mumpuni dan ahli (Permenpan No. 38 Tahun 2017) bagi Pejabat Fungsional Ahli Utama (Permenpan No 38/2018), maka kuantitas sebarannya akan meningkat. Proses menggeser sebaran tersebut diperlukan dan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

Dalam periode 2015 sd 2019 Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) telah mampu melaksanakan pendidikan dan pelatihan (diklat) sebanyak 1.436 (seribu empat ratus tiga puluh enam) pegawai. Secara keseluruhan dari target 90 jam pelatihan per orang per tahun baru tercapai 40 jam pelatihan per orang per tahun (44.4%). BMKG telah

mengembangkan pelatihan secara *e-learning based*. Perubahan kultur dari pembelajaran konvensional menjadi pembelajaran jarak jauh dan keterbatasan infrastruktur masih menjadi tantangan utama yang harus dihadapi (BMKG, 2020).

Terlepas dari jumlah peralatan yang tersedia dan program pembangunan yang telah dicanangkan, seperti misalnya MMS I (BMKG, 2020), menjawab tantangan pelayanan global seperti pada Gambar 1 dan harapan pada Rencana Strategis 2020 – 2024 (BMKG, 2020), serta kendala keterbatasan yang dihadapi, diperlukan program terobosan. Terlebih untuk merealisasikan visi penyelenggaraan MKG yang dinyatakan dalam Perpres No. 37 Tahun 2018 tentang Rencana Induk Penyelenggaraan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika yang bersifat handal, kokoh, mutakhir, dan terpadu dalam rangka mendukung tujuan pembangunan nasional yang berkelanjutan, serta berperan aktif di tingkat internasional. Terobosan tersebut, terutama pada sisi *man-behind the gun*. Kendati PP 17/2020 pada pasal 203 menyatakan bahwa jumlah minimum pelatihan “hanya” 20 jam per tahun per orang, dan BMKG sudah melakukannya 200% lebih banyak (40 jam, BMKG, 2020), namun demikian sifat tantangan pengembangan kompetensi SDM ke depan tidak saja pemenuhan persyaratan jumlah jam, tetapi juga sistematisasi dan pelembagaan pembelajaran melalui CU.

## METODOLOGI DAN DATA

Kaji-bahasan ini memanfaatkan data sekunder melalui berbagai sumber. Untuk data SDM diperoleh dari basis data dan dari Renstra BMKG (2020). Basis bahasannya dilakuakn merujuk berbagai hasil kajian beberapa korporasi dan instansi pemerintah. Penelusuran dilakukan dari berbagai situs maupun sumber-sumber mutakhir agar diperoleh gambaran tentang status perkembangan konsep inovasi terkini.

## DISKUSI

### 1. Universitas Korporasi

Sejarah *Corporate University* (CU) atau Universitas Korporasi lebih sering dikaitkan dengan General Motors (1927), GE (1956) dan Mc Donald (1961) sebagai korporasi yang mulai mengawakinya dengan tujuan untuk membangun kapasitas internal.

Enam puluh tahun kemudian, Crotonville telah mengalami rekayasa perubahan secara filosofis dan komprehensif. Misi modernnya adalah menginspirasi, meluaskan jejaring, dan meningkatkan kapasitas para pemimpin hari ini dan masa depan, dan tidak hanya secara internal. Dua kali setahun, GE mengumpulkan sekitar 300 pelanggan untuk mengadakan pertemuan puncak pelanggan global (*Global Conference Summit*) di Crotonville, Selama lima hari mereka tinggal dikampus, mendapatkan pembelajaran yang intensif, dan mendengarkan pembicara tingkat dunia tentang perkembangan mutakhir berbagai teknologi dan strategi manajemen dalam mengimplementasikannya (Nicholls, 2017).

Di Indonesia, betapapun sedikit terlambat, perkembangan pembelajaran terlembaga pada tingkat korporasi dan pemerintah semakin berkembang. Beberapa diantaranya Allianze Indonesia CorpU, Bank Mandiri CorpU, Danamon CorpU (DCU), Garuda CorpU, Global Council C, Multistrada CorpU, Pertamina CorpU, PLN CorpU, Telkom CorpU, Kamadjaya CorpU, Kemenkeu CorpU.

Berbeda dengan universitas pada umumnya, CU memiliki kapasitas dan kapabilitas keilmuan dan keterampilan yang diintegrasikan dengan proses bisnis di internal masing-masing korporasi. Kurikulum di dalamnya bersifat khusus dan cenderung unik dan disesuaikan dengan kebutuhan esensial dari korporasi/lembaga yang bersangkutan. Kurikulum ini biasanya disusun oleh tim pendidikan dan pelatihan (Triwanto, 2019).

Lebih jauh, kegiatannya berfokus pada pemenuhan kebutuhan bisnis yang bermuara pada tercapainya peningkatan kompetensi inti perusahaan atau yang bernilai strategis. Target CU atau pembelajaran terlembaga adalah: mengembangkan kompetensi karyawan atau pegawai dan meningkatkan kinerja kelembagaan. Oleh karenanya, CU diharapkan menjadi wahana untuk menjawab tantangan SDM seperti 5ngkatan kerja yang mulai menua, peluang pengembangan generasi Y, tuntutan kepemimpinan di era globalisasi, dan kesenjangan kemampuan kerja di pasar yang semakin berkembang (Byeon, 2017).

Kekhasan subyek pembelajaran di dalam CU sangat terkait dengan data dan informasi yang terkait dengan kegiatan korporasi. Akumulasi informasi ini berkembang menjadi pengetahuan (knowledge) dan wisdom yang menjadi ciri khas bagi korporasi yang mendirikannya. Proses akumulasi pengetahuan ini berjalan secara berkelanjutan, masif, dan menciptakan sebuah entitas pembelajar dan menumbuhkan kesamaan visi (*shared vision*), melahirkan pegawai-pegawai yang terpelajar dengan talenta yang tinggi (*personal mastery*), secara bersama membangun *the winning team* untuk merespon perubahan lingkungan organisasi dalam keselarasan sistem berpikir yang terpadu.

Tata-kelola pengetahuan (*Knowledge Management*, KM) di dalam proses CU menjadi tidak terpisahkan, karena alasan kekhasan aktivitas pembelajaran yang secara sistematis dikembangkan secara internal di lembaga ybs. KM dalam konteks ini berwujud sebagai kegiatan yang terstruktur dan sistematis dalam mewahanai proses pemmbuatan, penyebaran, pengambilan dan pemanfaatan pengetahuan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan proses bisnis internal lembaga.

Jika tujuan utama korporasi merupakan kolaborasi dan sinergi untuk menciptakan *parenting advatnge* yang terbaik bagi induknya. Hal tersebut, dalam perspektif struktur tidak berbeda dengan organisasi

kelembagaan pemerintah yang bermuara secara hirarkial. Prosesnya CU menjadi pembelajaran terlembaga secara terstruktur, sistematis dan berkelanjutan pada sisi intansi pemerintah seperti di BMKG, yang implementasinya dilakukan melalui tata-kelola pengetahuan atau KM (Yahya, 2013).

## **2. Perspektif Pembelajaran Terlembaga(CU) dan Tata-kelola Pengetahuan (KM)**

Untuk memenuhi kesiapan di hampir semua lini, diperlukan SDM yang handal, dengan kemampuan yang sejalan dengan tuntutan perkembangan, dan proses pembangunan kapasitas yang teratur, sistematis, terencana dan bertahap. Pekerjaan rumah yang paling besar dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis dan tantangan justru terletak pada upaya mempersiapkan manusia yang menjalankannya. Pembahasan ini dilakukan secara khusus melihat peluang pendekatan paradigma CU dan KM untuk meningkatkan kesiapan SDM BMKG dalam menjawab tantangan ke depan.

Bagi BMKG akurasi data dari saat pertama diakuisi pada tingkat stasiun pengamatan akan mempengaruhi akurasi hasil integrasinya. Jaminan dipunyainya semangat berkinerja dengan kualitas tinggi dari SDM tingkat pelaksana di ranah operasi di lapangan hingga pada tingkat pusat, mensyaratkan proses komunikasi yang cepat terhadap “ketidak-akuratan” data yang ditransmisikan, koreksi yang perlu dilakukan, dan diperolehnya *reasoning* dampak ketidak-tepatan. Fasilitasi penciptaan dan pendistribusian atau diseminasi *reasoning* menjadi bagian dari proses tata-kelola pengetahuan atau *knowledge management* (Koenig, 2018). Oleh karenanya, dukungan *knowledge management* dalam pengintegrasian sumberdaya, proses bisnis dan pegawai yang terlibat dalam pembelajaran untuk mengubah kinerja lembaga menjadi lebih baik dalam upaya mewujudkan visinya melalui upaya pengungkitan pengetahuan (*knowledge*),

ketrampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) secara berkelanjutan dalam ekosistem lembaga merupakan pengejawantahan sebuah mesin strategis pembelajaran terlembaga atau CU.

Dalam kerangka pembelajaran terlembaga (CU), *knowledge management* merupakan solusi yang memberi dukungan pencapaian kinerja organisasi melalui strategi tata-kelola pengetahuan yang berkembang (Kemenkeu, 2017). Kemenkeu (2017) menunjuk 4 (empat) faktor kunci sukses penerapan pembelajaran terlembaga, selain kemutlakan *ownership* pimpinan lembaga dalam menjalankan pembelajaran terlembaga (CU), yaitu: (1) aspek pembelajaran yang terkait erat dengan strategi proses bisnis, (2) keterlibatan dan sukungan dari pimpinan, (3) terbangunnya sistem dan budaya pembelajaran (bukan hanya modul), dan (4) terkait dengan pengembangan karier pegawai.

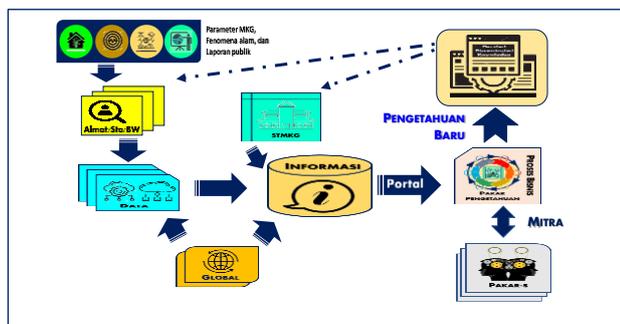
*Boston Consulting Group* (BCG, Kolo dkk, 2013) dalam kajiannya menunjuk 6 (enam) pilar bangunan strategis yang menjadikan pembelajaran terlembaga sukses, yaitu: (1) visi dan tujuan yang jelas; (2) ruang lingkup aktivitas yang terkait erat dengan arah untuk mewujudkan visi dan peran strategis organisasi; (3) sasaran peserta dan kurikulum yang dirancang untuk mempersiapkan pembelajaran secara berkelanjutan; (4) proses dan lingkungan pembelajaran yang sepenuhnya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi; (5) pengorganisasian yang teratur mulai dari pelaporan, keuangan dan fasilitas; dan (6) menciptakan *branding* dan peluang kemitraan yang kuat (Kolo dkk, 2013). Karena semuanya terkait dengan kelembagaan, tata-kelola pembelajaran terlembaga diatur sesuai dengan struktur lembaga yang menerapkannya.

## **3. Pengembangan di Lingkungan BMKG**

BMKG telah mempunyai Rencana Strategis 2020 – 2024 (Perka BMKG /2020) dan pedoman arah pembangunan dengan adanya Rencana Induk Penyelenggaraan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika 2017 –

2041 (Perpres No. 37/2018). Kedua dokumen tersebut dapat digunakan menjadi *strategic foundation* untuk membangun visi jangka panjang di lingkungan BMKG, terutama dalam mengkaitkannya dengan perubahan lingkungan strategis serta mengharmoniskan dengan arah perkembangan global, dan terlebih dalam membangun mekanisme pengembangan kompetensi SDM sesuai dengan PP No. 17/2020.

Kegiatan intelijen bisnis diawali dengan melakukan akumulasi berbagai data dan informasi, baik dalam bentuk satuan parameter, laporan atau pun kejadian apapun, yang ujungnya menghasilkan prakiraan trend bisnis yang akan terjadi (Muhamad, 2014). Kemiripan ini bisa menjadikan titik awal pengembangan tata-kelola pengetahuan di lingkungan BMKG. Pengamatan parameter MKG diakusisi secara terdokumentasikan, rutin dan teratur dalam periode 2 (dua) jam sekali, dan kelak akan semakin frekwensinya semakin tinggi karena otomatisasi, merupakan modal utama membangun informasi dan pada gilirannya pengetahuan.



Gambar 3 Penumbuh-kembangan pengetahuan baru dalam perspektif pembelajaran terlembaga di BMKG (diadaptasi dari Muhammad, 2014 untuk BMKG)

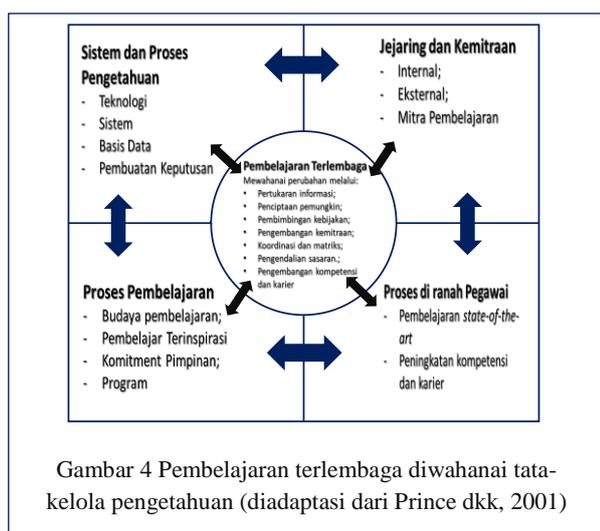
Pola pengembangan tata-kelola pengetahuan (KM) dalam lingkungan BMKG dapat dibangun seperti pada Gambar 3. Data berupa: parameter MKG, kejadian alam, dan laporan masyarakat, dikompilasi pada tingkat stasiun atau Balai Besar. Data dan informasi lain juga bisa diperoleh dari sumber global, untuk menyebut regional maupun internasional. Data ini kemudian diintegrasikan

dalam bentuk informasi dan kemudian ditransfer untuk diolah-lanjut melalui proses bisnis tata-kelola pengetahuan untuk pensahihan, maulai dari: klasifikasi, sistematika dan runutan, kataloging, dan dokumentasi. Dalam olah pensahihan ini, proses bisnis KM dilakukan baik secara internal maupun bermitra dengan pakar yang lain di luar BMKG. Proses pensahihan ini menghasilkan pengetahuan baru yang diputuskan untuk disebarakan ke seluruh lingkungan BMKG, baik pada tingkat staisun, Balai, SMKG dan menjadi materi ajar dalam pendidikan dengan pengembangan kompetensi pegawai, Penggunaan terminology pendidikan dan pengembangan mengganti pendidikan dan pelatihan, untuk memberikan nuansa kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalitas pegawai.

Pada tingkat pendidikan dan pengembangan kompetensi pegawai, pengetahuan yang baru tersebut dikelompokkan dalam tingkatan konteks materi ajar seusai dengan proses pendidikan dan pengembangan kompetensi yang direncanakan, diberi bobot, kredit dan ekuivalensi poin bagi pegawai yang telah memahaminya. Akumulasi kredit poin dibangun dalam bentuk portal yang dapat diakses oleh seluruh pegawai dan secara rutin dievaluasi oleh pusat pendidikan dan pengembangan pegawai. Pertimbangan besarnya cakupan aktivitas, proses sinkronisasi dan harmonisasi yang harus dilakukan dan koordinasi, serta sinergisitas, unit ini dalam konteks korporasi memerlukan seorang *Chief Learning Officer* (CLO) dengan segala persyaratan kompetensinya. Tahapan pengembangan kompetensi pegawai sebagai proses pembelajaran juga disejajarkan dengan Permenpa No. 38 Tahun 2017 dan Tahun 2018 terkait dengan profesionalisme dan standar kompetensi ASN, untuk mengkaitkan kegiatan dengan pengembangan karier pegawai.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh McKinsey (Armer dkk, 2016) yang

dilakukan terhadap 120 CLO yang dipilih dari 1500 perusahaan global, terdapat 4 (empat) sarana pendukung utama untuk membangun pembelajaran terlembaga (CU) masa depan, yaitu: (1) platform pembelajaran berbasis IT (*cloud-based learning*) yang memungkinkan proses pembelajaran dilakukan dari mana, kapan dan oleh siapa saja; (2) penumbuhan budaya pembelajaran melalui proses *real-time feedback*, *sharing* dan jejaring; (3) pembangunan dukungan proses pembelajaran berkelanjutan melalui *big-data* dan *predictive analysis* untuk meningkatkan kinerja dan proses pengukuran pembelajaran; dan (4) kampus khusus yang terpisah dari kesibukan keseharian untuk mengembangkan sikap dan kepakaran yang baru.



Gambar 4 Pembelajaran terlembaga diwahanai tata-kelola pengetahuan (diadaptasi dari Prince dkk, 2001)

Mencatat hasil McKinsey (2016) dan melakukan penyederhanaan sesuai dengan pendekatan Prince (2001), diperoleh 4 (empat) pilar utama untuk membangun proses pembelajaran terlembaga (Gambar 4): (1) sistem dan proses pengetahuan, (2) proses pembelajaran, (3) administrasi kepegawaian, dan (4) jejaring kemitraan. Pada sistem dan proses pengetahuan mensyaratkan teknologi, sistem, basis data, dan pembuatan keputusan. Proses pembelajaran mencakup budaya pembelajaran dan program yang didukung oleh komitmen seluruh pimpinan dan mekanisme selebrasi pembelajar yang menginspirasi.

Proses kepegawaian menjamin bahwa bahwa peningkatkan kapasitas terkait dengan pengembangan karier dalam tingkat yang terbaru (*state-or-the-art*).

## KENDALA

Tantangan penerapan pembelajaran terlembaga yang diwahanai oleh tata-kelola pengetahuan terletak pada diperolehnya kesepakatan bersama dan mekanisme proses bisnis yang disesuaikan dengan prasyarat kunci sukses penyelenggarannya. Penyesuaian tersebut menjadi kendala terbesar implementasi pembelajaran terlembaga. Kajian dari berbagai lembaga menunjukkan 70% upaya perubahan gagal dilakukan antara lain disebabkan: tidak dipahaminya tantangan lembaga secara bersama, tidak terbangunnya tim yang efektif, dan struktur pimpinan pemegang keputusan tidak mengambil peran yang serempak, diantara banyak faktor yang lain.

Kajian lain, seperti ditunjukkan oleh Muhammad (2014), kendala tersebut secara riil menunjuk pada faktor, antara lain: (1) pembangunan sistem awal yang membutuhkan banyak sumberdaya, tak terkecuali keuangan, (2) akses terhadap data mining yang memerlukan mekanisme tersendiri dan mensyaratkan sistem baru yang harus diintegrasikan pada sistem yang sudah terbiasa digunakan, (3) proses pembiasaan mekanisme pembelajaran yang kelak memdasarai terbangunnya budaya pembelajaran, (4) ketidak-pastian suksesnya sistem pembelajaran yang diterapkan, (5) rendahnya kualitas produk pengetahuan yang disahihkan sehingga menjadi *counter-productive*.

## KESIMPULAN

Perubahan lingkungan strategis menjadi tantangan bagi BMKG untuk menyesuaikan laju rencana pengembangannya. Penjur global pembangunan layanan informasi MKG telah banyak disepakati oleh organisasi di PBB. Kendati melebarkan kesenjangan terhadap

pencaapaiannya, namun meletakkan peta jalan yang lebih jelas untuk mengharmoniskan rencana startegis dan rencana induk penyelenggaraan MKG bik di BMKG maupun secara nasional.

Mekanisme kerja di lingkungan BMKG dapat menjadi papan awal pembangunan pemebelajaran terlembaga melalui wahana tata-kelola pengetahuan. Hal ini memungkinkan bagi BMKG untuk merealisasikan upaya pengurangan kesenjangan yang timbul. Upaya pengurangan tersebut, selain memerlukan perubahan proses bisnis dan tata-organisasi menyesuaikan prasyarat sukses penerapan pembelajaran terlembaga seperti penerapannya di berbagai institusi yang lain. Proses pembangunan sistem pemebelajaran terlembaga melalui wahana tata-kelola pengetahuan di lingkungan BMKG dapat berjalan dengan sukses jika kendala sistemik, budaya dan kualitas dapat diantisipasi sejak awal.

## REKOMENDASI

Mengkaji-bahas tantangan membangun tata-kelola pengetahuan (KM) tingkat global di lingkungan BMKG melalui paradigma pembelajaran terlembaga (CU), serta mempertimbangkan basis kegiatan di lingkungan BMKG yang dapat menjadi dasar, dapat direkomendasikan langkah sebagai berikut:

- a. Penyempurnaan sistem komunikasi data yang sudah dilakukan menjadi sistem yang lebih terintegrasi, menyeluruh, tersistematisasi dan aksesibel berbasis tata-kelola manajemen pengetahuan;
- b. Pensinkronisasian dan pengintegrasian kurikulum pembelajaran-pelatihan pada tingkat dasar hingga jejang kepegawaian (STMKG, PUSDIKLAT, DILATPIM) dalam kerangka mendasari penyempurnaan sistem komunikasi data dan informasi di lingkungan BMKG.
- c. Pembudayaan proses peningkatan kapasitas staf dalam kerangka pembelajaran terlembaga (CU) yang terdata, terdokumentasi, dan terapresiasi dalam kaitan prestasi pstaff dan pegawai melalui kemudahan akses di seluruh lini staf;
- d. Legimitasi proses pembudayaan pembelajaran-pelatihan terlembaga melalui sinkronisasi dan harmonisasi seluruh peraturan yang mendukungnya;
- e. Sosialisasi dan pengungkitan tingkat "internal buy-in" oleh pimpinan tertinggi hingga pada tingkat operasional;

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang seting-tingginya kepada Kepala, Deputi TPSA, dan Plt Ka. Balai Besar TMC, BPPT, yang telah memberikan dukungan, dorongan dan kesempatan pada masa Pandemi COVID-19 sehingga memungkinkan terwujudnya laporan ini.

Penghargaan juga disampaikan kepada para Widyaiswara di BMKG, antara lain: P Widada Sulistya, B Nurhayati, B Roro, B Puji, P Adit, B Nina, B Madona, P Aditya, dan P Dede Tarmana. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada B Ajeng Indria dari Bagian SDM BMKG.

Mereka telah meluangkan waktu untuk mendiskusikan bagian dari tulisan kaji-bahas ini sehingga ini dapat menjadi bagian dari Seminar Nasional ini,

## DAFTAR PUSTAKA

- Angove M, Arcas D, Bailey R, Carrasco P, Coetzee D, Fry B, Gledhill K, Harada S, Andrade Cv H, Kong L, McCreery C, McCurrach S J, Miao Y, Sakya A E, and Schindel  . 2019. Ocean Observations Required to Minimize Uncertainty in

- Global Tsunami Forecasts, Warnings, and Emergency Response, *Frontiers in Marine Science*, doi: 10.3389/fmars.2019.00350, 25 June 2019
- Armer R B, Gast A, and Dam Nv. 2016. Learning at the speed of business, <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/learning-at-the-speed-of-business>, 10 May 2026, diakses 1 Oktober 2020.
- BMKG. 2020. Perka BMKG No. 4 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Tahun 2020 – 2024, Lembar Negara No. 669, 26 Juni 2020.
- Byeon J. 25 August 2013. Corporate Universities are in the Rise, [http://www.koreatimes.co.kr/www/news/biz/2014/12/331\\_141652.html](http://www.koreatimes.co.kr/www/news/biz/2014/12/331_141652.html), diakses 20 September 2020
- Collins J. 2011. Good to Great, William Collins
- Coronese M, Lamperti F, Keller K, Chiaromonte F, Roventini A. 2019. Evidence for sharp increase in the economic damages of extreme natural disasters, *Proceedings of the National Academy of Sciences* Oct 2019, 116 (43) 21450-21455; DOI: 10.1073/pnas.1907826116
- Friedman T L. 2008. Hot Flat, and Crowded, FSG – New York.
- Fukui H. 2017. Findings and Recommendations for Early Warning System for PICs – Towards Resilient and Sustainable Society in Pacific, The 2nd Expert Group Meeting: Pacific Strategy for Knowledge Hub on Early Warning System, Double Tree Hotel, Indonesia, Jakarta, 8-9 June 2017
- GNDR. <https://gndr.org/news/blogs/item/1492-3-ways-the-sdgs-could-fill-the-shortcomings-of-the-sfdr.html>, diakses 25 September 2020
- Kementerian Keuangan (Kemenkeu). 2017. *Corporate University – Langkah* Mewujudkan *Corporate University* di Indonesia, 5 Desember 2017.
- Koenig M E D. 2018. What is KM? Knowledge Management Explained, [https://www.kmworld.com/About/What\\_is\\_Knowledge\\_Management](https://www.kmworld.com/About/What_is_Knowledge_Management), 15 January 2018, diakses 25 September 2020
- Kolo P, Strack R, Cavat P, Torres R, and Bhalla, V. July 2013. Corporate Universities – An Engine for Human Capital, The Boston Consulting Group (BCG)
- Muhammad G, Ibrahim J, Bhatti Z, Waqas A. 2014. Business Intelligence as a Knowledge Management Tool in Providing Financial Consultancy Services, *American Journal of Information Systems*, Vol. 2, No. 2, 26-32. <http://pubs.sciepub.com/ajis/2/2/1> DOI:10.12691/ajis-2-2-1
- Nicholls J. 2017. Inside Crotonville: GE's Corporate Vault Unlocked, <https://www.ge.com/news/reports/inside-crotonville-ge-corporate-vault-unlocked>, diakses 24 September 2020
- Prince C, Beaver G. 2001. The Rise and Rise of the Corporate University: the emerging corporate learning agenda, *The International Journal of Management Education*, DOI 10.3794/IJME.12.5, CORPUS ID: 16786624
- Republik Indonesia. 2018. Peraturan Presiden No. 37 Tahun 2018 tentang Rencana Induk Penyelenggaraan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Tahun 2017 – 2041.
- Sakya A E. 2018. Reviewing global development of multi-hazard early warning system with the perspective of its development in Indonesia, *Matec*, <https://doi.org/10.1051/mateconf/201822902020>, 14 November 2018
- Smith L C. 2011. The World in 2050 – Four Forces Shaping Civilization's Northern Future, A Plume Book
- Triwanto H. 2019. Perkembangan Corporate University, <https://id.linkedin.com/pulse/perkembangan-corporate-university->

dbeyond-kreatika-indonesia, April 22, 2019

Unesco. United Nations Decade of Ocean Science for Sustainable Development (2021-2030), <https://en.unesco.org/ocean-decade/about>, diakses 20 September 2020

UNISDR, 2019. World Conference of Disaster Risk Reduction

UNISDR. 2019. <https://www.preventionweb.net/events/view/58809?id=58809#:~:text=The%20sixth%20Session%20of%20the,by%20the%20Government%20of%20Switzerland.>, diakses 24 September 2020.

WMO. 2018. EC-70/Doc. 8(2), Future GDPFS Name and Project Office, Executive Council the Seventies Session, Geneva 20 – 29 June 2018.

Yahya A. 2013. Great Spirit, Grand Strategy – Corporate Philosophy, Leadership Architecture, and Corporate Culture for Sustainable Growth, PT Gramedia Pustaka.

## **MODEL TATA KELOLA CORPORATE UNIVERSITY : Salah Satu Pondasi dalam Membangun Corporate University di tingkat Kementerian/Lembaga/Daerah**

Renny Savitri S.IP, M.A<sup>1)\*</sup>, Evi Maya Savira S.Sos, MPP<sup>2)</sup>, Dedi Cahyadi SE<sup>3)</sup>.

<sup>1)</sup>Peneliti Muda/ PIMBANGKOM ASN LAN

<sup>2)</sup>Peneliti Muda/ PIMBANGKOM ASN LAN

<sup>3)</sup>Peneliti Pertama/ PIMBANGKOM ASN LAN

Korespondensi\*: renny.savitri86@gmail.com

### **ABSTRAK**

Keberhasilan penerapan *corporate university* di perusahaan swasta, ternyata mulai banyak menarik perhatian para pengelola program pengembangan kompetensi pegawai di instansi publik untuk ikut mengadopsinya. Diketahui bahwa *corporate university* berhasil menyelaraskan strategi pengembangan kompetensi SDM dengan tujuan organisasi induknya. Namun ketika mau mengadopsi pendekatan ini ke instansi publik, tidak sedikit pula yang masih kebingungan bagaimana cara mengoperasionalkannya. Banyak yang hanya mengganti nama tanpa melakukan perubahan mendasar dalam tata kelolanya. Makalah ini bertujuan untuk merumuskan model tata kelola *corporate university* yang dapat diterapkan di tingkat Kementerian, Lembaga dan Daerah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data-data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data yang diperoleh dari hasil *benchmark*, FGD dengan para ahli dan praktisi, dan studi literatur. Hasil penelitian ini menemukan bahwa karakteristik pengelola program pengembangan kompetensi pegawai di tingkat K/L/D sangat bervariasi. Ada instansi yang memiliki lembaga diklat internal dan ada pula yang tidak. Namun karena pada hakekatnya esensi *corporate university* itu adalah bertujuan menciptakan organisasi pembelajar, maka penulis beranggapan bahwa pendekatan *corporate university* dapat diterapkan di semua karakteristik organisasi K/L/D baik yang memiliki lembaga diklat internal maupun tidak. Yang membedakan nanti hanya pengelola programnya saja. Untuk yang memiliki lembaga diklat internal, maka pengelolanya adalah Badan Diklat/Pusdiklat sedangkan untuk yang tidak memiliki lembaga diklat internal, pengelolanya diserahkan kepada unit yang bertanggungjawab dalam bidang SDM/pengembangan pegawai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dihasilkan 4 model tata kelola *corporate university* yaitu model untuk K/L yang memiliki Badan Diklat/Pusdiklat, model untuk K/L yang tidak memiliki Badan Diklat/Pusdiklat, model untuk Provinsi, dan model untuk Kabupaten/Kota.

**Kata kunci:** *corporate university*, *corpu*, tata kelola, pengembangan kompetensi

### **PENDAHULUAN**

Sektor swasta sudah sejak lama diberikan label yang lebih positif dibandingkan birokrasi. Swasta dianggap lebih luwes, selalu berinovasi dan berkinerja tinggi. Hal ini disebabkan oleh sifat alamiah sektor swasta dimana keberlanjutan hidupnya ditentukan oleh seberapa cepat dan tepat dalam bereaksi menghadapi tantangan lingkungan eksternal.

Sebaliknya, birokrasi sifat alamiahnya sangat dipengaruhi oleh berbagai peraturan. Seberapa pun inovatif dan berkinerjanya suatu birokrasi, ukuran utamanya adalah tidak

dilanggarnya peraturan, dan sejauhmana akuntabilitas kinerjanya dapat dipertanggungjawabkan secara administratif.

Sektor swasta juga sudah lama dihadapkan pada perang talenta dan upaya mempertahankan eksistensinya. Kevin Wheeler (dalam PIMBANGKOM ASN LAN, 2019:5) menyebutkan isu usaha dan isu talenta atau kompetensi pegawai sebagai dua tuntutan utama lahirnya *corporate university* (*corpu*) di awal pembentukan *corpu* di perusahaan-perusahaan Amerika Serikat.

General Electronics (GE) merupakan pioneer di bidang ini, dimana mereka mendirikan *corpu* pertama di dunia pada tahun

1956. Implementasi corpu di GE merupakan salah satu contoh terbaik pengembangan corpu yang ternyata telah menginspirasi banyak sekali perusahaan di dunia untuk ikut mengaplikasikannya.

Namun istilah “*corporate university*” baru mulai dikenal di Indonesia sejak 2 dekade lalu. Beberapa perusahaan BUMN yang menjadi pengadopsi pertama konsep ini di Indonesia adalah Telkom, PLN, dan Pertamina. Mereka secara resmi mulai menerapkan konsep ini pada tahun 2012. Setelah itu semakin banyak BUMN maupun perusahaan swasta yang mengikuti jejak mereka seperti misalnya Bank Mandiri, BNI, BRI, United Tractors, Trakindo Utama, dll.

Implementasi konsep corpu di sektor swasta ternyata telah memberikan hasil yang signifikan baik pada kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Ini terbukti dari berbagai penghargaan yang telah diterima oleh corpu-corpu BUMN dan perusahaan swasta tersebut.

Melihat keberhasilan penerapan konsep corpu di sektor swasta, maka saat ini banyak organisasi publik yang mulai melirik dan ingin mengadopsi pendekatan ini ke dalam sistem pengembangan kompetensi pegawainya. Bahkan Kementerian Keuangan telah lebih dulu mengadopsinya. Namun beberapa instansi publik lainnya, tidak sedikit yang masih bingung untuk mengoperasionalisasinya, karena memang adanya perbedaan karakteristik antara organisasi *public* dan *private*.

Ketika akan membangun sebuah corpu, sebenarnya banyak tahapan dan infrastruktur yang harus dipersiapkan. Salah satu infrastruktur yang paling mendasar tersebut adalah pola tata kelola dalam penyelenggaraan corpu. Tata kelola ini penting, mengingat implementasi corpu tidak hanya sekedar merubah nama dari lembaga pendidikan dan pelatihan menjadi corpu namun jenis dan rangkaian aktivitas serta budayanya juga harus ikut berubah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dalam makalah ini, penulis akan mencoba

menawarkan beberapa model tata kelola corpu yang dapat diterapkan di tingkat Kementerian/Lembaga dan Daerah.

## KAJIAN PUSTAKA

Mark D. Allen dalam bukunya *The Corporate University Handbook : Designing, Managing, and Growing a Successful Program* (2002:9) menyampaikan definisi corpu adalah :

“entitas pendidikan yang secara strategik didesain untuk membantu organisasi induknya mencapai misinya melalui penyelenggaraan kegiatan yang menanamkan pengetahuan, pembelajaran dan kebijaksanaan baik bagi individual maupun organisasi.”.

Sebelum Allen, pada tahun 1998 Jeanne C. Meister (dalam Woods, John A dan James W Cortada, 2000:180) menyampaikan definisi corpu sebagai :

“fasilitas pelatihan dan pendidikan internal yang tersentralisasi untuk mengatasi berkurangnya umur simpan pengetahuan dan menyelaraskan pelatihan dan pengembangan strategi bisnis”

Dari kedua definisi tersebut, dapat kita highlight beberapa kata kunci terkait dengan konsep corpu yaitu : pengembangan SDM internal, pembelajaran organisasi, alat strategis, selaras dengan visi misi organisasi, manajemen pengetahuan.

Selanjutnya Jeanne C. Meister (dalam Woods, John A dan James W Cortada, 2000: 181) menyatakan ada 10 tahapan membangun corpu yaitu :

1. Membentuk badan pengelola
2. Membuat sebuah visi
3. Mengusulkan strategi pendanaan
4. Menentukan ruang lingkup
5. Mengidentifikasi para pemangku kepentingan dan kebutuhannya
6. Mengembangkan produk dan layanan
7. Memilih mitra belajar
8. Menyusun strategi teknologi

9. Merancang sistem pengukuran/penilaian
10. Mengkomunikasikan visi, produk, dan program ke seluruh organisasi dan diluarnya

Dari 10 tahap tersebut terlihat bahwa pembentukan badan pengelola menjadi yang pertama yang harus dilakukan.

Dalam tulisannya, Meister mencontohkan praktek First University (First Union Corpu) di Charlotte, North Carolina yang mulai beroperasi tahun 1995. First Union ini merupakan perusahaan yang menyediakan layanan perbankan komersial dan ritel di 11 negara bagian di Amerika Serikat bagian timur. Sistem tata kelola First University terdiri dari :

1. Dewan Pengawas, yang bertugas menyusun kebijakan, sistem dan prosedur corpu, memantau pendanaan dan memberikan masukan tentang keterampilan layanan keuangan yang dibutuhkan karyawan di masa depan.
2. Dekan, terdiri dari 10 *college* yang berbeda yang dipimpin oleh manajer lini senior yang bertanggung jawab atas bidang utama bank.
3. Dewan penasihat, yang bertanggung jawab untuk mengembangkan kurikulum untuk rumpun pekerjaan/keahlian tertentu, menyampaikan kurikulum di fakultas sendiri/diluarnya, mengembangkan indikator keberhasilan khusus, dan memilih mitra kunci corpu yang sesuai dengan kriteria tertentu yang telah disepakati.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam makalah ini adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan deskripsi dan gambaran tentang pendekatan corpu. Pengumpulan data dilakukan dengan cara *benchmark* ke beberapa BUMN dan Kementerian Keuangan, *focus group discussion* (FGD) dengan para ahli dan praktisi serta studi literatur tentang konsep corpu. Pengumpulan

data dilakukan pada bulan Februari-September 2019.

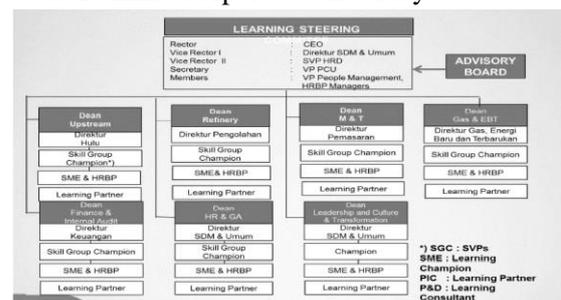
Setelah data terkumpul, maka dilakukan pengolahan dan analisis data. Pengolahan dilakukan dengan cara mentranskrip hasil *benchmark*/FGD dan mengutip hasil studi literatur. Selanjutnya data dianalisis dengan model analisis data interaktif dari Miles dan Huberman (1992) yaitu : (1) pengumpulan data (*data collecting*), (2) reduksi data (*data reduction*), (3) penyajian data (*data display*), dan (4) penarikan kesimpulan dan verifikasi (*drawing conclusion and verification*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebenarnya banyak hal yang perlu dipersiapkan ketika membangun sebuah corpu. Sebagaimana yang telah disampaikan dalam kajian pustaka sebelumnya, menurut Meister (2000), langkah pertama yang perlu dilakukan ketika membangun corpu adalah membentuk badan pengelolanya.

Berikut adalah beberapa model tata kelola corpu yang diperoleh dari hasil *benchmark* ke beberapa instansi yang sudah berhasil menerapkan corpu di Indonesia :

### a. Pertamina Corporate University



**Gambar 1. Struktur Tata Kelola Pertamina Corporate University** (sumber : bahan paparan benchmark PCU, 2019)

Struktur tata kelola PCU terdiri dari :

1. *Learning Steering Committee* :
  - a. *Rector* : CEO Pertamina
  - b. *Vice Rector I* : Direktur SDM & Umum

- c. *Vice Rector II : Senior Vice President HRD*
  - d. *Secretary : VP PCU*
  - e. *Members : VP People Management, HRBP Managers*
2. *Dean : Para Direktur di masing-masing Direktorat Pertamina*
  3. *Skill Group Champion : Para Senior Vice President*
  4. *Subject Matter Expert : Expert di masing-masing bidang*

- a. *Deans : Pejabat Eselon I*
- b. *Skill Group Owners's Leader : Pejabat Eselon II*
- c. *Coordinator Skill Group Owners : Pejabat Eselon III (Pengembangan SDM)*
- d. *Skill Group Owners : Pejabat yang menguasai Keahlian Teknis*

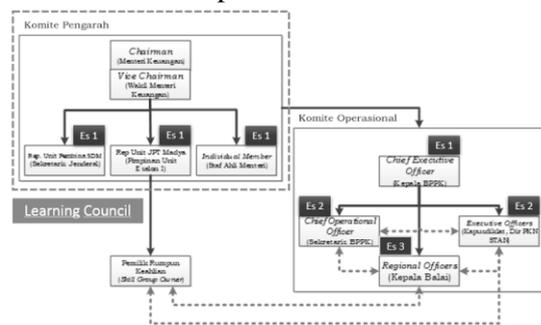
Berdasarkan hasil *benchmark* tersebut, penulis ingin membuat template model tata kelola corpu yang dapat diterapkan di tingkat K/L/D. Harapannya, supaya bisa membantu K/LD yang ingin membangun corpu di instansinya.

Namun sebelumnya, kita perlu melihat karakteristik pengelola program pengembangan kompetensi pegawai di berbagai instansi publik. Selama ini ada anggapan bahwa yang bisa membangun corpu hanyalah organisasi yang memiliki badan diklat/pusdiklat internal saja. Namun ketika kita mendalami definisi corpu yang telah disampaikan para ahli, maka sejatinya esensi atau spirit dari corpu adalah untuk mewujudkan organisasi pembelajar. Dari sana penulis menarik kesimpulan bahwa pendekatan corpu ini tidak dibatasi oleh adanya badan diklat/pusdiklat saja, tapi bisa saja diterapkan di semua bentuk organisasi.

Berangkat dari pemahaman itu, hasil *benchmark*, FGD, dan tinjauan pustaka yang telah dilakukan, maka dihasilkan beberapa model tata kelola corpu yang dapat diterapkan di tingkat K/L/D. Secara garis besar model ini dapat dibagi menjadi 4 yaitu model untuk tingkat K/L yang memiliki Badan Diklat/Pusdiklat, Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dari ke-4 model tersebut, dapat ditarik benang merah bahwa struktur tata kelola corpu itu paling kurang harus terdiri dari :

- a. Komite Pengarah, yang bertugas menetapkan pedoman/arah kebijakan umum pengembangan kompetensi ASN yang sesuai dengan perencanaan strategis organisasi, memberikan masukan terkait

**b. Kemenkeu Corpu**



**Gambar 2. Tata Kelola Kementerian Keuangan Corpu** (sumber : Bahan paparan *benchmark* Kemenkeu Corpu, 2019)

Struktur tata kelola Kemenkeu Corpu terdiri dari :

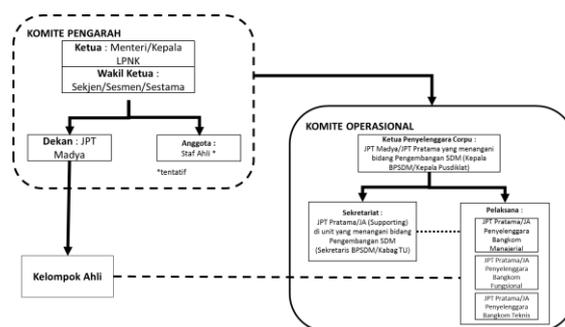
1. Komite Pengarah, terdiri dari :
  - a. *Chairman* : Menteri Keuangan
  - b. *Vice Chairman* : Wakil Menteri Keuangan
  - c. Representasi Unit Pembina SDM : Sekretaris Jenderal
  - d. Representasi Unit JPT Madya : Pimpinan Unit Eselon I
  - e. *Individual Member* : Staf Ahli Menteri
2. Komite Operasional, terdiri dari :
  - a. *Chief Executive Officer* : Kepala BPPK
  - b. *Chief Operations Officer* : Sekretaris BPPK
  - c. *Chief Knowledge & Learning Officer* : Kepala Pusat & Direktur PKN STAN
  - d. *Regional Officer* : Kepala Balai
3. Pemimpin Rumpun Keahlian (*Skill Group Owner*), terdiri dari :

rumpun kompetensi yang dibutuhkan organisasi ke depan serta melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN di instansinya. Komite pengarah ini terdiri dari ketua, wakil ketua, dekan, dan anggota.

- b. Komite Operasional, yang bertugas menetapkan dan melaksanakan kebijakan teknis pengembangan kompetensi ASN. Komite operasional ini terdiri dari ketua penyelenggara, sekretariat dan pelaksana.
- c. Kelompok Ahli, yang bertugas membantu komite operasional dalam menyusun modul/kurikulum dan melaksanakan pengembangan kompetensi ASN. Kelompok ahli ini bisa berasal dari internal/eksternal, namun lebih diutamakan dari internal misalnya orang-orang ahli yang ada di setiap unit kerja JPT Madya yang diharapkan dapat menularkan pengetahuannya kepada para pegawai di lingkungannya.

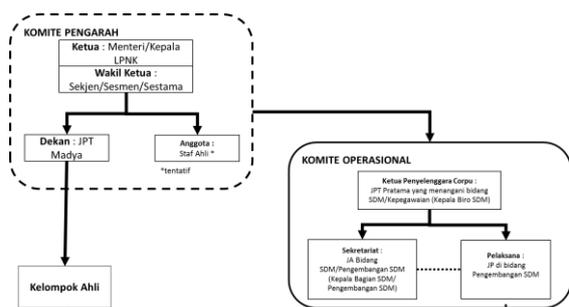
Untuk lebih jelasnya, berikut uraian 4 model tata kelola corpu :

1. Model tata kelola corpu untuk K/L yang memiliki Badan Diklat/Pusdiklat  
Di tingkat K/L urusan pendidikan dan pelatihan dikelola oleh unit yang bervariasi. Untuk K/L yang berukuran besar, urusan ini dikelola oleh unit eselon I dalam bentuk Badan Diklat. Contohnya adalah Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Keuangan, Kementerian PUPR, Kementerian ESDM, BPK, dll. Sedangkan untuk K/L yang berukuran lebih kecil, urusan ini dikelola oleh unit eselon II dalam bentuk Pusdiklat. Contohnya Kementerian Luar Negeri, Kementerian Perdagangan, BMKG, BKPM, dll. Berikut gambaran model tata kelola corpu yang dapat diterapkan di K/L yang memiliki Badan Diklat/Pusdiklat :

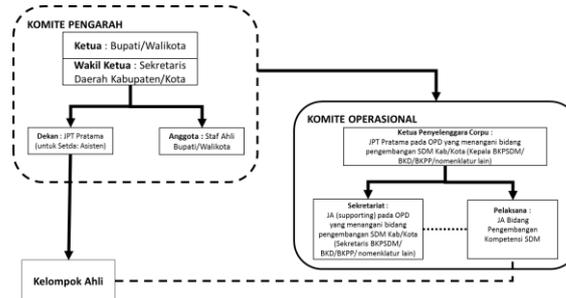


**Gambar 3. Model Tata Kelola Corporate University untuk K/L yang Memiliki Badan Diklat/Pusdiklat**  
(sumber : data diolah, 2020)

2. Model tata kelola corpu untuk K/L yang tidak memiliki Badan Diklat/Pusdiklat  
Ketika kita melihat struktur organisasi masing-masing K/L, ternyata juga ditemukan K/L yang tidak memiliki lembaga diklat sama sekali. Jadi selama ini mereka selalu mengirim pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan diluar instansinya. Contohnya Kementerian PAN RB, Kementerian BUMN, Kementerian Koordinator Bidang PMK, dll. Sebagaimana telah disampaikan sebelumnya, bahwa pada hakekatnya pendekatan corpu itu adalah untuk menciptakan organisasi pembelajar, maka organisasi yang tidak memiliki lembaga diklat internal ini pun bisa menerapkan corpu. Yang membedakan hanyalah unit penyelenggaranya saja yaitu unit yang bertanggungjawab dalam bidang SDM/Kepegawaian. Berikut gambaran model tata kelola corpu yang dapat diterapkan di K/L yang tidak memiliki Badan Diklat/Pusdiklat :

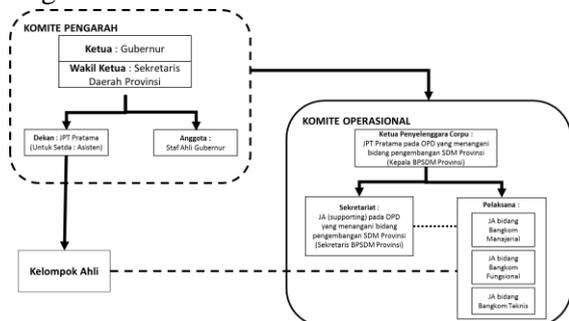


**Gambar 4. Model Tata Kelola Corporate University untuk K/L yang Tidak Memiliki Badan Diklat/Pustdiklat**  
(sumber : data diolah, 2020)



**Gambar 6. Model Tata Kelola Corporate University untuk Kabupaten/Kota**  
(sumber : data diolah, 2020)

3. Model tata kelola corpu untuk Provinsi  
Pemerintah provinsi memiliki struktur organisasi yang memisahkan antara urusan pendidikan dan pelatihan dengan urusan kepegawaian, oleh karena itu Provinsi bisa memiliki lembaga diklat mandiri yaitu BPSDM. Berikut gambaran model tata kelola corpu yang dapat diterapkan di tingkat Provinsi :



**Gambar 5. Model Tata Kelola Corporate University untuk Provinsi**  
(sumber : data diolah, 2020)

4. Model tata kelola corpu untuk Kabupaten/Kota  
Berdasarkan PP No. 18 tahun 2016 tentang perangkat daerah, ditetapkan bahwa urusan pendidikan dan pelatihan digabung dengan urusan kepegawaian. Implikasinya, pemerintah Kab/Kota tidak memiliki lembaga diklat yang mandiri, namun hanya menjadi bagian dari satuan unit organisasi (tidak mandiri). Berikut gambaran model tata kelola corpu yang dapat diterapkan di tingkat Kab/Kota :

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan beberapa hal terkait dengan model tata kelola corpu yang telah ditawarkan.

Pertama, penerapan pendekatan corpu tidak dibatasi oleh keberadaan lembaga diklat internal, sehingga dapat diterapkan di semua organisasi baik yang memiliki lembaga diklat internal maupun tidak.

Kedua, struktur tata kelola corpu paling kurang terdiri dari komite pengarah, komite operasional dan kelompok ahli.

Ketiga, penerapan corpu dalam proses pengembangan kompetensi di suatu instansi tidak akan merubah atau menambah ukuran struktur organisasi, karena fungsi-fungsi yang ada dalam tata kelola dilekatkan pada struktur yang sudah ada/ *existing*. Jadi yang berubah adalah proses bisnisnya.

Keempat, model tata kelola corporate yang ditawarkan ini dapat disesuaikan dengan ciri khas dan proses bisnis pada masing-masing organisasi. Jadi model ini bukanlah sebuah model yang baku/saklek untuk diterapkan.

Penulis menyadari bahwa model yang ditawarkan ini masih jauh dari sempurna, maka ke depan diharapkan ada kajian yang lebih komprehensif untuk mengoperasionalkan tugas dan fungsi masing-masing unsur yang terlibat serta proses bisnis dalam pengelolaan corpu.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Untuk Pimpinan dan Tim Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN, LAN yang mengawali kajian tentang corpu pada tahun 2019 dan masih berkembang hingga saat ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Mark D. (2002). *The Corporate University Handbook : Designing, Managing, and Growing a Successful Program*. New York: AMACOM.
- Kemenkeu Corporate University. (2019). Bahan paparan. Jakarta : Kementerian Keuangan.
- Miles, Matthew B dan Michael Huberman. (1992). *Analisis Data Kualitatif : Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*. Diterjemahkan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta : UI Press.
- Pertamina Corporate University. (2019). Bahan paparan. Jakarta : Pertamina.
- Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN, Lembaga Administrasi Negara. (2019). *Laporan Kajian ASN Corporate University, Tata Kelola dan Instrumentasi Penyelenggaraan*. Jakarta : LAN RI
- Woods, John A dan James W Cortada. (2000). *The Knowledge Management Yearbook 2000-2001*. USA: Taylor & Francis

## HUBUNGAN PERSONALISASI MELALUI COACHING, MENTORING DAN REVOLUSI MENTAL DALAM CORPORATE UNIVERSITY

**Dr. Hary Wahyudi**

\*) Widyaiswara Ahli Utama BPSDM Prov. Jatim

### ABSTRAK

Di era globalisasi, revolusi mental inovasi di sektor public merupakan suatu strategi yang harus ditempuh oleh Indonesia untuk meningkatkan daya saing bangsa guna mengejar ketertinggalan dari negara-negara lain. Inovasi project charter bagi aparatur yang mengikuti diklat, mensyaratkan praktik inovasi sebagai karya institusional. Tidak dapat dipungkiri bahwa kemauan berinovasi (*willingness to innovate*) dan kemampuan berinovasi (*ability to innovate*) di lingkungan birokrasi dirasakan masih rendah. Inovasi masih merupakan hal yang aneh, tidak disukai, bahkan cenderung dihindari karena pandangan yang keliru bahwa inovasi merupakan sesuatu yang tidak sejalan dengan kebijakan. Kondisi ini tentu tidak dapat dibiarkan berjalan terus namun harus dihentikan dan bahkan perlu dibalik. Kalangan birokrasi pemerintah perlu diyakinkan bahwa berinovasi di sektor publik itu menyenangkan dan mudah dilakukan, sekaligus sebagai wujud mengimplementasikan adanya perubahan/revolusi mental bagi aparatur dalam memajukan institusinya dalam memberikan pelayanan publik.

Kata Kunci: Inovasi, Diklat, Perubahan Mental

### LATAR BELAKANG

Indonesia memiliki kondisi yang hebat dengan adanya kekayaan alam yang melimpah, potensi sumber daya manusia, peluang pasar yang besar dan demokrasi yang relative stabil. Namun hal itu belum mampu dikelola secara efektif dan efisien oleh para aktor pembangunan, sehingga akhirnya kita masih tertinggal disbanding dengan cepatnya laju pembangunan global dewasa ini.

Salah satu penyebab ketertinggalan tersebut adalah lemahnya kemampuan dalam menuangkan visi negara, pemerintahan pusat dan daerah ke dalam kebijakan strategis, termasuk lemahnya kapasitas dalam memimpin implementasi kebijakan strategis tersebut. Salah satu sumber permasalahan birokrasi adalah mental aparatur berupa perilaku negatif yang ditunjukkan dan dipraktikkan oleh

para birokrat. Perilaku ini mendorong terciptanya citra negatif birokrasi. Perilaku yang sudah menjadi mental model birokrasi yang dipandang lambat, berbelit-belit, tidak inovatif, tidak peka, inkonsisten, malas, feodal, dan lainnya. Karena itu, fokus perubahan reformasi birokrasi ditujukan pada perubahan mental aparatur. Perubahan mental model/perilaku aparatur diharapkan akan mendorong terciptanya budaya kerja positif yang kondusif bagi terciptanya birokrasi yang bersih dan akuntabel, efektif dan efisien serta inovatif yang mampu memberikan pelayanan yang berkualitas.

Dalam indeks daya saing global sebagaimana Data World Economic Forum dalam *The Global Competitiveness* (2013) Indeks titik lemah Indonesia ada pada sektor publik. Sektor publik menjadi salah satu faktor strategis bagi daya saing

dan kualitas sektor swasta, hal tersebut sangat menentukan juga kualitas dari lingkungan bisnis. Pemimpin memegang peranan penting dan vital untuk mensukseskan proses perubahan dan memberikan hasil sesuai yang diinginkan, dengan menyelesaikan permasalahan yang ada. Meskipun telah ada persiapan dan perencanaan yang cukup, permasalahan dipastikan selalu ada, dan tidak ada jaminan proses ini akan berjalan atau memberikan hasil sesuai yang diinginkan. Menurut survey McKinsey (2014), hanya 6% dari proyek ini berhasil dengan baik (32% berhasil dengan catatan). Jadi bisa disimpulkan sebagian besar proyek mengalami kegagalan.

Sebuah penelitian dari Ernst & Young dan American Quality Foundation, menemukan juga sebagian besar (mayoritas) proyek peningkatan kualitas gagal mencapai hasil yang maksimal. Survey lain menunjukkan 2/3 moral karyawan lebih buruk atau tidak berubah sama sekali terhadap perubahan yang dibuat. Dengan kata lain, perubahan tergantung dari kepemimpinan.

Inovasi pada organisasi sektor publik adalah salah satu jalan atau bahkan breakthrough (pemecahan/penerobosan) untuk mengatasi kemacetan dan kebuntuan organisasi di sektor publik. Sektor publik yang regulatif administratif dan stabil. Karakteristik dari sistem di sektor publik yang rigid, kaku dan cenderung pro status quo. Kondisi ini harus bisa dicairkan melalui penularan budaya inovasi. Inovasi yang biasanya hanya akrab di lingkungan dinamis seperti di sektor bisnis, dan sektor nirlaba perlahan mulai disuntikkan ke lingkungan sektor publik, dan inovasi mulai mendapatkan tempat di sektor publik. Dalam konteks global inovasi mulai masuk ke dalam organisasi sektor publik mulai tahun 1980 an ketika Inggris, New Zealand, Australia, dan beberapa

negara Scandinavia mulai menjalankan model New Public Management pada organisasi publik mereka. Dalam konteks Indonesia, sejatinya inovasi pada organisasi sektor publik mulai ramai dibicarakan sejak tahun 1993 seiring dengan masuknya buku Osborn dan Gaebler yang sangat terkenal yakni "*Reinventing Government*" (mewirauahakan pemerintah).

Tantangan pertama adalah belum adanya pemahaman yang sama tentang inovasi di kalangan instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah. Inovasi masih merupakan hal yang aneh, tidak disukai, bahkan cenderung dihindari karena pandangan yang keliru bahwa inovasi merupakan sesuatu yang tidak sejalan dengan kebijakan. Kekeliruan dalam mendefinisikan inovasi tadi berdampak pada rendahnya hasrat untuk melakukan inovasi dan pembaharuan terkait pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi sektor publik. Dengan kata lain, kemampuan berinovasi (*ability to innovate*) dan kemauan berinovasi (*willingness to innovate*) birokrasi masih dirasakan sangat rendah. Sayangnya hingga saat ini inovasi dalam memperbaiki proses pelayanan oleh SKPD belum berlangsung secara menyeluruh, meluas, dan menginstitusi.

Atas dasar itulah perlunya sebuah pedoman kediklatan bagi aparatur birokrasi yang dengan sengaja di desain untuk memberikan gambaran ringkas namun jelas tentang apa itu inovasi administrasi negara, apa ruang lingkupnya, serta bagaimana contoh-contoh penerapannya di berbagai bidang pemerintahan dan pelayanan. Dari sini pengetahuan dasar tentang inovasi aparatur pemerintah dapat dimiliki oleh para pejabat publik, sehingga kebingungan dalam menafsirkan inovasi tidak lagi terjadi. Selanjutnya dari contoh-contoh

terpilih yang diangkat dan mendorong kepada para aparatur diharapkan dapat memunculkan inspirasi bagi siapa saja bahwa inovasi itu penting dan mudah untuk dilakukan.

Seiring dengan proses penyebaran inovasi, secara perlahan-lahan spirit inovasi sudah mulai tumbuh subur di kalangan instansi pemerintah. Bersamaan dengan pelaksanaan Diklat Kepemimpinan yang bertujuan menghasilkan pemimpin perubahan di seluruh jenjang, geliat transformasi sektor publik terasa begitu kuat, diantaranya berupa komitmen pimpinan daerah untuk menjadikan daerahnya sebagai daerah inovasi. Periode globalisasi ke depan diyakini merupakan masa-masa yang penuh tantangan baik dalam skala global maupun lokal. Dengan inovasi, maka berbagai tantangan tadi akan dapat ditransformasikan menjadi kinerja unggul dan kemanfaatan yang sebesar-besarnya untuk seluruh rakyat Indonesia.

Pada dasarnya karakter pemimpin aparatur pemerintah tidak dengan serta merta dilahirkan, namun bisa dikonstruksikan, dibentuk melalui sebuah proses, diantaranya melalui proses diklat kepemimpinan bagi pejabat struktural mulai dari eselon terendah sampai dengan eselon puncak.

Mengapa kita membahas Diklatpim? Tentu banyak alasan, tapi satu-satunya alasan yang bisa penulis ungkap adalah karena Diklatpim adalah satu-satunya jenis Diklat yang sangat menarik bagi PNS. Kenapa demikian, karena Diklatpim ini sedikit banyak membawa pengaruh bagi masa depan dan karir PNS itu sendiri.

Sampai sejauh ini, setelah melihat perkembangan Diklat-pim pola lama belum ada dampak yang signifikan dalam implementasi pasca pembelajarannya. Tamat Diklatpim, tamat pula inovasi di SKPD nya, karena tujuan antaranya sudah tercapai. Demikianlah gambaran

pengalaman 20-an tahun diadakannya diklat perjenjangan ini. Alasan itulah yang paling relevan sehingga sejak Januari 2014, LAN-RI sebagai Instansi Pembina Diklat memberlakukan pola baru penyelenggaraan Diklatpim.

Berdasarkan latar belakang, maka dirumuskan permasalahan yang hendak di analisis dan dikaji : Bagaimana proses pembelajaran dalam Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang mampu membangun perubahan mindset (revolusi mental) yang berkarakter pemimpin yang inovatif perubahan ?

#### **A. NAWACITA : Merubah Mindset (Revolusi Mental) Pemimpin Birokrasi**

Dalam dokumen NAWACITA, yang mencakup 9 (Sembilan) janji yang ingin diwujudkan Pemerintah Joko Widodo dan Jusuf Kalla, yaitu :

- a. Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga negara.
- b. Membuat pemerintah selalu hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya.
- c. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan.
- d. Memperkuat kehadiran negara dalam melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya.
- e. Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia.
- f. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional sehingga bangsa Indonesia bisa maju dan bangkit Bersama bangsa-bangsa Asia lainnya.

- g. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan mengge-rakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik.
- h. Melakukan revolusi karakter bangsa
- i. Memperteguh kebhinekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia.

Secara eksplisit arahan terhadap pelaksanaan revolusi mental birokrasi tertulis dalam NAWACITA nomor 2 dan nomor 9. Hal ini ditindaklanjuti dengan PermenPAN RB Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi dalam area SDM APARATUR pada sub sistem rekrutmen berbasis kompetensi, penyempurnaan sistem diklat untuk mendukung kinerja, sistem promosi terbuka dan penempatan dalam jabatan berbasis kompetensi, sistem remunerasi berbasis kinerja, penguatan *reward* and *punish-ment* secara *fair*, penguatan budaya integritas, budaya kinerja, dan budaya melayani, penyempurnaan sistem jaminan sosial (kesehatan, pensiun, dll).

Berubah atau perubahan adalah sebuah keniscayaan di dunia yang dinamis ini dan suka atau tidak suka, hal tersebut harus dijalani. Perubahan adalah peralihan dari kondisi yang sudah diketahui (eksisting, kondisi sekarang) ke kondisi baru yang mungkin masih tidak menentu. Hal ini dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja, memenuhi tuntutan kondisi, memperkuat daya saing, meningkatkan kualitas dan menjadi lebih efisien.

Hasil yang diharapkan dari perubahan pada 8 area perubahan tergambar sebagai berikut:



Gambar 1. Area Perubahan menurut PermenPAN dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN & RB) Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019

Area Perubahan	Hasil yang Diharapkan
Mental Aparatur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatnya penerapan/internalisasi asas, prinsip, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku, termasuk penguatan budaya kinerja dan budaya pelayanan.</li> <li>2. Meningkatnya penerapan budaya kerja positif di setiap instansi pemerintah</li> <li>3. Meningkatnya integritas aparatur</li> <li>4. Meningkatnya profesionalisme aparatur</li> <li>5. Meningkatnya citra positif aparatur sebagai pelayan masyarakat</li> <li>6. Meningkatnya kepuasan masyarakat</li> </ol>

Untuk memperbaiki kualitas sektor publik tersebut, tentunya diperlukan adanya kepemimpinan birokrasi yang visioner, berkarakter, dan mampu memimpin transformasi sektor publik. Dalam budaya paternalistik posisi pemimpin, memiliki peran yang sangat strategis. Penguatan kapasitas kepemimpinan akan memiliki efek yang sangat besar terhadap kualitas penyelenggaraan pemerintahan. Upaya untuk membentuk kepemimpinan di birokrasi pemerintahan sampai saat ini memang masih belum optimal. Salah satu upaya yang dinilai dapat membentuk kepemimpinan birokrasi adalah melalui kegiatan Pendidikan dan pelatihan. Untuk itu, melalui proses pembelajaran dalam diklat kepemimpinan dengan pola baru harapannya dapat membentuk pemimpin-pemimpin perubahan yang mampu memperbaiki sektor publik di negara kita. Pada prinsipnya kepemimpinan dapat dibentuk dan disiapkan, keberanian mengambil risiko, kemampuan berkomunikasi, dan memobilisasi sumber daya dapat dilatih melalui pembelajaran yang berbasis pengalamannya.

Proses Diklat Kepemimpinan saat ini melatih dan membangun skill aparatur dalam:

- a) Meningkatkan kapasitas merencanakan, melaksanakan, mengelola konflik yang terjadi sebagai akibat perubahan, dan memastikan perubahan berjalan sesuai dengan ekspektasinya.
- b) Menjual gagasan perubahan kepada pimpinan dan stakeholder yang ada di instansinya.
- c) Mengimplementasikan proyek perubahan dalam *leader-ship laboratory*, mengelola proses perubahan yang sesungguhnya di bawah bimbingan mentor, coach, dan counselor.
- d) Melibatkan pimpinan masing-masing instansi dalam proses pembelajaran; Peran pemimpin instansi untuk menyiapkan calon pemimpin sebagai proses kaderisasi.

## **B. Pola Baru Diklat Kepemimpinan**

Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat PIM) pola baru sesungguhnya merupakan upaya inovatif dalam rangka membentuk sosok pemimpin strategis-taktikal-operasional yang mampu membangun kompetensi menjabarkan dan memimpin pelaksanaan visi dan misi instansi ke dalam program (Diklat PIM Tingkat III) dan membentuk sosok kepemimpinan operasional yang mampu menyusun rencana dan memimpin pelaksanaan kegiatan (PIM Tingkat IV).

Kompetensi yang dibangun pada Diklatpim Tingkat III dan Tingkat IV adalah kompetensi kepemimpinan taktikal dan operasional yang diindikasikan dengan :

- a. Kemampuan mengembangkan karakter dan sikap perilaku integritas sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- b. Kemampuan menjunjung tinggi etika publik
- c. Taat pada nilai-nilai, norma, moralitas
- d. Bertanggungjawab dalam memimpin unit instansinya
- e. Menjabarkan visi dan misi instansinya ke dalam program-program instansi (Diklat PIM Tingkat III); Membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan instansi (Diklat PIM Tingkat IV); Melakukan kolaborasi secara internal dan eksternal dalam mengelola program-program instansi ke arah efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program
- f. Melakukan inovasi sesuai bidang tugasnya guna mewujudkan program-

program instansi yang lebih efektif dan efisien.

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Indikator keberhasilan seorang pemimpin perubahan yaitu :

- a. Kemampuan mempengaruhi stakeholders
- b. Kemampuan membangun tim efektif
- c. Ketangguhan (*endurance*) dalam melaksanakan rencana perubahan organisasi
- d. Kualitas implementasi rancangan perubahan organisasi
- e. Kepatuhan terhadap etika birokrasi

Sebagai inovasi baru pengembangan kepemimpinan ke depan, pola yang digunakan untuk membangun kompetensi kepemimpinan, diperkenalkan pendekatan baru yaitu dengan diberikannya ruang baru yaitu coaching dan mentoring dalam mengembangkan kompetensi kepemimpinan.

Penggunaan model pendekatan baru tersebut kurang lebih bergerak dari pemikiran sebagai berikut :

Banyak pemimpin yang mengagumkan dimana dia memiliki kemampuan otak yang hebat, kepiawaiannya dalam menetapkan strategi serta keberaniannya mengambil risiko. Guna menumbuhkan pemimpin dengan ciri seperti itu dibutuhkan peran kaderisasi melalui perubahan pola baru sistem pendidikan dan pelatihan kepemimpinan. Adapun output akhir pola ini diharapkan akan mampu menumbuhkan pemimpin perubahan yang berintegritas.

Akan sulit dibayangkan bagaimana sebuah organisasi dapat bertahan di tengah derasnya arus perubahan tanpa memiliki pola kaderisasi kepemimpinan yang

mampu menumbuhkan calon pemimpin masa depan untuk menggantikannya.

Untuk itu diperlukan berbagai persiapan dan perubahan, salah satunya adalah perubahan Diklatpim yang ada selama ini menjadi Diklatpim pola baru.

Karakter atau kepemimpinan apa yang diharapkan dari Diklatpim pola baru adalah kemampuan yang harus dimiliki lulusan Diklatpim antara lain :

1. Mengembangkan karakter dan sikap perilaku integritas sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kemampuan menjunjung tinggi etika publik, taat pada nilai-nilai, norma, moralitas dan bertanggungjawab dalam memimpin unit instansinya.
2. Menjabarkan visi dan misi instansinya ke dalam program-program instansi.
3. Melakukan kolaborasi secara internal dan eksternal dalam mengelola program-program instansi kearah efektifitas dan efisiensi penerapan pelaksanaan program.
4. Melakukan inovasi sesuai bidang tugasnya guna melaksanakan program-program instansi secara lebih efektif dan efisien.
5. Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya internal dan eksternal organisasi dalam pelaksanaan program-program unit instansinya.

Kompetensi yang diharapkan dalam penyelenggaraan Diklatpim adalah kompetensi kepemimpinan operasional dan taktikal yang diindikasikan dengan kemampuan mengembangkan dan membangun karakter dan sikap perilaku integritas, menyusun rencana kegiatan, menjabarkan visi dan misi instansi, melakukan kolaborasi secara internal dan eksternal, melakukan inovasi, dan mengoptimalkan potensi internal dan eksternal organisasi.

Kompetensi tersebut dapat dicapai dengan rancangan struktur kurikulum yang meliputi:

- a. Tahap diagnosa kebutuhan perubahan
- b. Tahap *Taking Ownership (breakthrough)*
- c. Tahap merancang perubahan dan membangun tim
- d. Tahap laboratorium kepemimpinan (*breakthrough*)
- e. Tahap evaluasi

Esensi perubahan pola penyelenggaraan ini mengaruh kepada diklat berbasis kompetensi dan dalam buku ini telah mengadopsi Permendagri Nomor 2 Tahun 2013 tentang Diklat Berbasis Kompetensi. Perubahan tersebut meliputi tujuan diklat, kurikulum, metode, media, sarana dan pra-sarana, widyaiswara, penyelenggara, anggaran, serta waktu. Arah perubahan masing-masing diklat diantaranya adalah (1) Diklat kepemimpinan, peserta diarahkan untuk melakukan perubahan (*reform*) di instansi masing-masing sesuai dengan tupoksinya; (2) Diklat prajabatan, peserta diarahkan untuk mengaktualisasikan nilai-nilai dasar (*core values*) dalam sektor publik; (3) Diklat fungsional, peserta diarahkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang inovatif di bidang fungsional; dan (4) Diklat teknis, peserta diarahkan untuk mampu melaksanakan pekerjaan teknis.

### **C. Landasan Hukum Inovasi Kunci Perubahan**

Meskipun tidak secara langsung dalam UUD 1945 yang dapat dimaknai secara implikatif sebagai pasal yang mendorong pelaksanaan inovasi antara lain Pasal 18 tentang Pemerintahan Daerah, terutama ayat 2 “Pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas

pembantuan, ayat 5 “pemerintahan daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan pemerintahan pusat, dan ayat 6 “pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan.” Pasal 28C ayat 1 “setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.” Dan Pasal 31 ayat 5 pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menunjang tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Selain di dalam konstitusi, ruang untuk melakukan inovasi juga telah dibuka di dalam berbagai undang-undang. UU No.23 Tahun 2014 menjelaskan secara rinci mengenai ruang-ruang inovasi yang dapat ditapaki pemerintah daerah melalui pemberian tugas dan wewenang yang diberikan secara luas kepadanya, sebagaimana telah dijabarkan dalam Bab XXI Inovasi Daerah mulai dari Pasal 386 sampai dengan Pasal 390.

Dalam rangka peningkatan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah, pemerintah daerah dapat melakukan inovasi. Inovasi adalah semua bentuk pembaharuan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Dalam merumuskan kebijakan inovasi, pemerintahan daerah mengacu pada prinsip :

- a. Peningkatan efisiensi
- b. Perbaikan efektifitas
- c. Perbaikan kualitas pelayanan
- d. Tidak ada konflik kepentingan

- e. Berorientasi kepada kepentingan umum
- f. Dilakukan secara terbuka
- g. Memenuhi nilai-nilai kepatutan, dan
- h. Dapat dipertanggungjawabkan hasilnya tidak untuk kepentingan diri sendiri

Inisiatif inovasi dapat berasal dari kepala daerah, anggota DPRD, aparatur sipil negara, perangkat daerah, dan anggota masyarakat. Usulan inovasi yang berasal dari anggota DPRD ditetapkan dalam rapat paripurna, disampaikan kepada kepala daerah untuk ditetapkan dalam Perkada sebagai inovasi daerah. Usulan inovasi yang berasal dari aparatur sipil negara, harus memperoleh izin tertulis dari pimpinan perangkat daerah dan menjadi inovasi perangkat daerah. Usulan inovasi yang berasal dari anggota masyarakat disampaikan kepada DPRD dan/atau kepada pemerintah daerah. Jenis, prosedur dan metode penyelenggaraan pemerintahan daerah yang bersifat inovatif ditetapkan dengan Perkada. Kepala daerah melaporkan inovasi daerah yang akan dilaksanakan kepada menteri. Laporan paling sedikit meliputi cara melakukan inovasi, dokumentasi bentuk inovasi, dan hasil inovasi yang akan dicapai.

Pemerintah pusat melakukan penilaian terhadap inovasi yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Dalam melakukan penilaian terhadap inovasi daerah, pemerintah pusat memanfaatkan lembaga yang berkaitan dengan penelitian dan pengembangan. Pemerintah pusat memberikan penghargaan dan/atau insentif kepada pemerintah daerah yang berhasil melaksanakan inovasi. Pemerintah daerah memberikan penghargaan dan/atau insentif kepada individu atau perangkat daerah yang melakukan inovasi. Dalam hal pelaksanaan inovasi yang telah menjadi kebijakan pemerintah daerah dan

inovasi tersebut tidak mencapai sasaran yang telah ditetapkan, aparatur sipil negara tidak dapat dipidana.

Secara substansial Diklatpim pola baru ini mendorong dan “mengharuskan” para peserta untuk menerapkan Good Governance ketika mengimplementasi proyek perubahan sesuai cakupannya. Inovasi adalah unsur penting dalam Diktat ini karena proyek perubahan baru dapat dirancang dan diwujudkan melalui inovasi peserta Diktat. Oleh karenanya, dalam Diktat pim pola baru ini, inovasi merupakan salah satu agenda dari 5 (lima) agenda yang harus dilaksanakan setiap peserta Diktat.

Agar dapat memahami makna inovasi, kepemimpinan menjadi penting dan dibutuhkan hanya pada waktu ketika anda memerlukan berbagai macam perubahan, beberapa macam inovasi. Dalam suatu lingkungan yang stabil, semua yang anda butuhkan adalah kewenangan atau keahlian.

Secara faktual lingkungan dimana organisasi sector publik berada tidak pernah stabil, artinya terus terjadi perubahan yang cepat dan kadang sulit diprediksi. Itulah sebabnya, di negara-negara maju pemerintah, mendesain organisasi sektor publiknya untuk berkreasi dan berinovasi dalam menjawab perubahan lingkungan termasuk dalam menjawab kebutuhan dan kepuasan pelanggan, klien, atau kebutuhan masyarakat yang terus berubah.

Dalam handbook inovasi dalam sektor publik, LAN, 2014 beberapa sarjana memilihnya ke dalam beberapa jenis sebagai berikut. Inovasi terdiri atas 8 jenis sebagai berikut : inovasi proses, inovasi metode, inovasi struktur organisasi, inovasi dalam hubungan, inovasi strategi, inovasi pola pikir (*mindset*), inovasi produk, inovasi pelayanan.

Inovasi konseptual merupakan inovasi yang berawal pada tataran mental (kognisi dan imajinasi). Suatu masalah yang melanda organisasi dipandang dengan persepsi dan cara pandang baru yang lebih positif dan inovatif. Prinsip yang melandasi inovasi ini adalah “masalah adalah bagaimana cara kita memandang masalah.” Hasil dari inovasi konseptual adalah kemunculan paradigma, ide, gagasan, pemikiran, dan terobosan baru dimana dengannya, sifat dan hakikat dari suatu masalah dapat dilihat melalui sisi-sisi lain yang sebelumnya tak terbayangkan.

Perubahan persepsi dan pandangan atas masalah tersebut, maka penyelesaian atas masalah menjadi lebih mudah ditemukan. Namun tentu, agar benar-benar menjadi suatu praktik inovasi yang aktual, perubahan cara pandang tersebut harus dilembagakan dan solusi atas masalah yang muncul dari proses tersebut diturunkan dalam suatu kebijakan atau praktik yang nyata. Sehingga inovasi konseptual dapat diartikan sebagai perubahan cara pandang atas masalah yang ada sehingga memunculkan solusi atas masalah tersebut. Kriteria penentuan dalam inovasi konseptual adalah kemunculan paradigma, ide, gagasan, pemikiran, dan terobosan baru. Biasanya, perubahan cara pandang ini dilakukan dengan melihat suatu isu dengan perspektif yang lebih positif atau dengan melakukan pembaruan paradigma.

**Inovasi Teknologi.** Teknologi adalah penciptaan, modifikasi, pemakaian, dan pengetahuan tentang peralatan, mesin, teknik, keahlian, sistem, dan metode organisasi untuk memecahkan masalah, meningkatkan solusi yang telah ada atas suatu masalah, mencapai tujuan, menangani hubungan *input-output* atau melakukan fungsi spesifik tertentu. Dengan menciptakan dan menggunakan

teknologi baru, kemampuan untuk mengontrol dan beradaptasi dengan lingkungan pun meningkat. Setiap usaha penciptaan teknologi baru didorong oleh kebutuhan untuk menjalankan aktivitas secara lebih mudah, praktis dan nyaman. Dalam konteks sektor publik, inovasi teknologi biasanya dilakukan melalui introduksi *e-government* dan pembaruan peralatan atau perangkat untuk menunjang pekerjaan. Untuk itu, inovasi teknologi merupakan penciptaan atau penggunaan dari teknologi baru yang lebih efektif dan mampu memecahkan masalah.

**Kriteria Penentuan :**

Inovasi teknologi biasanya dilakukan melalui introduksi *e-government* dan pembaruan peralatan atau perangkat untuk menunjang pekerjaan. Penggunaan teknologi lama menghambat pelaksanaan kerja yang lebih efektif dan tidak dapat memenuhi aspirasi konsumen; Inovasi ini diawali dengan kehadiran obyek teknologi baru atau yang telah dimodifikasi. Namun, letak inovasinya bukan pada kehadiran dari obyek teknologi tersebut, melainkan pada penggunaannya secara rutin dalam operasi kerja organisasi; Biasanya, praktik inovasi teknologi kontemporer melibatkan teknologi informasi dan komunikasi baru seperti internet.

#### **D. Project Reform Peserta Diklat Kepemimpinan**

Proyek perubahan adalah wujud penerapan kompetensi peserta Diklatpim dalam meningkatkan kinerja organisasinya yang dituangkan dalam bentuk kertas kerja dan dilaksanakan secara nyata di unit organisasinya. Dengan kata lain proyek perubahan adalah kegiatan pembelajaran pada Diklatpim untuk mewujudkan dan menerapkan kompetensi kepemimpinan yang telah dimiliki sesuai tingkat eselonisasi peserta.

Proyek perubahan dapat digunakan sebagai model oleh peserta Diklatpim dalam meningkatkan kinerja organisasinya. Karena dalam proyek perubahan, mulai merancang, mengimplementasikan hingga membuat laporan pelaksanaannya semuanya dapat diterapkan di tempat kerja.

Dalam implementasi proyek perubahan, peserta diklat selaku pimpinan harus mampu menunjukkan kompetensi melakukan:

- a) Diagnosis permasalahan
- b) Menetapkan area proyek perubahan
- c) Menggunakan kemampuan berfikir kreatif dan inovatif
- d) Mengetahui bagaimana membangun dan member-dayakan tim secara efektif
- e) Melakukan koordinasi dan kolaborasi dengan para pemangku kepentingan, agar proyek perubahan yang dilakukannya mendapatkan dukungan

Di dalam pembelajaran proyek perubahan sebagian besar waktu delapan (8) minggu (atau 60 hari) kegiatan pembelajaran dilaksanakan secara non klasikal untuk melakukan terobosan/inovasi di lingkungan instansinya guna meningkatkan kinerja organisasinya.

Perlu dipahami bahwa tujuan utama dari Diklatpim pola baru ini bukanlah proyek perubahan, tetapi membentuk pemimpin perubahan.

Pada pola Diklatpim yang baru terdapat 5 tahapan pembelajaran. Pada tahap I diberikan pembelajaran tentang *Agenda Self Mastery* yang terdiri dari empat mata diklat sebagai upaya pendalaman integritas dan penanaman rasa cinta tanah air yaitu: Pilar-pilar kebangsaan, Integritas, Standar etika publik, dan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia (SANKRI), dan Standar Etika Publik.

Selanjutnya diberikan pembelajaran tentang materi *Diagnostic Reading* (DR) : *Diagnostic Reading* (DR) agar peserta kepada kemampuan untuk melaksanakan diagnosis kebutuhan perubahan pada organisasinya. Dalam pembelajaran DR ini peserta dibebaskan untuk memilih secara bebas alat analisis manajemen (*management tools analysis*). Beberapa pilihan alat analisis yang digunakan dalam DR ini yaitu pohon masalah, causal map, fishbone/diagram tulang ikan, SWOT, USG, APKL dan sebagainya.

Penjelasan proyek perubahan sebagai bekal bagi peserta untuk memasuki tahap II (breakthrough I) yang akan dilaksanakan pada unit organisasi peserta masing-masing.

#### **E. Coaching Dalam Revolusi Mental Aparatur**

Dalam Diklatpim pola baru ini diperkenalkan istilah *coach* atau *counsellor* dan *mentor* (pembimbing). Yang dimaksud mentor adalah seorang atasan langsung peserta Diklatpim yang dilibatkan dalam proyek perubahan. Sedangkan seorang *coach* disini adalah dari widyaiswara pembimbing dari Badan Diklat/Balai Diklat/Pusdiklat.

Tentu yang paling penting lagi disini adalah kemampuan widyaiswara menjalankan peran sebagai *coach/counsellor*. Hal ini berpengaruh kepada keberhasilan pelaksanaan proyek perubahan ini untuk mewujudkan pemimpin perubahan. Istilah *coaching* digunakan untuk bidang yang berkaitan dengan olahraga. Makna *coaching* adalah bagaimana membantu seseorang menemukan apa yang ia inginkan, siapa dirinya sekarang, di posisi mana sekarang ia berada, sikap mental apa yang harus dibangun untuk berubah, sumber daya apa yang ia butuhkan, dengan apa ia menggali sumber daya itu, dan teknik metode apa yang cocok untuk

mengimplementasikannya. *Coaching* sendiri dapat dimaknai sebagai peran seseorang yang dapat memfasilitasi orang yang di-*coaching* (*coachee*) untuk mencapai kinerja yang lebih baik dari keadaan sekarang dengan cara mengajukan pertanyaan yang tepat. *Coaching* juga boleh disebut sebagai seni bertanya.

Sementara *coach* proyek perubahan adalah seseorang atau sekelompok orang yang bertanggungjawab untuk memimpin atau menuntun peserta Diklatpim (*coachee*) dalam melalui proses-proses proyek perubahan organisasi. Mengapa? Salah satu gejala yang jelas tampak akhir-akhir ini adalah semakin banyaknya organisasi besar di negara-negara maju yang menciptakan kelompok konsultan di lingkungan masing-masing. Tentu lebih banyak organisasi yang menggunakan jasa konsultan profesional yang berperan sebagai agen pengubah melalui penyelenggaraan proyek perubahan. Masing-masing pendekatan mempunyai kekuatan dan kelemahan tertentu. Manajemen perlu menyadari benar faktor-faktor kekuatan dan kelemahan tersebut dalam menggunakan kekuatan. Untuk menjadi *coach* yang baik, ada 5 langkah *coaching* yang harus dikuasai yaitu:

1. Membangun kepercayaan terhadap *coachee*.
2. Mendengarkan secara aktif
3. Mengklarifikasi untuk kejelasan pembicaraan
4. Mengajukan pertanyaan yang tepat
5. Memberikan umpan balik kepada *coachee*

Dalam kegiatan Diklatpim, agar kualitas pelaksanaan *coaching* dapat lebih terjamin, maka setiap fasilitator dapat ditugasi memberikan *coaching* maksimum kepada 4 (empat) peserta/*coachee*.

Hubungan antara *coaching* dan *mentoring* dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Hubungan Coaching dan Mentoring

Selama pelaksanaan Diklatpim terutama tahap Taking Ownership I (Breakthrough I) dan laboratorium kepemimpinan (Breakthrough II), maka peran *coach* sangat menentukan keberhasilan reformer/peserta Diklatpim dalam mengeksekusi proyek perubahan yang direncanakan.

Oleh karena itu “jajah” *coaching* kepada 4 orang *coachee* merupakan batasan yang harus dipatuhi oleh Lembaga Diklat agar perhatian dan fungsi pembimbingan berjalan baik, sekalipun *coach* tidak terjun ke lapangan mengawasi dan dekat proyek perubahan yang dilaksanakan reformer/ peserta.

Dari pengalaman, *coaching* yang dilakukan melalui komunikasi *by phone* antara peserta/reformer dengan *coach*. Selain itu juga melalui pertemuan di akhir minggu *coach* bersama peserta/*coachee* dalam suasana informal. Dalam kesempatan ini *coach* dapat menanyakan beberapa pertanyaan kepada peserta. Demikian pula sebaliknya, *coachee* dapat menyampaikan kendala yang dihadapi sekaligus meminta paraf atau tanda tangan *coach* yang wajib dicantumkan dalam formulir progress kegiatan mingguan implementasi proyek perubahan.

## PENUTUP

Melaksanakan perubahan/revolusi mental pada organisasi birokrasi melalui proses pembelajaran bagi pemimpin birokrasi dalam wadah diklat kepemimpinan merupakan pekerjaan yang sulit disbanding pada organisasi bisnis dan NGO. Pada organisasi bisnis, semua pekerja tunduk pada atasan dan atasan patuh pada pemilik. Pada organisasi NGO, pekerja patuh pada atasan dan atasan patuh kepada pemberi dana. Pada organisasi publik atau birokrasi tidaklah mudah memberhentikan bawahan yang tidak patuh pada atasan atau atasan tidak patuh pada atasannya. Permasalahan pokoknya, pada organisasi birokrasi dalam hal ini karena tidak jelas siapa “pemilik organisasi” yang kepadanya setiap orang pada akhirnya patuh. Apalagi perubahan merupakan ancaman bagi dirinya yang sudah dalam kondisi nyaman.

Upaya yang sulit dalam merevolusi mental aparatur diperlukan komitmen dan upaya yang berkelanjutan dengan jangka pendek, menengah dan berjangka panjang yang harus jelas perubahan yang hendak dan telah dilakukan dan bukti output, outcome dan benefit atas perubahan yang telah dilakukan dalam melaksanakan proyek perubahan.

Saran dalam implementasi proyek perubahan, peserta diklat selaku pimpinan perubahan harus mampu menunjukkan kompetensi melakukan: Diagnosis permasalahan, mene-tapkan area proyek perubahan, menggunakan kemampuan berfikir kreatif dan inovatif, mengetahui bagaimana mem-bangun dan memberdayakan tim secara efektif, melakukan koordinasi dan kolaborasi dengan para pemangku kepen-tingan, agar

proyek perubahan yang dilakukannya menda-patkan dukungan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handbook Inovasi Administrasi Negara, LAN 2014, Penulis Tim Pusat Inovasi Tata Pemerintahan, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
- Ancok, Djameludin 2012. *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta : Erlangga.
- Anthony, Scott D, 2013. *The Little Black Book of Innovation : Bagaimana Inovasi Bekerja, Bagaimana Kita Melakukannya*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Bekkers, Victor, Jurian Edelenbos & Bram Steijn. 2011. *Innovation in the Public Sector: Linking Capacity and Leadership*. Hampshire & New York : Palgrave Macmillan.
- Denhardt, Janet V. & Robert B. Denhardt. 2007. *The New Public Service : Serving, Not Steering (Expanded Edition)*. Armonk, NY & London : M.E.Sharpe.
- Denhardt, Robert B. 2008. *Theories of Public Organization (5<sup>th</sup> edition)*. Belmont, CA : Thomson Wadsworth.
- Doran, Justin. 2012. “Are Differing Forms of Innovation Complements or Substitues?”, *European Journal of Innovation Management*, Vol.15, No.3, Hal 351-357.
- Nugroho, Riant, 2013. *Change Management untuk Birokrasi Strategi Revitalisasi Birokrasi*, Elex Media, Jakarta.
- Helders, Jos C.N. 2012. *Public Administration :The Inter-disciplinary Study of Government*. New York : Oxford University Press.

## PELUANG DAN TANTANGAN PUSBINDIKLAT LIPI MENUJU R&I CORPORATE UNIVERSITY

Ayurisya Dominata<sup>1)\*</sup>, Yustina Nita Sulistami<sup>2)</sup>, Heri Kusmanta<sup>3)</sup>,  
Muhammad Nurul Furqon<sup>4)</sup>

- 1) Analisis Kebijakan, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI)
- 2) Analisis Kebijakan, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI)
- 3) Analisis Kebijakan, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI)
- 4) Widyaiswara, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI)

\*Korespondensi:  
risyadominata@gmail.com

### ABSTRAK

Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan dan dapat menjadi salah satu kunci keberhasilan pencapaian kinerja suatu institusi yang berkualitas tinggi. Terlebih untuk Lembaga pemerintah yang mempunyai tanggung jawab di bidang penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan dengan misi menjadi lembaga ilmu pengetahuan berkelas dunia yang mendorong peningkatan daya saing bangsa. LIPI menyadari dalam melaksanakan perannya tersebut harus mampu menyediakan unit kerja pendidikan dan pelatihan yang tidak saja menjamin tersedianya kualitas dari sisi sarana dan prasarana pelatihan namun juga kurikulum dan sistem pendidikan dan pelatihan yang berkualitas. LIPI berencana melakukan transformasi terhadap Pusbindiklat LIPI menjadi *RnI Corporate University*. Namun membentuk *RnI Corporate University* akan menghadapi peluang dan tantangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peluang dan tantangan Pusbindiklat LIPI dalam bertransformasi menjadi *RnI Corporate University*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data secara observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa peluang Pusbindiklat LIPI menuju *RnI Corporate University* adalah posisi LIPI sebagai lembaga penelitian terbesar dan tertua di Indonesia, posisi LIPI sebagai pembina jabatan fungsional peneliti dan pembina program beasiswa *by research* seluruh Indonesia, jaringan LIPI di tingkat nasional dan internasional, kawasan CSC yang luas, ketersediaan SDM Iptek dan sarana dan prasarana diklat yang mulai lengkap dan modern, dan adanya keinginan untuk berubah. Sementara tantangannya adalah dukungan civitas LIPI terutama komitmen seluruh manajemen puncak secara keseluruhan, dukungan pihak eksternal, formulasi regulasi dan kebijakan, sinergi antara *learning management* (di Pusbindiklat LIPI) dengan *talent management* (di BOSDM LIPI).

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan, Corporate, University, Lembaga

### PENDAHULUAN

Secara umum, *Corporate University* (CU) dapat didefinisikan sebagai suatu badan/pusat pendidikan yang merupakan bagian strategis perusahaan/instansi induk untuk mencapai performa terbaik organisasi melalui penyelenggaraan kegiatan pendidikan

berkualitas tinggi sekaligus membangun ekosistem pembelajarannya secara berkesinambungan, professional, dan terus menerus.

Yuliani, Dewi (2018), menggambarkan Corporate University sebagai: "*suatu institusi pendidikan yang menciptakan personil yang kompeten untuk mendukung kinerja lembaga*

sesuai fungsinya dalam dunia yang bergerak dengan cepat". "Tujuan paling akhir dari Corporate University adalah menjadi organisasi pembelajaran" (St.John & Rio, 2018)

Akar kemunculan *Corporate University* pada tahun 1985-an menurut Paton et.al (2004) dalam Yuliani, Dewi, 2018, adalah "banyaknya keluhan bahwa universitas maupun sekolah umum belum dapat menyediakan tenaga yang memiliki kompetensi yang tepat dan pas seperti yang dibutuhkan suatu perusahaan/instansi, atau di tanah air sering sebut sebagai tidak siap pakai".

Data *IMD World Talent Ranking, 2018*, menunjukkan bahwa Singapura dan Malaysia merupakan dua negara di kawasan Asia Tenggara yang memiliki talenta tenaga kerja terbaik, dimana Singapura berada di peringkat 13 dan Malaysia di peringkat 22. Sementara talenta pekerja untuk Indonesia berdasarkan riset ini masih berada dibawah keduanya yaitu peringkat 32. Data menyebutkan Singapura unggul karena berhasil mengumpulkan talenta-talenta internasional yang berkualitas untuk bersedia bekerja di negaranya, sedangkan Malaysia menerapkan strategi berinvestasi tinggi dalam dunia pendidikan dalam rangka mengembangkan tenaga kerja terampil di negaranya.

Berdasarkan *Survey Institute for Management Development* dalam L.N. Firdaus, dkk (2018), diketahui bahwa hasil survey terhadap 6000 eksekutif perusahaan di 63 negara, menempatkan Indonesia pada posisi ke 45 di bawah Thailand (42), dan di atas Filipina (55). Swiss menjadi negara dengan talenta pekerja terbaik di dunia, diikuti oleh Denmark dan Norwegia. Kontribusi signifikan CU terhadap pengembangan talenta karyawan sebagai modal insan korporat telah diulas oleh Colo et al. (2013) dan Allen (2014).

Tujuan didirikan CU pada awalnya adalah untuk mengatasi kesenjangan yang terjadi antara hasil belajar teori yang dipelajari di perguruan tinggi dengan praktek kerja yang sebenarnya di dunia kerja. Untuk itu bagian

pengembangan SDM perusahaan membuat pelatihan yang dirancang untuk karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan tepat dan efisiensi melalui CU.

Ada beberapa alasan yang mendorong perusahaan-perusahaan membentuk CU. Tetapi secara mendasar, mereka punya satu alasan yang sama, yaitu untuk mengembangkan kapabilitas internal secara lebih spesifik dan *up to date* serta berdampak langsung pada pencapaian sasaran perusahaan. Baca Manfaat *Corporate University*. Banyak perusahaan yang mengirimkan pegawainya secara parsial untuk mengikuti training yang didesain secara generic, seringkali tidak selaras dengan visi-misi perusahaan. Atau perusahaan yang punya komitmen tetapi tidak memiliki strategi yang jelas dan terarah sehingga training yang ditawarkan kepada pekerja sangat banyak, tapi tidak berdampak apa-apa. Tren di dunia menunjukkan, CU tumbuh pesat dari 400 perusahaan menjadi sekitar 2.000 perusahaan pada tahun 2001. *Corporate University* banyak ditemukan di Amerika Serikat seperti Walt Disney, Boeing dan Motorola, dan lain-lainnya. Salah satu CU terbaik di sana adalah Hamburger University yang dioperasikan oleh perusahaan McDonald di Chicago. (Sumber : *Sekilas Tentang Corporate University*. <https://lenterakecil.com/sekilas-tentang-corporate-university/>, diakses 10 September 2020, Pukul 12.19 WIB)

Sedangkan di Indonesia sendiri, *Corporate University* baru dikembangkan beberapa tahun terakhir oleh beberapa perusahaan swasta/BUMN seperti Bank Danamon, PT. Telkom, Astra, PT. Pertamina, Bank BNI, Allianz Indonesia, PT. PLN, Bank Mandiri dan Garuda Indonesia, dll. Pada tataran organisasi pemerintah Indonesia, konsep *Corporate University* masih cukup baru sehingga belum banyak instansi pemerintah yang menerapkan. Salah satu organisasi pemerintah yang menjadi pelopor terbentuknya *Corporate University* di Indonesia adalah Kementerian Keuangan. *Corporate University*.

Selanjutnya Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), sebagai salah satu lembaga penelitian milik pemerintah terbesar di Indonesia saat ini sedang merancang pembangunan *RnI Corporate University* sebagai wadah transformasi Pusbindiklat (Pusat Pendidikan dan Pelatihan) LIPI yang ada sekarang untuk menjadi lembaga pendidikan dan pelatihan yang lebih berkualitas tinggi dan diharapkan dapat menjadi sebuah entitas pendidikan dan pengembangan sumber daya Iptek yang lebih dinamis dan berperan strategis dalam membantu organisasi mencapai visi dan misi sebagai lembaga riset terkemuka di dunia yang dapat mengharmoniskan antara pengembangan performa individu, pembelajaran organisasi, pengetahuan, dan kebijaksanaan.

Karya tulis ini berusaha mengulas dan melakukan analisis bagaimana peluang dan tantangan **Pusbindiklat LIPI Menuju R&I Corporate University di Indonesia, kemudian** menelusuri elemen-elemen utama apa saja yang harus diperhitungkan dalam rencana perubahan **Pusbindiklat LIPI Menuju R&I Corporate University**. Sebuah gagasan inovatif dalam bentuk rekomendasi kebijakan yang ditawarkan melalui karya tulis ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan konstruktif menemani perjalanan Pusbindiklat LIPI menuju **R&I Corporate University**.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1) Konsep *Corporate University*

Allen, M. (2002) dalam bukunya yang berjudul *The Corporate University Handbook*, mendefinisikan *corporate university* sebagai “Entitas pendidikan yang merupakan alat strategis yang dirancang untuk membantu organisasi induknya dalam mencapai misinya dengan melakukan kegiatan yang meningkatkan pembelajaran, pengetahuan, dan kebijaksanaan individu dan organisasi”.

Sementara itu El Tanir (2012) mendefinisikan *corporate university* sebagai “fungsi atau departemen di perusahaan yang mengembangkan keterampilan untuk karyawan, dan mengintegrasikannya ke dalam

*orientasi strategis perusahaan dengan penekanan kuat pada kepemimpinan dan peningkatan kinerja terkait pekerjaan”*.

Menurut Aruman (2017) dalam Yuliani, Dewi, 2018; “*konsep Corporate University (CU) berbeda dari konsep pendidikan dan latihan, karena CU lebih mengacu pada program pengembangan SDM secara terarah dan sistematis, serta terkait dengan pencapaian visi-misi dan strategi suatu lembaga. Apabila lembaga Diklat lebih berfokus pada menyediakan program untuk menutup kesenjangan kompetensi personil, maka CU lebih mengutamakan terjadinya perubahan yang mendasar pada kompetensi personil, atau disebut juga sebagai change management”*.

Definisi CorpU menurut Mark Allen dalam bukunya *The Corporate University Handbook* (2002) adalah “*any educational entity that is a strategic tool designed to assist its parent organization in achieving its goals by conducting activities that foster individual and organizational learning and knowledge”*”.

Menurut Grenzer (2006:1), CorpU adalah *a function strategically aligned toward integrating the development of people within specific generation and must focus on personal development, career paths, training opportunities, learning events, human resource programs, and leadership at all level of the organization*.

Pengertian sederhananya, CorpU adalah seluruh hasil *learning, training, & knowledge* yang mendukung langsung kepada performansi unit bisnis agar performansinya berkembang dan terus berkembang di atas perkembangan rata-rata industri (Performansi adalah cacatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. (Bernandin & Russell).

C. Iryna Lytovchenko, 2016, dalam Jurnal *Advanced Education*, 2016, menguraikan konsep *corporate university* sebagai berikut :

*“The main objective of corporate universities in the USA is the provision of employees with opportunities for continuous learning to ensure high work efficiency and achieve the strategic goals of the company by creating a system of effective accumulation of*

*knowledge and system of organizational learning united by a common concept in accordance with the development strategy of the organization. Unlike the training department which decides tactical tasks, stores and transmits experience, the corporate university focuses its education policy not only on current problems, but also directs it in the future, working on anticipation of events and the implementation of the company's strategic objectives. Anticipatory nature of the implementation of continuous professional training and systematic approach to it can be considered distinctive features of educational activities provided by the corporate university"*

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa *corporate university* adalah entitas pendidikan yang merupakan alat strategis organisasi induk dalam usaha mencapai visi misinya dengan melakukan kegiatan yang meningkatkan pembelajaran, pengetahuan, dan kebijaksanaan individu dan organisasi, dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan agar berada dalam ekosistem belajar terus menerus untuk memastikan tercapainya efisiensi kerja pegawai yang tinggi sekaligus mencapai tujuan strategis instansi. Fokus kebijakan pendidikan *Corporate university* tidak hanya pada masalah saat ini, tetapi juga mengarahkannya untuk menghadapi tantangan masa depan.

Gonzales (2017) 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.

## METODE

Berdasarkan tujuan dari riset ini mempertimbangkan karakteristik penelitian dalam usaha menjawab pertanyaan penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Sementara teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara kepada *Key Informan 1 (Kode N.001)* yang dilaksanakan pada 2 Oktober 2020, diperoleh informasi bahwa konsep *Cooperate University* yang akan dikembangkan di LIPI sebenarnya akan mengarah kepada bukan saja kepada *RnD (Research and Development)*, melainkan akan dibawa lebih kepada *RnI (Research and Innovation)* dimana selain sisi riset/pelitiannya, sisi inovasi akan menjadi penekanan serius di *Pusbindiklat RnI* Corpu di masa datang.

Sebagaimana dijelaskan *Key Informan 1*, hal ini selaras dengan usaha LIPI selama ini yang pelan-pelan mulai mengumpulkan berbagai aktivitas yang terkait Inovasi berada di area Pusbindiklat LIPI Cibinong/ *Area Cibinong Science Center (CSC)*, contohnya Pusat Inovasi LIPI yang juga sengaja diposisikan berada di Cibinong dan didesain berdekatan dan masuk satu area dengan calon *Pusbindiklat RnI*, juga diposisikannya sejumlah organisasi internasional di area sekitar seperti *International Center for Astronesia*

*Prehistoric Studies*, yang melibatkan sebuah konsorsium dan di bawah pengawasan UNESCO. Hal ini menjadi modal kekuatan bagi LIPI, apalagi posisi LIPI sebagai pembina jabatan fungsional peneliti seluruh Indonesia. Ini adalah modal dan peluang besar untuk pembangunan CorpU LIPI.

Posisi Pusbindiklat LIPI saat ini yang juga sebagai pembina Program Beasiswa Pendidikan **By Research** yang melayani pendaftar tidak hanya dari LIPI, tapi juga dari seluruh Instansi pemerintah di luar LIPI juga menjadi modal kekuatan yang signifikan.

Sementara itu **Key Informan 2 (M.002)**, saat diwawancarai pada 3 Oktober 2020, mengemukakan bahwa salah satu tujuan dikembangkannya CorpU di LIPI adalah sebagai strategi pembelajaran untuk melatih pegawai di lembaga/organisasi guna meningkatkan kinerja sesuai dengan visi, misi, dan strategi institusi dalam hal ini LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia). Oleh karena itu, konsep RnI CorpU yang diterapkan di LIPI harus mampu memfasilitasi dan mengembangkan 3 (tiga) kompetensi ASN sebagai SDM/aset utama organisasi, yaitu: (1) Kompetensi Teknis, (2) Kompetensi Manajerial, dan (3) Kompetensi Sosial Kultural. Dalam pengelolaannya RnI CorpU harus mampu mengakomodasi kebutuhan: *organizational leadership development, sectoral/regional management issues, organization culture, dan technical professional competences*. Ciri yang perlu dimiliki oleh RnD/I CorpU dibandingkan dengan CorpU di lembaga/organisasi lainnya adalah pada kemampuan pengembangan kompetensi teknis "Iptek". Ciri khas tersebut diharapkan dapat membangun kompetensi SDM Iptek dan SDM Pendukung Iptek di lingkungan lembaga riset.

**Key Informan 2** juga menjelaskan bahwa kondisi eksisting saat ini di Pusbindiklat LIPI masih sebatas sebagai *training organization* yang fungsi utamanya melaksanakan pelatihan. Manurutnya, Pusbindiklat LIPI saat ini belum menjadi

*learning organization* yang berfungsi sebagai pusat organisasi pembelajaran bagi SDM di lingkungan LIPI, hal inilah yang menjadi tantangan dan sebaiknya diperbaiki ketika Pusbindiklat LIPI bertransformasi menjadi **Pusbindiklat RnI (Research and Innovation)**. Berikut kutipan wawancaranya :

*"Menurut saya, saat ini peran Pusbindiklat LIPI masih sebatas sebagai training organization yang fungsi utamanya melaksanakan pelatihan. Pusbindiklat LIPI saat ini belum menjadi learning organization yang berfungsi sebagai pusat organisasi pembelajaran bagi SDM di lingkungan LIPI. Sementara CorpU merupakan manajemen strategis pengembangan SDM yang fokus pada program strategis lembaga, dengan mengelola individu pegawai dalam ekosistem organisasi pembelajar, serta pengelolaan pengetahuan untuk pencapaian karakter unggul SDM Iptek. Dalam pemanfaatannya, RnD/I CorpU harus mampu memfasilitasi: (1) Strategi pengembangan pembelajaran, (2) Berfokus pada tujuan strategis organisasi, (3) Infrastruktur pengembangan kompetensi SDM Iptek dan pendukung Iptek, dan (4) pemanfaatan manajemen pengetahuan. (Hasil Wawancara kepada Key Informan 2 (M.002), pada 3 Oktober 2020).*

Hal yang perlu dipahami bahwa paradigma CorpU akan berdampak pada 3 (tiga) perubahan yang paling menonjol, yaitu desain pengembangan SDM, pendekatan analisis kebutuhan pembelajaran, dan sinergi antarbagian organisasi. Karena itu, yang perlu diperbaiki Pusbindiklat LIPI untuk menuju RnD/I CorpU adalah:

1. Paradigma lembaga pelatihan yang cenderung fokus pada pemenuhan kesenjangan atas kompetensi individu sehingga mengutamakan kuantitas daripada kualitas. Hal ini berbeda dengan konsepsi CorpU yang fokus pada pencapaian program strategis organisasi sehingga mengarah pada spesialisasi pelatihan yang berdampak terhadap kebutuhan nyata organisasi dalam lingkup pelayanan publik.
2. Analisis kebutuhan pengembangan SDM, baik pendidikan dan pelatihan seringkali

dilakukan dari bawah ke atas sehingga kebutuhan organisasi belum dikaji secara serius. Model analisis kebutuhan dalam konsep CorpU lebih didasarkan atas hasil rapat pimpinan tertinggi (*Learning Council Meeting*) dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan. Strategi analisis kebutuhan pengembangan berdasarkan isu-isu strategis organisasi yang diputuskan oleh manajemen tertinggi, akan menghasilkan cetak biru pengembangan untuk tahun berikutnya. Pada posisi inilah masing-masing unit eselon 1 di lembaga/organisasi, berperan sebagai untuk memutuskan skala prioritas sekaligus pemetaan isu strategis program pelatihan.

3. Lembaga pelatihan sudah sejak lama diposisikan sebagai “*peracik*” daftar menu pelatihan, yang menempatkan para pemangku kepentingan sebagai konsumen yang memesan pelatihan. Strategi CorpU menempatkan, semua pihak sebagai “*peracik*” yang terlibat dalam merumuskan program, pengembangan, pelaksanaan, sampai reformulasi melalui tahap evaluasi.
4. Transformasi untuk menjadi RnD/I CorpU bukan hanya menjadi peran Pusbindiklat LIPI tapi juga BOSDM LIPI. Pusbindiklat LIPI akan berperan di *learning management* sedangkan BOSDM LIPI di *talent management*. Tantangan terbesar untuk menjadi RnD/I CorpU adalah melakukan sinergi antara *learning management* dengan *talent management*.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada beberapa peluang Pusbindiklat LIPI menjadi **RnI Corporate University** misalnya posisi LIPI sebagai lembaga penelitian terbesar dan tertua di Indonesia, juga posisi LIPI sebagai pembina jabatan fungsional peneliti dan pembina program beasiswa **By Research** seluruh Indonesia, jaringan LIPI di tingkat nasional dan internasional, kawasan

CSC yang luas, ketersediaan SDM Iptek dan sarana dan prasarana diklat yang mulai lengkap dan modern, dan adanya keinginan untuk berubah. Sementara tantangannya adalah dukungan civitas LIPI terutama komitmen seluruh manajemen puncak secara keseluruhan, dukungan pihak eksternal, formulasi regulasi dan kebijakan, sinergi antara *learning management* (di Pusbindiklat LIPI) dengan *talent management* (di BOSDM LIPI).

## UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan Terimakasih kepada Ibu Sekretaris Utama LIPI, Nur Tri Aries Suestiningtyas, M.A, kemudian Widyaiswara Pusbindiklat LIPI, Mukhammad Nurul Furqon S.S., dan Bapak Dr. Kosasih Ali Abubakar (*Analisis Kebijakan Balitbang Kemendikbud RI*).

## DAFTAR PUSTAKA

- Black, K. 2010. “Business Statistics: Contemporary Decision Making” 6<sup>th</sup> edition, John Wiley & Sons
- Hanafi.2017. *Konsep Penelitian R&D Dalam Bidang Pendidikan*. Saintifika Islamica: Jurnal Kajian Keislaman. Volume 4 No. 2 Juli–Desember 2017 ISSN: 2407-053X Halaman: 129-150
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta.
- 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, Nomor 1 (Agustus 2020), pp. 65 – 83
- Poerwanto,at all.2013. Transformasi Organisasi: Basis Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Memperkuat Daya Saing. Jurnal Al-Azhar Indonesia

Seri Pranata Sosial. Vol.2 No. 2  
(September 2013).

Permanasari, Yara Waninda, et al. 2017. Proses Transformasi PT.POS INDONESIA (Studi Kasus Pada Kantor Processing Centre Semarang). *Diponegoro Of Journal Management*. Vol.6 No. 4 (September 2017). pp.1-13

#### **Sumber Internet :**

Lentera Kecil. 2018. Sekilas Tentang Corporate University. <https://lenterakecil.com/sekilas-tentang-corporate-university/>, diakses 10 September 2020, Pukul 12.19 WIB

Website Pusbindiklat LIPI. <http://pusbindiklat.lipi.go.id/>. Diakses 25 September 2020

Soetjitro, Pandu. 2011. Transformasi Organisasi Menggunakan Pendekatan 4R. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/vaddded/article/view/724>. Diakses 15 September 2020. 14.13 WIB

## **PENERAPAN BLU PPSDM KEBTKE DALAM TRANSFORMASI LEMBAGA DIKLAT MENUJU CORPORATE UNIVERSITY . SEBUAH KONSEP DAN PEMIKIRAN AWAL**

**Ahmad Khulaemi, M.Pd.**

Widyaiswara Ahli Madya, PPSDM KEBTKE-Kementerian ESDM

E-mail : ahmad\_khul@yahoo.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memberikan masukan konsep penerapan BLU PPSDM KEBTKE dalam transformasi lembaga diklat menuju corporate university. Penelitian ini dilakukan pada BLU PPSDM KEBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan adanya faktor faktor yang mendukung dalam transformasi menuju corporate university. Konsep dan pemikiran awal menuju corporate university sudah ada dengan perbaikan dan komitmen manajemen kedepan.

**Kata kunci:** Corporate University , PPSDM KEBTKE, BLU, Lembaga Diklat, Transformasi.

### **PENDAHULUAN**

Transformasi organisasi menjadi Corporate university (CorpU) semakin masif. Ada delapan kekuatan paling signifikan yang akan mengubah dunia bisnis dan mengharuskan pembelajaran di seluruh perusahaan pada abad ke-21, yaitu: 1) globalisasi dan ekonomi global, 2) teknologi, 3) transformasi radikal dari dunia kerja, 4) meningkatnya pengaruh pelanggan, 5) munculnya pengetahuan dan pembelajaran sebagai aset utama organisasi, 6) perubahan peran dan ekspektasi pekerja, 7) keragaman dan mobilitas tenaga kerja, 8) meningkatnya eskalasi perubahan dan kekacauan (Marquadt, 2002). Situasi ini memicu perusahaan melakukan transformasi untuk membangun keunggulan kompetitif (Janus, 2016; Kasali, 2018).

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai sumberdaya manusia merupakan elemen yang paling utama dalam organisasi sebagai pekerja dan menjadi pelayan publik apabila dibanding dengan teknologi dan modal, sebab ASN lah nantinya yang bisa mengendalikannya.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparat Sipil Negara (ASN) serta peraturan perundangan turunannya, konsep kompetensi PNS dirombak secara besar-besaran. Suatu lembaga pendidikan dan pelatihan milik pemerintah (Daerah maupun Pusat) tidak lagi

menyediakan menu-menu diklat tertentu, namun harus menyesuaikan diri dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu ASN. Salah satu dampaknya adalah berubahnya nomenklatur Badan Diklat menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dalam Peraturan Pemerintah nomor 17 tahun 2020 tentang Manajemen ASN tertuang dalam pasal 203 berbunyi : Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (Corporate University).

Di Indonesia, kemunculan Corporate University dimulai di sektor swasta pada sekitar tahun 2000an, sebagai tanggapan atas kebutuhan kompetensi karyawan untuk menunjang kinerja institusi, diantaranya oleh Telkom, PLN, dan berbagai bank nasional maupun swasta. Pada saat ini konsep Corporate University (CorpU) ini mulai merambat ke sektor pemerintahan, terutama setelah diundangkannya UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparat Sipil Negara.

Secara umum, 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. Akar kemunculan Corporate University pada tahun 1985-an menurut Paton et.al (2004) adalah banyaknya keluhan bahwa universitas maupun sekolah umum tidak menyediakan tenaga yang memiliki kompetensi “yang tepat”, atau di tanah air sering sebut sebagai “tidak siap pakai”.

Secara prinsip tentu terdapat banyak perbedaan antara Corporate University milik swasta dengan CorpU versi pemerintah. Di sisilain, dengan adanya ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana disebutkan di atas, tidak ada jalan lain bagi PPSDM KEBTKE untuk mulai bertransformasi menjadi Corporate University.

## KAJIAN PUSTAKA

Definisi CorpU relatif beragam, namun yang paling luas diterima hingga saat ini berasal dari konsepsi Meister (1998) bahwa “*A corporate university is an educational organisation established and run by a company. It functions as a strategic umbrella for a firm’s total educational requirements for all employees and the entire value chain, including customers and suppliers*”. Definisi teknis manajerial tersebut memposisikan CorpU sebagai entitas pendidikan yang inisiatif dan peruntukannya memang untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Entitas pendidikan ini berfungsi sebagai payung strategik guna memenuhi semua persyaratan tenaga kerja dan seluruh rantai nilai (*values chains*) perusahaan, termasuk para pelanggan dan pemasok. Allen (2007) meramu definisi yang lebih strategik bahwa “*A corporate university is an educational entity that is a strategic tool designed to assist its parent organisation in achieving its mission by conducting activities that cultivate both individual and organisational learning, knowledge and wisdom*. Kombinasi pembelajaran individual dan organisasional sebagai kekuatan transformasi perusahaan dalam definisi tersebut tampak lebih eksplisit.

Renaud-Coulon (2017) yang dikutip oleh *The Global Council of Corporate Universities* (<http://www.globalccu.com/>) dalam perspektifnya yang lebih komprehensif menguraikan bahwa bahwa Corporate

University merupakan nama generik yang diberikan kepada struktur pendidikan yang berbasis pada organisasi, baik swasta atau pun negeri, komersial maupun non komersial.

Struktur pendidikan itu dibutuhkan untuk : 1) menjawab dan menerapkan strategi-strategi organisasinya melalui pendidikan ke dalam anasir manusia, ekonomi, finansial, teknologi, komunikasi, sosial, lingkungan dan terma-terma digitalisasi; 2) membangun identitas, budaya, dan brand organisasi bagi semua pemangku kepentingan. Ramsay (2017) mengidentifikasi delapan tujuan utama dari CorpU, yaitu untuk: 1) meningkatkan pertumbuhan perusahaan, 2) mengakselerasi perubahan strategik dan penyesuaian dengan perubahan lingkungan, 3) membangun skills dan mempersempit gap ketenagakerjaan, 4) memfasilitasi dan mendorong penyerbukan silang serta pertukaran pengetahuan, 5) mempromosikan adaptabilitas & pemahaman lintas kultural, 6) meningkatkan skills kepemimpinan, 7) meningkatkan keterlibatan karyawan dan rekrutmen melalui pembelajaran, dan 8) memantapkan budaya dan nilai-nilai perusahaan. Singkatnya, CorpU merupakan sebuah ruang bagi penerapan pendidikan dan strategi organisasi, dimana prioritas utama diberikan kepada tim agar mereka dapat memahami karakteristik, tantangan, isu-isu, lalu mengambil jalur-jalur baru sehingga CorpU betul-betul menjadi instrumen politis perusahaan untuk menjalankan misi strategiknya. Melalui CorpU, tujuan strategik perusahaan diikat secara langsung ke misi organisasi.

Menurut Gonzales (2017), konsep Corporate University telah berubah secara signifikan sejak kemunculannya yang merupakan respon terhadap institusi akademik gagal beradaptasi terhadap tantangan jaman yang berubah dengan cepat.

Gonzales (2017) 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.

Menurut Aruman (2017) konsep Corporate University (CorpU) berbeda dari konsep pendidikan dan latihan, karena CorpU lebih mengacu pada program pengembangan SDM secara terarah dan sistematis, serta terkait dengan pencapaian visi-misi dan strategi suatu organisasi. Apabila organisasi diklat lebih berfokus pada menyediakan program untuk menutup kesenjangan kompetensi personil, maka CU lebih mengutamakan terjadinya perubahan yang mendasar pada kompetensi personil, atau disebut juga sebagai *change management*.

Yusuf (2018) mensiyalir bahwa banyak orang yang keliru menafsirkan CorpU sebagai universitas yang dimiliki oleh perusahaan, seperti misalnya Pertamina University atau Telkom University. Padahal menurutnya terdapat sejumlah perbedaan yang prinsipil antara public university dan CorpU. Dari sisi *learning output*, *Public university* lazimnya melahirkan lulusan dengan penguasaan disiplin ilmu, keterampilan dan keahlian yang bersifat umum, sedangkan CorpU menciptakan profesional dan pemimpin yang sesuai kapabilitas maupun kapasitasnya dengan kebutuhan proses bisnis di masing-masing perusahaan atau organisasi. Demikian pula dengan kurikulum, di *Public University*, kurikulum bersifat generik sebagaimana ditetapkan oleh Kementerian terkait, dan lulusannya pun perlu mengikuti suatu standar yang telah ditetapkan. Pada CorpU, kurikulum dapat bersifat unik dan *tailor-made* untuk suatu organisasi, posisi profesi, bahkan untuk individu.

### **Perbedaan Corporate University Dengan Training Center.**

Perbedaan utama antara Lembaga diklat (training center) dengan corporate university adalah terkait dengan fokus pembelajaran. Training center pada umumnya berfokus pada pemenuhan kesenjangan kompetensi individu, sedangkan Corporate University berfokus pada masalah-masalah strategis dan performa bisnis dari organisasi induknya. Perbedaan mendasar ini tercermin dalam definisi Corporate University.

Anna Maria, mengutip pendapat Mark Allen, CorpU adalah alat strategik suatu perusahaan untuk membantu organisasi induk dalam mencapai misinya dengan menciptakan sejumlah aktivitas yang bertujuan untuk menggali wisdom, pengetahuan dan learning, dari individu dan organisasi. Menurut Meister CorpU merupakan strategic umbrella untuk membangun dan mendidik karyawan, pelanggan, suppliers agar selaras dengan strategi bisnis organisasi (Ramdani, 2018).

Merujuk hal tersebut maka pembelajaran model 70-20-10 dianggap lebih sesuai untuk diterapkan dalam strategi CorpU. Abad kedua puluh adalah masa keemasan pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia. Namun terdapat pergeseran focus pembelajaran dari pembelajaran formal 10-20-70 ke pembelajaran kerja 70-20-10 atau belajar dengan bekerja dan belajar untuk bekerja (Arets, 2016). Menurut Charles Jennings, beberapa tahun terakhir pembelajaran model 70-20-10 mulai diterapkan di beberapa negara.

Pembelajaran model ini lebih banyak dilakukan di tempat kerja sehingga langsung meningkatkan sasaran kinerja dan akhir-akhir ini meruntuhkan pembelajaran terstruktur (klasikal) yang jarang memberikan solusi yang tepat terhadap kinerja. 70-20-10 adalah model referensi, bukan resep, formulanya tidak kaku (Jennings, 2013). 70-20-10 learning and development model adalah kerangka kerja pembelajaran kerja yang strategis untuk meningkatkan efektifitas pegawai melalui tiga jenis pembelajaran yaitu: 70% pembelajaran eksperimental, pegawai belajar dan berlatih sambil melakukan pekerjaan di tempat kerja; 20% pembelajaran sosial, yang melibatkan pembinaan, pendampingan, dan pengembangan melalui orang lain; dan 10% pembelajaran formal, biasanya kita pahami sebagai pelatihan dan pengembangan tradisional di tempat kerja. Model 70-20-10

memungkinkan organisasi mengambil keuntungan dari setiap kesempatan belajar karena menawarkan manfaat untuk menciptakan elemen penting untuk menciptakan karyawan berkinerja tinggi.

Selain itu model ini mempunyai keunggulan karena sifatnya yang fleksibel, sinergi, dan keterlibatan. Fleksibel karena ini adalah sebuah referensi atau cara bukan formula kurikulum yang baku sehingga fleksibel untuk menggunakan berbagai cara. Sinergi karena meski dilaksanakan terpisah tiap komponen (70-20-10) tapi saling meningkatkan kompetensi. Keterlibatan karena implementasi 70-20-10 menyadarkan pegawai bahwa pengembangan terjadi setiap saat, juga pada saat bekerja bukan hanya pada saat diklat (deakinco, 2018). Pembelajaran model 70-20-10 bermanfaat bagi individu maupun institusi.

Manfaat bagi individu adalah: 1) memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai hasil organisasi dengan bekerja pada proyek perbaikan; 2) menggabungkan pengembangan profesional dengan hasil organisasi yang diinginkan; 3) bekerja pada berbagai proyek yang lebih besar; 4) mendapatkan motivasi dengan melakukan pekerjaan yang menantang dalam lingkungan yang berorientasi pada kinerja; dan 5) mencapai hubungan fungsional antara tim dan kinerja individu.

Manfaat bagi institusi adalah: 1) mencapai hasil organisasi yang terukur; 2) mendapatkan laba atas proyek-proyek perbaikan; 3) memperoleh laba atas pengembangan profesional dalam proyek-proyek perbaikan; 4) mendorong kelayakan kerja internal dan eksternal; dan 5) memotivasi karyawan dan mempertahankan kesetiaan mereka (Arets, 2016). Namun demikian menurut Alan Clardy pembelajaran model 70-20-10 mempunyai kelemahan, terutama pada pembelajaran di tempat kerja yang bersifat informal (70) jika dipisahkan dari pembelajaran formal (10). Untuk itu perlu dirancang pembelajaran model 70-20-10 yang terpadu (Clardy, 2018).

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif digunakan untuk memahami

fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian, misalnya : perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll secara holistic (Maleong, 2012). Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2005).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi (PPSDM KEBTKE) dibentuk setelah melalui beberapa kali perubahan organisasi dari Pusat Pendidikan dan Pelatihan Energi dan Ketenagalistrikan (Pusdiklat ECTL) berdasarkan Keputusan Menteri ESDM Nomor 150 Tahun 2001 jo. Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 1915 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral.

Pada tahun 2005 berubah nama menjadi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Ketenagalistrikan dan Energi Baru Terbarukan (Pusdiklat KEBT) berdasarkan Permen ESDM 0030 tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja ESDM. Selanjutnya, pada tahun 2010 berubah nama menjadi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi (Pusdiklat KEBTKE) berdasarkan Permen ESDM 0018 tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian ESDM. Dengan perkembangan tugas dan fungsi melalui Peraturan Menteri ESDM Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian ESDM, Pusdiklat KEBTKE bertransformasi menjadi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi (PPSDM KEBTKE). Adapun tugas utama PPSDM KEBTKE adalah mendukung program pemerintah dalam melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi.

Dalam Rencana Pengembangan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2015-2020 Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dengan sasaran "Kedaulatan Energi"

yang mencakup kebijakan subsektor KEBTKE antara lain penyediaan listrik 35.000 MW, peningkatan rasio elektrifikasi 97% sampai dengan 2020, peningkatan bauran energi khususnya energi terbarukan sebesar 23 % pada tahun 2025, dan pencapaian elastisitas energi sebesar 1,3% di tahun 2020.

Keberhasilan pencapaian target pengelolaan subsektor KEBTKE membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten. PPSDM KEBTKE sebagai lembaga Pemerintah mempunyai tugas memberikan pelayanan publik melalui pendidikan dan pelatihan, serta sertifikasi untuk aparatur, masyarakat umum dan pengelola industri. Pemberian pelayanan publik harus berdasarkan prinsip efisiensi dan produktivitas. Peningkatan kualitas pelayanan terhadap pemangku kepentingan menjadi syarat mutlak dalam mewujudkan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten.

Peningkatan kualitas pelayanan lembaga pemerintah dapat diwujudkan melalui perubahan status tata kelola menjadi Badan Layanan Umum (BLU) yang secara organisasi mempunyai pengelolaan keuangan yang fleksibel dengan menerapkan praktik bisnis yang sehat dalam menghadapi tantangan dan peluang berdasarkan kebutuhan pemangku kepentingan. BLU PPSDM KEBTKE dibentuk untuk dapat memberikan peningkatan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan jasa penyelenggaraan diklat dan sertifikasi subsektor KEBTKE melalui tarif tertentu tanpa mengutamakan mencari keuntungan berdasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.

#### a. Visi

Menjadi suatu lembaga diklat terpadu yang unggul dan mampu mewujudkan sumber daya manusia profesional berdaya saing dan bermoral dalam lingkungan global di bidang ketenagalistrikan, energi baru terbarukan dan konservasi energi.

#### b. Misi

1. Meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia di bidang ketenagalistrikan, energi baru terbarukan dan konservasi energi;
2. Mengembangkan Pusat Pendidikan yang terakreditasi secara nasional dan internasional di bidang ketenagalistrikan,

energi baru terbarukan dan konservasi energi;

3. Mengembangkan standar kediklatan yang mendukung program diklat berbasis kompetensi sehingga tercipta tenaga profesional yang tersertifikasi secara nasional maupun internasional di bidang ketenagalistrikan, energi baru terbarukan dan konservasi energi;
4. Meningkatkan sarana dan prasarana diklat ketenagalistrikan, energi baru terbarukan dan konservasi energi.
5. Membangun jejaring kerja dengan seluruh jajaran lembaga diklat dan mitra kerja serta konsumen, baik dalam maupun luar negeri di bidang ketenagalistrikan, energi baru terbarukan dan konservasi energi.

#### a. Strengths (Kekuatan)

1. Kelembagaan yang sudah legal;
2. Anggaran yang memadai;
3. Sarana-dan Prasarana yang cukup memadai;
4. Jumlah Widyaiswara cukup;
5. Terstandar ISO 9001:2015.

#### b. Opportunities (Peluang)

1. Dukungan pimpinan tertinggi di Kementerian ESDM;
2. Tersedianya aplikasi-aplikasi dalam sistem Pembelajaran;
3. Infrastruktur teknologi informasi di PPSDM KEBTKE yang sudah cukup baik sehingga mendukung penggunaan Teknologi Informasi dalam proses Pembelajaran

#### c. Weakness (Kelemahan)

1. Masih adanya unsur dan kualitas manajemen PPSDM KEBTKE yang belum setara, yaitu Pengembangan Kompetensi (PK) masih lebih banyak memakai cara classical dan lebih berfokus pada Manajerial;
2. Widyaiswara belum semua tersertifikasi Pengembangan Kompetensi Teknis;
3. Widyaiswara belum semua menguasai teknologi;
4. Masih pasifnya Lembaga dalam mengembangkan Kompetensi Teknis.

d. Threats (Ancaman)

1. Tuntutan Masyarakat akan PNS yang Profesional sesuai perkembangan zaman
2. Tuntutan Regulasi akan aparatur yang memenuhi standar kompetensi manajerial, sosiokultural dan Teknis serta pemerintahan
3. Tuntutan kebutuhan SDM yang kompeten untuk mendukung prioritas pembangunan sektor ESDM
4. Tuntutan Revolusi Industri 4.0 akan PNS yang mampu melayani masyarakat dengan cepat (digital)
5. Tuntutan Grand Desain Reformasi Birokrasi akan SMART ASN Tahun 2024
6. Tuntutan Perkembangan Managemen Sumber Daya Manusia .

Dengan melihat visi, misi dan analisa SWOT PPSDM KEBTKE diatas dapat digunakan sebagai pemandu bagi pembuatan Peta Jalan Pengembangan PPSDM KEBTKE menjadi Corporate University dalam melayani stakeholder sektor KEBTKE.

## KESIMPULAN

1. Penerapan BLU PPSDM KEBTKE menjadi Model CorpU, diharapkan akan menjadikan lembaga diklat dapat terus *go beyond training and development* dalam memastikan KSA (*knowledge, skill, dan attitude*) yang didapatkan bisa diimplementasikan dan memiliki keterkaitan yang kuat dan berkontribusi besar pada kinerja stakeholder.
2. Esensi dari BLU adalah peningkatan pelayanan dan efisiensi anggaran.
3. Perlunya peningkatan kapasitas SDM, perubahan pola pikir (*mindset*), dan semangat kewirausahaan (*entrepreneurship*) bagi seluruh pegawai dan pejabat pengelola BLU PPSDM KEBTKE.

## DAFTAR PUSTAKA

Allen, M. 2002, *The corporate university handbook*. AMACOM, New York.  
Allen, M. 2010a. *The Next Generation of Corporate Universities*. *Training Industry Quarterly*, Summer 2010, pp. 25-29

Allen, M. 2010b. *Corporate Universities 2010: Globalization and Greater Sophistication*. *The Journal of International Management Studies* 5 (1), 48-53.  
Allen, M. 2014. *Talent Management and Corporate Universities: The Intersection of Two Levers*. *Graziadio Business Review* 17 (1), 1-8.  
Aruman, Edhy. 2018. *Membedah Praktek Corporate University di Indonesia*, *Majalah Swa Online*, (tersedia di <https://swa.co.id/swa/review/book-review/membedah-praktik-corporate-university-di-indonesia> diakses 8 Desember 2018).  
Djokosantoso Moeljono. 2005. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.  
Gonzales, Didina. 2017 *Understanding and Contextualizing Corporate University*, *Personal Development Series*, (tersedia di [https://evollution.com/revenue-streams/professional\\_development/understanding-and-contextualizing-corporate-universities/](https://evollution.com/revenue-streams/professional_development/understanding-and-contextualizing-corporate-universities/) diakses tanggal 8 Desember 2018).  
Tarmana, D. (2019). *Karakteristik Hasil Ujian Komprehensif online Pada Diklat Fungsional PMG Ahli*. *Jurnal Widya Climago*. Volume 1 No.1.  
Kasali, R. 2010. *Myelin: Mobilisasi Intangibles menjadi kekuatan perubahan*. Gramedia, Jakarta  
Kasali, R. 2018. *A Great Shifting*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.  
Meister, J.C. 1998. *Corporate Universities: lessons in building a world-class workforce*. McGraw-Hill, New York.  
Paton, Rob., et al. 2005. *Handbook of Corporate University Development*, Gower Publishing Company, England.  
Elnaga, A., & Amen, I. (2013). *The Effect of Training on Employee Performance*. *European Journal of Bussinnes & Management*.  
Ramsay, D. July 10, 2017. *The Rise of Corporate Universities*. <https://www.adventureassoc.com/the-rise-of-corporate-universities/> (diakses tanggal 25 November 2018)  
Renaud-Coulon, A. 2017. *Take a Good Look at the Future of Corporate Universities*.

<https://www.clomedia.com/2017/02/02/take-good-look-future-corporate-universities/> (diakses tanggal 28 November 2018).

Wijana, I.D.P. (2007). Bias Gender pada Bahasa Majalah Remaja. *Tesis*, Fakultas

Ilmu Budaya. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada

## MANAJEMEN TALENTA LANGKAH AWAL MENUJU CORPORATE UNIVERSITY

**M.Retno Daru Dewi**  
Widyaiswara Ahli Madya BNN RI  
retno.mrdd@yahoo.co.id

### ABSTRAK

Penerapan konsep corporate university saat ini menjadi pokok pembicaraan di kalangan pemerintahan di Indonesia, khususnya di lembaga pelatihan yang ada. Konsep ini diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap perubahan paradigma organisasi Kementerian dan lembaga. Tempat Pelatihan di Kementerian dan lembaga mulai mempelajari dan langkah dan strategi menuju pencapaian corporate university. Untuk mencapai hal tersebut, cakupan kerja dari corporate university dapat meliputi pusat pelatihan, akselerator kepemimpinan, platform strategi, dan jejaring pembelajaran. Dari pemahaman demikian, corporate university dapat menjadi kerangka analisis yang berisikan empat proses utama (core processes), yakni sistem dan proses pengetahuan; proses kemitraan dan jaringan, proses perorangan, dan proses pembelajaran. Untuk mencapai ke arah corporate university, organisasi tersebut harus sudah melewati dan memiliki manajemen talenta. Sebagai organisasi pembelajar, yang terus bergerak secara dinamis untuk memenuhi tuntutan yang ada, BNN terus membenahi dirinya. Melalui Manajemen Talenta, langkah awal dimulai guna mempersiapkan menuju corporate university. Permasalahan yang ada sejauh mana kesiapan lembaga diklat di kementerian dan lembaga memenuhi tuntutan perubahan organisasi menuju corporate university. Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui manajemen talenta sebagai langkah awal menuju corporate university. Metode yang dilakukan adalah dari literature review terkait manajemen talenta.

**Kata kunci:** corporate university, manajemen talenta

### PENDAHULUAN

Knowledge management merupakan unsur utama dalam pencapaian kinerja sebuah organisasi. Untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, maka pengelolaan sumber daya manusia (SDM) harus dioptimalkan. Menuju *corporate university*, menjawab tantangan yang ada. *Corporate university* adalah satu langkah yang sedang dikembangkan di tengah institusi pemerintahan di Indonesia. Kementerian yang telah menjalankan adalah kementerian Keuangan, Lembaga Administrasi Indonesia (LAN). Diharapkan seluruh lembaga diklat yang berada di Kementerian dan Lembaga ambil bagian dalam pembentukan *corporate university*. Konsep ini dapat berkontribusi positif perubahan paradigma organisasi di Kementerian dan lembaga. Sebagai organisasi

pembelajar yang merupakan prasyarat utama penerapan strategi corporate university, maka yang perlu diperhatikan terlebih dahulu adalah bagaimana pelaksanaan manajemen talenta.

Manajemen Talenta adalah Strategi bagaimana suatu instansi mengelola mendapatkan, mengembangkan, mempertahankan, mendayagunakan/ menempatkan bakat/ kemampuan luar biasa/pegawai potensialnya, selaras dengan tujuan dan strategi instansi. BNN sebagai organisasi pembelajar yang juga ingin mencapai *corporate university* untuk menjawab tantangan yang ada, maka organisasi ini juga harus memiliki manajemen talenta sebelum mencapai kepada *corporate university*.

### KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Talenta Yarnall (2011:4), manajemen talenta adalah pemilihan dan pengembangan pegawai yang dianggap

berbakat di dalam organisasi dan menghasilkan sekelompok orang yang dapat dikembangkan bakatnya menjadi investasi organisasi. Kelompok orang berbakat tersebut disebut sebagai talent pool. Talent pool dibangun untuk memusatkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan jelas hingga mengurangi omset dan mempertahankan bakat terbaik. (McCartney dan Garrow, 2006 dalam Yarnall, 2011:4). Manfaat talent pool untuk pegawai yaitu peningkatan komitmen, dukungan organisasi dan penyesuaian growth opportunities (Byham et al., 2002 dalam Yarnall, 2011:4).

Keberadaan talent pool ini bermanfaat bagi organisasi, terutama untuk mengidentifikasi pegawai yang memiliki potensi besar di sebuah organisasi. Tidak hanya sebuah kapasitas kepemimpinan yang harus dimiliki manajer umum namun banyak skill dan kemampuan lainnya yang sangat penting untuk seorang manajer umum miliki (Silzer dan Dowell, 2009:733) Di berbagai organisasi, konsep talent pools diperluas seperti talent pool untuk bakat para eksekutif, fungsional organisasi, keragaman sumber daya manusia, dan untuk para pengawas. Namun, banyak organisasi sering menggunakan konsep level organisasi yang pegawai akan capai. merupakan kunci bagaimana pekerjaan pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal ini menunjukkan bagaimana organisasi mengkomunikasikan ekspektasi dan menjalankan tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan yang penting (Pulakos, 2009:3). Menurut Bernardin dan Russel dalam Kaswan (2006) yang dikutip dari Febriani (2012:20) mengatakan bahwa terdapat beberapa dimensi dalam kinerja, diantaranya adalah kualitas, kuantitas dan dampak interpersonal. Kualitas yang merupakan kedekatan hasil pengukuran dengan nilai sesungguhnya, sedangkan kuantitas merupakan banyaknya jumlah yang terbentuk dari sesuatu

hal, dan yang terakhir adalah dampak interpersonal yang merupakan kesempatan untuk seseorang dalam mengembangkan perasaan saling menghargai dan kerjasama kepada orang lain. Selain itu juga kinerja pegawai dapat dilihat perkembangannya melalui financial performance (Coleman, 2005 dalam Bhatnagar 2007:6). Manajemen talenta sendiri diatur dalam Peraturan menteri PANRB nomor 3 tahun 2020 tentang Manajemen talenta Aparatur Sipil Negara. Peraturan ini memuat 7 bab 35 Pasal dan baru dikumandangkan pada tanggal 17 Januari 2020.

## **METODE**

Metode yang dipakai penulis masih sebatas observasi, karena penulis mengampu materi manajemen kinerja, dimana memiliki keterkaitan yang erat dengan manajemen talenta dan organisasi kediklatan diminta untuk mempersiapkan diri menuju corporate university. Langkah lain dengan mempelajari kelembagaan lain yang sedang mengembangkan *corporate university* dan literature review dari kepustakaan yang ada.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dari observasi dan literature review yang ada adalah setiap lembaga kediklatan harus optimis dan mampu menjawab tuntutan yang ada. Adapun dasar dari pemikiran tersebut adalah PNS yang direkrut sejak tahun 2015 sampai saat ini adalah pegawai yang cerdas dan dapat didisign sedemikian rupa melalui manajemen talenta.

Manajemen Talenta merupakan Strategi untuk mengelola mendapatkan, mengembangkan, mempertahankan, mendayagunakan/ menempatkan bakat/ kemampuan luar biasa/ pegawai potensialnya, selaras dengan tujuan dan strategi organisasi.

Manajemen talenta menjadikan pegawai yang bertalenta menjadi bagian dari manajemen sumber daya manusia fokus pada pegawai potensial, memberikan perlakuan yang spesifik/berbeda. Fokusnya kepada talenta yang dibutuhkan organisasi dan lebih dari sekedar transaksional namun ada upaya untuk memperoleh talenta-talenta yang ada. Manajemen talenta menjadi penting untuk menjawab kebutuhan organisasi. PNS yang sekarang bukan lagi PNS seperti dahulu yang pintar bodoh, penghasilan sama. ASN saat ini memiliki energi lebih untuk memenuhi tantangan dan tuntutan organisasi dalam

mencapai tujuannya. Manajemen Talenta juga memperhatikan setiap talenta.

Tujuan manajemen talenta ASN adalah untuk meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik, menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci dan urusan inti organisasi peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja, serta kejelasan dan kepastian karier talenta mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel memastikan tersedianya pasokan talenta. berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi. khususnya bagi orang-orang yang berpotensi dan memiliki bakat. Manajemen yang dikembangkan adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Konsep Manajemen Talenta

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil pembahasan adalah menuju corporate university membutuhkan terlebih dahulu manajemen talenta. Setiap Kementerian dan lembaga harus memperlengkapi dengan manajemen talenta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budiharjo, Andreas. 2011. Organisasi: Menuju Pencapaian Kinerja Optimum. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Hanna Viany Octavia, Pengaruh Manajemen Talenta terhadap kinerja Karyawan Fakultas ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 60 No. 2 Juli 2018| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Kemenkumham, Meniti Strategi Corporate University : Refleksi Kemenkumham sebagai Organisasi Pembelajar, Policy Paper Balitbangkumham Vol 1 no 1 Tahun 2019.

## **PERSPEKTIF BARU DALAM PENINGKATAN IMPLEMENTASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH YANG OPTIMAL (STUDI KASUS MENUJU BMKG CORPORATE UNIVERSITY)**

**Achmad Supandi**)\*, Eko Haryanto<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> (Kabid Penyelenggaraan- Pusdiklat BMKG /Mahasiswa Program Doktor Universitas Brawijaya)

<sup>2)</sup> (Pengelola Diklat – Pusdiklat BMKG /Mahasiswa Program Magister Institut Pertanian Bogor)

[\\*supandimmsi@gmail.com](mailto:*supandimmsi@gmail.com), [Ekoharyanto.eh@gmail.com](mailto:Ekoharyanto.eh@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Kinerja Organisasi Pemerintah atau Sektor Publik salah satunya dilihat dari peningkatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)nya dimana sasaran kinerja terfokus pada peningkatan implementasi sektor substansi. Untuk mendorong peningkatan kinerja yang lebih utama dan untuk menjawab tantangan sektor substansi tersebut diperlukan pengembangan Kompetensi SDM secara terintegrasi sebagaimana tertuang dalam implementasi Peraturan pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil disebutkan dalam pasal 203 ayat (4a) bahwa Pengembangan Kompetensi SDM dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (Corporate University). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dari perspektif baru dengan metode naratif dan menceritakan studi kasus kondisi saat ini sebagai pembelajaran Institusi untuk mendorong peningkatan kinerja di lingkungan BMKG kedepannya. Data data yang didapat dalam penelitian ini adalah berdasarkan fakta kajian yang dilakukan oleh pihak internal BMKG dan pihak eksternal BMKG. Kemudian penulis menganalisis dan mendeskripsikan perbandingan kajian dari keduanya dimana dari hasil analisis ditemukan salah satunya *gap* untuk menuju BMKG *Corporate University*.

Didapat dari hasil analisis salah satunya adalah Hasil penilaian mandiri oleh Tim Pusdiklat BMKG terkait dengan sistem pembelajaran dan evaluasi pembelajaran dimana setiap individu harus diketahui dampaknya setelah pembelajaran secara terukur dan dilakukan evaluasi dengan skor 3,27 dari 5 yang berarti bernilai baik, Sedangkan penilaian eksternal oleh PT. Wahana Tatar Wirakelola terkait dengan *learner's performance* yang artinya evaluasi dampak dari pembelajaran dengan nilai 2.08 dari 10 yang berarti bernilai sangat kurang. Tentunya hal ini berdampak terhadap peningkatan Kualitas pengembangan kompetensi untuk mendorong kinerja Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Perspektif ini sebagai pandangan baru dan memberikan rekomendasi bagi BMKG sebagai instansi pembelajar untuk meningkatkan kinerja oragnisasi sektor Publik dan juga sebagai pembelajaran Instansi Pemerintah (Kementerian / Lembaga/ Instansi) lainnya bahwa dengan mengadopsi konsep *Corporate University* dapat mengetahui langkah strategi dan upaya kedepan untuk mendorong peningkatan kinerja Sektor Publik.

**Kata kunci:** Analisis, Corporate University, Perspektif baru, SAKIP, Strategi.

### **PENDAHULUAN**

Kinerja publik tidak dapat ditangkap oleh garis bawah tunggal (Boyne, 2002; Liguori dkk., 2012, 2014). Dalam penelitian ini menggambarkan bahwa faktor yang mempengaruhi adalah dari segi Pelayanan Publik. Hasil berbeda ditemukan oleh (Kloot, Louise., 1999) terkait dengan Pengukuran dan Akuntabilitas Kinerja di Pemerintahan Daerah Victoria, Melbourne. Metodologi penelitian ini adalah menggunakan metode paradigma interpretivisme, Penelitian ini mempelajari

sejauh mana sistem pengukuran kinerja saat ini digunakan pada pemerintah daerah Victoria, sejauh mana faktor-faktor indikator non-keuangan digunakan dalam pengukuran kinerja. Hasil penelitian ini mengungkapkan peningkatan substansial dalam tingkat penggunaan pengukuran kinerja terkait dengan peningkatan intervensi pada akuntabilitas dan perubahan organisasi yang dilakukan pada sektor ini oleh pemerintah negara bagian. Meskipun ada intervensi pada langkah-langkah keuangan dan anggaran untuk akuntabilitas keuangan, penggunaan langkah-langkah non-

keuangan dalam menentukan akuntabilitas hasilnya meningkat. Layanan dan kualitas pelanggan adalah dua bidang di mana ukuran kinerja non-keuangan sedang dikembangkan. Senada dengan penelitian (Hamsinah, 2013) mendeskripsikan kesenjangan antara kinerja unit layanan PDAM di Makassar dan harapan pelanggan, sehingga faktor yang mempengaruhi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah atau badan publik ini berfokus pada Pelayanan Publik. Senada dengan Pendekatan manajemen kinerja menurut (Ljungholm, D. P., 2015) yaitu penggunaan tujuan dan kontes tolak ukur meningkatkan kekuatan layanan publik (Rădulescu, 2013, 2012) dan memiliki efek menguntungkan pada hasil. Manajemen kinerja di tingkat lapangan terutama operatif (Nica, 2013), selama ada cukup banyak entitas perbandingan untuk memungkinkan kontes kinerja dan pengetahuan komparatif antar entitas. Manajemen kinerja sangat sesuai untuk memberikan peningkatan dalam indikator kinerja yang memiliki tingkat pengakuan publik yang signifikan. Sehingga dari penelitian ini juga menekankan faktor Pelayanan Publik.

Ditelisik dari peta strategi BMKG yang merupakan salah satu bagian dari komponen detail Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan BMKG salah satunya di area *Learning and Growth* untuk mendukung Pelayanan publiknya berupa jasa informasi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika yang prima salah satunya adalah dengan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM).

Herizal dan Haryanto E. (2016) menjelaskan bahwa Pengembangan SDM merupakan bagian dari proses *end to end talent management* sehingga perlu diintegrasikan dengan proses manajemen SDM yang lain. *Corporate University* Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG sebagai entitas pengelola pengembangan SDM adalah bagian integral dari proses *end to end talent management* yang meliputi pengorganisasian fungsi *strategic human capital management*, *strategic learning development* dan manajemen operasional SDM serta optimalisasi fungsi pendidikan dan pelatihan teknis. Dalam pemikiran mereka juga menjelaskan bahwa RENSTRA BMKG 2015 – 2019, amanat Undang-Undang Nomor 31

Tahun 2009 tentang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika serta Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2014 tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang MKG. PUSDIKLAT BMKG berharap PUSDIKLAT BMKG CorpU sebagai salah satu engine strategis organisasi yang dapat mengintegrasikan serta mengtriangulasikan sumberdaya, proses, dan SDM di BMKG dalam pembelajaran, untuk terus bersinergi meningkatkan KSA (knowledge, skill, dan attitude) sehingga dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk pencapaian target Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.

Maka permasalahan yang harus dihadapi BMKG kedepan untuk mendorong peningkatan akuntabilitas kinerja yang optimal adalah bagaimana konsep pengembangan kompetensi SDM dengan perspektif baru menuju BMKG *Corporate University (CorpU)* dan apakah sudah ada kajiannya?.

## KAJIAN PUSTAKA

Akuntabilitas kinerja sektor publik baik pada instansi pemerintah maupun badan publik dapat ditingkatkan oleh beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi, diamati dan dievaluasi dengan metode dan keadaan politik yang berbeda-beda pada negara berkembang, sebagaimana juga dijelaskan (De Lancer Julnes, P., & Steccolini, I., 2015) bahwa ambiguitas dan kompleksitas berasal dari beberapa faktor. Kinerja sektor publik pertama dapat diamati dan dievaluasi pada tingkat yang berbeda (misalnya, negara, kebijakan, organisasi, unit organisasi, layanan, individu), oleh pemangku kepentingan dan kelompok kepentingan yang berbeda, dan menggunakan kriteria pengukuran dan evaluasi yang berbeda (efisiensi, efektivitas, ekonomi, keadilan, partisipasi, ketahanan, stabilitas, dll.). Hal ini dapat menyebabkan penafsiran yang saling bertentangan atas fenomena yang sama. Terkait, proposisi nilai layanan publik menciptakan kompleksitas. Lebih khusus lagi, kepentingan publik dan penyediaan layanan publik memiliki banyak sisi, yang dapat menanggung signifikansi yang berbeda untuk para pemangku kepentingan yang berbeda dan, dengan demikian, kinerja publik tidak dapat ditangkap oleh garis bawah tunggal (Boyne, 2002; Liguori dkk., 2012, 2014). Dalam

penelitian ini menggambarkan bahwa faktor yang mempengaruhi adalah dari segi Pelayanan Publik.

Hasil berbeda ditemukan oleh (Kloot, Louise., 1999) terkait dengan Pengukuran dan Akuntabilitas Kinerja di Pemerintahan Daerah Victoria, Melbourne. Metodologi penelitian ini adalah menggunakan metode paradigma interpretivisme, Penelitian ini mempelajari sejauh mana sistem pengukuran kinerja saat ini digunakan pada pemerintah daerah Victoria, sejauh mana faktor-faktor indikator non-keuangan digunakan dalam pengukuran kinerja. Hasil penelitian ini mengungkapkan peningkatan substansial dalam tingkat penggunaan pengukuran kinerja terkait dengan peningkatan intervensi pada akuntabilitas dan perubahan organisasi yang dilakukan pada sektor ini oleh pemerintah negara bagian. Meskipun ada intervensi pada langkah-langkah keuangan dan anggaran untuk akuntabilitas keuangan, penggunaan langkah-langkah non-keuangan dalam menentukan akuntabilitas hasilnya meningkat. Layanan dan kualitas pelanggan adalah dua bidang di mana ukuran kinerja non-keuangan sedang dikembangkan. Senada dengan penelitian (Hamsinah, 2013) mendeskripsikan kesenjangan antara kinerja unit layanan PDAM di Makassar dan harapan pelanggan, sehingga faktor yang mempengaruhi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah atau badan publik ini berfokus pada Pelayanan Publik. Senada dengan Pendekatan manajemen kinerja menurut (Ljungholm, D. P., 2015) yaitu penggunaan tujuan dan kontes tolak ukur meningkatkan kekuatan layanan publik (Rădulescu, 2013, 2012) dan memiliki efek menguntungkan pada hasil. Manajemen kinerja di tingkat lapangan terutama operatif (Nica, 2013), selama ada cukup banyak entitas pembanding untuk memungkinkan kontes kinerja dan pengetahuan komparatif antar entitas. Manajemen kinerja sangat sesuai untuk memberikan peningkatan dalam indikator kinerja yang memiliki tingkat pengakuan publik yang signifikan. Sehingga dari penelitian ini juga menekankan faktor Pelayanan Publik.

Pelayanan publik instansi pemerintah di Indonesia tidak terlepas dari akuntabilitas kinerjanya dimana berbagai pandangan baru terkait konsep *Corporate University* sebagai

pengungkit kinerja organisasi / Instansi (Utaryana, 2019).

## METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dari perspektif baru dengan metode naratif dan menceritakan studi kasus kondisi saat ini sebagai pembelajaran Institusi untuk mendorong peningkatan kinerja di lingkungan BMKG kedepannya. Data data yang didapat dalam penelitian ini adalah berdasarkan fakta kajian yang dilakukan oleh pihak internal BMKG dan pihak eksternal BMKG. Kemudian penulis menganalisis dan mendeskripsikan perbandingan kajian dari keduanya dimana dari hasil analisis ditemukan salah satunya gap untuk menuju BMKG *Corporate University*.

*Corporate University* adalah entitas pendidikan yang merupakan perangkat strategis yang didesain untuk membantu organisasi induknya dalam mencapai sasarannya, dengan menyelenggarakan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pembelajaran, pengetahuan, dan kebijaksanaan, baik secara individual maupun organisasional. Allen, M.(2002). Senada dengan implementasi Peraturan pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil disebutkan dalam pasal 203 ayat (4a) bahwa Pengembangan Kompetensi SDM dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*).

Sedangkan berdasarkan prosesnya *Corporate University* terdiri dari empat komponen yaitu yang pertama *Applicable* yang berarti mudah dipelajari, yang kedua adalah *Relevant* yang berarti sesuai kebutuhan, tepat sasaran, kekinian, yang ketiga *Accesible* yang artinya mudah diakses kapanpun dan dimanapun yang terakhir adalah *impactfull* yang artinya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi dalam hal ini dikaitkan dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan BMKG.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

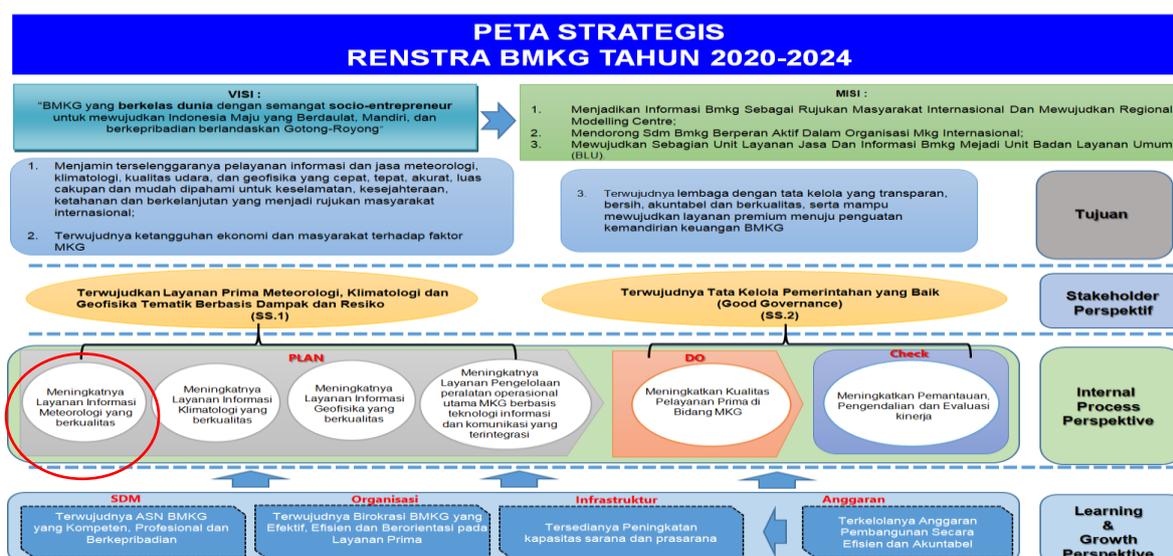
Penulis mencoba untuk memperlihatkan perspektif pengungkit kinerja Organisasi pada Instansi Pemerintah dalam pandangan baru bisa ditingkatkan melalui konsep *Corporate University* dimana pandangan ini dilihat dari hasil self assessment Pusdiklat BMKG dibandingkan dengan Self Assessment yang dipandu oleh External Pusdiklat BMKG untuk melihat kesiapan BMKG menuju *Corporate University* sehingga dapat meningkatkan performansi kinerja instansi pemerintah sebagai penunjang dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam sasaran kinerja Pengembangan Kompetensi SDM di lingkungan BMKG untuk meningkatkan Pelayanan informasi Cuaca, Iklim, Gempabumi dan Tsunami yang berdampak terhadap kesejahteraan dan Keselamatan terhadap masyarakat.

Konsep *Corporate University* mutlak diperlukan oleh BMKG dalam mendorong peningkatan performansi kualitas SDM dan Kinerja Organisasi dalam layanan multisektor, sehingga layanan BMKG dapat memberikan manfaat kepada masyarakat luas seperti misalnya layanan Cuaca untuk transportasi darat, laut maupun udara. Layanan di sektor pertahanan dan keamanan terkait dengan informasi cuaca, iklim dan gempa bumi untuk meningkatkan kesejahteraan dan keselamatan rakyat. Layanan Informasi BMKG di sektor Sumber Daya air adalah memberikan informasi cuaca & iklim terkait potensi kekeringan. Sektor Penanggulangan bencana dapat memberikan informasi cuaca, iklim, gempabumi dan tsunami dalam menanggulangi bencana. Sektor Kelautan dan perikanan dapat memberikan informasi cuaca dan iklim untuk sektor kelautan dan perikanan. Sektor Pariwisata dapat memberikan informasi cuaca, iklim dan gempabumi untuk mendukung

kegiatan di sektor pariwisata. Dari sektor pertanian dan kehutanan dapat memberikan informasi cuaca dan iklim bagi sektor pertanian dan kehutanan. Sektor Tata Ruang dapat memberikan informasi cuaca & iklim dalam pembuatan Tata Ruang. Sektor Industri dapat memberikan informasi cuaca, iklim dan gempabumi bagi sektor Industri. Sektor Kesehatan dapat memberikan informasi cuaca, iklim dan gempabumi untuk mendukung sektor kesehatan. Sektor Konstruksi dapat memberikan informasi cuaca, iklim dan gempabumi untuk perancangan suatu bangunan. Sektor Energi dan pertambangan dapat memberikan informasi cuaca, iklim dan gempabumi untuk mendukung kegiatan di sektor Energi dan Pertambangan (Humas BMKG, 2019).

Layanan multisektor BMKG tersebut dikuatkan dengan Peta strategis BMKG pada Tahun 2020 untuk meningkatkan performa Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang bermanfaat untuk peningkatan layanan publik yang ada di area learning and growth pada sasaran strategis terwujudnya ASN BMKG yang kompeten professional dan berkepribadian pada gambar 1.1. Hal ini tentunya perlu ditingkatkan dari bagaimana kualitas dan kinerja SDM BMKG dengan dilihat dari kacamata konsep *Corporate University*. Peta strategis tersebut juga diturunkan pada unitkerja level Eselon II yakni pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG dimana Strategi dan Langkah Operasional Pusdiklat BMKG tercantum dalam Rancangan Rencana Strateigs, Kebijakan dan Indikator Pilar Sumber Daya Manusia (SDM). Adapun Kebijakan Kepala BMKG yang menjadi pijakan bagi Pusdiklat BMKG, yaitu:

- 1) Pengembangan SDM BMKG untuk menuju SMART ASN berkelas dunia
- 2) Mewujudkan sistem merit dan penerapan integrated talent management system di BMKG



Gambar 1.1. Peta Strategis Renstra BMKG Tahun 2020-2024  
 Sumber : (Renstra BMKG 2020-2024)

Sejalan dengan hal tersebut diatas apakah BMKG siap menuju Konsep Corporate University untuk mendorong peningkatan kinerja Organisasi adalah dengan melakukan upaya Self Assesment (Penilaian Mandiri) bisa dilakukan oleh pihak internal atau melibatkan pihak eksternal. Berdasarkan hasil Assesment

mandiri yang dilakukan oleh BMKG dengan mengadopsi tabel referensi dari Yuliani, D (2018) yang berisi inventarisasi aspek-aspek *Corporate University* kemudian diterapkan oleh Tim Pusdiklat BMKG sebagai langkah awal untuk mengetahui seberapa siapkah BMKG menuju CorpU sebagai berikut :

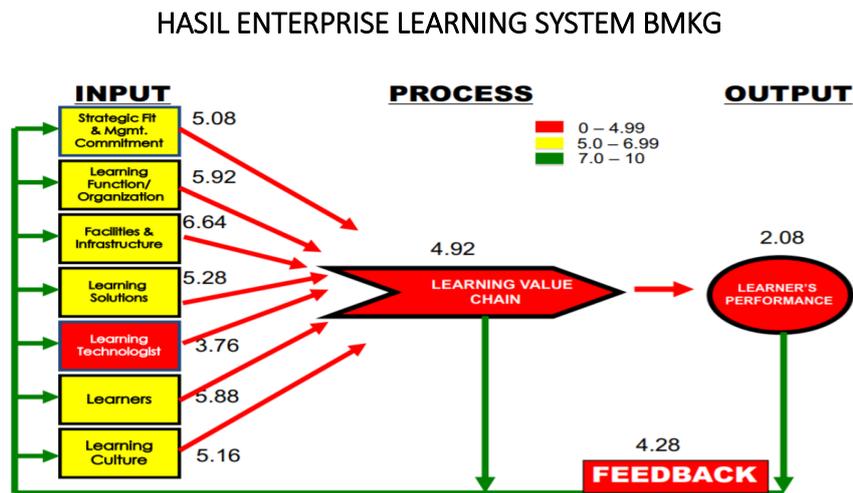
Tabel 1.1. Penilaian Mandiri Self Assesment) Pusdiklat BMKG

NO.	NAMA ASPEK	PENJELASAN	SKOR *	REKOMENDASI
1.	Kapasitas dan kapabilitas manajemen	Pengetahuan, keyakinan dan komitmen pihak manajemen mengenai CU	3.27	Perlu dikembangkan dengan meningkatkan komitmen pihak manajemen, melalui sosialisasi dan promosi yang berkala dan terus-menerus
2.	Moda-moda baru pembentukan pengetahuan dan <i>knowledge sharing</i>	Tersedianya media komunikasi berbasis digital, e-jurnal, e-learning, e-library, dll	3.54	Mendorong partisipasi pada pemanfaatan media komunikasi digital yang lebih luas, untuk berbagai keperluan yang relevan
3.	Sistem untuk mengetahui kebutuhan pembelajar dan menyediakan kurikulum yang memadai	Pemetaan kompetensi ASN, pembelajaran yang disesuaikan dengan kondisi kompetensi ASN	3.14	Pembangunan sistem yang memadai dan disertai penumbuhan budaya belajar dan sosialisasi pentingnya peningkatan kompetensi ASN
4.	Kerjasama dan <i>networking</i> dengan <i>stakeholder</i>	Pakar dan praktisi, PPP, institusi untuk praktek, magang, lembaga tradisional, masyarakat umum	3.27	Memperluas jaringan dengan pemangku kepentingan, melalui media dan forum kolaborasi untuk mendapatkan hasil identifikasi kebutuhan pembelajaran yang lebih pasti.
5.	Sistem pengawasan dan evaluasi pembelajaran	Setiap individu harus diketahui dampaknya setelah pembelajaran secara terukur dan dilakukan evaluasi	3.27	Mulai menginisiasi pengawasan dan evaluasi pembelajaran yang komprehensif dan dapat memotret proses hulu-hilir dengan hasil evaluasi sebagai sandingan.
6.	Teknologi pembelajaran	Sarana prasarana, sistem digital, metode pembelajaran yang inovatif, <i>blended-learning</i>	4.08	Meningkatkan dan menjaga teknologi pembelajaran yang digunakan merupakan yang termutakhir, sekaligus upaya terus menerus mensosialisasikan dan menginternalisasikan budaya belajar era digital.
7.	Inovasi dalam metode <i>Assesment</i>	Teknik-teknik baru dalam <i>assessment</i> kompetensi yang lebih sesuai (mis; <i>assessment</i> di tempat kerja, <i>peer review</i> , dll)	3.16	Mengembangkan inovasi yang relevan dan disesuaikan dengan kebutuhan pengguna ( <i>customized</i> ), melakukan kajian dan benchmarking dengan institusi yang lebih dulu menerapkan
8.	Tersedianya atmosfer pembelajaran yang memberdayakan ( <i>enabling</i> )	Tersedianya atmosfer pembelajaran yang memberdayakan ( <i>enabling</i> )	3.43	Menggiatkan pembelajaran dalam setiap lini organisasi, menjadikan kegiatan belajar sebagai kewajiban individual kepada organisasi, dominasi pada metode experiential learning (70%)
9.	Organisasi Pembelajar	Sinergi, fokus pada kekuatan individu, mengutamakan kepentingan lembaga, keterpaduan	3.16	Mempromosikan konsep organisasi pembelajar, memastikan pembelajaran terjadi pada keseharian/ operasional, akses bahan dan metodenya dekat dengan unit kerja dan mudah dijangkau, dan didokumentasikan dengan baik, setiap pembelajaran beratribusi langsung pada performa unit kerja.

Referensi : Yuliani , D (2018). Inventarisasi Aspek-Aspek *Corporate University* untuk Pusdiklat BMKG  
 Sumber : (Hasil Olah data Tim Pusdiklat BMKG Tahun 2020)

Dari 9 (Sembilan) analisis penilaian mandiri self assessment terhadap pusdiklat BMKG beradar di level rata-rata 3,37 dari skala 5 hal ini dapat dikatakan sebagai akuntabilitas kinerja dalam perspektif menuju BMKG Corporate University yang dilakukan secara

internal Pusdiklat BMKG sudah menunjukkan level yang baik. Berbeda hasil penilaian External yang dilakukan oleh PT. Wahana Tatar sebagai Konsultan *Corporate University* yang melakukan Assesment kepada Pusdiklat BMKG sebagai berikut :



Gambar 1.2. Hasil Enterprise Learning System BMKG  
 (Sumber : Data BMKG diolah : PT. Wahana Tatar Wirakelola (2020))

Pembahasan dari enterprise Learning system BMKG diatas terlihat bahwa dari hasil assessment Learner's Performance memiliki nilai paling rendah yaitu 2.08 of 10, yang berarti bahwa dampak pembelajaran yang dilakukan selama ini, belum terasa adanya peningkatan performansi dari peserta training dan terlihat bahwa nilai tertinggi ada di point Facilities & Infrastructure yang memiliki nilai tertinggi yaitu 6.64 of 10, dimana BMKG sudah memiliki kampus dan fasilitas pelatihan yang memadai, hal ini senada dengan *self assessment* dari Tim Pusdiklat BMKG.

Salah satu *Gap* Penilaian yang dapat dianalisis yaitu hasil penilaian mandiri oleh tim pusdiklat BMKG dengan hasil penilaian eksternal BMKG oleh PT. Wahana Tatar Wirakelola. Hasil penilaian mandiri oleh Tim Pusdiklat BMKG terkait dengan sistem pembelajaran dan evaluasi pembelajaran dimana setiap individu harus diketahui dampaknya setelah pembelajaran secara terukur dan dilakukan evaluasi dengan skor 3,27 dari 5 yang berarti bernilai baik,

Sedangkan penilaian eksternal oleh PT. Wahana Tatar terkait dengan learner's performance yang artinya evaluasi dampak dari pembelajaran dengan nilai 2.08 dari 10. Berarti bernilai sangat kurang. Hal ini terdapat Gap yang cukup signifikan sehingga perlu dilakukan metode penelitian selanjutnya untuk menggali lebih sempit dan dalam terkait mengapa Learner's Performance nilainya masih kurang hal ini akan menjadi keuntungan karena diketahui pada tahap awal sehingga kedepan dapat ditingkatkan sebagai pembelajaran organisasi untuk meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menuju BMKG *Corporate University*.

Harapan dan langkah penelitian sebagai rencana aksi kedepan yang pertama adalah menentukan arah strategi dengan mempertanyakan mau kemana BMKG untuk menuju *Corporate University*?, jadi harus ada tahapan-tahapan yang ditentukan dalam arah strategi ini, yang kedua adalah melakukan penelitian analisis situasi dimanakah posisi BMKG menuju *Corporate University*?, dan selanjutnya melakukan penyusunan rencana

strategis apa yang harus dilakukan untuk menutup *Gap* kebutuhan implementasi peningkatan kinerja organisasi dengan yang diharapkan untuk menuju *BMKG Corporate University*?

## KESIMPULAN

Kajian ini diharapkan sebagai literatur peningkatan Akuntabilitas kinerja Instansi pemerintah menuju *Corporate University* untuk dapat dimanfaatkan kepada seluruh Kementerian / Lembaga dan Instansi Pemerintah dalam upaya pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia untuk mendorong Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang optimal dari perspektif dan Konsep *Corporate University* yang sudah berhasil diterapkan pada Lembaga non Pemerintahan, pertanyaannya selanjutnya **adalah** sudah sejauh manakah instansi anda dalam menjawab amanat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*)

## UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih diucapkan kepada *Prof. Dwikorita Karwanawati, M.Sc, Phd* selaku Kepala BMKG, *Ir. Dwi Budi Sutrisno, M.Si* selaku Sekretaris Utama BMKG, *Guswanto, M.Si* selaku Deputy Bidang Meteorologi, *Drs. Herizal, M.Si* selaku Deputy Bidang Klimatologi, *Dr. Sadly, M.Eng*, selaku Deputy Bidang Geofisika, *Drs. Maman Sudarisman, DEA* selaku Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan. *Dr. Widada Sulistya, DEA* selaku Widyaiswara Utama atas arahan dan dukungannya.

## DAFTAR PUSTAKA

Allen, M. (2002). *The Corporate University Handbook: Designing, Managing, and Growing a Successful Program* Paperback – Amacom; First Edition -

June 21, 2002, ISBN-10 : 0814420273  
ISBN-13 : 978-0814420270

De Lancer Julnes, P., & Steccolini, I. (2015). Introduction to symposium: Performance and accountability in complex settings- Metrics, methods, and politics. *International Review of Public Administration*, 20(4), 329–334. <https://doi.org/10.1080/12294659.2015.1088688>

Hamsinah, (2013). *The Public Service Performance In Perspetive New Public Management (NPM), (A Customer Model Study Focused On Service In Pdam Makassar City, IN 2012)*, *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, Volume I, Issue III, October 2013 Edition 1 ISSN 2201-2796

Herizal & Haryanto, E. (1994). *Sebuah Pemikiran PUSDIKLAT BMKG Corporate University, Kenapa Tidak?* <https://eoffice.bmkg.go.id>

Kloot, Louise, (1999). Performance measurement and accountability in Victorian local government, *The International Journal of Public Sector Management*; Bradford

Ljungholm, D. P. (2015). The practice of performance management in public sector organizations. *Geopolitics, History, and International Relations*, 7(2), 190–196.

Peraturan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Nomor 4 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika 2020-2024.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan Peraturan PP nomor 11 tahun 2017 tentang Manajamen PNS

Wahana Tatar Wirakelola. (2020). *Progress Report Implementasi Corpu BMKG*

Yuliani, D. 2018. *BPSDM Jawa Barat Menuju Corporate University: Sebuah Investasi Awal*. Prosiding Seminar Nasional Inovasi Menuju Corpu, Edisi Khusus tahun 2018: (20-27).

## PERAN WIDYAISWARA DALAM STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA *CORPORATE UNIVERSITY*

Nurhikmah

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat

\*Korespondensi: hikmah.rehal@gmail.com

### ABSTRAK

Tulisan ini membahas tentang agenda pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*). Penerapan sistem tersebut selaras dengan adanya perubahan paradigma dari *training andragogy* ke *learning heutagogy*. Widyaiswara sebagai PNS yang memiliki tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan Dikjartih PNS, dan evaluasi Diklat harus mengambil peran strategis dalam *Corporate University* (Corpu). Agar pengembangan kompetensi dapat terwujud dengan optimal, maka sistem pembelajaran terpadu dengan strategi Corpu menekankan pada model pembelajaran 70-20-10. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggali dan mendeskripsikan terkait bentuk penerapan *corporate university* khususnya di daerah. Tulisan ini menggunakan sumber data yaitu literatur, regulasi, wawancara, dan pengalaman penulis terlibat dalam komunitas *knowledge sharing* yang menjadi bagian dari praktik *Corporate University*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan strategi Corpu dan perkembangan teknologi informasi mendorong widyaiswara untuk melakukan *job enlargement* dan *job enrichment*. Peran widyaiswara menjadi sangat penting dalam membangun manajemen talenta, yang akan berdampak pada pencapaian tujuan strategis pembangunan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Prasyarat untuk mewujudkan hal tersebut adalah pemahaman akan visi misi organisasi dan daerah, adanya kolaborasi dan sinergitas yang terbangun dari berbagai *stakeholders*, serta kemampuan mengelola pengetahuan melalui *knowledge management*.

**Kata kunci:** Pelatihan Nonklasikal, Peran Widyaiswara, *Corporate University*, *Knowledge management*

### PENDAHULUAN

Permasalahan bangsa menjadi lahan subur bagi widyaiswara dalam mengajarkan bagaimana mengolah informasi menjadi sebuah kebijakan (Sri Mulyani: 2020). Hal ini menjadi tantangan bagi widyaiswara dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, apabila dilihat dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya, sebagai PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan Dikjartih PNS, Evaluasi dan Pengembangan Diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah.

Dalam melakukan pembenahan birokrasi, perwujudan pembangunan nasional dan daerah, serta perbaikan pelayanan publik, ASN harus melakukan pengembangan kompetensi. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 21 dan 22, bahwa baik PNS maupun PPPK berhak atas pengembangan kompetensi. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020

tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, telah diatur dalam Pasal 203 bahwa pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit dua puluh (20) Jam Pelajaran dalam satu tahun. Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*).

Seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi yang kian pesat, serta meluasnya pandemi covid-19, system pembelajaran terintegrasi bagi ASN (*ASN Corporate University*) menjadi model pengembangan kompetensi yang relevan. Model pembelajaran bagi ASN ini memadukan pelatihan klasikal dan nonklasikal untuk mendukung pencapaian strategi organisasi dan kebijakan nasional. Pelatihan klasikal dan non- klasikal juga diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Perubahan yang terjadi begitu cepat juga menjadi pembelajaran bagi widyaiswara agar mampu dan mau meningkatkan kompetensinya. Hal ini akan mendukung terlaksananya pengembangan kompetensi ASN, termasuk di daerah. Dengan pengembangan kompetensi tersebut, maka akan terwujud tujuan strategis organisasi yang mendukung kebijakan nasional. Selain itu, saat ini terdapat perubahan paradigma dalam pembelajaran, dari *training andragogy* ke *learning heutagogy*, yang sesuai dengan konsep pembelajaran *corporate university*.

Dalam penelitian ini, suatu kebaruan yang dimunculkan adalah penerapan strategi *Corporate University* dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur di daerah. Lalu, bagaimana peran widyaiswara dalam pengembangan kompetensi ASN *Corporate university* khususnya pada pelatihan nonklasikal, dalam mencapai tujuan organisasi dan pembangunan daerah?

## KAJIAN PUSTAKA

Tulisan ini mendeskripsikan pentingnya peran widyaiswara dalam pencapaian tujuan strategis pembangunan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate university*). Suryanto (2020) menulis bahwa ASN *Corporate University* (*Corpu ASN*) merupakan metode pembelajaran bagi ASN yang memadukan pendekatan klasikal dan non klasikal di tempat kerja untuk mendukung pencapaian strategi organisasi dan kebijakan nasional.

Fauziah (2019) meneliti dan mendeskripsikan alternatif model dalam pengembangan ASN melalui paradigma baru yaitu ASN *Corporate University*. Dalam tulisan tersebut, dipaparkan pendapat, bahwa konsep *corporate university* pada birokrasi pemerintah mempunyai maksud dan tujuan yang berbeda jika dibandingkan dengan organisasi profit. Pada sektor swasta, tujuan akhir terletak pada laba yang akan didapat perusahaan dari maksimalisasi pelatihan sumber daya manusia yang selaras dengan strategi bisnis (fokus berorientasi laba). Sementara di sektor publik, fokus terakhirnya adalah bagaimana mempertahankan kepercayaan publik dengan memberikan layanan yang luar biasa. Transformasi pendidikan dan pelatihan konvensional dengan pendidikan dan pelatihan berbasis *corporate university* misalnya pada

Kemenkeu *Corporate University*. Adapun model pendidikan dan pelatihan yang disediakan berupa *E-learning, Blended learning, Problem Solving, Action Learning, Class Learning, On The Job Training, Culture Change, Internship, Community Of Practice*, dan sebagainya. Hal yang perlu ditekankan di sini adalah bagaimana mentransfer dan menciptakan sebuah pengetahuan melalui proses belajar yang dinamis.

Dalam strategi *Corporate University*, model pembelajaran yang relevan akan dibahas dalam tulisan ini adalah model yang dikembangkan pertama kali oleh Michael M. Lombardo and Robert W. Eichinger dalam bukunya *The Career Architect Development Planner* yang membagi model ini dalam tiga pendekatan, yaitu 10% *education* (pembelajaran formal), 20% *social learning* dan 70% *experiential learning* (Kartikawati: 2020). McGarry (2019), menjelaskan bahwa 70 20 10 Model adalah teori *learning and development* yang merangkum semua cara berbeda yang dipelajari orang. Belajar dari pengalaman, berinteraksi dengan orang lain, atau melalui pelatihan, merupakan inti dari pendekatan ini. Organisasi menggunakan model ini untuk mengalihkan fokus dari pelatihan ke kinerja sehingga mereka dapat memberikan pendekatan pembelajaran yang lebih holistik kepada para pegawai, yaitu dengan memaksimalkan dampak pembelajaran melalui pengalaman, sosialisasi, dan metode pelatihan formal.

## METODE

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan pentingnya peran widyaiswara dalam pencapaian tujuan strategis pembangunan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik, maka metode yang digunakan adalah secara kualitatif. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi pustaka atau penelusuran referensi, dan regulasi terkait peran widyaiswara dalam rangka pemenuhan pengembangan kompetensi ASN dengan *corporate university*. Sumber data juga diperoleh melalui wawancara kepada Ketua Tim Pendampingan Analisis Jabatan-Analisis Beban Kerja di Organisasi Perangkat Daerah di Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Selain itu, kajian empiris yaitu pengamatan langsung sebagai partisipan dalam media *Community of Practices (CoP)* Widyaiswara,

baik di Grup WhatsApp, Telegram, kanal Youtube, dan Google Class Room.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan teknologi informasi dan merebaknya wabah covid-19 juga menjadi tantangan bagi widyaiswara dan ASN pada umumnya dalam menjalankan pelayanan publik. Perkembangan tersebut mengakibatkan munculnya tuntutan kerja ASN yang *agile* (lincah), efisiensi operasional birokrasi, kemampuan literasi digital, serta strategi bekerja yang terintegrasi dan fleksibel. Harapannya, karakter aparatur yang “Smart ASN” sebagai upaya menuju world class government akan mampu untuk menghadapi era saat ini. Wibisana (2020) menyebutkan bahwa era sekarang ditandai dengan VUCA (Volatility: rate of change, Uncertainty: unclear about the present, Ambiguity: lack of clarity about meaning of an event, Complexity: Multiple key decision factors). Untuk itu, diperlukan adanya perubahan mindset, dalam hal ini, sudah berkembang pula VUCA untuk meng-counter VUCA tersebut. VUCA yang dimaksud adalah Vision, Understanding, Clarity, Awareness.

ASN Corporate University (Corpu ASN) menjadi sistem pembelajaran bagi ASN sekaligus strategi pengembangan SDM yang memadukan pendekatan klasikal dan non klasikal di tempat kerja untuk mendukung pencapaian strategi organisasi dan kebijakan nasional. Sebagai sistem pembelajaran terintegrasi, Corpu ASN merupakan konsep atau model pendidikan yang bisa dibedakan dengan bentuk lainnya. Corporate University terdiri dari unsur Kebutuhan bisnis (kegiatan utama organisasi), Proaktif, Terintegrasi, diikuti dengan Tindakan nyata berupa on job training, Blended learning, antara praktek dan belajar di kelas. Pemanfaatan teknologi sebagai media untuk efektifitas pembelajaran, Bagian tak terpisahkan dalam Human Capital Management dan pencapaian target bisnis organisasi (Herizal&Haryanto dalam Rustiny: 2018).

Lalu, bagaimana agar sistem pembelajaran terintegrasi yaitu ASN Corpu bisa berjalan dengan efektif? Dalam tulisan ini menekankan pada model pembelajaran 70-20-10. McGarry (2019), menjelaskan bahwa 70 20 10 Model adalah teori learning and development yang merangkum semua cara

berbeda yang dipelajari orang. Belajar dari pengalaman, berinteraksi dengan orang lain, atau melalui pelatihan, merupakan inti dari pendekatan ini.

Organisasi menggunakan model ini untuk mengalihkan fokus dari pelatihan ke kinerja sehingga mereka dapat memberikan pendekatan pembelajaran yang lebih holistik kepada para pegawai, yaitu dengan memaksimalkan dampak pembelajaran melalui pengalaman, sosialisasi, dan metode pelatihan formal.

Dari gambar tersebut, dapat dilihat bahwa bentuk dan jalur pengembangan kompetensi ASN Corporate University (Corpu) memberikan porsi 70 20 bagi pelatihan nonklasikal, dan 10 untuk pelatihan klasikal. Dalam tulisan Pengembangan Kompetensi melalui nonklasikal sebagaimana dimaksud dilakukan paling sedikit melalui jalur: a. coaching; b. mentoring; c. e-learning; d. pelatihan jarak jauh; e. detasering (secondment); f. pembelajaran alam terbuka (outbond); g. patok banding (*benchmarking*); h. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah; i. belajar mandiri (*self development*); j. komunitas belajar (community of practices); k. bimbingan di tempat kerja; l. magang/praktik kerja; dan m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

Dengan strategi Corporate University dan adanya perubahan paradigma, pembelajaran, maka dapat dilihat bahwa peran strategis widyaiswara bisa ditekankan pada dua hal, yaitu adanya *job enlargement* dan *job enrichment* (Irawati: 2020). *Job enlargement* dapat dilakukan dengan pengembangan tugas Dikjartih dalam bentuk pelatihan nonklasikal, seperti *coaching*, *mentoring*, dan keterlibatan dalam pendampingan atau bimbingan di tempat kerja. Widyaiswara bisa mengambil peran-peran tersebut khususnya sebagai *coach* karena memiliki kemampuan untuk menggali potensi diri seseorang dalam koridor *learning development*. Sedangkan *job enrichment* adalah upaya pengembangan kompetensi widyaiswara seiring dengan perkembangan teknologi, misalnya melalui pemenuhan kompetensi literasi digital.

Sastrawan (2020), menyebutkan bahwa kiprah widyaiswara saat ini harus selaras dan mampu mengambil peran dalam pencapaian

visi misi daerah. Widyaiswara memiliki tanggung jawab bukan hanya pada tugas pendidikan, pelatihan, tapi juga pada pengembangan sumber daya manusia. Pada konteks Nusa Tenggara Barat, kaitannya dengan strategi pengembangan *Corpu ASN*, telah terbit Peraturan Gubernur Nomor 47 Tahun 2020 tentang Sistem Merit dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, Pasal 9 menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi sebagai upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir. Pengembangan kompetensi PNS dilakukan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*). Dalam RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Barat, juga tercantum Cakupan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi sebagai Indikator Kinerja dari Misi 2 NTB Bersih dan Melayani melalui transformasi birokrasi yang berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dari KKN dan berdedikasi.

Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat mengamanatkan agar widyaiswara turut serta dalam pencapaian tujuan strategis pembangunan daerah. Langkah pertama yang telah dilakukan adalah pembenahan Organisasi perangkat Daerah (OPD) melalui melakukan pendampingan seperti *On Job Training* atau pelatihan dan bimbingan di tempat kerja. Salah satu pelatihan nonklasikal yang telah dilaksanakan oleh Tim Widyaiswara BPSDMD Provinsi NTB adalah pembimbingan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Anjab-ABK) di tujuh OPD. Sinergitas dan kolaborasi juga dilakukan melalui kesepakatan dengan Pemerintah Kota Mataram terkait kerja sama untuk pendampingan Anjab-ABK. Selain Anjab dan ABK, widyaiswara juga memiliki banyak ruang pendampingan pada ASN, sebagai bagian dari pengembangan manajemen talenta. Salah satu tujuan dari pengembangan manajemen talenta khususnya di Pemerintah Provinsi NTB adalah untuk meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Tak hanya bagi ASN, berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 52 Tahun 2020 tentang Sistem Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Barat, Pasal 5 (3) yang

menyebutkan sasaran perencanaan pengembangan kompetensi SDM ditujukan kepada ASN dan Non-ASN. Pola ini sekaligus menjadi bentuk pengabdian kepada masyarakat, misalnya kepada pelaku UMKM, Tenaga aparatur desa, kelompok masyarakat, dan sebagainya. Lembaga penyelenggara pelatihan merupakan rumah bagi semua widyaiswara, untuk mengembangkan diri dan memenuhi unsur pengabdian. Selain mendidik, mengajar, dan melatih, widyaiswara juga harus terus berkontribusi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Kegiatan pengabdian ini merupakan ranah sosio kultural sehingga peranan widyaiswara berdampak bagi masyarakat dan kemajuan daerah. Untuk kegiatan sosio-kultural, widyaiswara bisa bersinergi dengan *Bale Mediasi*, sebuah lembaga yang menjalankan fungsi mediasi, pembinaan dan koordinasi dalam pelaksanaan mediasi di masyarakat sesuai dengan kearifan lokal.

Sistem pengembangan kompetensi terpadu melalui *Corporate University* tak bisa dilepaskan dari proses mengelola pengetahuan (*Knowledge Management*). Hal ini menjadi penting bagi organisasi agar mampu belajar dan mendokumentasikan praktik baik. Tak hanya itu, kesalahan pun wajib didokumentasikan sebagai pembelajaran untuk tidak terulang lagi. Umar (2020), menyebutkan bahwa *Knowledge Management* sebagai metode mengelola pengetahuan, secara umum fokus untuk mencapai tujuan organisasi seperti peningkatan kinerja, keunggulan kompetitif, inovasi, berbagi ilmu/pelajaran, integrasi, dan perbaikan terus-menerus dari organisasi. *Knowledge Management* juga berfokus pada manajemen pengetahuan sebagai aset strategis yang fokus pada upaya mendorong *knowledge sharing* bagi organisasi pembelajar. Sebagai Learning Organization (organisasi pembelajar), proses *Knowledge Management* menjadi sangat penting.

Pengembangan strategi *Corporate University* akan berdampak efektif apabila terjadi *Knowledge Sharing*. Budaya *knowledge sharing* akan memberikan dukungan terhadap aparatur dalam meningkatkan kemampuannya melalui pelatihan dalam kelompok diskusi untuk berbagi pengetahuan. *Knowledge Sharing* akan meningkatkan pemahaman antara sesama anggota sehingga antara anggota akan saling mendukung serta meningkatkan kinerja dan akhirnya akan menemukan proses kerja

yang terbaik bagi organisasi (Mundiarsih: 2018).

ASN Corpu diharapkan dapat menjadi wadah bagi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah dalam melakukan kolaborasi dan akselerasi pengembangan kompetensi pegawainya secara lintas sektor. Dengan kemauan untuk melakukan *knowledge sharing*, maka *knowledge management* sebagai metode untuk mengelola perubahan dapat dilakukan. *Knowledge management* memungkinkan adanya pendokumentasian kesalahan agar tidak terulang dan kesuksesan agar dapat ditiru sebagai praktik baik. Dengan demikian, maka proses perubahan organisasi dapat berjalan lebih efektif dan kinerja dapat tercapai (Suryanto: 2020).

Salah satu hal yang perlu menjadi perhatian adalah agar adanya aturan lanjutan terkait strategi pengembangan Corpu ASN dan meliputi model pembelajaran 70 20 10. Misalnya kegiatan pendampingan atau bimbingan di tempat kerja, serta pengabdian kepada masyarakat belum mendapatkan porsi penyesuaian Angka Kredit. Hal ini bisa dilihat dari Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, yang belum mengatur konversi JP khususnya pada kegiatan pelatihan nonklasikal yaitu pendampingan dan bimbingan di tempat kerja. Sementara ini, kegiatan pelatihan baik klasikal dan nonklasikal akan mendapat tambahan AK apabila widyaiswara melakukan kegiatan penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI).

## KESIMPULAN

Sistem pengembangan sumber daya manusia terintegrasi (*Corporate University*) mulai dilaksanakan di berbagai Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. Seiring dengan perkembangan teknologi dan kondisi pandemi Covid-19, pelatihan non-klasikal seperti *e-learning*, *blended-learning*, *coaching*, hingga *on job training*, menjadi model pembelajaran yang efektif bagi pengembangan kompetensi ASN. Dalam praktiknya, pelatihan nonklasikal membutuhkan sinergi dan kolaborasi, dari berbagai *stakeholders* agar Corpu di pemerintahan atau sector publik bisa berjalan optimal.

Rekomendasi berdasarkan tulisan ini adalah pengembangan kompetensi dan revisi

regulasi Permenpan RB Nomor 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya, Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2008 tentang Standar Kompetensi Widyaiswara. Selain itu, Lembaga Penyelenggara Pelatihan khususnya di daerah harus bersiap untuk menerapkan strategi Corpu untuk akselerasi pengembangan kompetensi ASN dalam mewujudkan tujuan organisasi, mendukung visi misi daerah dan kebijakan nasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fauziah, Nike Mutiara dan Andri Wahyu Prasetyo. (2019). ASN Corporate University: Sebuah Konsep Pendidikan dan Pelatihan di Era Disruptif. *Jurnal Civil Service* Vol.13 No.2, November 2019 : 51 - 62
- Irawati, Erna. 2020. Perubahan Pola Pikir Tenaga Pendidik dan Pelatih tentang Model Pembelajaran di Norma Adaptasi Baru. Disampaikan pada Acara Seminar Nasional BBPK Kementerian Kesehatan Jakarta, 18 Agustus 2020
- Kartikawati, Heni. 2020. Implementasi 10:20:70 & Evaluasi Dampak Pembelajaran di Sektor Pemerintah. Disampaikan pada webinar dalam Rangka Ulang Tahun BPKP Ke-37, pada 28 Mei 2020
- McGarry, Olivia. 2019. What Is The 70 20 10 Model In Learning And Development? Retrieved from <https://elearningindustry.com/70-20-10-model-learning-and-development>
- Mundiarsih, Alfiah Pra. 2018. Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Melalui Knowledge Sharing. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* 12(1). <http://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/19>
- Pemerintah Indonesia. 2014. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Pemerintah Indonesia. 2014. Peraturan Menteri Pendayaganaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun

- 2014 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya Pemerintah Indonesia. 2020. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS Pemerintah Indonesia. 2020. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil
- Pemerintah Indonesia. 2018. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 9 Tahun 2018 tentang Bale Mediasi
- Pemerintah Indonesia.(2020). Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 47 Tahun 2020 tentang Sistem Merit dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat
- Pemerintah Indonesia. (2020). Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 52 Tahun 2020 tentang Sistem Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Barat
- Rustiny, Elly. (2018). Penerapan BLUD dalam Transformasi Lembaga Diklat Menjadi Corporate University. *Majalah Jurnal Inspirasi Edisi Khusus Tahun 2018 (E-Prodising Seminar Nasional "Inovasi Menuju Corporate University"*, BPSDMD Provinsi Jawa Barat
- Suryanto, Adi. (2020). Corporate University : Membangun ASN Profesional dan Berkelas Dunia. Disampaikan pada webinar dalam Rangka Ulang Tahun BPKP Ke-37, pada 28 Mei 2020
- Umar, Masrizal. 2016. Digital Learning Series-Knowledge Management di Era Digital. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/rizal2407/5844b73e6623bd7e0ae4ab1a/digital-learning-series-knowledge-management-di-era-digital>
- Sastrawan, Lalu Sajim. 2020. Dalam Wawancara dengan Lalu Sajim Sastrawan, Koordinator Wilayah IV DPP Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia (APWI). Ketua Tim Pendampingan Analisis Jabatan-Analisis Beban Kerja di Organisasi Perangkat Daerah di Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, pada 28 Oktober 2020
- Wibisana, Bima Haria. 2020. Tetap Produktif di Era New Normal. Disampaikan pada Bincang Online dengan Kepala BKN. 22 Juni 2020 via Zoom Webinar

## **ASN CORPORATE UNIVERSITY (UPAYA AKSELERASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN TERINTEGRASI)**

Agustinus Sulistyoto Tri P. SE., MSi<sup>1)\*</sup>, Ladiatno Samsara, S.IAN<sup>2)</sup>, Madya Putra Yaumil Ahad, S.IP, MSi<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Peneliti Madya, Pimbangkom ASN, LAN

<sup>2)</sup>Peneliti Pertama, Pimbangkom ASN, LAN

<sup>3)</sup>Calon Peneliti, Pimbangkom ASN, LAN

\*agustinussulistyo@gmail.com

### **ABSTRAK**

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini masih terjebak pada pelaksanaan yang konvensional, seremonial, hanya menjadi tanggung jawab unit kepegawaian, tidak melibatkan unit-unit teknis dan tidak terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi (kementerian, lembaga, pemerintah daerah) dan tujuan pembangunan nasional. Permasalahan ini sudah terjadi lama dan perlu dicarikan solusinya supaya setiap organisasi dapat berkinerja maksimal dengan dukungan sumber daya aparatur yang mempunyai kapasitas sehingga tujuan organisasi dan tujuan pembangunan nasional dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Untuk membahas permasalahan digunakan metode deskriptif kualitatif, pengumpulan data dilakukan dengan review pustaka dan kebijakan, *benchmark* dan serangkaian *focus group discussion* dengan pakar. Selanjutnya data diolah dan dianalisis dengan model analisis data interaktif yang terdiri dari empat tahap, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Pembahasan yang dilakukan mengidentifikasi bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil saat ini sudah jauh tertinggal dibandingkan dengan praktik di dunia swasta. Dunia swasta sudah mampu mengidentifikasi kebutuhan kompetensi pegawainya sesuai dengan tuntutan lingkungan strategisnya yang cenderung sering berubah. Mereka mengembangkan model *corporate university* yang dapat mengantisipasi perubahan kebutuhan lingkungan strategis dengan ketersediaan kompetensi pegawainya. Sehingga organisasi selalu siap menghadapi perubahan lingkungan strategis dengan pegawai yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perubahan tersebut. Keberhasilan penerapan model *corporate university* ini berdampak pada kinerja organisasi yang selalu terjaga karena didukung dengan ketersediaan pegawai yang memadai kompetensinya. Keberhasilan di dunia swasta ini menarik untuk diimplementasikan di publik dengan ASN *Corporate University*. Implementasi ASN *Corporate University* dilakukan melalui penyiapan kelembagaan dan tata kelolanya. Dua hal utama yang menjadi prasyarat untuk implementasi ASN *Corporate University*. Dengan ASN *Corporate University*, diharapkan tujuan pembangunan nasional dapat dicapai secara lebih efektif, efisien dengan perencanaan dan penyiapan kompetensi sumber daya manusia aparatur yang terintegrasi.

**Kata kunci:** Aparatur Sipil Negara, pengembangan kompetensi, *corporate university*, tujuan pembangunan nasional.

### **PENDAHULUAN**

Kualitas sumber daya manusia sektor publik sering dianggap kurang bagus. Deputi Bidang Kajian dan Inovasi Manajemen ASN, LAN mengutip data Kementerian PAN-RB dan BKN yang menyebutkan bahwa kualitas dan kinerja ASN masih rendah, demikian juga dengan integritasnya, dan belum adanya budaya kerja yang produktif (Sudrajat, 2019). Data Publikasi Bappenas menjelaskan antara lain:

(1) masih rendahnya kompetensi dan tingkat pendidikan, contoh pegawai di Kementerian Perhubungan, dimana hanya 0,06% pegawai

berpendidikan doctoral, 6,84% pegawai berpendidikan pasca sarjana, dan 29,04% pegawai berpendidikan sarjana dan diploma, sementara sisanya hanya berpendidikan dibawahnya (SLTA, SLTP); (2) masih sedikitnya pegawai spesialis, hanya 10% ASN yang memangku jabatan fungsional (diluar guru dan tenaga medis), (3) tidak sesuai kualitas kualifikasi pegawai dengan karakteristik wilayah, contoh hanya 0,06% pegawai di Kalimantan yang mempunyai latar belakang perminyakan, pertambangan atau geologi yang merupakan kompetensi yang sangat dibutuhkan sesuai kondisi lingkungan atau sumber daya

alam Kalimantan (LAN, 2019). Data tersebut menegaskan bahwa kualifikasi ASN yang ada saat ini belum memenuhi kebutuhan nyata di lapangan. Khususnya untuk melaksanakan pembangunan nasional.

Kondisi yang sama sebenarnya juga dihadapi oleh sektor *private* atau swasta, meskipun dalam konteks yang berbeda. Dimana karena lingkungan strategis dan persaingan yang sangat cepat berubah, perusahaan perlu menyiapkan pegawainya dengan kompetensi yang sesuai. Sehingga perusahaan tetap bisa berkembang, bersaing dan menghasilkan keuntungan maksimal dengan kompetensi yang dimiliki pegawainya. Untuk tujuan tersebut, sektor swasta mengembangkan model *corporate university* (Corpu). Pengembangan konsep Corpu, sebagaimana dijelaskan oleh Kevin Wheller, pada awalnya berkembang di perusahaan-perusahaan di Amerika Serikat seperti McDonald, General Electric, General Motor dan beberapa lainnya (Wheeler, Kevin, & Clegg, 2005). Corpu dalam konteks ini bertujuan untuk menyiapkan SDM dengan kompetensi dan kinerja tinggi yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Harvard Deusto menyatakan bahwa *Corporate University* merupakan salah satu kunci sukses dalam *Talent Management*. *Corporate University* merupakan jembatan antara *talent* dalam organisasi dengan strategi organisasi, didalamnya terdapat strategi yang detil untuk menuju tujuan organisasi. *Corporate University* juga membantu untuk mendukung tercapainya internalisasi budaya organisasi (Review, 2015).

Di Indonesia, model corpu juga sudah dikembangkan, khususnya oleh BUMN dan beberapa Kementerian. Dari laporan kajian ASN Corpu yang dilakukan oleh Pimbangkom ASN-LAN, BUMN yang mengembangkan corpu misalnya PT Telkom, Pertamina, Bank Mandiri, Bank BRI dan lainnya, sementara di Kementerian, misalnya Kemenkeu Corpu (Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN, 2019). Tujuan penerapan model corpu pada prinsipnya adalah mempersiapkan pegawai dengan kompetensi

yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Corpu yang dikembangkan terkait dengan perubahan paradigma dan praktik pengembangan kompetensi pegawai. Dimana pengembangan kompetensi pegawai tidak lagi dilakukan secara konvensional, seremonial, hanya menjadi tanggung jawab unit kepegawaian, tidak melibatkan unit-unit teknis dan tidak terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi dan tujuan pembangunan nasional. Dengan model corpu, pengembangan kompetensi pegawai dilakukan secara komprehensif, terintegrasi dan terencana dan dikaitkan dengan tujuan organisasi dan pembangunan nasional. Dengan model corpu, ternyata BUMN dan Kemenkeu dapat meningkatkan kompetensi pegawainya dan memenuhi tuntutan tugas, fungsi dan kewenangan yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan di beberapa BUMN dan Kementerian (tingkat organisasi/instansional) tersebut tentunya menarik untuk direplikasi, diadopsi dan diadaptasi untuk tingkat nasional. Permasalahan yang dihadapi di tingkat nasional sebagaimana digambarkan didepan, tidak jauh berbeda dengan permasalahan di tingkat instansional. Artikel ini akan membahas bagaimana mengaplikasikan model corpu di tingkat instansional bisa dikembangkan di tingkat nasional (ASN Corpu). Hal-hal apa saja yang bisa diadopsi, diadaptasi dan diinovasi, sehingga bisa menjamin tercapainya tujuan pembangunan nasional dengan ketersediaan sumber daya manusia aparatur yang kompeten.

## METODE

Untuk mengembangkan model ASN Corpu digunakan metode deskriptif kualitatif untuk dapat menjelaskan secara komprehensif data dan informasi yang terkait, pengumpulan data dilakukan dengan melakukan *review* pustaka dan kebijakan yang terkait, *benchmark* praktik corpu di BUMN dan Kementerian Keuangan dan melakukan serangkaian *focus group discussion* dengan pihak terkait. Selanjutnya data dan informasi diolah dan

dianalisis dengan model analisis data interaktif yang terdiri dari empat tahap, yaitu: pengumpulan data (*data collecting*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion and verification*) (Miles, 1992).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Redefinisi *corporate university*

Mark Allen memberikan pengertian *corporate university an educational entity that is a strategic tool designed to assist its parent organization in achieving its mission by conducting activities that cultivate individual and organizational learning, knowledge, and wisdom*"(Allen, 2002).

Definisi secara *textbook* ini selanjutnya diterjemahkan menjadi lebih operasional sesuai konteks organisasi. Misalnya PT Bank Mandiri, mendefinisikan *corpu* dengan istilah Mandiri *Corpu is an educational entity that is a strategic tool designed to assist its parent organization in achieving its mission by conducting activities that cultivate individual and organizational learning, knowledge and wisdom*(University, 2019) . Sementara di Kementerian Keuangan, mengembangkan *corpu* dengan istilah Kemenkeu *Corpu* sebagai strategi mencapai tujuan Kementerian Keuangan melalui sinergi pembelajaran didalam kantor dan diluar kantor, diperkuat dengan menerapkan *knowledge management*. Kemenkeu *Corpu* didesain selaras dengan upaya pencapaian tujuan strategis Kementerian Keuangan (Keuangan, 2019).

Sementara itu, Pimbankom ASN, LAN mendeskripsikan *corpu* pada tingkat nasional atau ASN *Corpu* sebagai entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan K/L/D terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah (Pusat Inovasi Manajemen

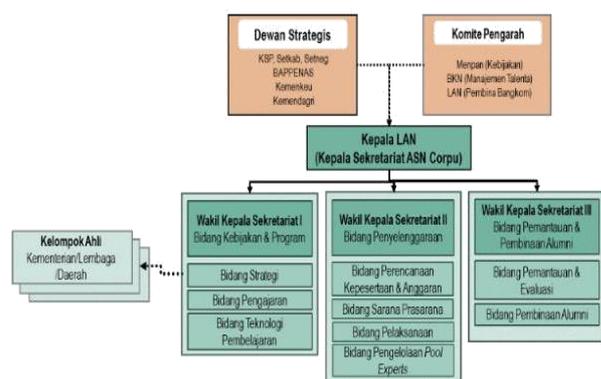
Pengembangan Kompetensi ASN, 2019). Definisi diatas memberikan penekanan bahwa tujuan pembangunan nasional tidak dapat tercapai apabila tidak didukung oleh ASN di semua organisasi (K/L/D), dan ASN tersebut harus mempunyai kompetensi sesuai dengan tuntutan tugas, fungsi dan kewenangan masing-masing organisasi, sehingga semua (baik secara individu maupun organisasi) dapat berkontribusi maksimal dalam upaya pencapaian tujuan pembangunan nasional.

### Kelembagaan ASN *Corpu*

Langkah berikutnya adalah menetapkan *person/institution in charge* sebagai penyelenggara ASN *Corpu*. Dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan PP Nomor 11 Tahun 2017 jo PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS memberikan amanat kepada LAN sebagai lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan untuk melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang. Sehingga *institution in charge* sebagai penyelenggara ASN *Corpu* tingkat nasional sesuai dengan mandat tersebut adalah LAN (Pemerintah Republik Indonesia, n.d.).

Hasil kajian Pimbankom ASN, LAN memberikan rekomendasi berupa alternatif kelembagaan LAN sebagai penyelenggara ASN *Corpu*. Struktur ini tidak akan menambah gemuk struktur *existing* LAN, karena bentuknya *shadow structure* (melekat pada struktur *existing* LAN) (Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN, 2019).

Struktur kelembagaan yang ditawarkan terdiri dari dua *layer*, yaitu diluar ASN *Corpu* dan didalam ASN *Corpu*. Struktur yang diluar terdiri dari Dewan Strategis dan Komite Pengarah, sementara struktur yang didalam terdiri dari Kepala Sekretariat, Wakil Kepala Sekretariat dan Kelompok Keahlian.



Sumber : (Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN, 2019)

Dewan Strategis bertugas memberikan gagasan terkait visi, misi dan tujuan strategis pembangunan nasional (representasi visi, misi dan tujuan strategis Presiden). Dewan Strategis terdiri dari KSP, Setneg, Setkab, Bappenas, Kemenkeu dan Kemendagri. Sementara Komite Pengarah bertugas memberikan pedoman arah kebijakan dalam penyelenggaraan ASN Corpu, mencakup kebijakan pemberdayaan aparatur, kebijakan *talent pool* nasional, dan kebijakan pengembangan kompetensi nasional atau *Human Capital Development Program* (HCDP). Komite Pengarah terdiri dari KemenPAN-RB, BKN dan LAN. Kedua struktur ini pada prinsipnya mengidentifikasi arah tujuan pembangunan nasional dan mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia aparturnya.

Penyelenggara ASN Corpu adalah LAN yang dipimpin oleh Kepala LAN (sebagai Kepala Sekretariat ASN Corpu), bertanggung jawab mengkoordinasikan penyelenggaraan pengembangan kompetensi di ASN Corpu secara menyeluruh mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan sampai pada tahap pemantauan dan evaluasi. Kepala Sekretariat dibantu oleh tiga Wakil Kepala Sekretariat yang membantu penyelenggaraan ASN Corpu. Wakil Kepala Sekretariat I Bidang Kebijakan dan Program bertugas menyusun dokumen HCDP ASN Corpu, terdiri dari tiga bidang, yaitu bidang strategi, bidang pengajaran dan bidang teknologi pembelajaran. Wakil Kepala

Sekretariat II Bidang Penyelenggaraan bertugas mengkoordinasikan dan menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi di ASN Corpu, terdiri dari empat bidang, yaitu bidang perencanaan kepesertaan dan anggaran, bidang sarana prasarana, bidang pelaksanaan serta bidang pengelolaan *pool expert*. Wakil Kepala Sekretariat III Bidang Pemantauan dan Pembinaan Alumni bertugas melaksanakan pemantauan dan pembinaan alumni ASN Corpu, terdiri dari tiga bidang, yaitu bidang pemantauan dan evaluasi dan bidang pembinaan alumni. Sebagaimana dijelaskan di depan bahwa struktur ASN Corpu ini bersifat *shadow structure* sehingga posisi Wakil Kepala Sekretariat ini melekat pada Deputi LAN.

Dalam kelembagaan ASN Corpu juga dikembangkan Kelompok Keahlian, yaitu sekelompok ahli/pakar yang merupakan perwakilan dari K/L/D atau pihak diluar instansi pemerintah yang membantu perumusan kebijakan dan program serta penyelenggaraan ASN Corpu.

### Tata kelola ASN Corpu

Tata Kelola ASN Corpu dibuat untuk memastikan ASN Corpu dapat berjalan secara optimal. Dalam konteks nasional, tata kelola ASN Corpu dilakukan secara lintas organisasi. Secara garis besar, tata kelola ASN Corpu terdiri atas perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan serta evaluasi. Ketiga tahapan ini terintegrasi dalam satu alur.

Aspek perencanaan dilakukan untuk menentukan arah kebijakan pengembangan kompetensi ASN, penyusunan perencanaan strategis pengembangan kompetensi dan penyusunan *Human Capital Development Plan* (HCDP). Keseluruhan kegiatan ditahap perencanaan akan dilakukan oleh Dewan Strategis, Komite Pengarah, Kepala dan Wakil Kepala Sekretariat I Bidang Kebijakan dan Program serta Kelompok Keahlian. Output dari tahap perencanaan adalah HCDP ASN Corpu.

Aspek pelaksanaan mencakup pelaksanaan program pengembangan kompetensi manajerial dan sosio kultural yang diselenggarakan oleh LAN. Sementara

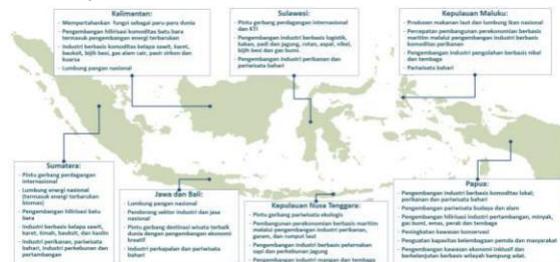
pelaksanaan program pengembangan kompetensi teknis dan fungsional diselenggarakan oleh instansi teknis dan instansi pembina jabatan fungsional berkoordinasi dengan LAN dan pelaksanaannya sejalan dengan dokumen HCDP ASN Corpu.

Selanjutnya aspek pemantauan dan evaluasi dilakukan untuk memastikan terjadinya keselarasan antara program pengembangan kompetensi dengan HCDP dan kebutuhan pembangunan nasional. Pemantauan dan evaluasi dilakukan baik pada perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan kompetensi, serta pembinaan alumni ASN Corpu. Dengan pemantauan dan evaluasi yang menyeluruh, maka dipastikan ketersediaan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional.

### Pengembangan Kompetensi ASN Terintegrasi melalui ASN Corpu

ASN Corpu memiliki tujuan untuk mengintegrasikan pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh organisasi. Khususnya agar sejalan dengan tujuan pencapaian pembangunan nasional.

Hal ini sebagai bagian dari tindak lanjut studi yang dilakukan oleh Bappenas yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi yang dilakukan saat ini belum sejalan dengan pencapaian visi organisasi dan belum mengakomodasi kebutuhan kewilayahan atau sektoral.

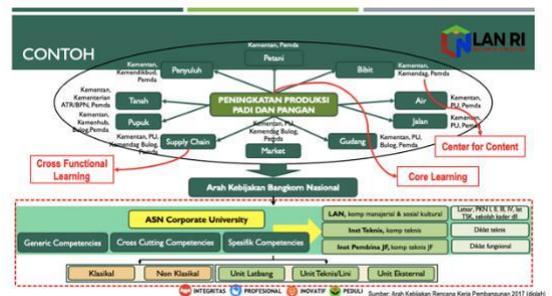


Sumber: (Negara, 2019)

### KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Model pengembangan kompetensi di ASN Corpu diciptakan untuk mengatasi kebutuhan kompetensi secara kewilayahan atau sektoral tersebut. Dalam gambar berikut digambarkan peta isu strategis, sektor yang mesti dikembangkan dan unit organisasi yang mesti dilibatkan.



Sumber: (ASN, 2019)

Contoh kasus, misalnya isu yang akan dibahas dalam ASN Corpu adalah isu peningkatan produksi padi dan pangan. Isu ini akan menjadi tema pengembangan kompetensi yang disebut sebagai *core learning*. *Stakeholders* yang terkait dengan isu tersebut berkolaborasi untuk menentukan sub tema unggulan atau *center of content* dari hulu ke hilir. Misalnya terkait bibit, pupuk, tanah, irigasi, kebijakan dan sebagainya. Penanganan di masing-masing *center of content* menjadi tema-tema pelatihan teknis yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan teknis yang terkait.

Selain sub tema unggulan, perlu diidentifikasi adanya aspek pendukung (*cross functional learning*). Hal ini penting, supaya penanganan isu utama dapat berjalan optimal. *Cross functional learning* dilakukan oleh *stakeholders* yang tidak terkait dengan isu utama. Dalam isu peningkatan produksi padi dan pangan misalnya terkait dengan penyediaan infrastruktur, kejelasan hak lahan dan sebagainya.

- Praktik *corporate university* yang berhasil di sektor *private* (swasta) dapat direplikasi untuk sektor *public* (pemerintahan),

- Perlu dilakukan penyesuaian (adopsi, adaptasi dan inovasi) sesuai dengan kebijakan yang berlaku bagi ASN atau PNS,
- Implementasi ASN Corpu dilakukan dengan dua prasyarat, yaitu kelembagaan dan tata kelola. Peran masing-masing instansi tergambar dalam tata kelola ASN Corpu
- LAN sebagai instansi pemerintah yang diberikan mandat dalam pengembangan kompetensi ASN dapat mengambil peran penuh dalam implementasi ASN Corpu,
- Penambahan peran LAN sebagai koordinator ASN Corpu tidak perlu dilakukan pengembangan atau penambahan struktur LAN, cukup dengan model *shadow structure*.

Untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan ASN Corpu, maka saran yang diberikan sebagai berikut:

- Perlu peran serta semua unit organisasi (baik teknis/lini maupun pendukung) dalam pengembangan kompetensi ASN,
- Perlu peran serta dari semua organisasi (kementerian, lembaga, pemerintah daerah) dalam implementasi ASN Corpu.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Untuk tim Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN, LAN yang terlibat dalam penelitian *ASN Corporate University*, *Tata Kelola dan Instrumentasi Penyelenggaraan* pada tahun 2019.

**Editor** : Agustinus Sulistyono Tri P., dan Seno Hartono.

**Penulis** : Agustinus Sulistyono Tri P., Evi Maya Savira, Renny Savitri, Rusma Dwiyanita, Ichwan Santosa, Nugroho Ario Setiawan, Ladiatno Samsara, Madya Putra Yaumul Ahad, Dedi Cahyadi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, M. (2002). *The Corporate University Handbook : Designing, Managing, and Growing a Successful Program*. AMACOM.
- ASN, P. (2019). *Bahan Paparan Seminar Nasional ASN Corporate University*.
- Keuangan, K. (2019). *Kemenkeu Corpu*.
- LAN. (2019). *Talent Management for National State Apparatus*.
- Miles, M. B. dan A. M. H. diterjemahkan oleh T. R. R. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. UI.
- Negara, L. A. (2019). *Talent Management for National State Apparatus*. 26.
- Pemerintah Republik Indonesia. (n.d.). *Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017*.
- Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN. (2019). *Tata Kelola dan Instrumentasi ASN Corporate University* (Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN (ed.); 1st ed.). Lembaga Administrasi Negara.
- Review, H. D. B. (2015). *Corporate Universities: Aligning People with Strategy*. *Review, Harvard Deusto Business*.
- Sudrajat, A. (2019). *Peran Lembaga Pelatihan di Era 4.0*.
- University, M. (2019). *Mandiri University*.
- Wheeler, Kevin, & Clegg, E. (2005). *The Corporate University Workbook, Launching the 21st Century Learning Organization*. 200.

## SISTEM PEMBELAJARAN ORANG DEWASA SEBAGAI LANGKAH AWAL DALAM IMPLEMENTASI CORPU

Nurhayati

Widyaiswara Ahli Utama Pusdiklat BMKG

[email:noerha04@gmail.com](mailto:noerha04@gmail.com)

### ABSTRAK

Pembelajaran mandiri (*self learning*) merupakan suatu proses dimana seseorang berinisiatif untuk menentukan kebutuhan, tujuan, sarana belajar sampai dengan manfaat pembelajarannya. Tuntutan akan kemandirian di era pandemik global saat ini telah menyebabkan pengalihan dari metode belajar konvensional, tatap muka dalam kelas menjadi sistem belajar mandiri, dengan metode *blended learning* maupun *online* penuh. Beberapa tulisan terdahulu telah membahas transisi moda pembelajaran dari pola satu arah yang berpusatkan pada guru (*teachers-centred*) dengan metode pembelajaran aktif yang memiliki unsur pembelajaran mandiri (Lake, 2001, Biemans dkk, 2016). Salah satu ciri peralihan Lembaga Diklat konvensional menjadi Corpu adalah sistem pembelajaran digital dan metode pembelajaran yang inovatif, berbasis online dan *blended learning*. Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data sekunder dari hasil penilaian mandiri tentang seberapa jauh kesiapan BMKG ditinjau dari sisi atmosfer belajar (*environmental learning*), budaya, teknologi pembelajaran serta dukungan pimpinan. Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis data hasil evaluasi sistem pembelajaran yang telah dilakukan guna menghasilkan beberapa rekomendasi untuk strategi pengembangan CORPU ke depannya.

**Kata kunci:** *self learning*, *online* CORPU

### PENDAHULUAN

Memasuki era industri 4.0 dan *society* 5.0 berbagai tindak adaptasi harus dilakukan termasuk dalam bidang pelatihan dan metode pembelajaran. Seiring dengan global pandemi yang masih berlangsung sampai dengan saat ini, maka sistem pembelajaran secara daring (*online*) merupakan hal yang tak terhindarkan. Dalam dunia pendidikan dikenal sistem pembelajaran *pedagogy* (*teacher-centre*), *andragogy* (*teacher-learner-centre*) dan *heutagogy* (*learner-centre*) umumnya untuk tingkat anak-anak/pemula, orang dewasa, dan pembelajar mandiri (*self study*).

Maraknya trend peralihan Lembaga Pelatihan menjadi Corporate University (CORPU) dewasa ini dilegitimasi dengan turunnya Perpres 17 tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dimana pada Perpres tersebut Kementerian/ Lembaga diwajibkan melaksanakan pengembangan kompetensi melalui sistem pembelajaran

terintegrasi (CORPU) (PP 17 tahun 2020 Pasal 203 ayat 4).

Terdapat banyak literatur terkait Corpu, salah satunya mendefinisikan Corpu sebagai suatu payung strategis untuk mengarahkan dan melatih karyawan, pelanggan, dan supplier untuk mencapai tujuan yang selaras dengan strategi bisnis organisasi (Meister dalam Ramdani, 2018). Pengertian lain tentang Corpu adalah “suatu *engine* strategis organisasi yang mengintegrasikan semua sumber daya, proses dan SDM yang terlibat dalam *learning* organisasi untuk menciptakan performa terbaik melalui peningkatan *knowledge*, *skill* dan (KSA) secara berkelanjutan” (Maria & Kumar, 2016)

Dalam kerangka Corpu sistem pembelajaran 70-20-10 diterapkan sebagai model strategis untuk meningkatkan efektifitas pegawai melalui 70% *self development*, yaitu sistem pembelajaran terintegrasi di unit kerja (praktek kerja, magang, detasering), 20% *social learning* dalam bentuk *coaching*, *mentoring* dan patok banding (*benchmarking*) dan 10%

berupa pembelajaran formal (Hidayat, 2018). Tujuan Corpu adalah mencapai performa organisasi, sehingga materi pelatihan dalam Corpu harus selaras (*link and match*) dengan kinerja organisasi. (Hatmoko dan Suharsono, 2018).

Dalam penerapan CORPU, dituntut transformasi dari metode pembelajaran klasikal yang satu arah dan berpusatkan pada pengajar (pedagogi) menjadi metode pembelajaran orang dewasa (andragogi), dua arah yang melibatkan pengajar dan peserta didik, serta pembelajaran mandiri, dimana peserta menentukan sendiri materi pelatihan yang diperlukan dan akan dipelajarinya (*self-determined learning*). Metode pembelajaran yang terakhir disebut Heutagogy, dimana peran pengajar dan peserta didik karena kedua pihak sama-sama menjadi pembelajar (Sulistya, 2019).

Lima faktor lain yang harus mengalami perubahan dalam suatu lembaga diklat yang akan bertransformasi menjadi corpu meliputi fokus pelatihan, sifat pelayanan, proses pembelajaran, materi pelatihan dan kepemilikan (*ownership*) pembelajaran sebagaimana yang dapat dilihat dalam Tabel 1 di bawah ini.

## HASIL ANALISIS.

Tabel 1 menunjukkan 6 unsur pembelajaran yang harus dirubah dalam upaya meningkatkan strategi organisasi melalui transformasi Pusdiklat menjadi Corporate University (CORPU). Pada unsur metode terdapat tantangan untuk berubah dari metode klasikal (umumnya tatap muka) menjadi metode pembelajaran *blended*, gabungan antara teori dan praktek lapangan, tatap muka dan daring yang lebih melibatkan peserta pelatihan untuk lebih terlibat aktif dalam proses pembelajarannya.

Sistem pembelajaran 70 20 10 dimaknai dengan sistem terintegrasi dimana pembelajar menggunakan sebagian besar waktunya untuk

belajar dari pengalaman (*experiential learning*) langsung terjun ke dunia kerja melakukan praktek kerja dan magang. Pembelajaran sosial berupa pembimbingan dan pendampingan dilakukan melalui interaksi aktif antara pembelajar dengan mentor dan coach nya yang melibatkan pimpinan di unit kerja, atasan langsung atau rekan kerja seniornya (Deakinco dalam Hatmoko dan Suharsono, 2018). Pembelajaran formal yang hanya direkomendasi menempati porsi 10% merupakan pengembangan dan pelatihan konvensional yang biasanya diperoleh dari program-program pelatihan sebelum bertransformasi. Dengan penerapan system ini diharapkan setiap pegawai dalam institusi menjadi pembelajar setiap saat.

## KESIAPAN PUSDIKLAT BMKG BERTRANSFORMASI MENJADI CORPU

Pada bulan Agustus 2020 yang lalu telah dilakukan kajian (*assessment*) internal di lingkungan Pusdiklat BMKG untuk memperoleh hasil penilaian mandiri terhadap model dan metode pembelajaran yang berlangsung selama ini. Hal ini antara lain untuk mengevaluasi sampai seberapa jauh kesiapan BMKG untuk menuju Lembaga Corpu (Internal report, 2020).

Hasil yang ditunjukkan pada tabel 2 menunjukkan kesiapan mencapai lebih dari 60% dari sisi fasilitas dan infrastruktur karena pada kenyataannya Pusdiklat BMKG telah memiliki system LMS (*Learning Management System*) dengan system *Moodle* yang dibangun sejak tahun 2014 dan telah digunakan dalam berbagai jenis pelatihan skala nasional maupun internasional.

Di sisi lain hasil *assessment* menunjukkan lemahnya kesiapan di sisi performa pembelajar (*Learner's Performance*) dan Teknologi Pembelajaran (*Learning Technologist*). Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa

score masing-masing untuk kedua komponen tersebut hanya 2.08 dan 3.76 dari skala 1-10.

**Tabel 1 Transformasi Lembaga Pelatihan menjadi CORPU (sumber: BMKG, 2019)**

UNSUR	Sebelum	Sesudah
FOKUS	Kebutuhan Operasional	Kebutuhan Bisnis Organisasi
PELAYANAN	Reaktif	Proaktif
PROSES	Terfragmentasi per program pelatihan	Terintegrasi, diikuti dengan on the job training (OJT)
METODE	Klasikal (tatap muka)	Blended learning, system 70: 20 :10
MATERI	Pemenuhan kebutuhan individu	Pemenuhan kebutuhan inti organisasi
OWNERSHIP	Lembaga Diklat	Semua lini organisasi

**Tabel 2. Hasil Penilaian Mandiri Pusdiklat BMKG (Sumber WTW, 2020)**

SUMMARY ENTERPRISE LEARNING SYSTEM						
	Group 1	Group 2	Group 3	Group 4	Group 5	AVG
Strategic Fit & Mgt Commitment	6.2	4.2	5.8	5.2	4	5.08
Learning Function / Organization	7.8	5.0	6.2	5.6	5	5.92
Facilities & Infra-structure	7.4	6.2	5.8	6.6	7.2	6.64
Learning Solutions	7.8	4.8	3.8	4.6	5.4	5.28
Learning Technologist	6.2	3.2	1.4	4.2	3.8	3.76
Learners	7.2	5.4	3.4	6.4	7	5.88
Learning Culture	7.6	4.2	4.6	4.4	5	5.16
<b>PROCESS</b>						
Learning Value Chain	7.4	5.0	4.2	4.2	3.8	4.92
<b>OUTPUT</b>						
Learner's Performance	0	2.2	3.4	2.8	2	2.08
<b>FEEDBACK</b>						
System Feedback	7	4.4	3.4	4.2	2.4	4.28

Nilai terendah terdapat pada unsur performa pembelajar (Learner's Performance) yang di dalamnya terdiri dari kuesioner terkait ada/ tidaknya KPI (*Key Performance Index*, indikator performa kunci) hasil pembelajaran dan budaya organisasi, tingkat pengukuran efisiensi, efektifitas program pelatihan, serta system pembelajaran yang selalu diaudit, ditinjau dan di review secara berkala.

Nilai Teknologi pembelajaran (*Learning Technologist*) yang menduduki peringkat terendah ke dua terdiri dari

komponen- komponen proses seleksi dan penempatan, adanya system penghargaan dan sanksi (*reward dan punishment*), program pengembangan dan sertifikasi serta perencanaan mutase dan rotasi pegawai.

Komponen metode pembelajaran sendiri ada di dalam unsur "*Learning Value Chain*" (rantai nilai pembelajaran) terdiri dari 5 komponen yaitu Analisa Kebutuhan Pelatihan, proses untuk mendesain pembelajaran (*ISD, Instructional System Design*), ketrampilan untuk mentransfer semua materi kepada staff,

tim dan unit kerja dan memastikan pengaplikasiannya (*facilitating skill*), pengukuran dampak pembelajaran guna memastikan efektifitas dalam menunjang kinerja organisasi, serta memastikan adanya system administrasi dan infrastuktur penunjang keberlangsungan pelatihan,

Score nilai pada komponen ini mendekati pertengahan (5 dari 10) yang sangat mungkin dapat diartikan kami sudah setengah siap dalam memenuhi tuntutan transformasi menjadi Corpu dalam hal metodologi pembelajaran, jadi tidak harus start awal dari 0 lagi. Nilai ini juga menyiratkan pesan bahwa metode pembelajaran di Pusdiklat BMKG harus terus ditingkatkan ke arah self learning dan self-determined learning, dimana keduanya merupakan system Pembelajaran Orang Dewasa.

## KESIMPULAN

Sistem pembelajaran yang berdasarkan *self-learning* merupakan pembelajaran orang dewasa yang direkomendasikan untuk lembaga diklat dapat bertransformasi menjadi Corpu. Penerapan sistem pembelajaran 70 20 10 yang disyaratkan dalam implementasi corpu juga sarat dengan tuntutan kemandirian siswa/ pembelajar karena 70% waktu pembelajarannya menuntut *self-development learning* (heutagogy) yang akan diisi dengan belajar dari pengalaman, praktek kerja, magang maupun detasering.

Hasil penilaian mandiri terhadap model dan metode pembelajaran Pusdiklat BMKG dalam menyiapkan diri menuju Corpu menunjukkan bahwa proses dalam mata rantai penilaian pembelajaran berada di skala pertengahan yaitu 4.92, artinya bahwa kami tidak harus memulai dari nol dalam hal kesiapan metode pembelajaran sesuai dengan tantangan Corpu.

Rekomendasi ke depan untuk penerapan CORPU BMKG yaitu untuk kita lebih kerap melakukan pembiasaan terhadap system

pembelajaran daring yang lebih menekankan pada pembelajaran mandiri (*self-learning*) terutama dalam situasi pandem saat ini. Selanjutnya perlu dilakukan internalisasi budaya belajar terus menerus ke semua lini dan unit kerja teknis hingga akhirnya kepemilikan organisasi pembelajar menjadi kepemilikan seluruh unit kerja, tidak hanya merupakan tanggung jawab Pusdiklat semata

## DAFTAR PUSTAKA

- Biemans Harm, et.al (2016). *Students' Learning Performance and Transitions in Different Learning Pathways to Higher Vocational Education*. *Vocations and Learning* (2016) 9: 315-332
- Hatmoko A.W dan Suharsono A. (2018) *Kemenkeu Corpu Governance sebagai Patok Banding Jabar Corpu Governance*. Prosiding Seminar Nasional "Inovasi menuju Corporate University" 13 Desember 2018 - BPSDM Provinsi Jawa Barat.
- Hidayat H.U.R. (2018) *BPSDM Prov Jabarsebagai Oraganisasi pembelajar menuju Corporate University*. Prosiding Seminar Nasional "Inovasi menuju Corporate University" 13 Desember 2018 - BPSDM Provinsi Jawa Barat.
- Laporan Pelaksanaan Kajian Model dan Sistem Pelatihan Pusdiklat BMKG* (2020) Laporan Internal.
- Lake, D.A (2001) *Student Performance and Perceptions of a Lecture-based Course Compared With the Same Course Utilizing Group Discussion*. *Physical Teraphy* Vol 81 No 3 March 2001.
- Maria A & Kumar P (2016). *The 7 Fundamentals of Highly Performed Corporate University*. Terbitan Intipesan Pariwara
- Perpres 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Tim BMKG Corpu (2020) *Proposal BMKG Corporate University* (laporan internal)

Ramdani, A.R (2018). *Meluruskan Esensi Corporate University*.  
<https://bumntrack.com/ekonom/meluruskan-esensi-corporate-university>

Sulistya R (2019) *Heutagogi sebagai Pendekatan Pelatihan bagi Guru di Era Revolusi Industri 4.0*. Jurnal Pendidikan dan kebudayaan Vol 4 No 2, Des 2019.

## STRATEGI PENGEMBANGAN APARATUR SIPIL NEGARA YANG BERDAYA SAING GLOBAL MELALUI CORPU UNIVERSITY

**SM. Devina Sanjayani**

Widyaiswara Muda Mahkamah Agung RI

[dsanjayani@gmail.com](mailto:dsanjayani@gmail.com)

### Abstrak

Tantangan dalam pengembangan kompetensi yang berkualitas dapat diwujudkan untuk membentuk Aparatur Sipil Negara (ASN) unggul sebagai modal menuju pemerintahan berkelas dunia, dimana saat ini berpacu dengan gelombang Revolusi Industri 4.0. pandemi covid-19 mengharuskan kita untuk beradaptasi serta mencari terobosan agar pengembangan kompetensi diluar teknis dan manegerial dapat terus berjalan dengan baik.

Strategi yang dilakukan organisasi dalam hal ini Badan Pelatihan Sumber Daya (BPSDM) mengintegrasikan apa yang telah tersedia, yaitu sumber daya, proses bisnis, dan orang-orang terlibat dalam proses pembelajaran untuk mencapai performansi terbaik dan secara terus menerus meningkatkan Knowledge, Skill dan Attitude dari orang-orang yang berada dalam ekosistem Organisasi dengan didukung oleh Pengelolaan Pengetahuan (Knowledge Management), dalam Inovasi di dalam proses kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai sebagai wujud pengembangan kompetensi ASN yang berbasis teknologi, sehingga pendidikan dan pelatihan kepada setiap pegawai akan jauh lebih efisien dibanding metode lama yang lebih lambat.

Corporate Univesity diperlukan untuk menjawab kebutuhan perubahan metode belajar dalam melatih para pegawai agar dapat mengembangkan kompetensi ASN , serta menjalankan tugasnya dengan tepat dan efisien. .Dalam menciptakan metode pembelajaran yang cepat, tepat dan akuntabel, dibutuhkan peran teknologi yang mendukung peran, tugas dan fungsi BPSDM agar berjalan dengan cepat, tepat, efektif, efesien, akuntabel, dan untuk menghasilkan target secara produktif baik dari sisi output maupun outcome.

**Kata kunci** : Strategi pengembangan, berdaya saing dan Corpu University.

### PENDAHULUAN

Dalam pidato Presiden Jokowi dalam Sidang Tahunan MPR-RI, 16 Agustus 2018. *“Membangun manusia Indonesia adalah investasi kita untuk menghadapi masa depan dan melapangkan jalan menuju Indonesia maju. Kita siapkan manusia Indonesia menjadi manusia unggul sejak dalam kandungan sampai tumbuh mandiri, juga meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya”*.

*Urgensi* pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi faktor kunci dalam memenangkan persaingan global, yang membawa konsekuensi semakin ketatnya persaingan ditengah ketidak pastian, langkah strategis ini sudah selayaknya mendapatkan dukungan penuh dari seluruh pemangku kepentingan. Dalam penguatan sumber daya

manusia menuju manusia unggul memiliki korelasi yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja, dalam memenangkan persaingan ditengah perubahan-perubahan yang berlangsung cepat dalam dunia bisnis, ekonomi politik dan budaya, di tengah gejolak ekonomi dunia yang semakin bersaing, Indonesia dituntut untuk tetap konsisten menaikkan angka pertumbuhan ekonomi, guna menjawab masalah peningkatan kesejahteraan rakyat.

*Pada* tahun 2018 Bank Dunia menyebutkan bahwa kualitas SDM Indonesia berada di peringkat 87 dari 157 negara. Sementara itu, di tahun yang sama, *Business World* memaparkan bahwa peringkat daya saing SDM Indonesia berada di ranking 45 dari 63 negara. Peringkat ini masih kalah dari dua negara tetangga yaitu Singapura dan Malaysia yang masing-masing berada di peringkat 13 dan 22.

Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) merilis data statistik Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia per 31 Desember 2018 disebutkan jumlah ASN per 31 Desember 2018 adalah 4.185.503 pegawai dan jumlah total penduduk Indonesia per 30 Juni 2020 sebanyak 268.583.016 jiwa menurut Catatan Sipil (Dukcapil) Semester I 2020.(Kompas.com-12/08/2020), ini menunjukkan cukup tinggi beban keuangan negara dalam belanja pegawai .

Dalam penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, pengelolaan Sumber Daya Manusia menjadi prioritas pemerintah. Dalam UU No. 5/2014 Tentang Aparatur Sipil Negara peran dan fungsi ASN adalah sebagai penyelenggara kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dijalankan berdasarkan asas profesionalisme, proporsional, akuntabel, serta efektif dan efisien sehingga diharapkan peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai tidak hanya didalam negeri saja akan tetapi mampu berdaya saing dalam dunia global.

Permasalahan ASN yang sangat fundamental adalah belum tertatanya kinerja sumber daya manusia aparatur, baik dalam hal kuantitas, kualitas, produktivitas PNS yang masih rendah manajemen sumber daya manusia aparatur belum dilaksanakan secara optimal dalam meningkatkan profesionalisme, organisasi, dipandang menghamburkan uang Negara, kurang disiplin, rendahnya etos kerja, Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang kurang dalam menghadapi era digitalisasi dokumen di era manajemen informasi yang sudah menggunakan basis web (web-based).

Maka dari itu pemerintah harus bisa mempersiapkan dan menciptakan sumber daya manusia yang unggul melalui berbagai cara dan upaya yang efektif dan efisien Dari tantangan tersebut, diharapkan Pemerintah melalui Kementerian dan Lembaga Pemerintah memberikan pengembangan kompetensi yang berkualitas untuk membentuk Aparatur Sipil Negara (ASN) unggul sebagai modal menuju pemerintahan berkelas dunia melalui program

dan kebijakan yang efektif dan efisien, dimana saat ini berpacu dengan gelombang Revolusi Industri 4.0. Apalagi pada masa pandemi covid-19 saat ini yang mengharuskan ASN untuk mampu beradaptasi serta mencari terobosan melalui digitalisasi dan lain sebagainya agar pengembangan kompetensi tidak hanya dalam hal teknis dan manajerial saja, tetapi juga memiliki kompetensi *soft skill* yang dapat terus ditingkatkan untuk mampu melakukan berbagai inovasi dalam Birokrasi dan ASN mampu berdaya saing global.

Kompetensi *soft skill* yang dibutuhkan masa kini adalah agar SDM ASN dapat menghadapi tantangan perubahan diantaranya kemampuan memecahkan masalah kompleks, berpikir kritis, kreatif dan manajemen manusia, kemampuan berkoordinasi, kecerdasan emosional, penilaian dan membuat keputusan, orientasi pelayanan, negosiasi, dan fleksibilitas kognitif juga dibutuhkan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif 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. Sehingga tujuannya mampu mendeskripsikan, menjelaskan, atau merekonstruksi suatu fenomena atau permasalahan, dan nantinya Penelitian ini masih perlu dikembangkan lagi, maka Penulis mengharapakan masukan dari para pembaca.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Strategi yang dilakukan organisasi dengan mengintegrasikan apa yang telah tersedia, yaitu sumber daya, proses bisnis, dan orang-orang terlibat dalam proses pembelajaran untuk mencapai performansi terbaik dan secara terus menerus meningkatkan Knowledge, Skill dan Attitude dari orang-orang yang berada dalam ekosistem Organisasi dengan didukung oleh

Pengelolaan Pengetahuan (Knowledge Management), dalam Inovasi di dalam proses kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai sebagai wujud pengembangan kompetensi ASN yang berbasis teknologi.

Pengertian Pengembangan SDM menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012:88), Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi sebab pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Notoatmodjo (2003:4) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Pengembangan mewakili suatu inventasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai dan menekankan pada peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru dimasa yang akan datang (Siagian, 2007:183).

Pendidikan dan pelatihan ASN merupakan bagian dari metode pengembangan kompetensi pegawai. Pendidikan dan pelatihan sebagaimana disampaikan Notoadmodjo (2003:28) yaitu merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Hak memperoleh pengembangan kompetensi *pun* telah diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) bahwa pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Kemudian Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

juga menyebutkan pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan paling lama 24 (dua puluh empat) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.

Menjadikan ASN yang ideal dan kompetitif di era globalisasi merupakan tuntutan publik dan target yang harus dicapai. Tiga sasaran utama untuk mewujudkan ASN yang unggul di-era Reformasi Birokrasi, yaitu: *Pertama*, Perencanaan ASN, dengan membuka formasi/kualifikasi ASN yang sesuai dengan arah pembangunan nasional serta potensi daerah. *Kedua*, Pengadaan ASN yang transparan, objektif dan *fairness* untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat sekaligus menjaring putra-putri terbaik bangsa. *Ketiga*, Meningkatkan profesionalisme, yakni meningkatkan kompetensi, kualifikasi dan kinerja sebagaimana yang diamanatkan UU ASN.

Implementasi ketiga sasaran ASN unggul harus dilakukan secara simultan agar terwujud ASN Unggul yang memiliki karakteristik berwawasan global, menguasai Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan bahasa, memiliki kemampuan *networking* tinggi dengan kemampuan *skill multitasking* yang proporsional.

Pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan Pembangunan Nasional. Hal ini dapat disadari, oleh karena manusia sebagai subjek dan objek dalam pembangunan. Mengingat hal tersebut, maka pembangunan SDM diarahkan agar benar-benar mampu dan memiliki etos kerja yang produktif, terampil, kreatif, disiplin dan profesional. Disamping itu juga mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menghasilkan ilmu dan teknologi yang inovatif dalam rangka memacu pelaksanaan pembangunan Nasional.

Upaya pengembangan kompetensi pegawai ASN dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Kemudian pengembangan kompetensi harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang dan

digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.

Motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan serta kematangan berpikir yang otomatis dibarengi dengan perubahan moral dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan.

Menurut Andresen, et al., (2003) mengatakan bahwa dalam literatur sumber daya manusia, tren baru dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah membangun *corporate university*. Pemerintah Republik Indonesia berupaya mencoba menerapkan konsep *corporate university* pada organisasi sektor publik atau birokrasi pemerintah. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia juga mendorong transformasi Pendidikan dan Pelatihan (diklat) konvensional menjadi diklat berbasis *human capital management* melalui pengembangan ASN *Corporate University*.

*Human Resource Management* merupakan salah satu pilar *corporate university* yang tidak boleh dianggap mudah, karena di dalamnya berisi pengelolaan sistem manajemen sumber daya manusia pada kementerian atau lembaga. Termasuk di dalamnya adalah pola karier, manajemen talenta, *talent pool*, pengembangan kompetensi, *Training Need Analysis* (TNA) dan sebagainya. Hendaknya *human resource management* harus dilakukan secara menyeluruh melalui sebuah sistem yang terintegrasi antara unit yang satu dengan unit yang lain (*Integrated Human Resources Management System*).

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu sarana dalam memproduksi atau menciptakan, mengelola, dan mendistribusikan sebuah pengetahuan. Peran *Corporate University* melibatkan pendekatan yang digerakkan oleh inisiatif, katalis perubahan manajemen, agen

pengembangan kepemimpinan, instrumen pengembangan bisnis, alat manajemen hubungan pelanggan atau pemasok, dan fasilitas pengembangan karir (Andresen dan Irner, dalam El-Tannir, 2002).

Skema diklat terobosan ini memfungsikan seluruh instansi pemerintah sebagai lembaga pembelajaran dengan mengkombinasikan berbagai sistem pelatihan yang progresif edukatif, seperti *e-learning*, *coaching*, *mentoring* dan *on the job training* (Publikasi Lembaga Administrasi Negara, 2018). *Corporate University* menawarkan keunggulan dalam pembelajaran dimana saja, kapan saja, dan siapa saja melalui proses belajar yang dinamis (Publikasi Kementerian Keuangan, 2016)

Adanya perbaikan kualitas dan metode pendidikan dan pelatihan merupakan bagian integral dari upaya Reformasi Birokrasi bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang tujuannya adalah menciptakan SDM aparatur yang semakin profesional, serta memiliki *mind-set* dan *culture-set* yang mencerminkan integritas dan kinerja yang semakin tinggi (Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010). Sebagaimana diungkapkan oleh Rivai (2009: 213) yang mengatakan bahwa diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan itu biasanya difokuskan pada upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja aparatur, dengan melalui cara menyediakan pembelajaran mengenai keahlian-keahlian yang disesuaikan bidang kerjanya. Selain itu dapat membantu mereka dalam meningkatkan serta memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam kinerja aparatur tersebut.

Tuntutan masyarakat terhadap kinerja BPSDM, dimana BPSDM harus benar-benar bisa hadir ditengah proses meningkatkan kompetensi pegawai dan mampu merespon kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai. Sehingga strategi dibutuhkan dalam pendidikan dan pelatihan kepada setiap pegawai akan jauh lebih efisien dibanding metode lama yang lebih lambat.

Corporate Univesity diperlukan untuk menjawab kebutuhan perubahan metode belajar

dalam melatih para pegawai agar dapat mengembangkan kompetensi ASN, serta menjalankan tugasnya dengan tepat dan efisien. Dalam menciptakan metode pembelajaran yang cepat, tepat dan akuntabel, dibutuhkan peran teknologi yang mendukung peran, tugas dan fungsi BPSDM agar berjalan dengan cepat, tepat, efektif, efisien, akuntabel, dan untuk menghasilkan target secara produktif baik dari sisi output maupun outcome.

Konsep *corporate university* pada birokrasi pemerintah mempunyai maksud dan tujuan pada sektor publik, fokus terakhirnya adalah bagaimana mempertahankan kepercayaan publik dengan memberikan layanan yang luar biasa (Bruny dalam Firdaus, 2017).

Penerapan *Corporate University* pada seluruh kementerian atau lembaga membutuhkan pengelolaan *knowledge management* yang efektif pada program pendidikan dan pelatihan yang berbasis *corporate university*, yang dikelola oleh badan pendidikan dan pelatihan pada setiap kementerian atau lembaga yang tidak didasari oleh *trend* melainkan harus didasarkan pada upaya penyelesaian masalah sumber daya manusia sesuai kebutuhan diklat pada sebuah organisasi melalui belajar yang dinamis yakni melalui *E-learning, Blended learning, Problem Solving, Action Learning, Class Learning, On The Job Training, Culture Change, Internship, Community Of Practice*, dan sebagainya, yang lebih komprehensif melalui integrasi model pembelajaran 10:20:70 dan menggunakan evaluasi sampai dengan level IV (Kirkpatrick). Model pembelajaran 10:20:70 dalam pelatihan merupakan model yang banyak digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan efektivitas dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Pada model pembelajaran ini, dilakukan pendekatan yang berorientasi pada perubahan perilaku yang berdampak pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi yaitu 10% *education* (pembelajaran formal), 20% *social learning* dan 70% *experiential learning* merupakan konseptual framework yang dapat dijadikan model pengembangan *corporate*

*university* pada organisasi sektor publik atau birokrasi pemerintah di Indonesia:

1. *Knowledge management* yang efektif dan efisien, artinya *corporate university* mampu menggandeng semua unsur pelatihan seperti lembaga diklat, lembaga penelitian, lembaga pendidikan, institut kepemimpinan dan bahkan bekerjasama dengan organisasi eksternal dalam menerapkan konsep *corporate university*.
2. *Learning Strategy Governance*, konsep ini membutuhkan *ownership* dari seluruh pimpinan lembaga. Merupakan penggerak dari proses berjalannya *corporate university* berupa struktur tata kelola yang ditetapkan oleh pimpinan untuk menjalankan proses bisnis *corporate university*, kemudian melibatkan seluruh *stakeholder corporate university*.
3. *Learning Infrastructure* merupakan pilar *corporate university* yang di dalamnya berisi infrastruktur dalam mendukung pembelajaran pada *learning focus*.
4. *Learning Fokus* pada konsep *corporate university* memfasilitasi pengembangan kemitraan dengan lembaga pembelajaran kelas dunia untuk memberikan intervensi pembelajaran dalam organisasi dan akan menjadi sangat penting. Kerjasama lintas sektoral dalam peningkatan kapasitas sumber daya manusia menjadi sangat terbuka.

Pelatihan efektif adalah upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan sehingga peserta pelatihan menerima dan melakukan latihan tersebut pada saat melakukan pekerjaannya. Pelatihan harus mempelajari keterampilan atau teknik-teknik khusus yang dapat didemonstrasikan dan diobservasi di tempat tugasnya. Penekanan pelatihan adalah pada peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas saat ini. Tanggung jawab pendidikan dan pelatihan dalam organisasi berada pada seluruh komponen organisasi pimpinan organisasi memiliki tanggung jawab atas penyampaian-

penyampaian kebijakan umum dan prosedur-prosedur yang dibutuhkan dalam menerapkan program-program pelatihan, melakukan pengendalian administrative terhadap pelaksanaan program pelatihan.

Dan, sebelum menerapkan ASN *Corporate University*, terlebih dahulu harus dilakukan identifikasi masalah sumber daya manusia beserta tujuan utama atau *core bussiness* organisasi. Apalagi ketika hal tersebut diterapkan pada kementerian atau lembaga negara yang memiliki karakteristik dan tugas pokok fungsi yang beragam. Sehingga konsep ASN *corporate university* tidak dapat digeneralisir secara menyeluruh untuk semua lini organisasi pemerintah atau organisasi sektor publik di Indonesia.

## KESIMPULAN

Penerapan *Corporate University* oleh badan pendidikan dan pelatihan di seluruh kementerian atau lembaga membutuhkan usaha ekstra dan waktu yang panjang, sehingga dapat dimulai dari pengelolaan *knowledge management* yang efektif pada program pendidikan dan pelatihan yang berbasis *corporate university*,

Transformasi pendidikan dan pelatihan konvensional dengan pendidikan dan pelatihan berbasis *corporate university* yang dilakukan melalui metode *E-learning*, *Blended learning*, *Problem Solving*, *Action Learning*, *Class Learning*, *On The Job Training*, *Culture Change*, *Internship*, *Community Of Practice*, melalui metode yang lebih komprehensif melalui integrasi model pembelajaran 10:20:70 dan menggunakan sampai dengan level IV (Kirkpatrick) yaitu 10% *education* (pembelajaran formal), 20% *social learning* dan 70% *experiential learning* yang adalah konseptual framework yang dapat dijadikan model pengembangan *corporate university* pada organisasi sektor publik atau birokrasi pemerintah di Indonesia.

Model pelatihan ini banyak digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan efektivitas

dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan pendekatan yang berorientasi pada perubahan perilaku yang berdampak pada kinerja pegawai, hal ini dikarenakan belum ada konsep atau model yang paten mengenai *corporate university* pada organisasi sektor publik. Hal tersebut dikarenakan adanya karakteristik dan *core bussines* yang berbeda-beda pada setiap kementerian atau lembaga pemerintah.

Dengan demikian, akan terwujud suatu siklus pengembangan pegawai yang berkelanjutan (*sustainable*) dan dinamis untuk menghadapi dan mengadaptasi terhadap lingkungan kerja strategis yang sangat dinamis. Komitmen yang tinggi terhadap pengembangan pegawai, baik pada pengembangan kualitas pegawai melalui pendekatan *on the job training* dan melalui pendekatan *off the job training* maupun pengembangan karier pegawainya, termasuk dukungan moril dan dukungan anggaran yang memadai.

## SARAN

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi bidang SDM berbasis *core bussines organization* dapat dilakukan dengan pendekatan *human capital* yang menempatkan sumberdaya manusia aparatur sebagai investasi jangka panjang suatu organisasi. Pada *corporate university* di organisasi pemerintah, *Knowledge management*, *Learning Strategy Governance*, *Learning Infrastructure*, *Learning Fokus* menjadi titik sentral dan proses yang paling penting dalam menciptakan, mengolah, dan mendistribusikan sebuah pengetahuan melalui metode-metode pembelajaran berbasis teknologi digital yang memfungsikan seluruh instansi pemerintah sebagai lembaga pembelajaran dengan mengkombinasikan berbagai sistem pelatihan secara progresif edukatif yang selanjutnya akan diterapkan pada *learning organization focus* yaitu *school*, *collage*, *academy* di setiap kementerian atau lembaga pemerintah.

Dalam Penelitian penulis melakukan studi konseptual dengan menggunakan pendekatan studi literatur yang sarat dengan keterbatasan data

di lapangan. Uji model juga merupakan hal yang belum dilakukan, sehingga peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini. Kritik dan saran yang bersifat

#### DAFTAR PUSTAKA:

- Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Mahasatya,
- Notoadmodjo, Soekidjo. (2003). Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Andresen, et al., (2003) mengatakan bahwa dalam literatur sumber daya manusia, Andresen, et al., (2003) dalam literatur sumber daya manusia.
- Bruny dalam Firdaus, (2017)kepercayaan publik dengan memberikan layanan yang luar biasa
- Rivai (2009: 213) pendidikan dan pelatihan
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010).
- Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Menuju Pemerintahan Kelas Dunia
- Jurnal ASN Corporate University". (<http://lan.go.id/Id/Berita-Lan/Menuju-Birokrasi-Kelas-Dunia-Kemenpanrb-dan-Lan-Siapkan-Asn-Corporate-University>, diakses 10 Maret 2019)
- Jurnal ASN CORPORATE UNIVERSITY: SEBUAH KONSEP PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PADA ERA DISRUPTIF, Nike Mutiara Fauziah<sup>1</sup> dan Andri Wahyu Prasetyo<sup>2</sup>. Jurusan Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Tidar<sup>1</sup>

membangun dari para pembaca merupakan beberapa hal yang kami harapkan dalam upaya perbaikan dan pengembangan tulisan ini secara praktek maupun konseptual.

Jurnal Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (Stain) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan, Irwan Fathurrochman .

Kompas.com dengan judul "Data Kependudukan 2020: Penduduk Indonesia 268.583.016 Jiwa", Klik untuk baca: <https://nasional.kompas.com/read/2020/08/12/15261351/data-kependudukan-2020-penduduk-indonesia-268583016-jiwa?page=all>.

[https://www.setneg.go.id/baca/index/pembangunan\\_sumber\\_daya\\_manusia\\_sdm\\_menuju\\_indonesia\\_unggul](https://www.setneg.go.id/baca/index/pembangunan_sumber_daya_manusia_sdm_menuju_indonesia_unggul)

<https://mediaindonesia.com/read/detail/324354-kebijakan-pengembangan-kompetensi-asn-di-era-new-normal>

<http://www.halloriau.com/read-otonomi-98839-2017-12-19-opini-pengembangan-kompetensi-asn-dilaksanakan-dalam-dua-bentuk-pendidikan-danatau-pelatihan.html>

<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/tingkatkan-kompetensi-asn-untuk-akselerasi-kualitas-pelayanan-publik>

<https://bkpsdm.bulelengkab.go.id/artikel/kompetensi-pns-apa-mengapa-dan-bagaimana>

Lembaga Administrasi Negara. 2018. "Menuju Birokrasi Kelas Dunia, Kemenpan Rb dan LAN.

Corporate University menawarkan keunggulan dalam pembelajaran dimana saja, kapan saja, dan siapa saja melalui proses belajar yang dinamis

Kementerian Keuangan, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan. (2016). Kemenkeu Corporate University: Belajar Tanpa Batas, Kinerja Berkualitas. *Rapat Koordinasi BPPK*.

Prosiding Seminar Nasional

*'Peran Corporate University dalam Pengembangan Kompetensi Menuju SDM Berdaya Saing Global'*

14-15 Oktober 2020, Pusdiklat BMKG

---



**BMKG**

PEMBANGUNAN *KNOWLEDGE*  
*MANAGEMENT*

## **PERPADUAN *QUALITY MANAGEMENT* DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DALAM USAHA PENINGKATAN KUALITAS INFORMASI MKG**

Oleh :

**URIP HARYOKO**

Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (Perekayasa Ahli Utama/Puslitbang)

Korespondensi : urip.haryoko@bmgk.go.id

### **ABSTRAK**

*Quality Majagement* (QM) dan *Knowledge Management* (KM) mempunyai kesamaan dalam hal memanfaatkan informasi, pengetahuan dan orang-orang sebagai input utamanya; dan pengetahuan terapan dan modal intelektual sebagai output yang diinginkan. Namun demikian, fokus dan strategi keduanya sangat berbeda. QM mengandalkan kualitas proses dalam mencapai kepuasan pelanggan, sedangkan KM menganggap bahwa pengetahuan sebagai sumber keunggulan kompetitif. Keduanya mempunyai tujuan akhir yang sama yaitu terciptanya peningkatan kualitas dan efisiensi dalam pengambilan keputusan. Dalam kerangka peningkatan kualitas informasi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (MKG), QM dan KM dapat dipadukan menjadi satu alat yang handal. KM mengelola *explicit knowledge* dan *tacit knowledge* menjadi kekuatan utama dalam proses bisnis penyediaan informasi MKG sejak dari pengamatan data, pengiriman data, pengumpulan data, pengolahan data dan sampai pembuatan informasi. Di sisi lain, QM menjaga jaminan kualitas pada setiap simpul proses bisnis agar informasi yang dihasilkan mencapai kualitas yang telah ditentukan. Pada setiap simpul proses bisnis penyediaan informasi MKG tidak akan lepas dari faktor penentu yaitu sumber daya manusia (SDM). Dalam QM, SDM ditekankan pada peningkatan kualitas dalam menjalankan prosedur secara ketat dan dalam implementasi *Quality Majagement System* (QMS) memerlukan keterlibatan SDM yang terlatih. Sedangkan dalam KM, menitikberatkan pada peningkatan SDM berdasarkan sumber pengetahuan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif. QM telah menetapkan serangkaian langkah-langkah praktis yang terbaik dalam bentuk prosedur tetap dan menentukan hal-hal yang harus dihindari (*pitfalls*), sehingga KM dapat mengambil keuntungan besar dari pengalaman QM sebagai sumber pengetahuan. Pada paper ini dibahas kesamaan dan perbedaan KM dan QM serta memadukan keduanya dalam rangka untuk meningkatkan kualitas informasi MKG yang cepat, tepat dan akurat. Pengumpulan data dilakukan dengan mengirimkan kuesioner secara online kepada Unit Kerja Eselon-2 dan UPT BMKG, dan 325 responden telah memberikan jawaban. Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa QM dan KM mempunyai hubungan timbal balik, QM mempengaruhi peningkatan kinerja dan KM belum secara signifikan mampu meningkatkan kinerja organisasi.

**Kata kunci** : *Knowledge Management, Quality Management, Knowledge Management System, Quality Management System*, keunggulan kompetitif

### **PENDAHULUAN**

Tuntutan masyarakat terhadap informasi meteorologi, klimatologi dan geofisika (MKG) semakin tinggi sejalan dengan kemajuan teknologi informasi dan meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya informasi MKG dalam mitigasi bencana alam. BMKG melalui Renstra 2020-2024 menekankan pentingnya

peningkatan kualitas informasi MKG dengan target tingkat akurasi mencapai 90% di tahun 2024. Untuk merealisasikan akurasi tersebut, BMKG segera akan menerapkan Sistem Manajemen Kualitas (QMS) dan Sistem Manajemen Pengetahuan (KMS). Dalam penelitian ini akan dibahas kesamaan dan perbedaan antara KM dan QM serta bagaimana

memadukan keduanya dalam rangka untuk meningkatkan kualitas informasi MKG yang cepat, tepat dan akurat.

Manajemen kualitas (QM) dan manajemen pengetahuan (KM) merupakan faktor yang memengaruhi kinerja sebuah organisasi. QM dan KM dapat memainkan peran yang sangat penting dalam kemajuan manajemen masa kini. Di satu sisi, manajemen pengetahuan telah diakui dapat menyebarkan inovasi dengan cara menciptakan, menyimpan, mentransfer dan menerapkan pengetahuan, dan di sisi lain penerapan manajemen kualitas ditujukan sebagai salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi inovasi atau kinerja (Honarpour et al, 2012).

Studi yang dilakukan (Honarpour et al, 2012), QM dan TM mempunyai hubungan yang positif terhadap inovasi atau performance sebuah organisasi. Diungkapkan bahwa dengan menggunakan QM dan KM sebagai prediktor dalam melihat performance, 50% variasi dapat dijelaskan oleh QM dan KM, sehingga dapat dikatakan bahwa sebab akibat timbal balik dari QM dan KM mempunyai efek sinergitas. Interaksi timbal balik antara QM dan KM dapat berdampak sangat signifikan terhadap inovasi atau kinerja.

Dalam penelitian ini dibahas kesamaan antara KM dan QM dan bagaimana memadukan keduanya dalam rangka untuk meningkatkan kualitas informasi MKG yang cepat, tepat dan akurat. Sebagai bahan analisis dikumpulkan data survei mengenai KM, QM dan kinerja di setiap Unit Kerja baik di Pusat maupun di daerah melalui kuesioner yang diisi secara online menggunakan Google Form.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### ***Quality Management dan Knowledge Management***

QM merupakan kegiatan yang terkoordinasi untuk mengarahkan dan mengendalikan suatu organisasi berkaitan dengan mutu, termasuk di dalamnya adanya tindakan mengawasi semua

kegiatan dan tugas yang diperlukan untuk mempertahankan tingkat keunggulan yang diinginkan. Sedangkan QMS adalah alat manajemen yang terdiri dari seperangkat aturan untuk mengarahkan dan mengendalikan organisasi terkait dengan kualitas, dalam rangka membangun kebijakan dan sasaran serta dalam mencapai sasaran tersebut. QMS terdiri dari seperangkat aturan (prosedur) yang diputuskan untuk diikuti organisasi dalam rangka mencapai tujuannya terkait dengan kualitas produknya.

Menurut Darmita et al, 2015, dikatakan bahwa “Manajemen mutu atau yang dikenal dengan total quality management (TQM) merupakan salah satu pendekatan organisasi yang dipusatkan pada kualitas secara terpadu dengan menyertakan partisipasi seluruh anggota organisasi, sehingga dapat tercapai kesuksesan jangka panjang bagi kepuasan pelanggan dan keuntungan bagi semua anggota organisasi dan masyarakat”. Dalam konsep ini menjelaskan bahwa untuk mencapai tujuan memperoleh kualitas yang ditargetkan harus melibatkan semua unsur yang ada di dalam organisasi, dalam hal ini BMKG sebagai organisasi induk.

Sistem Manajemen Mutu (QMS) adalah alat bisnis yang digunakan oleh organisasi untuk mencapai efisiensi dan efektivitas, dan meningkatkan interaksi antara Badan dengan pelanggan. Akhir-akhir ini QMS menjadi perhatian National Meteorological and Hydrological Services (NMHS) di seluruh dunia. Secara tradisional NMHS didirikan sebagai organisasi nirlaba berbasis pemerintah, dan NHMS merasa enggan untuk mengimplementasikan perkembangan teknologi yang berasal dari lingkungan bisnis sehingga akibatnya hanya sejumlah kecil NMHS menerapkan tata kelola organisasi komersial. Namun demikian, situasi ini dapat saja berubah, karena mulai banyak NMHS yang menerapkan atau berusaha untuk mengimplementasikan QMS ISO 9001 untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan (WMO, 2004).

Tujuan utama dari sebuah QMS adalah untuk mendorong dan mendukung peningkatan berkelanjutan dari kualitas layanan dan produk

yang disampaikan. QMS terdiri dari seperangkat aturan (prosedur) yang diputuskan bersama yang harus diikuti oleh organisasi untuk mencapai tujuannya terkait dengan kualitas produknya. Sistem seperti itu mengandung aturan mengenai manajemen umum organisasi dan membuat referensi prosedur teknis yang harus diikuti, kendali mutu yang dilakukan pada produk atau layanan dan tindakan yang harus diambil jika produk atau layanan tidak memenuhi spesifikasi yang diminta. Untuk memastikan tercapainya tujuan kualitas, sangatlah penting menggunakan prosedur yang jelas dan tidak ambigu pada setiap tugas tertentu (WMO No. 1100, 2017).

Dalam pelaksanaannya diperlukan prinsip-prinsip manajemen mutu yang fundamental mengenai, norma, aturan dan nilai-nilai yang diterima dan dapat digunakan sebagai dasar untuk manajemen mutu. Pada umumnya prinsip-prinsip ini dapat digunakan oleh manajemen sebagai suatu kerangka kerja (framework) yang membimbing organisasi pada peningkatan kinerja. Sampai saat ini ada 7 prinsip manajemen mutu, yaitu 1) fokus pada pelanggan 2) kepemimpinan (*leadership*) 3) keterlibatan semua pihak 4) pendekatan proses 5) perbaikan terus menerus 6) pengambilan keputusan berbasis bukti dan 7) manajemen hubungan.

Di BMKG, QMS akan diimplementasikan pada tahun 2021, dan saat ini sedang disiapkan Kerangka Kerja sistem Manajemen Mutu Data dan Informasi MKG sebagai dasar implementasi QMS. Disamping itu sedang disiapkan perangkat hukum berupa Peraturan Kepala BMKG tentang Implementasi QMS yang didukung dengan struktur organisasinya. Sebagai kekuatan dalam implementasi QMS di BMKG, telah ditandatangani sebuah pernyataan komitmen oleh seluruh Pimpinan BMKG baik Pusat maupun Daerah. Bersamaan dengan implementasi QMS tersebut, BMKG melalui Pusat Pendidikan dan Pelatihan sedang membangun *Corporate University* yang salah satu komponennya adalah

mengimplementasikan manajemen pengetahuan (KM).

Menurut Darmita et al. (2015), dikatakan bahwa “Manajemen pengetahuan yang sering dikenal dengan *knowledge management* (KM) merupakan tindakan sistematis untuk mengidentifikasi, mendokumentasikan, dan mendistribusikan segenap pengetahuan yang relevan kepada setiap anggota organisasi dengan tujuan meningkatkan daya saing dan peningkatan kinerja organisasi”.

Manajemen pengetahuan telah diakui sebagai alat yang penting dalam mencapai kinerja organisasi dan sejauh ini banyak organisasi mewajibkan untuk menerapkannya, meskipun hanya sedikit penelitian yang telah dilakukan untuk menilai tingkat di mana manajemen pengetahuan dapat meningkatkan kinerja organisasi (Alshatnawi et al, 2018). Selanjutnya Bose (2004) dalam Alshatnawi et al. (2018) menyatakan bahwa bahwa pimpinan sebuah organisasi memainkan peran kunci dalam memastikan efektivitas KM. Oleh karena itu, sangat penting bagi mereka untuk secara efektif memahami hakikat pengetahuan dan kegiatan pengembangan pengetahuan mulai dari mengelola, mengukur dan memperluas nilai KM hingga memberikan nilai tambah yang nyata bagi organisasi mereka.

KMS adalah perangkat yang digunakan dalam proses menangkap keahlian kolektif sebuah lembaga dimana pun berada seperti di dalam database, di atas kertas, atau di kepala orang - dan mendistribusikannya ke mana pun agar dapat membantu dalam menghasilkan output yang terbaik.

### ***Kesamaan Quality Management dan Knowledge Management***

Dalam tulisan Ribiere dan Khorramshahgol (2004), dinyatakan bahwa ada banyak kesamaan antara penerapan QM dan penerapan KM. Selain itu, ada juga persamaan dalam praktik QM dan KM. Oleh karena itu, direkomendasikan bahwa

hasil implementasi QM dan praktik QM harus dimanfaatkan dalam penerapan dan praktik KM. Kesamaan TQM dan KM tercantum meliputi :

1. QM dan KM sama-sama bertujuan untuk merubah budaya
2. Sukses tidaknya QM dan KM sangat tergantung pada dukungan pimpinan organisasi
3. QM dan KM sama-sama memerlukan perubahan struktural
4. QM dan KM berorientasi pada kepuasan pelanggan (pelanggan internal dan eksternal)
5. *Return of Investmen* (ROI) dari implementasi QM dan KM sulit diukur
6. QM dan KM sama-sama memerlukan *champion* untuk menjamin kesuksesan
7. QM dan KM keduanya memerlukan program training
8. QM dan KM, keduanya harus mendukung misi organisasi dan termasuk strategi dan tujuan jangka panjang.
9. Keduanya memiliki pedoman implementasi yang luas (abstrak dan umum) yang dapat berakhir dengan kegagalan
10. Beberapa organisasi telah menerapkan QM dan KM sebelum menjadi disiplin dan mendapat banyak perhatian.

Selanjutnya disimpulkan bahwa QM dan KM teridentifikasi mempunyai persamaan dan ykeduanga dapat diintegrasikan satu sama lain. Penerapan QM secara matang yang telah menerapkan prosedur kualitas dan adanya perangkat (*pitfall*) yang handal dapat digunakan sebagai pengalaman yang berguna dalam menerapkan KM. Dalam kerangka kerja QM, dapat ditambahkan pentingnya KM dalam mencapai keunggulan organisasi. QM dan KM mempunyai hubungan yang timbak baik, sehingga kedua disiplin ilmu tersebut akan saling menguntungkan.

## METODOLOGI

### Data

Dalam penelitian ini para Kepala Unit Kerja Eselon 2 di Pusat dan Kepala Unit Pelaksana Tugas (UPT) Daerah serta pejabat struktural dan fungsional lainnya sebanyak 325 orang telah berpartisipasi dalam mengisi kuesioner melalui Google Form. Kuesioner disusun menggunakan tiga konsep yaitu konsep QM, KM dan *Organization Performance* (OP). Masing-masing konsep terdiri dari beberapa elemen sebagai berikut, dan setiap elemen terdiri dari beberapa item.

1. QM terdiri dari 5 (lima) elemen yaitu komitmen pimpinan (QKP), fokus pada pelanggan (QFP), perencanaan strategis jangka panjang (QPS), pendidikan dan pelatihan (QPP) dan Fokus pada proses (QFS).
2. KM terdiri dari 5 (lima) elemen yaitu pengumpulan pengetahuan (KPP), identifikasi pengetahuan (KIP), penyimpanan pengetahuan (KPH), berbagi pengetahuan (KBP) dan penerapan pengetahuan (KNP)
3. OP (kinerja organisasi) terdiri satu elemen yaitu kepuasan pelanggan (OKP)

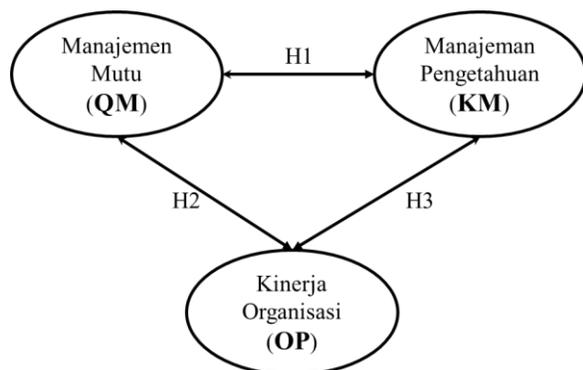
Setiap item dalam survei diklasifikasikan dalam 5 skala Likert. Berdasarkan pada persepsi responden terhadap implementasi QM dan KM serta kinerja organisasi, para responden diminta untuk memilih skala 1 sampai 5 (5: sangat setuju, 4 : setuju, 3 : netral, 2 : tidak setuju dan 1 : sangat tidak setuju).

### Metoda Analysis

Pada tahap awal dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data yang dikumpulkan sebanyak 325 jawaban dari responden. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid dan tidaknya suatu data (kuesioner) (Ghozali, 2009). Uji ini menggunakan statistik korelasi *Bivariate Pearson* diantara elemen terhadap totalnya. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk

mengukur apakah data yang dikumpulkan dari kuesioner handal, stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Statistik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach's Alpha. Data dikatakan reliabel jika statistik Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7.

Pengaruh integrasi atau perpaduan QM dan KM terhadap OP dapat dilihat pada gambar 1. Panah dua arah menunjukkan hubungan dua arah antara QM dan KM, sedangkan panah satu arah merupakan pengaruh QM terhadap OP dan pengaruh KM terhadap OP. Hubungan timbal balik dan hubungan sebab akibat tersebut dianalisis menggunakan software SPSS-AMOS dengan metoda *Structural Equation Modelling* (SEM) (Loke et al., 2011). SEM digunakan untuk menguji secara empiris terhadap integrasi model secara teoritis seperti pada gambar 1.



Gambar 1. Bagan penelitian

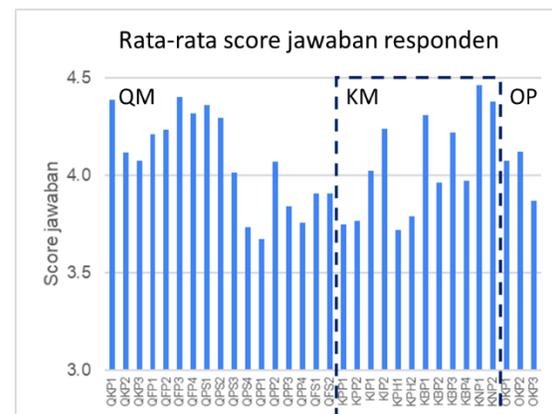
QM dan KM mempunyai hubungan timbal balik atau saling mempengaruhi (Ribiere dan Khorramshahgol, 2004). Untuk menguji digunakan hipotesis **H1 : QM dan KM mempunyai hubungan timbal balik**, dilihat dari kovarian dan korelasi dari keduanya. Hipotesis kedua adalah manajemen kualitas yang sudah dilaksanakan dengan baik dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Lakhali et al., 2006), **H2 : QM mempengaruhi kinerja sebuah organisasi (OP)**. Hipotesis ketiga adalah bahwa manajemen pengetahuan dalam sebuah organisasi merupakan

kekuatan agar organisasi dapat bertahan dan meningkat (Housel, 2001), sehingga dihipotesiskan **H3 : KM mempengaruhi kinerja organisasi (OP)**.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Score jawaban responden

Umumnya jawaban responden adalah menyatakan netral sampai setuju, walaupun ada pula yang menyatakan sangat setuju. Jawaban untuk elemen QM umumnya setuju sampai setuju sekali, sedangkan jawaban elemen KM masih netral sampai setuju. Jawaban elemen OP umumnya setuju sampai setuju sekali, namun jawaban elemen OKP3 (Tidak ada keluhan terhadap informasi MKG yang disampaikan ke pelanggan) adalah netral sampai setuju (gambar 2)



Gambar 2. Rata-rata score jawaban responden

### Uji validitas dan reliabilitas data

Tabel 1 adalah korelasi data setiap item terhadap nilai totalnya. Semua nilai korelasi Pearson signifikan pada  $\alpha = 1\%$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang dikumpulkan dari 325 kuesioner telah valid. Sedangkan pada Tabel 2 adalah statistik Cronbach's Alpha untuk setiap elemen dan dapat dilihat bahwa semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data dari kuesioner sudah reliabel.

Tabel 1. Korelasi Pearson setiap item terhadap totalnya

Item	Korelasi	Item	Korelasi	Item	Korelasi
QKP1	.585**	QPP1	.755**	KPH2	.705**
QKP2	.681**	QPP2	.763**	KBP1	.597**
QKP3	.721**	QPP3	.719**	KBP2	.699**
QFP1	.691**	QPP4	.695**	KBP3	.654**
QFP2	.711**	QFS1	.637**	KBP4	.696**
QFP3	.677**	QFS2	.653**	KNP1	.507**
QFP4	.696**	KPP1	.717**	KNP2	.492**
QPS1	.665**	KPP2	.739**	OKP1	.634**
QPS2	.686**	KIP1	.745**	OKP2	.674**
QPS3	.752**	KIP2	.647**	OKP3	.537**
QPS4	.720**	KPH1	.668**		

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 2. Nilai statistik Cronbach's Alpha

Elemen	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Uji
QKP	3	0.826	>0.7
QFP	4	0.887	>0.7
QPS	4	0.847	>0.7
QPP	4	0.869	>0.7
QFS	2	0.747	>0.7
KPP	2	0.889	>0.7
KIP	2	0.738	>0.7
KPH	2	0.821	>0.7
KBP	4	0.856	>0.7
KNP	2	0.868	>0.7
OKP	3	0.820	>0.7
Keseluruhan	32	0.960	>0.7

### Model Struktural

Melalui metoda SEM dihitung beberapa koefisien jalur untuk mengetahui hubungan antara QM, KM dan OP sebagaimana tertuang pada gambar 1. Software SPSS-AMOS dapat menghitung banyak sekali statistik, namun untuk analisis pada penelitian ini dipilih beberapa koefisien yang berhubungan dengan indeks kesesuaian ganda (*multiple fit*), yaitu statistik *Chi-Square* ( $\chi^2$ ) dengan *degrees of freedom* df, *Goodness of Fit Index* (GFI) dan statistik *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), *Comparatif Fit Indeks* (CFI), dan *Norm Fit Index* (NFI).

Hasil pengolahan SEM tertuang pada Tabel 3. Kolom keterangan menyatakan nilai yang harus dipenuhi sebagai dasar atau kecukupan alasan untuk menyatakan bahwa model memiliki kesesuaian.

Jika dilihat pada statistik pada tabel 3, hanya nilai RMSEA yang masih cukup besar, sedangkan statistik lainnya mendekati nilai yang dipersyaratkan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa model struktural sesuai (memenuhi kecocokan).

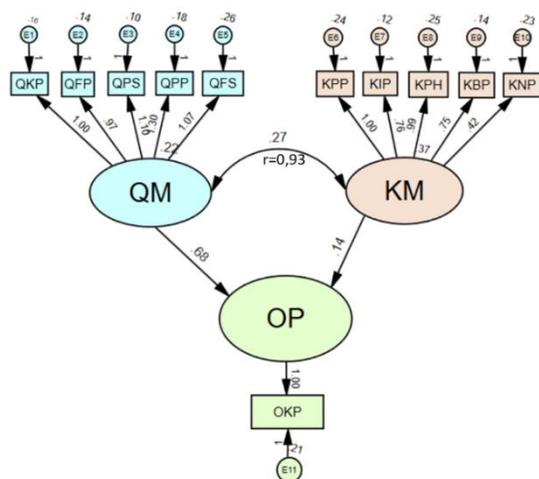
### Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis H1, H2 dan H3 digunakan analisis statistik pada gambar 3. Nilai kovarian antara QM dan KM adalah 0,27 ( $p < 0.01$ ) dan korelasi sebesar 0,93 ( $p < 0.01$ ).

Tabel 3. Statistik hasil analisis SEM

Statistik	Nilai	Keterangan*
Chi-square	284,343 (df = 42, p = .000)	p < 0,05
Goodness of Fit Index (GFI)	0,846	GFI to 1.00 indicates better fit
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0,134	0.05 to 0.08
Comparative Fit Index (CFI)	0,892	CFI >= 0,9
Norm Fit Index (NFI)	0,877	NFI >= 0,9

\* : (Sarwono, ...)



Gambar 3. Hasil analisis jalur

Statistik ini menunjukkan bahwa kovarian dan korelasi tidak nol atau sangat signifikan pada hipotesis **H1**, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara QM dan KM mempunyai hubungan timbal balik yang sangat erat atau saling mempengaruhi. Pengujian **H2** ditentukan oleh nilai koefisien jalur yaitu sebesar 0,68 ( $p < 0,01$ ), artinya pengaruh QM terhadap OP tidak sama dengan nol atau sangat signifikan. Setiap perubahan QM satu unit maka akan mempengaruhi 0,68 unit pada OP. Untuk menguji hipotesis **H3** ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,14 dengan ( $p > 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa KM tidak berpengaruh signifikan terhadap OP.

## DISKUSI DAN KESIMPULAN

Peningkatan performance organisasi BMKG dapat diukur dengan peningkatan performance informasi MKG yang dipublikasi kepada pengguna. Untuk mengukur peningkatan performance pada penelitian ini adalah kepuasan pelanggan, tingkat pemenuhan permintaan pelanggan dan komplain dari pelanggan. Performance organisasi (BMKG) dapat ditunjang oleh penerapan QMS dan KMS.

Lima elemen dalam QMS yang bisa meningkatkan performance organisasi adalah komitmen pimpinan, fokus pada pelanggan, perencanaan strategis jangka panjang, pendidikan

dan pelatihan dan fokus pada proses. Sedangkan lima elemen KMS adalah meliputi pengumpulan pengetahuan, identifikasi pengetahuan, penyimpanan pengetahuan, berbagi pengetahuan dan penerapan pengetahuan.

QMS dan KMS mempunyai hubungan timbal balik, artinya pengetahuan dari hasil penerapan QMS yang baik dan tepat dapat dijadikan sebagai pengalaman dalam penerapan KMS. Demikian juga sebaliknya, penerapan KMS yang baik akan meningkatkan pengetahuan para pelaku QMS. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disimpulkan oleh Ribiere dan Khorramshahgol (2004).

Penerapan QMS di BMKG telah dilaksanakan, hal ini dapat dilihat dari SOP atau petunjuk teknis yang telah ada, walaupun belum seluruh Unit Kerja melakukan sertifikasi ISO. Penerapan QMS ini nampaknya telah mempengaruhi kinerja organisasi dalam memberikan informasi MKG. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Lakhali et al (2006)

Sebagian besar responden memberikan penilaian bahwa KMS belum diterapkan, namun beberapa elemen KMS yang telah diterapkan secara parsial terutama elemen identifikasi pengetahuan dan berbagi pengetahuan. Sejalan dengan kondisi tersebut, secara keseluruhan, bahwa KMS belum bisa secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini sangat beralasan karena KMS belum banyak dikenal di lingkungan BMKG. Penulis yakin jika KMS sudah diterapkan secara menyeluruh di BMKG dan ditunjang dengan pengalaman dalam menerapkan QMS, maka KMS bersama-sama dengan QMS akan mampu menjadi faktor yang menentukan dalam peningkatan kualitas informasi MKG sehingga kinerja organisasi dalam memberikan layanan informasi MKG juga meningkat.

Penelitian ini tentunya belum sempurna, saran dan pendapat pembaca sangat diharapkan. Sebagai tindak lanjut diperlukan penelitian lanjutan dengan memasukkan faktor kompetensi sumber daya manusia.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada Kepala Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika yang telah memberikan dorongan serta support untuk diimplementasikannya QMS di BMKG. Terimakasih disampaikan juga kepada para responden yang telah mengisi kuesioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alshatnawi, H. A. M., & Ghani, M. B. A. (2018). The Effect of Total Quality Management and Knowledge Management on Organizational Performance in Higher Education Institution in Jordan. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 7(3), 17–29.
- Bose, R. (2004). Knowledge management metrics. *Industrial Management & Data Systems*, 104(6), 457-468.
- BMKG. (2020). Draft Rencana Strategis Tahun 2020-2024.
- Darmita, I.M.Y, Sumerta, dan I.K.E., Mulya. (2015). Pengaruh Manajemen Mutu dan Manajemen Pengetahuan terhadap Pembelajaran Organisasi dan Kinerja Perusahaan. Vol.10, No.1. 28 Februari 2015. ISSN 1978-6069
- Ghozali, I. (2009). *Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Honarpour, A., Jusoh, A., & Md Nor, K. (2012). Knowledge management, total quality management and innovation: A new look. *Journal of Technology Management & Innovation*, 7(3), 22–31.
- Housel, T., & Bell, A. H. (2001). *Measuring and managing knowledge*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Lakhal, Lassa^ad, Federico Pasin & Mohamed Limam. (2006). Quality Management Practices and Their Impact on Performance, *International Journal of Quality & Reliability Management* , Vol. 23 No. 6, pp.625-646, Emerald Group Publishing Limited.
- Loke, S.P., Downe, A.G., Sambasivan, M., Khalid, K. & Ooi, K.B. (2011). Integrating total quality management and knowledge management to supply chain learning: A structural approach. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 11, 42-47.
- Ribiere, V.M., Khorramshahgol, R., (2004). Integrating Total Quality Management and Knowledge Management. *Journal of Management System*. Vol. XXVI, No. 1, 2004.
- Sarwono, Jonathan. (..). Pengertian Dasar Structural Equation Modelling (SEM), UKRIDA, : <http://www.jonathansarwono.info>, unduh 19 September 2020.
- WMO. (2004). Explanatory circular on the WMO Quality Management Framework. [www.wmo.int/pages/prog/hwrrp/qmf.../Doc\\_3\\_Annex\\_I\\_QMF-circ\\_en.pdf](http://www.wmo.int/pages/prog/hwrrp/qmf.../Doc_3_Annex_I_QMF-circ_en.pdf) (unduh 10 Juli 2020)
- WMO. (2017). *Guide to the Implementation of Quality Management Systems for National Meteorological and Hydrological Services and Other Relevant Service Providers*. WMO-No.1100. 2017 Edition.

## MENGUKUR KESIAPAN KNOWLEDGE MANAGEMENT “SEBERAPA SIAPKAH KNOWLEDGE MANAJEMEN BMKG MENUJU BMKG CORPU?”

**Nina Amelia Sasmita**  
Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG

ninasasmita@gmail.com

### ABSTRAK

Corporate university menjadi salah satu bagian penting yang harus diwujudkan oleh lembaga/instansi pemerintahan sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 tahun 2020. KM merupakan salah satu elemen penting yang harus ada ketika organisasi akan menjalankan Corpu. perkembangan yang terjadi pada Corpu akan sejalan dengan berkembang KM. penelitian ini adalah untuk melihat gambaran tentang kesiapan KM di Lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) dalam rangka implementasi BMKG Corpu. Hasilnya memperlihatkan bahwa secara umum BMKG sudah berada pada level Receptive, yaitu sudah adanya efisiensi dari KM, dan aktif dalam menjalankan KM, serta sudah ada standar dan aturan yang dihasilkan.

**Kata kunci:** Knowledge Management Readiness, studi kasus

### PENDAHULUAN

Corporate university menjadi salah satu bagian penting yang harus diwujudkan oleh lembaga/instansi pemerintahan sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Sipil Negara yang tertuang dalam pasal 203. Dalam PP tersebut diharapkan proses pembelajaran dapat dilakukan terintegrasi dalam wadah yang bernama corporate university. Corporate university atau disingkat corpu merupakan sebuah fungsi strategis yang dirancang untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya melalui kegiatan yang membentuk individu dan organisasi pembelajar, pengetahuan (knowledge), dan kebijaksanaan (wisdom) (Allen, 2002).

Menurut Allen (2007), KM merupakan salah satu elemen penting yang harus ada ketika organisasi akan menjalankan Corpu. Oktaviantu

(2016) menyatakan bahwa KM memiliki fungsi untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam belajar dari lingkungannya dan hasil pengetahuan yang diperoleh dari proses tersebut digabungkan ke dalam proses bisnis. Selanjutnya Chen & Zhai (2019) menemukan bahwa fungsi *knowledge management* pada Corpu meliputi *transfer knowledge*, *knowledge creation* dan *knowledge services*. Transfer knowledge berupa pembelajaran dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan, knowledge creation berupa internalisasi pengetahuan, melakukan inovasi dan penelitian, sedangkan *knowledge services* berupa kerja sama dengan pihak-pihak terkait yang menunjang strategi organisasi. Selanjutnya Chen dan Zhai (2019) mengatakan bahwa perkembangan yang terjadi pada Corpu akan sejalan dengan berkembang KM. Keduanya akan saling memperkuat, dimana semakin berkembangnya jaringan Corpu maka akan semakin luas pengetahuan yang dikelola.

Oleh karena itu, mengacu pada hasil penelitian maka selain mengukur kesiapan Corpu pada organisasi perlu juga dilakukan pengukuran kesiapan KM. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat gambaran tentang kesiapan KM di Lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) dalam rangka implementasi BMKG Corpu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi terkait KM agar dapat mengurangi risiko kegagalan dalam penerapannya sebagai salah satu pilar Corpu.

## KAJIAN PUSTAKA

Pengetahuan adalah aset penting dalam sebuah organisasi. Pengetahuan membantu organisasi dalam mempertahankan kemampuan bersaingnya. Beccara-Fernandez, Gonzalez dan Sabherwal (2004) mengatakan bahwa KM berperan untuk membuat tacit knowledge dalam sebuah organisasi menjadi eksplisit knowledge agar organisasi dapat terus belajar dan berinovasi. Tacit knowledge merupakan pengetahuan know-how yang dimiliki individu dari kemampuan, keahlian dan pengalaman melalui proses trial-error, yang tersimpan didalam pikiran. Pengetahuan ini ditransfer oleh individu melalui dialog, pertemuan atau sosialisasi. Eksplisit knowledge adalah sebaliknya, berupa dokumen, katalog, sumber informasi, yang dengan mudah dibagi kepada setiap orang karena berbentuk dokumen, laporan atau memo.

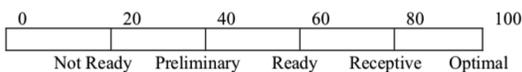
Menurut Tiwana (2001), *Knowledge Management* merupakan sebuah proses pengelolaan berbagai aset pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi baik tacit yang berada di individu ataupun eksplisit berupa dokumen dengan tujuan agar pengetahuan tersebut dapat bernilai bagi penggunanya dalam melakukan kegiatannya dan juga bagi organisasi, sehingga memungkinkan terjadinya penciptaan, komunikasi dan pengaplikasian berbagai pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Fernandez (2004) menyatakan bahwa KM adalah beragam kegiatan seperti menemukan, menangkap, menyebarkan/membagi dan mengimplementasikan pengetahuan agar dapat meningkatkan dampak

pengetahuan terhadap pencapaian tujuan organisasi, dengan biaya yang rendah. Sedangkan menurut Gracianus (2011), KM adalah sebuah usaha untuk mengelola, menganalisa, meningkatkan dan membagi pemahaman dan pengalaman yang terbangun dari pengetahuan, baik yang berasal dari dalam individu atau yang melekat dalam proses dan aplikasi nyata suatu organisasi. Dari beberapa pengertian tersebut dapat diketahui bahwa KM adalah proses pengelolaan pengetahuan yang berupa menemukan, menangkap, menyebarkan/membagi dan mengimplementasikan/menerapkan pengetahuan baik tacit) ataupun explicit, secara terstruktur dan sistematis untuk membantu organisasi mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja.

Dalam implementasi KM akan lebih baik jika diketahui kondisi organisasi sehingga dalam menjalankan KM benar-benar sesuai dengan kondisi organisasi. Hasil penelitian Atrinawati (2009) memperlihatkan bahwa kegagalan dalam penerapan KM salah satunya karena menerapkan sistem KM hanya berdasarkan teori dan tidak mempertimbangkan keadaan organisasi. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh lembaga komunikasi di Inggris (British Telecommunication PLC), sebesar 70% proyek KM dinyatakan gagal dikarenakan belum siapnya organisasi ketika mengimplementasikan KM.

Kesiapan atau readiness menurut Holt (2000) merupakan pra-kondisi yang diperlukan bagi seseorang atau organisasi untuk berhasil dalam menghadapi perubahan organisasi. KM readiness adalah kemampuan sebuah organisasi, departemen atau kelompok kerja untuk secara sukses mengadopsi, menggunakan, dan mengambil manfaat dari *knowledge management* (Mohammadi, dkk, 2009). Holt (2007) mengatakan bahwa penilaian kesiapan memungkinkan para pemimpin untuk mengidentifikasi *gap* antara keyakinan diri mereka sendiri tentang *knowledge management* yang di usulkan dan keyakinan anggota organisasi. Sehingga pada dasarnya, penilaian kesiapan organisasi dapat menjadi panduan bagi para pemimpin pada saat membuat perencanaan dan inisiatif *knowledge management*.



Gambar 1. Tingkat/level kesiapan KM (Rao, 2005)

Rao (2005) dalam bukunya menyatakan bahwa terdapat lima level kesiapan KM, yaitu : Not ready, Preliminary (exploring KM), Ready (accepted), Receptive (advocating and measuring), and Optimal (institutionalized). Not ready artinya organisasi belum memiliki pemahaman mengenai Knowledge Management dan visi, misi dari Knowledge Management, terlihat dari tidak tergambaranya permasalahan terkait KM. Preliminary (exploring KM), organisais sudah mengenal pentingnya kegiatan KM terlihat dari proses dalam organisasi yang sudah menggambarkan kegiatan KM dan sudah adanya individu yang menggalakkan KM. Ready (accepted) yaitu sudah stabil dan individu dalam organisasi sudah mempraktekkan aktifitas yang efektif untuk mendukung KM, kegiatan KM dilakukan setiap waktu dan pada setiap individu, serta sudah adanya sistem pendokumentasian. Receptive (advocating and measuring) sudah adanya efisiensi dari KM, dan kegiatan pada level tiga sudah dilanjutkan, serta sudah ada standar dan aturan yang dihasilkan. Terakhir, level Optimal (institutionalized) yaitu Organisasi telah memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan fleksibel terhadap syarat-syarat yang ditentukan untuk mencapai KM readiness.

Dari beberapa hasil penelitian terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi KM Readiness. Dalam beberapa penelitian ada yang menyebutnya sebagai KM Critical Success Factor (KMCSF). Beberapa penelitian menjelaskan KMCSF kedalam beberapa faktor yang berbeda. David Skyrme (dalam Setiawan, 2013) menjabarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan suatu implementasi KM ke dalam 10 faktor, yaitu kepemimpinan, budaya, proses, pengetahuan eksplisit, pengetahuan tacit, knowledge hubs and centre, penilaian, eksploitasi/pemasaran, pegawai/ keahlian, dan infrastruktur teknologi.

Oktavianti (2015) mengukur kesiapan penyelenggaraan KM di sebuah politeknik negeri. Model pengukuran diperoleh dengan

mengelompokkan beberapa faktor penentu keberhasilan kritis KM dan infrastruktur KM ke dalam aspek abstrak, soft, dan aspek hard. Faktor yang digunakan adalah pemahaman KM, inisiatif organisasi, kepemimpinan, organisasi, budaya, proses, explicit knowledge, tacit knowledge, tindakan, eksploitasi, pengukuran, pembelajaran, pusat pengetahuan, infrastruktur teknologi, dan lingkungan fisik.

Prabowo, dkk (2019), mengukur kesiapan KM di sekolah tinggi ilmu statistic (STIS), mengelompokkan KMCFS menjadi lima yaitu Individu, Organisasi, Budaya, Teknologi, Lingkungan Fisik, dengan indikator sebanyak 13 indikator, yaitu: Pengertian KM, Kepercayaan, Keterbukaan untuk Berubah, Struktur organisasi, Kepemimpinan, Strategi, Budaya organisasi, Kolaborasi, Komunikasi, Dukungan TIK, Penggunaan TIK, Tempat Berbagi Pengetahuan, Desain Bangunan. Hasil pengukuran skor kesiapan pengelolaan pengetahuan Polstat STIS adalah 71% atau pada tingkat pendahuluan. Hal ini menunjukkan bahwa Polstat STIS sudah mulai memiliki kesiapan dalam melaksanakan KM.

Anggraeni (2013) melakukan penelitian tingkat kesiapan implementasi KM dengan membagi Framework KM readiness berdasarkan pemetaan dari delapan Knowledge Management Critical Success Factor (KMCSF), Faktor Pemberdaya (Enabler), dan infrastruktur KM ke dalam klasifikasi aspek Knowledge Management. Penelitian ini dilakukan pada Pusat Komunikasi Kementerian Luar Negeri (Puskom Kemlu) dan disimpulkan Puskom Kemlu telah mencapai level ready, artinya telah siap mengimplementasikan KM.

Dalam penelitian ini KMCFS akan menggunakan model yang dibuat oleh Setiawan (2013), yang mengelompokkan kesiapan organisasi dari tiga aspek yaitu *abstract* (pemahaman dan inisiatif), *soft* (manusia dan organisasi) dan *hard* (teknologi) mengacu pada penelitian Hlupic et al, (2002).

## METODA

Penelitian ini menggunakan metoda penelitian kuantitatif, dimana data diperoleh

melalui kuisioner yang sudah memiliki nilai validitas dan reliabilitas yang baik. Kuisioner tersebut disebarluaskan secara online kepada responden penelitian yaitu pegawai di lingkungan BMKG. Jumlah responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 77 orang, dengan mempertimbangkan aspek keterwakilan dari berbagai level jabatan, usia dan masa kerja. Data yang diperoleh dianalisa menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan inferensial untuk melihat seberapa besar tingkat kesiapan pegawai BMKG terhadap implementasi knowledge management.

Instrumen kuisioner yang digunakan dikelompokkan menjadi 3 aspek yaitu aspek abstrak yang mengukur tingkat pemahaman dan inisiatif pegawai terkait KM. Untuk setiap aspek penjabarannya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. KMFCFS Penelitian

Aspek	Dimensi
Abstrak	Pemahaman mengenai definisi dan manfaat dari KM
	Inisiatif untuk menerapkan KM
Soft	Budaya
	Kepemimpinan
	Motivasi dan Penghargaan
	Pengukuran
	Organisasi
	Strategi
	Pengetahuan
	Proses
	Pembelajaran
	SDM
Hard	Teknologi Informasi
	Lingkungan Fisik

Total pertanyaan dalam kuisioner yaitu 61 pertanyaan. Item-item pertanyaan ini diukur nilai validitas dan reliabilitasnya. Hasil perhitungan validitas item menggunakan Koefisien Korelasi Pearson Product Moment. Hasilnya memperlihatkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai validitas yang signifikan. Reliabilitas item dilihat dari nilai Cronbach Alpha's, yang lebih besar dari 0,7. Pada penelitian ini nilai Cronbach alpha's yaitu 0,971. Keduanya diolah menggunakan aplikasi SPSS 2.3.

Selanjutnya hasil data kuisioner diolah menggunakan metode statistik deskriptif. Data hasil perhitungan jawaban responden yang berjumlah 77 orang dikelompokkan ke dalam tabel berdasarkan masing-masing dimensi. Kemudian jawaban responden dirata-rata untuk masing-masing dimensi dan dijadikan persentase. Hasil masing-masing dimensi dirata-ratakan juga berdasarkan masing-masing aspek sehingga diketahui nilai KM readiness secara umum.

Tingkat/level kesiapan KM didapatkan dengan cara mengalikan persentase nilai rata-rata kesiapan KM secara keseluruhan yang didapatkan dengan bobot nilai maksimal skala maturity KM Readiness Level Rao (2005) dalam hal ini 5 tingkatan seperti yang dapat dilihat pada Gambar 1.

Untuk hasil tingkat kesiapan KM sebelum digeneralisasi ke populasi perlu diuji terlebih dahulu menggunakan uji one t-test sample. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan signifikan antara nilai rata-rata keseluruhan variabel penelitian yang berada pada level receptive (61% sampai 80%) dibandingkan dengan nilai rata-rata populasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Profile Responden*

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai BMKG yang berjumlah 77 orang, terdiri dari 33 orang perempuan dan 44 orang laki-laki. Tingkat pendidikan para responden yaitu

sebanyak 43 orang berpendidikan D4/S1, 32 orang berpendidikan S2 dan 2 orang berpendidikan S3, sedangkan yang berpendidikan D3 tidak ada.

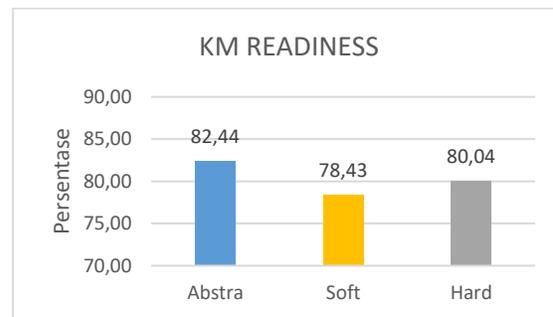
Dilihat dari jabatan, maka responden terdiri dari fungsional tertentu (Widyaiswara, Pengamat Meteorologi dan Geofisika, dan fungsional lainnya) sebanyak 45 orang, sedangkan fungsional umum sebanyak 19 orang, dan pejabat struktural sebanyak 13 orang. Rentang usia dan masa kerja juga sudah cukup merata (tabel 2).

Tabel 2. Data Responden

JENIS KELAMIN	Jlh (orang)
Laki-laki	44
Perempuan	33
PENDIDIKAN	
D3	0
S1/D4	43
S2	32
S3	2
JABATAN	
Fungsional Tertentu	45
Fungsional Umum	19
Struktural	13
RENTANG USIA	
21-30	24
31-40	27
41-50	19
>50	7
RENTANG MASA KERJA	
<10	24
10-20	36
>20	17

### KM Readiness

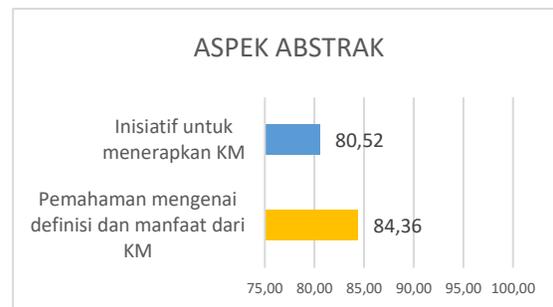
Secara umum jika dilihat dari ketiga aspek yang menentukan sebuah organisasi siap dalam menjalankan KM, maka berdasarkan gambar 2, instansi BMKG dapat dikatakan siap. Persentase rata-rata berada pada posisi reseptif dan optimal jika dinilai berdasarkan tingkat kesiapan Rao (2015).



Gambar 2. Tingkat KM Readiness dari aspek abstrak, soft dan hard.

### KM Readiness Aspek Abstrak

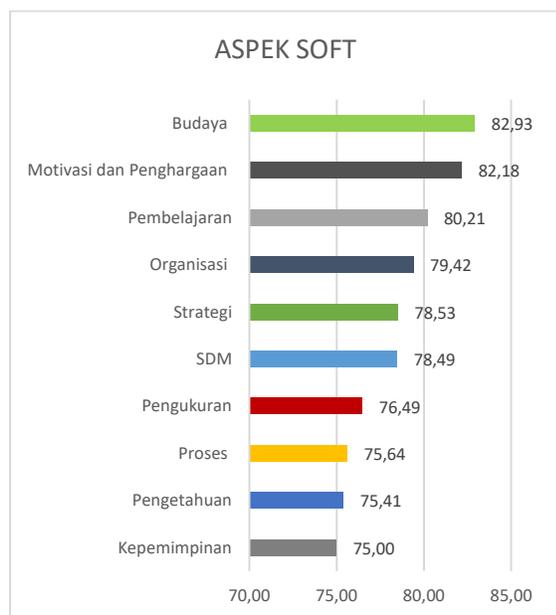
Aspek abstrak menilai terkait dengan pemahaman responden terkait knowledge management dan insitiasf organisasi untuk menerapkan KM. Terlihat dari hasil pada gambar 3 bahwa sudah terdapat pemahaman terkait KM serta manfaatnya dalam peningkatan kinerja organisasi. Selain itu juga BMKG telah mengadari bahwa visi dan misi organisasi yang ada saat ini telah mengandung unsur KM dan telah punya inisiatif dalam menerapkan KM.



Gambar 3. Tingkat Kesiapan KM dari aspek abstrak.

### KM Readiness Aspek Soft

Aspek soft terdiri dari unsur Budaya Organisasi (Culture), Kepemimpinan (Leadership), Motivasi & Penghargaan (Motivation & Reward), Pengukuran (Measure), Organisasi (Organization), Strategi (Strategy), Pengetahuan (Knowledge), Proses (Process), Pembelajaran (Learning), Sumber Daya Manusia (People/Skill).



Gambar 4. Tingkat Kesiapan KM dari aspek soft.

Dari gambar 4 terlihat bahwa budaya dan motivasi dan penghargaan berada pada level optimal di lingkungan BMKG. Unsur budaya ini berkaitan dengan kebiasaan yang ada diorganisasi, artinya di lingkungan BMKG telah ada kebiasaan berinovasi, kebiasaan saling berbagi pengetahuan, membantu dan bekerja sama antar pegawainya, serta adanya budaya saling percaya. Kegiatan inovasi memang telah menjadi bagian BMKG baik melalui kebijakan maupun inisiatif.

Unsur motivasi dan penghargaan memperlihatkan hasil bahwa BMKG telah memberikan penghargaan terhadap kontribusi

pegawai, dan organisasi telah memotivasi pegawai untuk menggalakkan KM. Secara individu, pegawai BMKG sudah memiliki kesadaran bahwa sharing knowledge adalah hal yang baik dan memiliki dorongan untuk saling berbagi pengetahuan, dan untuk sebagian level atau unit sudah memiliki ketentuan terkait hal ini.

Pada unsur pembelajar berarti BMKG sudah memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mendapatkan pengetahuan baru melalui pelatihan atau media lainnya, baik dari internal maupun eksternal, termasuk dukungan sumber daya finansial jika diperlukan pegawai untuk meningkatkan kompetensinya. Hal ini terlihat dari pelatihan yang dilakukan secara rutin baik klasikal maupun online; kesempatan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan baik melalui beasiswa atau pembiayaan sendiri; adanya kolaborasi pembelajaran dengan berbagai pihak.

Unsur organisasi, strategi, SDM, pengukuran, proses, pengetahuan dan pimpinan berada pada level receptive. Hal ini berarti sudah adanya efisiensi dari KM, dan kegiatan pada level tiga (sudah ada kesadaran dan sudah melakukan aktivitas KM di organisasi) sudah dilanjutkan, serta sudah ada standard an aturan yang dihasilkan. Artinya dari unsur organisasi, nilai yang diperoleh dari survey, memperlihatkan bahwa struktur organisasi memperlihatkan pengambilan keputusan yang tidak tersentralisasi, dan BMKG juga sudah memiliki penanggung jawab yang bertugas mengelola pengetahuan dan itu sudah merupakan bagian dari struktur organisasi. Struktur organisasi juga memungkinkan staf terlibat dalam pelaksanaan KM. Hal ini terlihat dari adanya pusat database dan pengembangan e-office di segala aspek teknis dan administrasi, serta kesempatan-kesempatan untuk mengembangkan database data-data meteorologi, klimatologi dan geofisika.

Unsur strategi dapat dilihat dari apakah organisasi memiliki rencana pengembangan untuk memenuhi kebutuhan program KM di masa

yang akan datang, apakah kegiatan organisasi mengacu pada pengetahuan yang dimilikinya. Hal ini terlihat dari keinginan organisasi BMKG untuk melakukan integrasi data dan informasi BMKG dan penyusunan strategi organisasi juga mengacu pada hasil-hasil pengetahuan organisasi juga terlihat dari adanya kegiatan prakiraan berbasis dampak.

Unsur pengukuran menunjukkan bahwa BMKG sudah menjadi ide dan pengetahuan menjadi bagian penialain kinerja. Selain itu unsur pengukuran memperlihatkan apakah organisasi melakukan inventarisasi (pencatatan dan penyimpanan) terhadap aset pengetahuan di masing-masing bidang dan dilakukan evaluasi untuk pemberian nilai.

Unsur SDM melihat apakah organisasi memiliki SDM yang kompeten, SDM sudah diarahkan sesuai keahlian dan SDM sudah diberdayakan. BMKG sedang menuju proses sistem merit dan manajemen talenta sehingga wajar posisinya sudah berada pada level receptive.

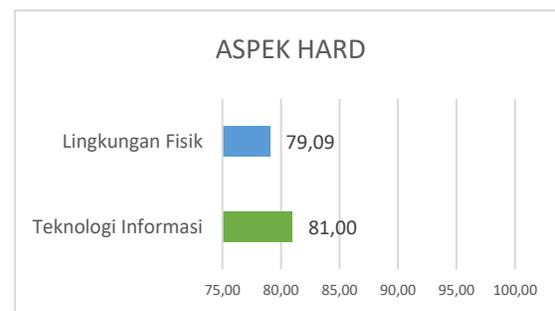
Unsur dari aspek soft yang nilainya hamper sama yaitu unsur proses, pengetahuan dan kepemimpinan. Unsur proses diindikasikan dengan adanya proses pengelolaan pengetahuan di organisasi, adanya kemudahan dalam transfer knowledge, dan adanya standard dan prosedur pelaksanaan KM. Di BMKG aktivitas ini sudah ada tapi sifatnya belum merasa di semua level ataupun unit, terutama jika ada pegawai baru, pegawai yang dimutasi atau pensiun. Pegawai masih terkendala untuk belajar, karena sumber pengetahuan masih disimpan oleh individu. Kondisi ini sejalan dengan unsur pengetahuan dimana harusnya organisasi sudah memiliki control terhadap kualitas pengetahuan, setiap pegawai memiliki hak akses terhadap pengetahuan yang ada dan organisasi memiliki pusat pengetahuan.

Untuk unsur kepemimpinan, nilainya paling rendah. Unsur kepemimpinan dilihat dari

adanya dukungan pimpinan dengan aktif mensosialisasikan dan mendukung aktivitas KM. Untuk unsur ini belum merata di BMKG.

#### *KM Readines Aspek Hard*

Aspek hard terdiri dari teknologi informasi dan lingkungan fisik. Teknologi informasi dapat dilihat dari adanya pemanfaatan teknologi/Infrastruktur TI; adanya sarana transfer pengetahuan; adanya dukungan kualitas IT yang baik, adanya prosedur keamanan data dan informasi. Dari hasil penelitian ini BMKG berada pada level optimal, hal ini mengindikasikan bahwa BMKG sudah siap dari sisi IT-nya. Unsur lingkungan fisik terlihat dari apakah organisasi memiliki tempat khusus bagi pegawai untuk melakukan brainstorming, penelitian, diskusi, dan berbagi pengetahuan. BMKG secara khusus sudah mempunyai pusat penelitian dan pengembangan. Sedangkan untuk aktivitas diskusi dan berbagi pengetahuan sudah cukup sering dilakukan di BMKG melalui seminar-seminar, sharing online, namun memang belum merata.



Gambar 5. Tingkat Kesiapan KM dari aspek hard.

Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa BMKG sudah dapat dengan mudah menerapkan KM guna menunjang BMKG Corp. Beberapa hal yang bisa dilakukan oleh BMKG untuk mengoptimalkan setiap unsur-unsur yang ada sehingga implementasi KM semakin mudah dilaksanakan, dilihat dari 3 aspek KM yaitu:

- (1)Optimalisasi aspek abstrak bisa dilakukan oleh BMKG melalui peningkatan sosialisasi

yang lebih gencar lagi terkait KM dan Corpu secara khusus. Hal ini bisa membuka perspektif pegawai akan pentingnya KM dan memahami bahwa KM sangat bermanfaat bukan hanya bagi organisasi namun juga sebagai individu.

(2) Optimalisasi Aspek Soft bisa dilakukan melalui:

- Memperbanyak kegiatan sharing knowledge terutama tacit knowledge, seperti menggalakan community of practice (CoP)
- Optimalisasi kompetensi SDM & standarisasi kompetensi SDM
- Pembuatan database kompetensi karyawan
- Pembuatan knowledge center & Chief Knowledge Officer (CKO) □ pilot project
- Meningkatkan keterlibatan pimpinan dalam aktivitas KM, dan menjadikan sharing pengetahuan menjadi bagian dari pengukuran kinerja
- Proses KM bisa dilakukan dengan menjadikan unit-unit tertentu pilot proyek dalam mengimplementasikan KM sehingga dapat menjadi percontohan bagi unit lainnya.
- Mengidentifikasi perilaku organisasi dan budaya yang dapat menghambat penggunaan sistem KM
- Peningkatkan motivasi pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan pemberian penghargaan bagi pegawai yang terlibat dalam KM dan lebih banyak melibatkan pegawai dalam kegiatan-kegiatan khusus.

(3) Optimalisasi Aspek Hard bisa dilakukan melalui:

- Menstandarkan perangkat keras dan perangkat lunak dalam organisasi
- Melakukan integrasi sistem informasi yang ada
- Meningkatkan lingkungan fisik dapat dilakukan dengan menyediakan ruang khusus untuk bertukar pikiran antar karyawan, membuat struktur gedung tanpa ada penghalang antar karyawan untuk saling berkomunikasi, seperti yang dilakukan oleh Google.

## KESIMPULAN

Kesiapan implementasi KM di BMKG berada pada level respektif yaitu sudah adanya efisiensi dari KM, dan sudah menjadi bagian dari aktivitas sehari-hari, serta sudah ada standar dan aturan yang dihasilkan, namun kondisinya belum merata untuk setiap level atau pun unit kerja. Unsur yang paling rendah nilainya adalah aspek soft, terutama pada unsur pimpinan, pengetahuan dan proses. Karena nilainya berada pada level reseptive, masih bisa dilakukan peningkatan.

Secara umum hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada BMKG terkait kesiapan KM sehingga ketika akan mengimplementasikan KM dan Corpu secara khusus, BMKG sudah tahu titik awal atau strategi yang tepat seperti apa, sehingga BMKG Corpu yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik.

Tentu saja penelitian ini masih memiliki kekurangan, terutama terkait sampel yang masih perlu ditambah, sehingga nilai kesiapan menjadi semakin signifikan. Pada penelitian ini, aspek dan variabel penelitian yang memengaruhi kesiapan KM diasumsikan memiliki bobot yang sama. Dampaknya adalah tidak dapat diketahui dengan pasti tingkat kontribusi masing-masing aspek atau variabel terhadap kesiapan KM. Disarankan pada penelitian selanjutnya dilakukan pengukuran terhadap bobot masing-masing aspek atau variabel terlebih dahulu, sebelum digunakan untuk pengukuran kesiapan KM.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, N. Z., Andrawina, L., & Kurniawati, A. (2011). Penilaian knowledge management system readiness di perusahaan G berdasarkan faktor people, process, dan technology. In Seminar Nasional Teknoin 2011 (pp. 44-50).
- Atrinawati, L. H., & Surendro, K. (2009). Assesment for knowledge management

- readiness. International Conference on Electrical Engineering and Informatics(pp. 399-404). Selangor: IEEE
- Chen, Y., Xu, Y., & Zhai, Q. (2019). The knowledge management functions of corporate university and their evolution: case studies of two Chinese corporate universities. *Journal of Knowledge Management*.
- Freddy Setiawan (2013) Analisa pengukuran tingkat kesiapan implementasi knowledge management (KM Readiness) pada PT.Fajar Hutama Mandiri. Tugas Akhir Program Studi Magister Teknologi Informasi Fasilkom UI, 2013
- Hlupic V., Ouldi A., and Rzevski G. Towards an integrated approach to knowledge management: 'Hard', 'soft', and 'abstract' issues. Knowledge and process management, the journal of corporate transformation
- M. Allen, The next generation of corporate universities, San Francisco: Pfeiffer, 2007.
- Oktavianti, E. (2016). Tingkat kesiapan implementasi knowledge management pada Politeknik Negeri Sriwijaya. Masyarakat Telematika Dan Informasi: Jurnal Penelitian Teknologi Informasi dan Komunikasi, 6(1), 69-84.

## PEMANFAATAN MEDIA DALAM BERBAGI INFORMASI DAN PENGETAHUAN TAMBAHAN BERBASIS *WEBSITE* TERHADAP *EVAPOTRANSPIRASI* BULANAN DI KABUPATEN BULUNGAN

Rivan Hikmawan<sup>1)</sup>, Zenia Ika Savitri<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup> Stasiun Meteorologi Tanjung Harapan, Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG)  
Jl. Ulin No.119 Tanjung Selor, Kabupaten Bulungan, Kalimantan Utara

\*Korespondensi: [rivanhikmawan@gmail.com](mailto:rivanhikmawan@gmail.com)

### ABSTRAK

Seiring dengan perkembangan teknologi saat ini yang semakin cepat dan pesat, penggunaan teknologi banyak digunakan sebagai sarana berbagi ilmu pengetahuan dan informasi melalui berbagai platform dari informasi berbentuk pesan surat, email, telegram, *website* maupun android. Salah satu media penyebaran informasi ialah penggunaan media informasi berbasis *website*, penggunaan media berbasis *website* bertujuan sebagai media penyebarluasan informasi dan pengetahuan dengan menawarkan berbagai kemudahan dalam menyajikan informasi secara informatif dan akses yang tidak terbatas untuk diakses oleh masyarakat secara umum dan khusus masyarakat kabupaten bulungan dengan menggunakan internet. Penggunaan internet sangat dibutuhkan dalam sebuah akses sebuah akses informasi secara cepat dan tidak terbatas oleh waktu. Pemanfaatan *website* dapat digunakan dalam hal berbagi informasi tentang *evapotranspirasi* bulanan, perhitungan *evapotranspirasi* diperoleh dari data curah hujan bulanan di wilayah Kabupaten Bulungan dengan menggunakan rumus *thornwaite*. Penggunaan media berbasis *website* menjadi sarana untuk menyebarluaskan informasi dan edukasi yang efektif serta efisien kepada masyarakat, penyajian informasi dalam *website* berupa data dan informasi yang telah diolah dan dihitung dengan kondisi nyata. Informasi yang disajikan dalam *website* tersebut dibuat dan dipublikasikan oleh admin yang memiliki akses masuk dan publikasi informasi, pembuatan *website* terdiri dari dua halaman yaitu halaman admin dan halaman utama (publik). Masyarakat dapat mengakses informasi pada halaman utama (publik) tanpa harus melakukan pendaftaran anggota terlebih dahulu untuk mengakses informasi secara berkala. *Website* ini dibuat dengan menggunakan bahasa pemrograman *PHP* dan *MySQL* sebagai akses *database*.

**Kata kunci:** Website, Internet, Evapotraspirasi, PHP, *MySQL*

### PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan teknologi saat ini yang semakin cepat dan pesat, kecepatan *transformasi digital* membuat akses informasi sangat mudah didapatkan dengan berbagai media *platform* dari informasi berbentuk media cetak, *e-mail*, pesan telegram, pesan berbasis *website* maupun *android*. Pemanfaatan kemajuan teknologi dapat dimanfaatkan untuk penyebaran informasi khususnya penyebaran informasi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika. Sebelum adanya teknologi penyebaran berbasis

*website*, penyebaran informasi hanya bisa sebatas menggunakan surat kabar maupun siaran radio dan hanya sebagian orang dapat menikmati serta menerima informasi tersebut karena terkendala waktu publikasi dan siaran yang terbatas, koneksi dalam menerima gelombang radio saat penyiaran dan infrastruktur penyiaran yang masih belum merata disemua wilayah. Penyajian informasi yang masih sangat terbatas menjadikan informasi yang disajikan tidak dapat diterima oleh masyarakat. Dengan adanya teknologi, pemanfaatan teknologi mulai banyak digunakan sebagai sarana berbagi ilmu pengetahuan dan

informasi seperti melalui media *website*. Media *website* menjadi media informasi yang menawarkan berbagai kemudahan dalam menyajikan informasi secara informatif dan akses yang tidak terbatas untuk diakses oleh masyarakat secara umum dan khusus masyarakat Babupaten Bulungan dengan menggunakan internet.

Penggunaan internet sangat dibutuhkan dalam mengakses sebuah informasi secara cepat dan tidak terbatas oleh waktu. Pemanfaatan *website* dapat digunakan dalam berbagi informasi khususnya tentang informasi *evapotranspirasi* bulanan diwilayah Kabupaten Bulungan. Evapotranspirasi merupakan gabungan antara penguapan yang terjadi di permukaan lahan (*Evaporasi*) dan pada permukaan tanaman pada lahan tersebut (*Transpirasi*). Jadi *evapotranspirasi* adalah suatu nilai yang memberikan informasi penguapan dari tanah dan hasil transpirasi tanaman. Pemanfaatan informasi tentang evapotranspirasi melalui *website* menjadi sebuah informasi tambahan untuk pelaku pengusaha dan petani dalam menentukan masa tanam dan panen sebuah komoditas tertentu. Informasi ini juga bersifat edukasi kepada masyarakat secara umum.

Pembuatan *website* bertujuan sebagai media penyampaian informasi dan pengetahuan terhadap *evapotranspirasi* tumbuhan untuk mendukung kegiatan bercocok tanam dalam menentukan masa tanam dan masa panen tumbuhan bagi sektor pertanian dan perkebunan di wilayah Kabupaten Bulungan. Media *website* yang tidak hanya bisa diakses oleh masyarakat umum secara *realtime* dan juga informasi yang diberikan tersimpan secara permanen untuk dapat diakses tanpa adanya batasan waktu. Perancangan website terdiri dari dua halaman yaitu halaman admin dan halaman utama. Masyarakat dapat mengakses informasi tanpa harus melakukan pendaftaran anggota terlebih dahulu dalam memudahkan masyarakat

mengakses informasi secara berkala. Informasi yang disajikan dalam *website* tersebut dibuat untuk memudahkan masyarakat dalam mencari informasi secara mudah dan cepat tanpa harus mengunjungi kantor. *Website* ini dibuat dengan menggunakan bahasa pemrograman *PHP* dan *MySQL* sebagai *database*.

## KAJIAN PUSTAKA

Informasi adalah data yang telah diklasifikasikan atau diolah atau diinterpretasikan untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan (Sutabri, 2012). Kualitas informasi yang di harapkan tergantung 4 (empat) hal pokok, yaitu (Ladjamudin, 2005):

1. Akurat  
Akurat mempunyai arti informasi yang dihasilkan harus bebas dari kesalahan – kesalahan yang tidak biasa, tidak menyesatkan dan menceminkan maksudnya.
2. Tepat waktu  
Tepat waktu berarti informasi yang disampaikan ke penerima tidak terlambat, karena informasi adalah landasan untuk mengambil suatu keputusan. Untuk itu diperlukan suatu teknologi untuk dan mengirim dengan cepat dan tepat.
3. Relevan  
Berarti informasi mempunyai manfaat dan berguna bagi pemakainya. Karena batas relevansi seseorang berbeda, maka informasi bisa dikatakan berguna jika benar – benar berguna dan dibutuhkan pemakainya.
4. Aman  
Aman berarti informasi harus terbebas dari penyadapan oleh pihak orang yang tidak berwenang dalam penggunaan informasi tersebut.

### A. Website

Web adalah salah satu aplikasi yang berisikan dokumen–dokumen multimedia (teks, gambar, suara, animasi, video) di dalamnya yang menggunakan protokol HTTP (*Hypertext Transfer Protokol*) dan untuk mengakses menggunakan perangkat lunak yang disebut browser (Arief, 2011). Fungsi *website* diantaranya:

1. Media Promosi
2. Media Pemasaran
3. Media Informasi
4. Media Pendidikan, dan;
5. Media Komunikasi

### B. Internet

Internet merupakan singkatan dari *interconnected network* karena fungsinya yang menghubungkan jaringan dari jaringan-jaringan komputer yang ada di dunia (Yuhelizar, 2008). Internet mengandung sejumlah standar untuk melewati informasi dari satu jaringan ke jaringan lainnya, sehingga jaringan - jaringan di seluruh dunia dapat berkomunikasi (Shirky, 1995).

### C. Evapotranspirasi

Evapotranspirasi merupakan gabungan antara penguapan yang terjadi di permukaan lahan (Evaporasi) dan pada permukaan tanaman pada lahan tersebut (transpirasi) (Triatmodjo, 2008). Besarnya nilai evapotranspirasi secara langsung bisa diketahui menggunakan alat ukur seperti *Evapotranspirometer* dan *Lysimeter*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi laju evapotranspirasi adalah (Limantara, 2018):

1. Faktor faktor meteorologi.
  - a. Radiasi matahari;
  - b. Suhu udara dan permukaan;
  - c. Kelembaban;
  - d. Angin; dan
  - e. Tekanana barometer.
2. Faktor – faktor geografi.
  - a. Kualitas air (warna, salinitas, dll);

- b. Jeluk tubuh air; dan
  - c. Ukuran dan bentuk permukaan air.
3. Faktor-faktor lainnya.
    - a. Kandungan lengas tanah;
    - b. Karakteristik kapiler tanah;
    - c. Jeluk muka air tanah;
    - d. Warna tanah;
    - e. Tipe, kerapatan dan tingginya vegetasi; dan
    - f. Ketersediaan air (hujan, irigasi, dll).

### D. PHP

PHP (*HyperText Pre-processor*) merupakan secara umum dikenal dengan sebagai bahasa pemrograman script – script yang membuat dokumen *HTML* secara on the fly yang dieksekusi di server web, dokumen *HTML* yang dihasilkan dari suatu aplikasi bukan dokumen *HTML* yang dibuat dengan menggunakan editor teks atau editor *HTML*, dikenal juga sebagai bahasa pemrograman *server side* (Sidik, 2014).

### E. MySQL

MySQL (*My Structure Query Language*) adalah adalah aplikasi atau sistem untuk mengelola *database* atau manajemen data. Untuk menyimpan segala informasi kekomputer menggunakan data. MySQL bertugas mengatur dan mengelola data-data pada *database*, selain itu *MySQL* dikenal sebagai sistem yang efisien dan reliable, proses query cepat dan mudah, sehingga cocok digunakan untuk aplikasi berbasis web (Gunawan, 2019). *MySQL* adalah sebuah *software open source* yang digunakan untuk membuat sebuah *database* (Kadir, 2013).

*MySQL* dapat juga memiliki berbagai fitur, berikut fitur-fitur yang tersedia dalam *MySQL* adalah sebagai berikut (Solichin, 2010):

1. Relasi *database*;
2. Arsitektur *Client – Server*;
3. Menenal Perintah *SQL* Standar;
4. Mendukung *Sub Select*;
5. Mendukung *Views*;

6. Mendukung *Stored Prosedured (SP)*;
7. Mendukung *Triggers*;
8. Mendukung *Replication*;
9. Mendukung Transaksi;
10. Mendukung *Foreign Key*;
11. Tersedia fungsi GIS;
12. Bebas diunduh;
13. Stabil dan Tangguh;
14. Fleksibel dengan berbagai pemrograman;
15. Pengamanan yang baik;
16. Dukungan dari banyak komunitas; dan
17. Perkembangan software yang cukup cepat.

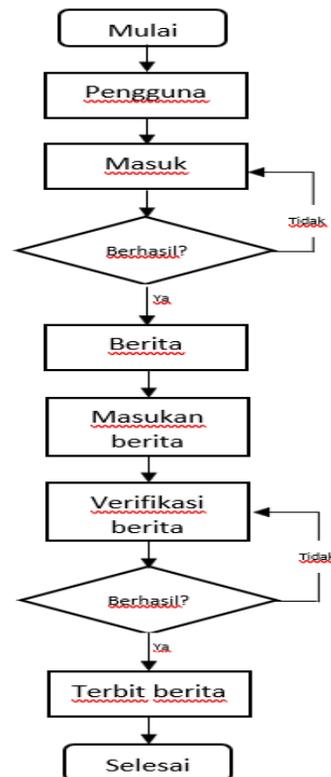
## METODE

Dalam penelitian ini penulis memiliki tiga langkah metode yang dilakukan dalam mendukung penelitian, yaitu:

- 1) Metode Observasi, Dalam hal ini yang akan dilakukan adalah melihat serta mempelajari permasalahan penyebaran informasi kepada masyarakat yang erat kaitannya dengan objek yang di teliti serta kondisi infrastuktur jaringan dan spesifikasi komputer yang tersedia;
- 2) Metode Wawancara, Dalam metode ini kegiatan yang dilaksanakan adalah melakukan tanya jawab dengan petugas lapangan (observer dan forecast) dalam pengolahan data maupun pihak yang berhubungan dengan infrastruktur jaringan komputer, relasi *database*, dan software yang digunakan; dan
- 3) Metode Studi Pustaka, Metode yang akan dilakukan adalah dengan cara mencari bahan yang mendukung dalam pendefinisian permasalahan melalui buku, *internet*, yang erat kaitannya dengan objek permasalahan.

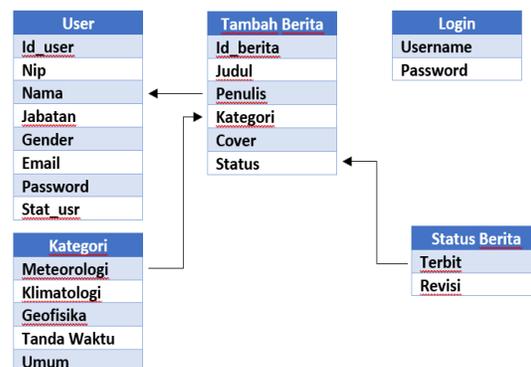
Dalam pembuatan artikel yang dimuat dalam *website*, pembuat artikel harus mengikuti beberapa alur penerbitan yang harus diperhatikan

dalam penerbitan artikel pada **Gambar 1**. Alur Penerbitan Artikel, yaitu:



**Gambar 1.** Alur Penerbitan Artikel

Setiap artikel yang dimuat dalam halaman publikasi *website* memiliki alur *database* yang saling terhubung dengan halaman lain didalam *website*, berikut adalah relasi *database* yang saling terhubung dalam publikasi artikel pada **Gambar 2**. Relasi *Database* Artikel, yaitu:

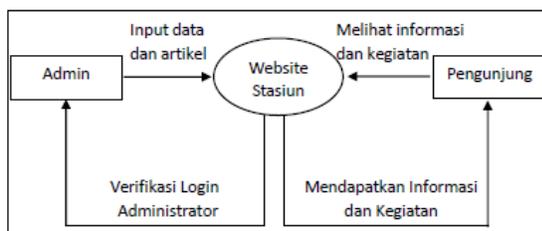


**Gambar 2.** Relasi *Database* Artikel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini berupa penerbitan informasi yang informatif berbasis *website* kepada masyarakat dari hasil analisis dan kajian yang telah dilakukan oleh tim pembuatan artikel. Informasi yang diterbitkan bersifat informatif dan menjadi acuan dalam menunjang aktifitas masyarakat dalam bidang pertanian, infrastruktur, ekonomi dan lain-lain.

Pada perancangan *website* harus melihat kebutuhan yang dibutuhkan oleh pengguna (masyarakat) dengan mempertimbangkan kemudahan akses, informasi yang jelas, desain tampilan yang menarik dan pencarian sebagai salah satu media informasi. Kemudahan akses dan informasi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat menjadikan sebuah hal utama dalam pembuatan *website*.



**Gambar 3.** Gambar Umum *Website*

*website* yang dibangun harus menggambarkan sistem secara umum dari keseluruhan sistem yang ada. Adapun diagram umum *website* dapat dilihat pada **Gambar 3.** Gambar Umum *Website*.

Dalam pembuatan *website* dan artikel yang akan diterbitkan, membutuhkan beberapa alat pendukung dari perangkat lunak dan perangkat keras, berikut spesifikasi perangkat lunak dan perangkat keras yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu:

### A. Spesifikasi Perangkat Lunak

Perangkat lunak merupakan hal penunjang dari pembangunan *website* yang digunakan sebagai media pembuatan dan penyebaran

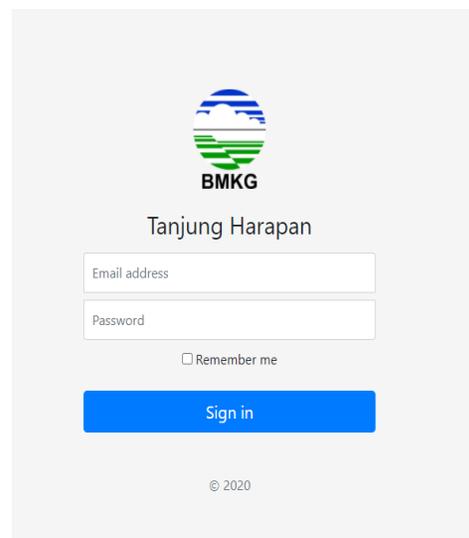
informasi secara optimal. Penggunaan server sebagai dalam pembangunan Spesifikasi perangkat lunak yang digunakan dalam membangun *website* dan penulisan artikel publikasi, yaitu:

1. Sistem Operasi Windows 10 Home.
2. IDE Visual Studio Code Versi 1.47.1;
3. Bahasa Pemrograman Php 7.2;
4. *Database MySql*;
5. Xampp versi 3.2.4;
6. Aplikasi *Disqus*;
7. Microsoft Office 365;
8. *Google Chrome Browser*; dan
9. *Google Analytics*.

### B. Spesifikasi Perangkat Keras

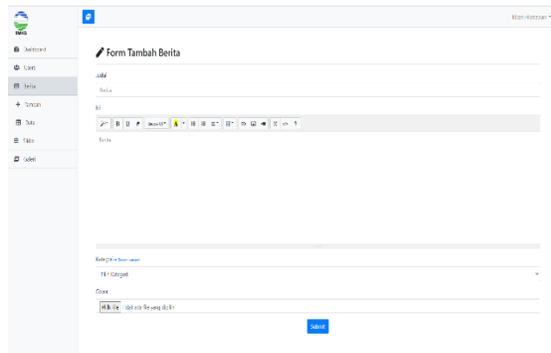
Perangkat keras merupakan infrastruktur utama dalam pembangunan *website* yang digunakan sebagai media pembuatan dan penyebaran informasi secara optimal. Spesifikasi perangkat keras yang digunakan dalam membangun *website*, yaitu:

1. Komputer;
2. Prosesor Intel Core i7-6700T;
3. Ram 12 Gb;
4. Harddisk 4 Gb; dan
5. *Internet Indiehome ZTE Corporation*.



**Gambar 4.** Tampilan Login

Pada pada **Gambar 4**. Tampilan Login menunjukkan tampilan *login* pengguna untuk menerbitkan artikel. Pengguna yang akan menerbitkan artikel dalam *website* sebagai harus masuk pada halaman *login* dengan menggunakan *username* dan *password*. Setelah pengguna masuk pada halaman login, pengguna akan masuk kepada menu dashboard utama *website*.



**Gambar 5.** Tampilan Tambah Artikel

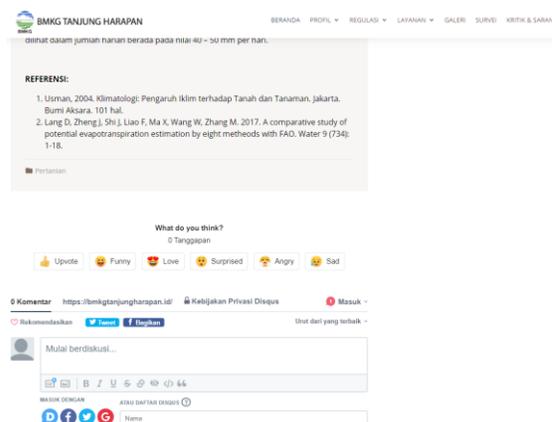
Setelah masuk pada halaman *login website* menggunakan *username* dan *password* pengguna, pengguna dapat memilih menu berita lalu masuk pada sub menu tambah berita untuk menulis artikel yang ingin dipublikasikan. Tampilan tambah berita dalam *website* untuk mempublikasikan artikel pada **Gambar 5**. Tampilan Tambah Artikel.



**Gambar 6.** Tampilan Publikasi

Artikel yang telah ditambahkan dan akan dipublish, sebelumnya akan mendapatkan review oleh pimpinan untuk memastikan kualitas informasi dari artikel tersebut sudah relevan dan layak untuk diterbitkan kepada masyarakat. Jika artikel belum memiliki kualitas informasi dan masih kurang layak untuk disajikan, atasan akan mengembalikan artikel yang telah ditulis kepada penulis artikel.

Publikasi hasil artikel yang telah diterima dan dipublikasikan terdapat pada **Gambar 6**. Tampilan Publikasi



**Gambar 7.** Kolom Komentar

Artikel yang sudah dipublikasi terdapat sebuah *form* komentar pada **Gambar 7**. Kolom Komentar untuk sarana diskusi dan berbagi informasi kepada masyarakat yang mengunjungi artikel. Masyarakat dapat bertanya dan berbagi informasi tambahan kepada pengunjung lain. Pembuatan *website* ini menggunakan *database MySQL*, pada sub menu tambah berita menggunakan beberapa jenis tipe data untuk menyajikan sebuah informasi. Penggunaan tipe data disub menu tambah berita ialah terlampir pada **Tabel 1**. Tabel Tambah Berita. *Database* dan tipe data yang digunakan, yaitu:

**Tabel 1.** Tabel Tambah Berita

Nama Field	Type
Id_Berita	Integer
Judul	Varchar
Penulis	Varchar
Isi	Text
Kategori	Varchar
Cover	Varchar
Status	Varchar

Pemanfaatan *website* sebagai media penyampaian informasi sangat bermanfaat untuk menyebarkan informasi kepada masyarakat, pemanfaatan *website* sebagai penyebaran informasi dapat di analisis untuk melihat jumlah kunjungan masyarakat website menggunakan *Google Analytics*. Hasil analisis kunjungan pada Juni - Oktober 2020 menggunakan *Google Analytics* untuk melihat jumlah pengunjung website secara *online* dan *realtime* terdapat pada lampiran **Tabel 2.** Informasi Kunjungan Berita. Yaitu:

**Tabel 2.** Informasi Kunjungan Berita.

BULAN	PENGUNJUNG	DURASI KUNJUNGAN	LOKASI JANGKAUAN*	
			KALIMANTAN	NON KALIMANTAN
JUNI	31	11 Menit 10 Detik	18	13
JULI	41	12 Menit 49 Detik	27	14
AGUSTUS	12	4 Menit 16 Detik	10	2
SEPTEMBER	19	2 Menit 53 Detik	15	4
OKTOBER**	11	3 Menit 10 Detik	9	2

\*) Lokasi jangkauan mengikuti akses provider dan GPS jaringan.  
 \*\*) Pengambilan data sampai dengan tanggal 10 Oktober 2020.

## KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. *Website* sebagai media publikasi yang mudah digunakan untuk mempermudah masyarakat dalam mencari informasi secara berkala dan aktual.

2. *Website* sebagai media sarana informasi dan komunikasi kepada masyarakat untuk mengetahui berbagai informasi terutama informasi tentang Meteorologi, Klimatogi dan Geofisika.
3. *Website* menjadi sarana media yang aplikatif dan mudah untuk diakses oleh masyarakat dalam penyebaran informasi yang efektif dibandingkan melalui media cetak.
4. *Website* menjadi sarana media diskusi yang aplikatif dan mudah untuk diakses oleh masyarakat dalam pendalaman informasi lebih tentang artikel yang sudah dipublikasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bin Ladjamudin, A. B. (2005). Analisis dan Desain Sistem Informasi, Jakarta: Graha Ilmu.
- Montarcih, L. L. (2018). Rekayasa Hidrologi, Yogyakarta: Andi.
- Shirky, C. (1995). Internet Lewat E-Mail, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Yuhelizar. (2008). 10 Jam Menguasai Internet Teknologi dan Aplikasinya, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Triatmodjo, B. (2008). (Triatmodjo, 2008): Beta Offset.
- Kadir, A. (2013). Buku Pintar Programmer Pemula PHP, Yogyakarta: Mediakom.
- Sidik, B. (2014). Pemrograman Web dengan PHP: Edisi Revisi Kedua, Bandung: Informatika.
- Gunawan, W. (2019). Kebut Sehari Jadi Master PHP: Membuat *Website* Dinamis Dengan Dreamweaver, Yogyakarta: Genius Publishing.
- Solichin, A. (2010). MySql 5: Dari Pemula Hingga Mahir, Yogyakarta: Genius Publishing.
- Sutabri, T. (2012). Analisis Sistem Informasi, Yogyakarta: Andi.

Arief, M. Rudyanto. (2011). *Pemrograman Web Dinamis Menggunakan PHP dan MySQL*, Yogyakarta: Andi.

Trimarsih, Y., & Arafat, M. (2017). Analisis dan Perancangan *Website* Sebagai Sarana

Informasi Lembaga Bahasa  
Kewirausahaan dan Komputer AKMI  
Baturaja. *Jurnal Ilmiah MATRIK*. Volume  
19 No.1

## IMPLEMENTASI *KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM* DALAM PERSPEKTIF SPBE DAN ITIL 4.0

Regina Y. Yasmin<sup>1)</sup>, Iqbal<sup>2)</sup>, Widada Sulistya<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> BMKG (Kepala Sub Bidang Pengembangan Database Umum / Pusat Database)

<sup>2)</sup> BMKG (Kepala Bidang Pengembangan Database / Pusat Database)

<sup>3)</sup> BMKG (Widyaiswara Utama / Pusat Pendidikan dan Pelatihan)

Korespondensi: [regina.yasmin@bmgk.go.id](mailto:regina.yasmin@bmgk.go.id), [iqbal@bmgk.go.id](mailto:iqbal@bmgk.go.id), [widada.sulistya@bmgk.go.id](mailto:widada.sulistya@bmgk.go.id)

### ABSTRAK

Salah satu poin penting dalam untuk mewujudkan BMKG sebagai *corporate university* adalah implementasi sistem manajemen pengetahuan atau *knowledge management system*. Sistem ini mempertemukan antara pencari dan sumber pengetahuan sehingga memudahkan pengguna untuk menyimpan, berkolaborasi, saling berbagi dan mengakses pengetahuan. Disamping itu, *knowledge management* merupakan salah satu proses dalam *Information Technology Infrastructure Library*, ITIL versi 4. Tujuan penulisan ini adalah untuk mengelaborasi peran *knowledge management* dalam ITIL 4 untuk mendukung implementasi *corporate university* di BMKG. Metode yang digunakan penulis adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil yang didapatkan penulis adalah *knowledge management* dalam ITIL versi 4.0 dapat mendorong percepatan implementasi *corporate university*. *Knowledge management* dapat diimplementasikan dengan memanfaatkan modul *problem management*.

**Kata kunci:** *knowledge management, knowledge management system, corporate university, ITSM, SPBE, ITIL*

### PENDAHULUAN

Kondisi perkembangan jaman yang serba disruptif menuntut organisasi mempunyai kemampuan adaptif untuk mengatasi tantangan dan melakukan lompatan inovasi untuk menjaga kelangsungan bisnis. Hal ini membuat organisasi tidak dapat lagi melakukan bisnis secara biasa, atau *business as usual*. Semua sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut harus mempunyai kemampuan yang menjawab isu-isu strategis dan meningkatkan kinerja organisasi.

Organisasi harus mampu mentransformasi diri menjadi Organisasi Pembelajar atau *Learning Organization* yang memanfaatkan pengetahuan atau informasi untuk memperbaiki kinerja organisasi. Sumber daya

manusia di dalamnya harus selalu belajar dan menyelaraskan apa yang dipelajarinya untuk meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, *Learning Organization* menjadi salah satu aspek penting di dalam perkembangan organisasi.

Salah satu cara mengimplementasikan *Learning Organization* adalah melalui *Corporate University* atau disingkat dengan *corpu*. Menurut Allen, M. (2002), *Corporate university* adalah entitas pendidikan yang merupakan perangkat strategis yang didesain untuk membantu organisasi induknya dalam mencapai **sasarannya**, dengan menyelenggarakan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan **pembelajaran, pengetahuan, dan kebijaksanaan**, baik secara **individual** maupun **organisasional**. *Corporate university* bukan entitas baru dalam organisasi tetapi merupakan

bagaimana organisasi menciptakan iklim pembelajaran baru yang mudah diakses, melibatkan semua pihak, mendekatkan sumber ilmu dan pencari ilmu.

Di sisi lain, perkembangan *Industry 4.0* mengubah cara industri dalam melakukan bisnis yaitu dengan melakukan transformasi digital terutama melakukan otomasi pada cara kerja. Hal ini diperkuat dengan adanya perkembangan teknologi informasi yang memanfaatkan internet sebagai media sekaligus sumber data dan informasi yang masif. Hal ini ditambah dengan adanya kondisi pandemi COVID-19 yang mengubah perilaku manusia untuk melakukan kegiatannya secara jarak jauh. Kesemua hal ini mendorong pemanfaatan teknologi informasi sebagai *enabler* atau penggerak implementasi *learning organization* yang lebih efektif, efisien, mudah diakses dan adaptif.

Kemajuan teknologi informasi memungkinkan proses pembelajaran dilakukan secara jarak jauh dan bersifat fleksibel dari sisi waktu, dan tempat. Untuk mendukung pembelajaran jarak jauh, dibutuhkan sistem manajemen pembelajaran atau *learning management system* dan sistem manajemen pengetahuan atau *knowledge management system*. Kedua sistem ini saling melengkapi untuk mengimplementasikan *corporate university*.

Tujuan penulisan implementasi *Knowledge Management System* dalam perspektif SPBE dan ITL 4 adalah untuk mengelaborasi peran *knowledge management* dalam ITIL 4 untuk mendukung implementasi *corporate university* di BMKG. Metode yang digunakan penulis adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus.

Hipotesa dari kajian ini adalah sebagai berikut:

- Terdapat keterkaitan yang erat dan saling mendukung antara *knowledge management*

*system* dengan penerapan SPBE dan ITIL versi 4.

- Implementasi *knowledge management system* dapat meningkatkan kinerja dari organisasi.

## KAJIAN PUSTAKA

Manajemen pengetahuan atau *knowledge management* adalah manajemen sistematis dari aset pengetahuan organisasi sehingga pengetahuan tersebut dapat dimanfaatkan untuk proses pembelajaran anggota organisasi. Manajemen pengetahuan dimulai dari adanya inisiatif, proses bisnis dan strategi untuk mengelola pengetahuan, serta didukung oleh adanya sistem yang mendukung pengelolaan pengetahuan secara otomatis. Manajemen pengetahuan menyimpan pengetahuan selama organisasi berjalan, termasuk di dalamnya *lessons learned*, keahlian sehingga mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih efektif, efisien dan cepat.

Sistem manajemen pengetahuan atau *Knowledge Management System (KMS)* adalah sistem yang mengelola pengetahuan, mulai dari penyimpanan, kolaborasi, pengaksesan, dan saling berbagi pengetahuan berbasis teknologi informasi. Sistem manajemen pengetahuan dapat menyimpan berbagai pengetahuan seperti *lessons learned* dari proses pekerjaan, *feedback* dari pelanggan, *frequently asked questions*, file-file proyek dan *lessons learned* dari proyek serta pengetahuan lainnya yang terkait dengan operasional organisasi. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, sistem manajemen pengetahuan membuat anggota organisasi dapat dengan cepat melakukan seluruh proses pengelolaan pengetahuan dan mengambil manfaat yang besar untuk pengambilan keputusan secara akurat dan tepat berdasarkan

informasi yang akurat, dapat diandalkan dan terpercaya.

Sistem manajemen pengetahuan masuk sebagai salah satu proses dalam *general management practices* di dalam kerangka kerja *Information Technology Infrastructure Library*, yang disingkat dengan ITIL, versi 4.0. Sistem manajemen pengetahuan menyediakan pengetahuan untuk proses IT *service management* yang lainnya.

## METODE

Metode yang digunakan penulis adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada ITSM untuk mendukung operasionalisasi sistem BMKGSoft. Secara ringkas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Melakukan analisis peran *knowledge management* dalam *corporate university*
- Melakukan analisis kesiapan BMKG dalam implementasi corpu berdasarkan SPBE
- Melakukan analisis *Knowledge management* dalam perspektif ITIL 4.0
- Melakukan analisis studi kasus *problem management* dalam sistem BMKGSoft.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

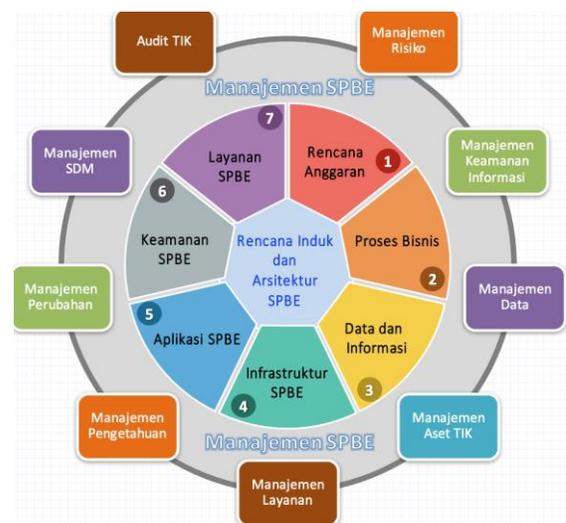
BMKG sebagai organisasi pemerintah harus menerapkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik atau disingkat dengan SPBE untuk meningkatkan kinerja organisasi. SPBE adalah penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada pengguna. SPBE merupakan kerangka kerja arsitektur organisasi dalam menerapkan sistem teknologi informasi. Tujuan SPBE adalah (1) mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan dan akuntabel, dan (2)

meningkatkan efisiensi dan keterpaduan dalam penyelenggaraa SPBE.

Peraturan Presiden No. 95/2018, (2018) menjelaskan mengenai tata kelola SPBE, manajemen SPBE, penyelenggaraan SPBE, dan percepatan penerapan SPBE. Tata kelola SPBE merupakan kerangka kerja yang memastikan terlaksananya pengaturan, pengarahannya, dan pengendalian dalam penerapan SPBE secara terpadu. Manajemen SPBE yaitu melaksanakan pengelolaan unsur-unsur SPBE secara efisien, efektif, dan berkesinambungan. SPBE dilakukan oleh Tim Koordinasi SPBE Nasional, dan Pelaksana SPBE di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah. Untuk mempercepat penerapan SPBE, dilakukan implementasi SPBE yang terintegrasi meliputi:

- Integrasi perencanaan, penganggaran, pengadaan
- Integrasi data kepegawaian
- Integrasi kearsipan
- Integrasi pengaduan publik
- Pembangunan Pusat Data Nasional.

Manajemen SPBE digambarkan pada Gambar 1.

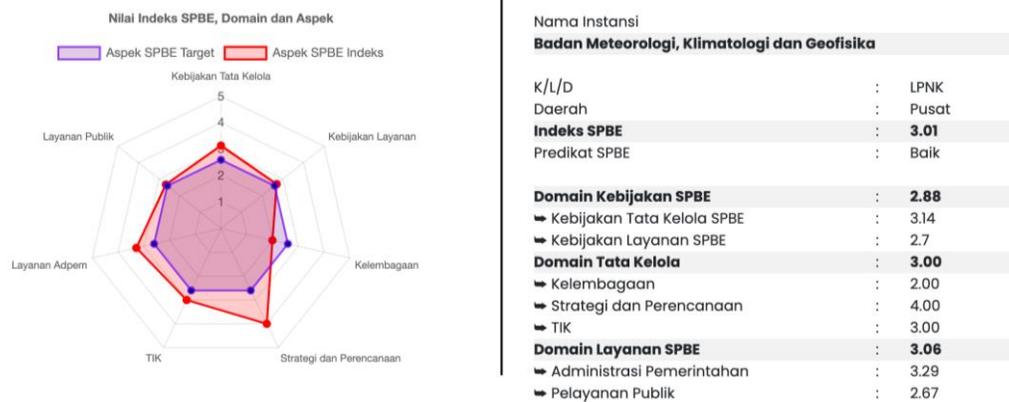


Gambar 1 Manajemen SPBE (Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi BBPT. (2019))

Jika dilihat pada Gambar 1, tampak bahwa manajemen pengetahuan merupakan hal penting yang diatur dalam SPBE. Manajemen pengetahuan yang dibangun atau dikembangkan oleh Kementerian/Lembaga Pemerintah perlu diselaraskan dengan kebijakan manajemen pengetahuan dalam SPBE Nasional sesuai peta rencana strategis dalam rencana induk SPBE.

Berdasarkan hasil penilaian SPBE di BMKG pada tahun 2019 yang ditampilkan pada Gambar 2, terlihat bahwa BMKG mencapai nilai indeks SPBE 3,01 dengan predikat Baik. Hal ini merupakan landasan yang baik untuk mengimplementasikan sistem manajemen pengetahuan untuk mendukung *Corporate university*.

#### NILAI INDEKS SPBE, DOMAIN DAN ASPEK



Gambar 2 Nilai indeks SPBE, domain dan aspek BMKG

sistem manajemen pengetahuan adalah IT *Service Management* (ITSM) untuk sistem aplikasi BMKGSoft (Aplikasi ITSM). Sistem BMKGSoft adalah sistem aplikasi yang menampung data-data pengamatan yang dilakukan oleh BMKG. Sistem ini digunakan setiap hari oleh BMKG Pusat dan daerah. BMKGSoft merupakan repositori data pengamatan dimana datanya dapat dimanfaatkan oleh sistem lain.

#### **Knowledge management dalam iTOP**

Salah satu sistem aplikasi ITSM yang dapat dimanfaatkan sebagai sumber data dari sistem manajemen pengetahuan adalah iTOP, yang merupakan singkatan dari IT Operational Portal. Sistem ini merupakan aplikasi berbasis *web* yang bersifat *open source* untuk operasional harian IT. Aplikasi iTOP secara kolaboratif dapat mengelola infrastruktur dan konfigurasinya, serta mampu untuk menganalisa dampak dari insiden

atau perubahan yang terjadi terhadap layanan IT. Aplikasi ini merupakan solusi ITSM sekaligus berfungsi sebagai *Configuration Management Database* atau CMDB berbasis *web*.

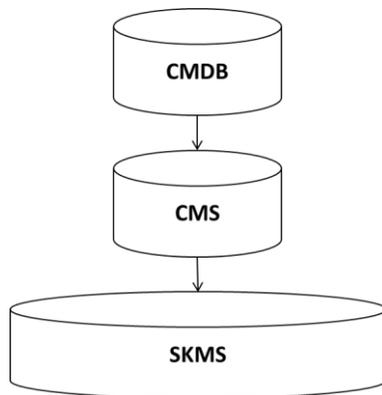
Salah satu contoh studi kasus implementasi sistem manajemen pengetahuan adalah IT *Service Management* (ITSM) untuk sistem aplikasi BMKGSoft (Aplikasi ITSM). Sistem BMKGSoft adalah sistem aplikasi yang menampung data-data pengamatan yang dilakukan oleh BMKG. Sistem ini digunakan setiap hari oleh BMKG Pusat dan daerah. BMKGSoft merupakan repositori data pengamatan dimana datanya dapat dimanfaatkan oleh sistem lain.

#### **Knowledge management dalam iTOP**

Salah satu sistem aplikasi ITSM yang dapat dimanfaatkan sebagai sumber data dari sistem manajemen pengetahuan adalah iTOP, yang

merupakan singkatan dari IT Operational Portal. Sistem ini merupakan aplikasi berbasis *web* yang bersifat *open source* untuk operasional harian IT. Aplikasi iTOP secara kolaboratif dapat mengelola infrastruktur dan konfigurasinya, serta mampu untuk menganalisa dampak dari insiden atau perubahan yang terjadi terhadap layanan IT. Aplikasi ini merupakan solusi ITSM sekaligus berfungsi sebagai *Configuration Management Database* atau CMDB berbasis *web*.

CMDB yang akan masuk ke dalam *Configuration Management System* atau CMS, merupakan salah satu sumber data dari layanan sistem manajemen pengetahuan atau *Service Knowledge Management System* (SKMS) (ITILNews). Berbagai *lessons learned* dari insiden yang terjadi dan CMDB merupakan pengetahuan yang berharga untuk pengambilan keputusan dalam pengelolaan infrastruktur IT, khususnya sistem aplikasi BMKGSoft. Bagan SMKS dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3 Skema *Service Knowledge Management System* (ITILNews)

Contoh tampilan dalam iTOP diperlihatkan pada Gambar 4.



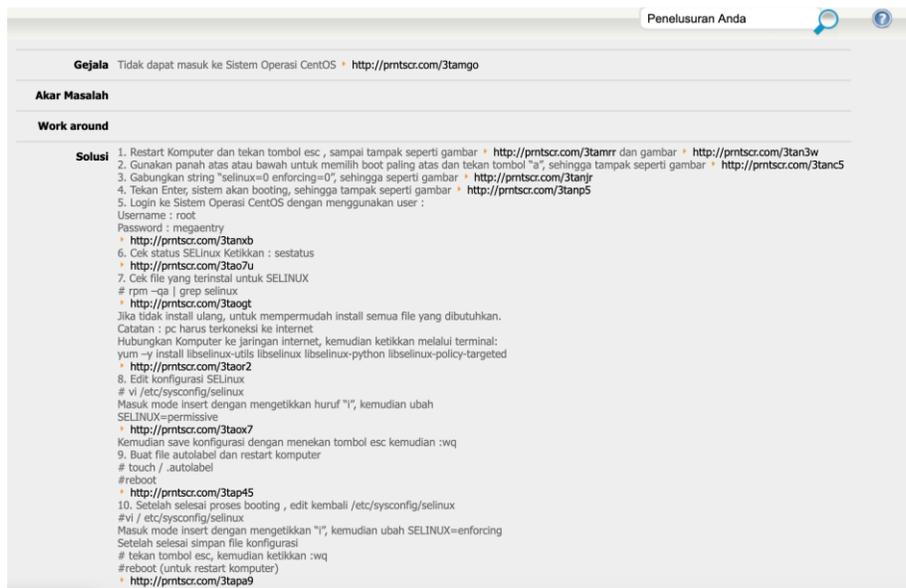
Gambar 4 Contoh tampilan iTOP (iTOP)

Salah satu sistem yang memanfaatkan iTOP dalam mendukung operasional sistem yang berhubungan dengan *problem management* adalah BMKGSoft. BMKGSoft adalah sistem untuk mendukung fungsi Pusat database sebagai *single data provider*, dimana salah satu fitur dalam sistem tersebut adalah entri data observasi oleh operator di UPT. Fitur ini digunakan untuk mengentri data per jam atau harian. Dalam rangka mendukung proses penyelesaian masalah operasional terkait aplikasi BMKGSoft, Pusat Database menyiapkan ITSM yang mengkostumasi iTOP. Salah satu modul dalam iTOP adalah *problem management*. Dalam modul *problem management* tersebut, pengguna dapat memanfaatkan pengetahuan mengenai problem apa saja yang pernah terjadi dan solusinya sehingga pada saat terjadi permasalahan yang sama, UPT tidak langsung mengeskalisasi permasalahan tersebut ke Pusat. Demikian juga jika teknisi di UPT mendapatkan pengetahuan baru, maka mereka dapat menuliskan pada portal tersebut sehingga informasinya dapat dilihat oleh teknisi lain. Tentunya hal ini sangat bermanfaat untuk menambah jumlah pengetahuan dalam *database* seperti pada **Error! Reference source not found.** dan Gambar.6.

Total: 14 objek.  
 Halaman: 1 2 10 objek per halaman

Known Error	Pelanggan	Problem Terkait	Kode Error	Gejala
Data pending	BMKG-Pusat	Tidak terdefinisi		Data pada Menu Commstatus di MegaEntry "PENDING" seperti pada tampilan <a href="http://prntscr.com/3taa7f">http://prntscr.com/3taa7f</a>
KERNEL PANIC	BMKG-Pusat	Tidak terdefinisi		Tidak dapat masuk ke Sistem Operasi CentOS <a href="http://prntscr.com/3tamgo">http://prntscr.com/3tamgo</a>
Kerusakan file sistem	BMKG-Pusat	Tidak terdefinisi		Muncul Warning " RUN fsck MANUALLY" Seperti pada gambar berikut <a href="http://prntscr.com/3tapp4">http://prntscr.com/3tapp4</a>
Lupa password root	BMKG-Pusat	Tidak terdefinisi		Tidak dapat masuk ke sistem Operasi CentOS
Memeriksa data terkirim dengan ftp	BMKG-Pusat	Tidak terdefinisi		Pengecekan Data terkirim dengan FTP
Memeriksa IP address	BMKG-Pusat	Tidak terdefinisi		Tidak mengetahui IP address, subnet mask, Gateway Komputer Megaentry
Memeriksa Jaringan komunikasi	BMKG-Pusat	Tidak terdefinisi		Komputer Megaentry tidak terkoneksi dengan Server yang ada di BMKG Pusat
Memeriksa versi aplikasi	BMKG-Pusat	Tidak terdefinisi		Belum mengetahui versi Megaentry yang terpasang
Mengupdate data yang telah di commit	BMKG-Pusat	Tidak terdefinisi		Data yang telah di entry melalui Megaentry akan disesuaikan karena ada perubahan.
Menu Tidak Muncul	BMKG-Pusat	Tidak terdefinisi		Tidak terdapat menu meng-entry di MegaEntry seperti pada gambar <a href="http://prntscr.com/3t9jqb">http://prntscr.com/3t9jqb</a>

Gambar 5 Tampilan pengetahuan



Gambar 6 Detail tampilan pengetahuan

## KESIMPULAN

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- Peran sistem manajemen pengetahuan sangat besar terhadap peningkatan kinerja organisasi.
- Implementasi *Corporate university* sejalan dengan penerapan SPBE, yang ditunjukkan

dengan indikator SPBE yaitu manajemen pengetahuan.

- Implementasi sistem manajemen pengetahuan di BMKG diharapkan dapat meningkatkan indeks nilai SPBE BMKG sehingga mendukung implementasi *Corpu* yang maksimal.
- *Knowledge management* dapat dioptimalkan dari masing-masing unit yang telah memiliki *ITSM tools* dengan memanfaatkan modul *problem management*.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada para pejabat di Pusat Database khususnya Bidang Pemeliharaan yang telah memberikan akses ke sistem ITSM.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, M., (2002). *The Corporate university Handbook: Designing, Managing, and Growing a Successful Program*
- Peraturan Presiden No.95 Tahun 2018, (2018) Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
- Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi BBPT, (2019). Draft Peraturan Badan

Pengkajian Dan Penerapan Teknologi Terkait SPBE. <https://ptik.bppt.go.id/spbe>

Aplikasi ITSM. Tampilan Laman ITSM. <http://itsm.database.bmkg.go.id/pages/UI.php?c%5Bmenu%5D=Problem%3AKnownErrors>

ITILNews. What is Knowledge Management from an ITIL perspective. [https://www.itilnews.com/index.php?page=What is Knowledge Management from an ITIL perspective](https://www.itilnews.com/index.php?page=What%20is%20Knowledge%20Management%20from%20an%20ITIL%20perspective)

iTOP. ITIL for all. <https://www.combodo.com/itop-193>

## **“EFEKTIFITAS SISTEM INFOMASI EVALUASI PENYELENGGARAAN DAN EVALUASI WIDYAISWARA PADA PUSDIKLAT BMKG”**

**Deni Saiful<sup>1)</sup>**

<sup>1)</sup>Widyaiswara Ahli Madya/Pusdiklat BMKG

\*denisaifulbmg@gmail.com

### **ABSTRAK**

Dunia yang semakin cepat harus diikuti oleh sistem yang cepat juga. Tidak terkecuali dalam dunia pendidikan. Mendapatkan hasil evaluasi yang cepat sangat diharapkan sehingga memudahkan dalam mengambil keputusan. Pusdiklat BMKG mengembangkan sistem evaluasi yang mudah digunakan dan mampu mengkompilasi hasil evaluasi dari setiap penyelenggaraan. Aplikasi baru ini belum teruji secara ilmiah tingkat efektifitasnya. Penelitian ini menguji seberapa efektifkah aplikasi yang dibuat Pusdiklat BMKG. Dengan menggunakan Model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean (1992), peneliti menganalisis hubungan antar variabel dalam model. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 6 variabel yaitu Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Penggunaan, Kepuasan Pengguna, Dampak Individual, dan Dampak Organisasional. Dari hasil penelitian didapatkan hasil Dominan responden memberikan penilaian pada angka 4 hingga 5, sedangkan selebihnya memberikan penilaian pada interval angka 3 hingga mendekati 4. Dengan plotting penilaian seperti pada gambar.2, sudah cukup bukti bahwa system evaluasi pusdiklat memiliki kualitas dan afektivitas tinggi.

**Kata kunci:** delon , mclean , pusdiklat , bmg , evaluasi

### **PENDAHULUAN**

Fenomena perkembangan dan penggunaan ilmu pengetahuan serta teknologi seperti yang telah dipaparkan diatas, sangat mempengaruhi kecenderungan perubahan dalam dunia pendidikan. Hal tersebut diindikasikan dengan: (1) sumber belajar sangat mudah dicari, (2) penggunaan dan pemanfaatan ICT seperti media dan multimedia maupun e-learning, mobile learning, web-learning dan lainnya dalam kegiatan pembelajaran, dan (3) model belajar dengan sistim individual learning ataupun blended learning. (Pawirosumarto 2000) (Pawirosumarto 2000)

Agar dapat memenuhi kebutuhan tersebut, otomatisasi menjadi penting dan mendesak agar didapatkan hasil yang cepat dan efisien. Dalam dunia pendidikan sekarang ini kita mengenal e-learning sebagai alternatif metode pembelajaran yang berbasis teknologi. Sistem e-Learning memberikan harapan baru sebagai

alternatif solusi atas sebagian besar permasalahan pendidikan di Indonesia, dengan fungsi yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan, baik sebagai suplemen (tambahan), komplemen (pelengkap), ataupun substitusi (pengganti) atas kegiatan pembelajaran di dalam kelas yang selama ini digunakan, sebagaimana yang dijelaskan lebih lanjut dalam (Pawirosumarto, Harsono, 2016).

Evaluasi yang dilakukan selama ini pada pelatihan yang diselenggarakan Pusdiklat BMKG menggunakan aplikasi moodle yang sudah terintegrasi pada setiap pelatihan. Setelah digunakan selama lebih dari 5 tahun, dari hasil evaluasi diidentifikasi bahwa selain memiliki banyak kelebihan sebagai sarana pendukung pembelajaran, moodle juga memiliki kelemahan.

Salah satu kelemahan yang cukup signifikan adalah sulitnya pengolahan data secara langsung. Data yang diperoleh tidak bisa langsung diolah menjadi data yang sesuai dengan format laporan kegiatan pelatihan. Selain itu,

data yang didapat diketahui tidak dapat dikompilasi ke dalam sistem informasi lain guna menghasilkan data kegiatan pelatihan secara komprehensif. Di sisi lain, adanya kebutuhan data hasil kompilasi yang komprehensif yang tidak dapat terpenuhi secara cepat. Hal ini menimbulkan kesulitan bagi Pusdiklat BMKG pada saat menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) yang membutuhkan data terkompilasi setiap tahunnya.

Berdasarkan kebutuhan itu, diidentifikasi perlunya membuat satu aplikasi evaluasi yang dapat menutupi kelemahan dari aplikasi moodle yang saat ini digunakan. Aplikasi evaluasi ini diharapkan mampu menampilkan dan menyajikan data sesuai dengan kebutuhan Pusdiklat BMKG.

Pada pertengahan tahun 2019, dibangun aplikasi evaluasi untuk menjawab kebutuhan Pusdiklat BMKG. Aplikasi dimaksud telah dioperasionalkan pada berbagai pelatihan yang dilaksanakan mulai akhir tahun 2019 hingga saat ini.

## KAJIAN PUSTAKA

Pemilihan model kesuksesan system informasi DeLone and Mclean dikarenakan model ini memilih variable berdasarkan hasil atau net benefit. Karena net benefit adalah variable yang penting yang dijadikan landasan mengapa sistim informasi itu dibuat.

Model kesuksesan sistem informasi DeLone and McLean (DeLone & McLean, 1992) telah banyak digunakan untuk meneliti bagaimana sebuah sistem informasi dikatakan berhasil. Model pertama DeLone and McLean menggunakan enam variable untuk mengukur kesuksesan sistem informasi yang terhubung secara interrelationship. Keenam variable tersebut adalah systemquality, information quality, information systemuse, user satisfaction, individual impact dan organization impact (DeLone and McLean 1992)

1) System quality menggambarkan kualitas dari sistem informasi, mulai dari ketersediaan,

reabilitas, kemudahan penggunaan dan juga waktu tunggu (DeLone & McLean, 1992).

2) Information quality menggambarkan kualitas dari informasi yang didapat dari sistem informasi. Kualitas sistem informasi dapat dikaitkan dengan kelengkapan, kemudahan dalam memahami, keamanan dan relevansi informasi (DeLone & McLean, 1992).

3) Use menggambarkan kelengkapan dari sistem informasi. Kelengkapan sebuah sistem informasi dimaksudkan untuk menjelaskan apakah sistem berjalan penuh atau tidak. Dalam e-commerce, terdapat beberapa fungsionalitas, yaitu : untuk mendapatkan informasi, untuk bertransaksi dan sebagai layanan pelanggan (DeLone & McLean, 1992).

4) User Satisfaction menggambarkan opini dan pendapat dari pengguna tentang sistem informasi yang digunakan, dimana opini dan pendapat tersebut berhubungan dengan pengalaman pelanggan, terutama tentang pembelian, pembayaran, penerimaan barang/jasa dan layanan pelanggan (DeLone & McLean, 1992).

5) Individual impact menggambarkan seluruh pengaruh, baik pengaruh positif maupun negatif, yang menimpa pengguna sistem informasi. Pengguna sistem disini dapat berupa pelanggan ataupun karyawan perusahaan (DeLone & McLean, 1992).

6) Organizational Impact menggambarkan seluruh pengaruh, baik pengaruh positif maupun negatif, yang menimpa perusahaan atau organisasi (DeLone & McLean, 1992).

Dari model DeLone dan McLean yang pertama, dapat disimpulkan bahwa kualitas sistem dan kualitas informasi akan mempengaruhi kepuasan penggunaannya dan juga meningkatkan penggunaannya. Selain itu, peningkatan penggunaan dan juga kepuasan penggunaan akan mempengaruhi satu sama lain. Kepuasan pelanggan dan penggunaan akan mempengaruhi pengguna secara personal, yang mana apabila pengguna semakin puas dengan layanan yang disediakan sistem informasi, tentunya pengguna tersebut akan terus

menggunakan sistem tersebut. Efek yang berdampak personal tentunya akan tetap mempengaruhi perusahaan. Dengan terjaganya loyalitas pelanggan ataupun kinerja karyawan, tentunya akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. (Yanwari, Permanasari, and Hidayah 2014)

## METODE

Penelitian ini menggunakan Model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean (1992). penulis menggunakan dua macam metode pengumpulan data, yaitu sebagai berikut :

### 1. Studi kepustakaan (library research)

Merupakan pengumpulan data dari buku dan internet berupa literatur dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

### 2. Studi lapangan (field research)

Studi lapangan dilakukan lewat penyebaran kuesioner kepada pegawai yang sudah pernah menjadi panitia di lingkungan BMKG. Pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala likert dalam perhitungannya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hubungan Kualitas Sistem, Kualitas Informasi dan Kualitas Layanan dengan Kemudahan dan Kepuasan Pengguna

Tabel.1 menampilkan hasil perhitungan korelasi pearson untuk menggambarkan hubungan antar dua variable. Dari nilai koefisien korelasi tampak bahwa semua variable system (kualitas) memiliki hubungan yang kuat dengan dengan kemudahan pengguna dan kepuasan pengguna sebagai indicator efektivitas system. Nilai korelasi tiga variable system terhadap kemudahan pengguna berkisar antara 0.71 hingga 0.84, nilai tertinggi ada pada korelasi antara kualitas system dengan kemudahan pengguna 0.84. Sedangkan untuk nilai korelasi tiga variable system dengan

kepuasan pengguna berkisar pada 0.66 sampai dengan 0.82. Sama halnya dengan hubungan terhadap variable kemudahan pengguna, nilai korelasi tertinggi terhadap variable kepuasan pengguna pun diperoleh oleh kualitas system. Dengan demikian jelas bahwa variable kualitas system evaluasi (kualitas system, informasi dan layanan) memiliki peranan dan hubungan yang kuat dengan indicator efektivitas system evaluasi, yaitu kemudahan dan kepuasan pengguna.

Tabel.1 Correlations: X1, X2, X3, X4, X5  
 Cell Contents: Pearson correlation P-Value

	X2	X3	X4	X5
X2	0.775 0.000			
X3	0.736 0.000	0.762 0.000		
X4	0.840 0.000	0.772 0.000	0.709 0.000	
X5	0.816 0.000	0.811 0.000	0.663 0.000	0.833 0.000

### B. Analisis Efektivitas Sistem Otomatisasi Evaluasi Pusdiklat BMKG

Pada penelitian ini, untuk mengukur efektivitas system evaluasi Pusdiklat BMKG mengacu terhadap model kesuksesan sistem informasi DeLone and Mclean (1992), yaitu menggunakan 5 (lima) variabel kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan (kemudahan), dan kepuasan pengguna. Tabel. 2 menunjukkan kualitas system evaluasi (X1, X2 dan X3) dan efektivitasnya (X4 dan X5). Berdasarkan penilaian interval yang mengadopsi skala likert 1 hingga 5, kualitas system, kualitas informasi dan kualitas layanan berturut-turut menurut penilaian responden memiliki nilai rata-rata 4.30, 4.17 dan 4.12 dengan simpangan baku rata-rata mendekati 0.

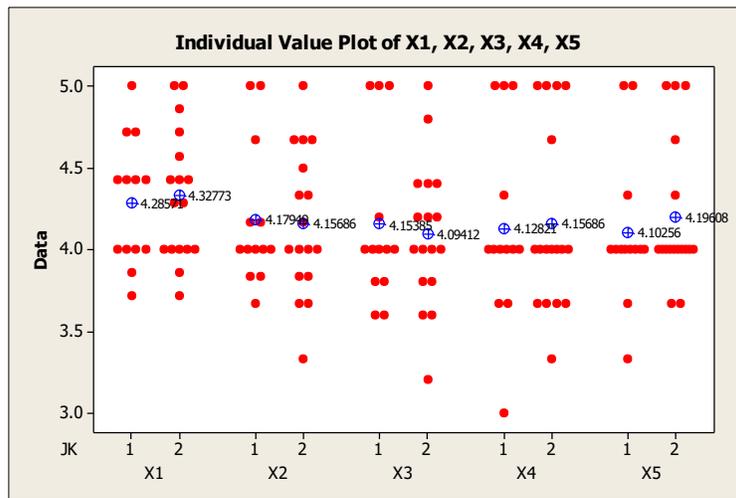
Artinya kualitas system evaluasi Pusdiklat BMKG memiliki tingkat penilaian cukup tinggi dan stabil, fluktuasi penilaian dari rata-ratanya sangat kecil. Sedangkan efektivitas system evaluasi melalui penilaian terhadap kemudahan dan kepuasan pengguna menunjukkan nilai rata-rata yang tidak jauh berbeda dengan variable kualitas system evaluasi, nilai rata-rata penilaian responden terhadap kemudahan dan kepuasan penggunaberturut 4.14 dan 4.16. Nilai ini menunjukkan bahwa system evaluasi pusdiklat BMKG mempunyai tingkat evektivitas cukup tinggi.

Gambaran tingkat kualitas dan efektivitas system evalusai pusdiklat BMKG dapat dilihat melalui plotting sebaran penilaian responden. Gambar.1 menunjukkan bagaimana sebaran penilaian responden terhadap kualitas dan efektivitas system evaluasi Pusdiklat BMKG cukup merepresentasikan tingginya kualitas dan efektivitas system. Dominan responden memberikan penilaian pada angka 4 hingga 5, sedangkan selebihnya memberikan penilaian pada interval angka 3 hingga mendekati 4. Dengan plotting penilaian seperti pada gambar.2, sudak cukup bukti bahwa system evaluasi pusdiklat memiliki kualitas dan afektivitas tinggi.

Tabel.2 Descriptive Statistics: X1, X2, X3, X4, X5

Variable	N	N*	Mean	SE Mean	StDev	Sum	Min	Q1	Median
X1	30	0	4.3095	0.0709	0.3882	129.2857	3.7143	4.0000	4.3571
X2	30	0	4.1667	0.0787	0.4311	125.0000	3.3333	3.8333	4.0000
X3	30	0	4.1200	0.0850	0.4656	123.6000	3.2000	3.8000	4.0000
X3	30	0	4.144	0.102	0.558	124.333	3.000	3.667	4.000
X5	30	0	4.1556	0.0811	0.4441	124.6667	3.3333	4.0000	4.0000

Variable	Q3	Max
X1	4.6071	5.0000
X2	4.5417	5.0000
X3	4.4000	5.0000
X3	4.750	5.000
X5	4.3333	5.0000



Gambar.1 Plotting sebaran Penilaian Responden terhadap 5 (lima) Variabel Efektivitas Sistem Evauasi

## KESIMPULAN

Dari penelitian ini disimpulkan bahwa aplikasi Sistem Infromasi Evaluasi Penyelenggaraan Dan Evaluasi Widyaiswara pada Pusdiklat BMKG sangat efektif dalam menjawab permasalahan yang dihadapi pusdiklat BMKG saat ini dan dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- DeLone, W. H. and EPHRAIM R. McLean. 1992. "DeLone \_ McLean--1992.Pdf."
- Pawirosumarto, Suharno. 2000. "Influence of Surfactants on the Aggregation Behavior of Water-Soluble Dendritic Phthalocyanines." *Macromolecules* 33(6):2119–23.
- Yanwari, Muhammad Irwan, Adhistya Erna Permanasari, and Indriana Hidayah. 2014. "Memulai Penelitian Dengan Model Kesuksesan Sistem." 207–12.

## IMPLEMENTASI *KNOWLEDGE SHARING SYSTEM*: STUDI KASUS KEGIATAN “JUMAT *SHARING*” DI PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2020

Rahmat Hidayat<sup>1)\*</sup>, Dessy Phawestrina<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup>Perwakilan BKKBN DIY (Widyaiswara Ahli Muda)

<sup>2)</sup>Perwakilan BKKBN DIY (Widyaiswara Ahli Muda)

\*Korespondensi: [rahmatsepti@gmail.com](mailto:rahmatsepti@gmail.com)

### ABSTRAK

*Knowledge Sharing System* merupakan bagian integral dalam organisasi pembelajar (*learning organization*). Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2020 mengembangkan *Knowledge Sharing System* melalui “Jumat Sharing”. Penelitian ini bertujuan menemukan faktor-faktor pendukung dan penghambat kegiatan “Jumat Sharing”. Studi kasus ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dan informasi diperoleh melalui observasi berperan serta dan wawancara. Analisis menggunakan analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Disimpulkan bahwa, implementasi *knowledge sharing system* di Perwakilan BKKBN DIY lebih didukung kekuatan dari aspek internal, antara lain dukungan pimpinan dan adanya SDM yang menyambut positif. Faktor peluang dari adanya partisipasi dari keluarga pegawai dan tersedianya sarana. Faktor penghambat berupa kelemahan yang berasal dari pegawai yang belum sadar akan potensinya dan kurang percaya diri. Sementara faktor ancaman hanya terkait Covid-19.

**Kata kunci:** Knowledge Sharing System, Organisasi Pembelajar, Analisis SWOT

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama sebuah organisasi (Setiani, 2013). Dalam hal ini SDM yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi adalah SDM yang memiliki kompetensi. Situasi dan kondisi yang dinamis semakin menuntut SDM dalam organisasi untuk melakukan pengembangan diri.

Organisasi perlu membangun suatu sistem berbagi pengetahuan antar anggota organisasi yang populer dengan istilah *knowledge sharing system* (KSS). Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) merupakan salah satu metode atau langkah dalam siklus manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan

kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya (Setiarso, 2006).

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) mengamanatkan agar semua kementerian/lembaga dan pemerintah daerah untuk berpartisipasi aktif dalam *knowledge sharing* yang dapat dimanfaatkan dalam perumusan kebijakan dan *benchmarking* pelaksanaan reformasi birokrasi (Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2011).

Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana (BKKBN) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menindaklanjuti amanat tersebut dengan mengembangkan kegiatan “Jumat Sharing” sebagai media *knowledge sharing* yang berbasis peminatan. “Jumat Sharing” merupakan aktivitas belajar bersama di hari Jumat yang dikemas secara informal dan fleksibel untuk berbagi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dari, oleh, dan untuk pegawai Perwakilan BKKBN DIY, baik PNS maupun non PNS.

“Jumat Sharing” mulai dirintis sejak tahun 2018 dengan dilaksanakan secara internal di salah satu bidang di Perwakilan BKKBN DIY, yaitu Bidang Pelatihan dan Pengembangan. Kegiatan tersebut masih secara insidental/belum rutin dan belum terpublikasi.

Kegiatan “Jumat Sharing” kemudian dikembangkan dengan sasaran seluruh pegawai BKKBN DIY mulai tahun 2020. Pengembangan ini diharapkan bermanfaat sebagai fasilitasi kebutuhan pelatihan untuk peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan pegawai sesuai dengan minat atau kebutuhannya. Kegiatan ini juga diharapkan menjadi media menampung aspirasi kebutuhan pelatihan pegawai dan sebagai sarana menguatkan internalisasi nilai-nilai budaya kerja kepada pegawai serta mensosialisasikan perlunya pelatihan sesuai kebutuhan personal masing-masing pegawai. “Jumat Sharing” dapat diikuti secara tatap muka maupun non tatap muka melalui media *online* sehingga dapat mengakomodir kebutuhan peserta.

Tema kegiatan sangat variatif dan berkonsep membekali dengan beragam *lifeskills* yang tidak hanya untuk pekerjaan di kantor tapi juga untuk keluarga.

**Tabel 1. Tema Jumat Sharing  
Juni-September 2020**

Tanggal	Judul
12 Juni	Menjadi host Zoom Meeting
19 Juni	Menjadi host Webex
10 Juli	Editing video menggunakan smartphone
24 Juli	Teknik dasar Fotografi
14 Agustus	Cooking class
28 Agustus	Publik Speaking
11 September	Beauty class: Tips memilih make up
25 September	Cooking class

Walaupun tujuan kegiatan ini baik, namun pada pelaksanaannya ternyata belum diikuti oleh mayoritas pegawai. Sebagai upaya mendalami penyebabnya dan sebagai upaya menjaga kesinambungan sekaligus meningkatkan kualitas “Jumat Sharing”, perlu kajian untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mendukung serta faktor-faktor apa yang menghambat.

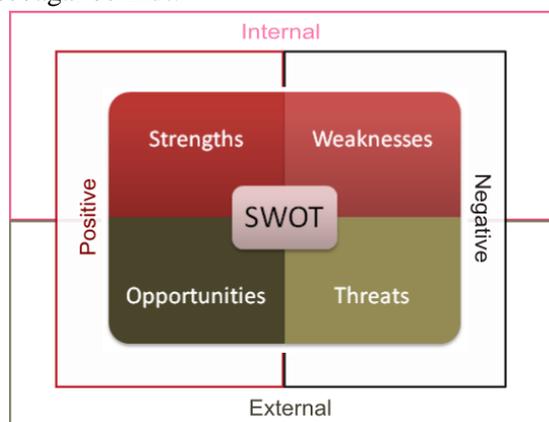
Paper ini akan menemukan faktor-faktor tersebut melalui Analisis SWOT (*Strengths; Weaknesses; Opportunities; Threats*). Selanjutnya akan dirumuskan rekomendasi berdasarkan hasil temuan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola kegiatan ataupun pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

## **KAJIAN PUSTAKA**

Terdapat sejumlah pandangan yang kontradiktif terhadap sejarah asal-usul SWOT. Banyak *literatur review* yang menyampaikan kutipan bahwa SWOT berasal dari penelitian yang dilakukan di Stanford Research Institute tahun 1960-1970 yang dipimpin oleh Albert Humphrey sehingga Albert Humphrey dianggap sebagai pencetus SWOT. Namun demikian, tidak ada epistemologi yang terdokumentasi sehingga perlu peninjauan langsung terhadap literatur (Friesner, 2017).

Dalam perkembangannya banyak penelitian yang mengkaji tentang Analisis SWOT. (Rangkuti, 2006) mendefinisikan Analisis SWOT sebagai identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada hubungan atau interaksi antara unsur-unsur internal yaitu kekuatan dan kelemahan terhadap unsur-unsur eksternal yaitu peluang dan ancaman.

Tujuan Analisis SWOT adalah untuk memadukan empat faktor atau komposisi secara tepat tentang bagaimana mempersiapkan kekuatan (*strenghts*), mengatasi kelemahan (*weaknesses*), menemukan peluang (*opportunities*), dan strategi menghadapi ancaman (*threats*). Dalam penelitian Analisis SWOT kita ingin memperoleh hasil berupa kesimpulan-kesimpulan yang berdasarkan keempat faktor tersebut. Keterkaitan antar faktor atau komposisi tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Bagan Analisis SWOT**

## METODE

Penelitian ini mengambil pendekatan kualitatif deskriptif. Dalam penelitian kualitatif sumber data utamanya adalah wawancara, kutipan, kata-kata, tindakan dan data tambahan seperti dokumen (L. Moleong, 2017). Data dan

informasi dihimpun melalui observasi berperan serta (*participant observation*) dan wawancara (*interview*). Selama observasi peneliti terlibat dalam kegiatan yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data (Sugiyono, 2018). Sementara wawancara dilakukan kepada informan yang terdiri dari pengelola kegiatan, narasumber, moderator dan peserta “Jumat Sharing”. Seluruh data dan informasi yang telah terkumpul kemudian direduksi untuk menentukan inklusi dan eksklusi. Analisis dilakukan melalui kajian data hasil pengamatan dan wawancara. Selanjutnya dilakukan analisis keterkaitan antar komponen dan keterkaitan secara keseluruhan. Hasil reduksi berupa inklusi selanjutnya dianalisis hingga menghasilkan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada aspek *Strenght*, ditemukan dari situasi, kondisi dan ungkapan pegawai serta penyelenggara yang merupakan suatu keunggulan yang apabila dioptimalkan dapat memberi keuntungan.

Ditemukan bahwa kekuatan “Jumat Sharing adalah dari: *Pertama*, adanya dukungan pimpinan. Kepala Perwakilan BKKBN DIY mendukung sepenuhnya, bahkan berkenan memberikan sambutan apresiasi pada awal pelaksanaan. Pimpinan memasukkan “Jumat Sharing’ sebagai inovasi Perwakilan BKKBN DIY dan menjadikan bagian dari upaya untuk mendukung peningkatan kinerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

*Kedua*, adanya respon positif pegawai. Hal ini ditunjukkan dari indikator ketertarikan, baik secara tertulis melalui Group WhatsApp saat merespon pengumuman maupun secara lisan kepada peneliti, seperti

“...bagus, ..saya suka, ...kegiatan ini menarik. ..saya ingin ikut”

Respon positif juga dari adanya minat pegawai yang mau berbagi/berperan sebagai narasumber. Hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang antusias mengusulkan dirinya menjadi narasumber. Berdasar hasil inventarisir data calon pemateri, penyelenggara sudah menjadwalkan hingga Januari 2021. Terdapat pula persepsi bahwa kegiatan ini merupakan kebaruan program. Pegawai menyambut inovasi ini sebagai sarana rekreatif sekaligus edukatif. Indikator temuan ini dari hasil wawancara yang merespon dengan pernyataan

*“Jumat sharing itu kegiatan inovatif... sebelumnya belum ada yang seperti ini...”*

Cara publikasi yang informal menjadi daya tarik. Jumat sharing menggunakan flyer/e-poster dengan design kekinian yang disertai kalimat persuasif. Publikasi ini disebar melalui group WhatsApp tiap komponen beberapa hari sebelum pelaksanaan. Flyer persuasif ini disikapi positif oleh semua informan sebagai media promosi yang menarik. Selain itu, pegawai menganggap tema yang dijadwalkan di Jumat Sharing menarik. Ini indikator bahwa Jumat Sharing direspon positif oleh pegawai.

*Ketiga*, tersedianya sarana dan prasarana. Hal ini terlihat dari tersedianya peralatan dan perlengkapan yang cukup memadai serta ketersediaan ruangan sesuai jadwal pelaksanaan.

Pada aspek *Weaknesses*, terdapat kondisi yang menjadi kelemahan Jumat Sharing. Berdasar pengamatan dan data jumlah peserta, hanya sedikit pegawai yang bersedia menjadi narasumber. Mayoritas pegawai tidak langsung menyanggapi ketika mendapat tawaran menjadi narasumber sehingga perlu dimotivasi terlebih dahulu. Selain karena belum ada ide tentang ilmu yang akan dibagikan juga karena pegawai yang merasa takut atau kurang percaya diri untuk

menjadi narasumber. Jumat Sharing juga belum didukung dengan anggaran sehingga tidak dapat memberikan honor kepada narasumber dan *reward* kepada peserta untuk menstimulasi minat pegawai mengikuti “Jumat Sharing” baik sebagai narasumber maupun peserta.

Pada aspek *Opportunities*, penelitian ini menemukan bahwa terdapat peluang yang apabila dimanfaatkan dengan baik memungkinkan kegiatan dapat berkembang di masa yang akan datang. Didapat data bahwa ternyata pegawai yang selama ini rutinitasnya menangani kegiatan administratif kemudian aktif ikut serta dalam kegiatan ini. Adanya mitra kerja dan rekan pegawai yang berminat menjadi narasumber, meskipun tidak tersedia honor narasumber. *Audience*/peserta ternyata juga tidak hanya dari internal tetapi juga dari eksternal, seperti Dharma Wanita dan penyuluh KB di luar kantor dan rekan pegawai. *Audience* yang berkembang ini juga sebagai indikator bahwa terdapat peluang meluaskan manfaat dan dapat diterapkan teknik promosi “*audience get audience*”. Terdapat peserta yang mengaku selalau melanjutkan flyer kepada Pokja Kampung KB dan mitra kerjanya, seperti PIK dan kader kelompok kegiatan.

*Threats* diamati dan digali dari situasi dan kondisi yang pada saat dilakukan kegiatan dapat berada di luar organisasi/ program/ kegiatan dan merupakan suatu tantangan/ ancaman yang harus dihadapi serta apabila tidak segera diatasi akan menjadi penghalang. Penghalang ini baik pada saat dilakukan kegiatan ataupun pada masa mendatang. Sejauh ini belum ditemukan ancaman dari luar selain adanya pandemi covid-19. Kewajiban mentaati protokol kesehatan, seperti *physical distancing* dan *work from home (WFH)* dapat dikategorikan sebagai ancaman. Kendala ini mengharuskan pelaksanaan menerapkan pembatasan jumlah pegawai yang hadir secara langsung dan desinfeksi lokasi Jumat sharing. Kekhawatiran pegawai menghadiri langsung terlihat dari minimnya peserta di lokasi.

Apabila ini berkepanjangan maka Jumat sharing menjadi lebih berorientasi webinar atau konten pembelajaran pada channel Bidang Latbang. Namun, pergeseran konsep acara menjadi online tidak menjadi permasalahan bagi pegawai ketika masih terdapat kemudahan akses daring. Tidak ditemukan ancaman lain, baik dari hasil pengamatan maupun wawancara.

Peneliti juga menemukan bahwa pegawai yang tidak mengikuti karena adanya kendala kesibukan ketugasan lain. Selain itu faktor tidak adanya sertifikat mengurangi daya tarik kegiatan ini bagi pegawai yang mementingkan sertifikat sebagai angka kredit.

Dari faktor-faktor yang telah teridentifikasi tersebut kemudian dapat dianalisis keterkaitannya satu sama lain sebagai berikut:

Aspek internal mendominasi pengaruh terselenggaranya "Jumat Sharing". Sebagai rintisan *knowledge sharing system*, *Jumat sharing* tidak mengalami permasalahan dukungan secara struktural. Kendala lebih didominasi aspek secara kultural. Secara struktural dari aspek dukungan pimpinan dan koordinator bidang hingga pegawai secara personal terbukti positif. Namun, secara kultural masih perlu proses panjang untuk menumbuhkembangkan budaya kerja mau berbagi dan belajar hal baru.

Kelemahan akibat kendala kurang percaya diri pegawai mendominasi alasan pegawai ragu/enggan berbagi. Aspek kelemahan ini perlu intervensi agar ada keberanian dan motivasi kuat untuk sharing. Penyelenggara telah melakukan upaya ini dengan memberi gambaran standar kegiatan dan mencontohkan ilmu yang dapat disharingkan. Dengan mencontohkan beragam jenis ilmu, penyelenggara berharap agar timbul pola pikir bahwa tidak harus ahli untuk berbagi dan berbagi itu keren, sebagaimana slogan yang dicoba disosialisasikan.

Dengan konsep acara yang ringan, informal, dan menyenangkan, diharapkan

menunjang peluang untuk menumbuhkan minat berpartisipasi dan rasa "memiliki" kegiatan ini pada pegawai. Adanya peluang dari pihak luar yang berkenan/mau ikut berbagi merupakan peluang yang perlu ditindak lanjuti. Prospek Jumat sharing sebagai sebuah sistem dapat dilakukan ketika upaya-upaya untuk terus menjaga kesan bahwa pegawai perlu terus belajar, walaupun ilmu yang dipelajari tidak selalau harus terkait ketugasannya di kantor.

Tidak dominannya temuan terhadap ancaman dari luar merupakan peluang keberlanjutan rintisan ini. Adanya pandemi Covid-19 memang telah mengharuskan adaptasi konsep "Jumat Sharing" dan dapat dikemas sebagai pembelajaran daring. Namun dengan minimnya peserta secara luring berpotensi pembelajaran kurang interaktif. Terbukti tidak banyak pertanyaan dari pengakses daring, baik dari channel Latbang di Youtube maupun aplikasi zoom saat kegiatan berlangsung.

Sisi negatif yang perlu diantisipasi dari rintisan sistem ini adalah, belum terbangunnya sistem reward bagi pegawai yang berbagi maupun mengikuti kegiatan Jumat Sharing. Harapan agar "Jumat Sharing" lebih bersifat partisipatif (bukan mobilisasi) perlu ditunjang sistem reward bagi partisipan. Walaupun ke depan proses ini ditujukan agar partisipatif, namun ketika budaya kerja masih belum menempatkan belajar mandiri sebagai bagian penting dari kinerja maka sulit jika merintis minat belajar tanpa "perangsang" partisipasi dalam kelompok belajar.

Dari penelitian ini paling tidak menunjukkan bahwa, sesederhana apapun bentuk sebuah rintisan berpotensi dapat membawa budaya baru dalam organisasi. Organisasi pembelajar membutuhkan perubahan ini sebagai upaya membawa kebaruan cara belajar bagi pegawai. Berdasarkan data tiap aspek SWOT yang diidentifikasi, menunjukkan bahwa "Jumat Sharing" memiliki kekuatan internal yang

menjadi daya ungkit terhadap terintisnya *knowledge sharing system*. Sistem mendata siapa yang akan berbagi, mendata kebutuhan tema atau tema yang diminati, memfasilitasi sesi berbagi dan melakukan rencana penjadwalan merupakan *busssines process* yang membawa rutinitas belajar.

Hal yang perlu diantisipasi adalah kelemahan dari aspek individu yang masih kurang percaya diri. Belum optimanya penyadaran potensi diri dan kemampuan berbicara di depan umum menjadi kendala untuk membawa semangat pegawai untuk masuk pada suasana yang mendukung *knowledge sharing system*. Kendala ini seharusnya dapat diatasi dengan motivasi dari pimpinan dan rekan kerja, pelatihan public speaking dan reward bagi pegawai yang mau berbagi. Selain itu, penghargaan bagi pegawai yang antusias belajar juga perlu diberikan sebagai daya tarik untuk terus belajar.

Keterkaitan yang dapat dikaji dari SWOT kegiatan “Jumat Sharing” adalah faktor positif dari internal mampu potensial sebagai daya dorong keberlanjutan sistem. Namun demikian, hal ini membutuhkan agen perubahan yang konsisten untuk menjaga kesinambungan kegiatan dan memotivasi pegawai yang masih enggan belajar maupun malu *sharing* untuk lebih percaya diri berbagi dan memiliki minat belajar.

Faktor eksternal juga menghadirkan ancaman. Terkait pandemi, dapat diantisipasi dengan adanya media baru dan kemampuan pegawai dalam mengakses pembelajaran secara daring. Dengan adanya pihak luar yang berminat ikut *sharing* secara daring, baik sebagai narasumber maupun peserta menjadi *opportunities* yang dapat mereduksi ancaman akibat faktor pandemi ini sehingga dapat diminimalisir.

## KESIMPULAN

Implementasi *knowledge sharing system* di Perwakilan BKKBN DIY terdapat faktor pendukung, yaitu kekuatan/*strengths* dari aspek internal, antara lain dukungan pimpinan dan adanya SDM yang menyambut positif. Aspek *Opportunities* yaitu adanya partisipasi dari pegawai beserta keluarganya dan adanya sarana kegiatan. Faktor tantangan meliputi aspek *weaknesses* yang secara internal perlu intervensi stimulasi. Dari aspek *threats* sementara masih minim karena sebatas terkait adanya pandemi Covid-19 sehingga dapat diatasi dengan mematuhi protokol kesehatan.

Direkomendasikan agar Perwakilan BKKBN DIY tetap mengembangkan kegiatan “Jumat Sharing” secara berkelanjutan. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan; (1) lebih variatif dari aspek tema, konsep acara dan promosi; (2) melakukan evaluasi pada setiap kegiatan yang dilakukan; (3) memberikan insentif bagi pegawai yang berpartisipasi; (4) merancang *road map* kesinambungan proses sehingga membawa budaya kerja baru yang lebih berorientasi mendukung sistem berbagi pengetahuan; (5) perlu analisis kebutuhan belajar agar mampu menjangkau peminatan kebutuhan pengembangan pengetahuan dan keterampilan secara lebih detail.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kami ucapkan kepada keluarga tercinta, pimpinan beserta jajaran Perwakilan BKKBN DIY, rekan-rekan serta para informan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Friesner, T. (2017). History of SWOT analysis. *Marketing Teacher*, (July), 2000–2010.
- L. Moleong. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2011). *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan*

- Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management).*
- Rangkuti, F. (2006). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1), 38–44. Retrieved from <http://e-journal.jurwidyakop3.com/index.php/jurnal-ilmiah/article/view/106>
- Setiarso, B. (2006). Berbagi Pengetahuan: Siapa yang Mengelola Pengetahuan? *Komunitas ELearning IlmuKomputer.Com*, 1–13.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*.

**DIVERGENSI PENERAPAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT*  
LEMBAGA PEMERINTAH :  
DAMPAK DISKONTINUITAS KEBIJAKAN PASCA PERATURAN MENTERI  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR  
14 TAHUN 2011**

**Satya Aryandaru<sup>1)\*</sup>**

<sup>1)</sup>Widyaiswara PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta

\*Korespondensi: ryanbagus99@gmail.com

**ABSTRAK**

Artikel ini merupakan tinjauan kritis terhadap arus tren pembangunan hingga penerapan Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) di berbagai organisasi dan lembaga pemerintah yang pada praktiknya belum menggambarkan value lembaga atau organisasi itu sendiri, bahkan cenderung pragmatis, khususnya pada periode 2012 hingga 2020 pasca terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 14 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) sebagai tindak lanjut agenda reformasi birokrasi. Ditelaah menggunakan pendekatan kualitatif dan dianalisis dengan metode Desk Study (studi kepustakaan), diperoleh hasil bahwa beberapa organisasi dan lembaga pemerintah melakukan akselerasi program development Knowledge Management secara mandiri, baik diupayakan secara internal maupun melibatkan pihak ketiga (pakar atau akademisi), sesuai dengan assessment terhadap masing-masing kebutuhan dan karakteristik organisasi atau lembaga tersebut. Dalam berbagai upaya akselerasi tersebut ditemui satu kendala krusial, yaitu Knowledge Management Readiness (kesiapan organisasi atau lembaga terhadap penerapan Knowledge Management). Salah satu faktor penguangkit terjadinya fenomena ini adalah tidak berlanjutnya kebijakan teknis nan integratif pasca peraturan dimaksud. Dampaknya, beberapa organisasi atau lembaga, baik yang sedang dalam upaya development maupun telah menerapkan Knowledge Management, lebih berfokus utama pada aspek kemas teknologi informasi, hingga mengesampingkan kesiapan organisasi atau lembaga itu sendiri dalam menyiapkan aspek krusial seperti human resources readiness, regulasi atau payung hukum serta penyelarasan strategi manajemen perubahan, atas upaya tata kelola pengetahuan secara terintegrasi dan berkelanjutan.

Kata Kunci : Divergensi; Knowledge Management; Knowledge Management Readiness; Teknologi Informasi

**PENDAHULUAN**

Mengadopsi kultur privat ke dalam ruang birokrasi memang tidak mudah. Orientasi capaian kedua sektor yang membedakan secara spesifik. Praktik Knowledge Management (KM) pada sektor privat menunjukkan kesadaran yang tinggi akan Knowledge Management sebagai sebuah elemen kritis dari organisasi yang kompetitif. Mereka (sektor privat) juga melakukan upaya peningkatan terus menerus menggunakan strategi, media dan alat dan

proses dalam Knowledge Management bagi kelangsungan hidup organisasinya (OECD, 2003,p.5).

Disisi lain, melayani publik ala administrasi publik kontemporer lebih banyak faktor trial and error, dengan “menguji coba” berbagai teori dan paradigma yang dikemas dalam berbagai model penerapan kebijakan untuk publik. Pemerintah dianggap seringkali terlambat dalam melakukan reformasi terhadap manajemen organisasinya, seperti keberlanjutan kebijakan dan mekanisme check and balances.

Selain itu, seringkali pula institusi pemerintah dalam hal menyusun peraturan dalam rangka perubahan arah organisasi, justru makin sulit untuk diimplementasikan. Hal ini tak lebih disebabkan karena sebagian besar praktisi (birokrat) yang berperan sebagai pengambil keputusan kekurangan waktu untuk menghimpun segenap fakta dan kapasitas intelektual untuk memproses isu dan informasi aktual, serta merasa ditekan untuk segera mencapai hasil atas apa yang telah dilakukan (Pal, 2011, p.24). Tentu bukan mekanisme bijak dengan melakukan sanding banding sepenuhnya antara budaya organisasi privat dengan publik. Hanya perlu kearifan untuk melihat best practice yang terukur dan dapat bermanfaat bagi organisasi sektor publik.

Tren penerapan dan pengembangan KM di lingkup organisasi dan lembaga pemerintah di Indonesia mulai menggeliat sejak beberapa tahun terakhir. Sebut saja Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah (PDII), Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) sejak 2005 memiliki embrio KM (Setiarso, 2005) dan melakukan pengembangan signifikan pada tahun 2015 (Pradana, et.al, 2015, p.217), kemudian Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) dengan embrio KM mulai 2010 dan merespon dinamika dengan melakukan pengembangan pada 2013 hingga 2017 (Prasetyo, et.al, 2017), serta upaya Direktorat Tata Ruang Pertanahan (TRP) Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) dalam development dan pemantapan KM pada tahun 2014 – 2016 (Direktorat Tata Ruang dan Pertanahan, Bappenas, 2016). Dogmatisasi atas dasar tren tidak mutlak, namun KM memang merupakan kebutuhan nyata bagi instansi publik agar selalu mampu eksis dalam dinamika lingkungan strategis.

Perkembangan tren penerapan dan khususnya improvement KM tersebut diawali pada medio 2010, dimana pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai leading sector menggagas sebuah breakthrough dalam hal penatakelolaan birokrasi, yang dinilai perlu segera beranjak dengan melakukan extra loop berwujud Reformasi Birokrasi. Berbalut Grand Desain Reformasi Birokrasi yang dikemas dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010, dimana dalam proses pencapaian tujuannya, terbit Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) bersamaan dengan serangkaian kebijakan turunan yang komprehensif lainnya untuk mendukung suksesnya agenda reformasi birokrasi.

Pasca terbitnya kebijakan tersebut tak lantas purna dinamika diskursus tentang KM, justru organisasi dan lembaga pemerintah merasa kehilangan beberapa anak tangga untuk sampai pada tujuan untuk membangun, menerapkan dan mengembangkan KM itu sendiri. Faktanya, dalam mempedomani kebijakan tersebut, beberapa organisasi dan lembaga yang telah dianalisis dengan mini exercise oleh penulis, dalam penerapan dan pengembangan KM mengalami divergensi atau perbedaan pada proses, mengelola people dan aplikasi teknologi informasi hingga sistem secara holistik.

Divergen dalam hal penerapan KM didasarkan pada karakteristik lembaga atau organisasi setelah dilakukan self assessment sudah baik. Namun substansi akuntabilitas dibutuhkan dalam hal ini, untuk memastikan potensi kegagalan penerapan dan pengembangan KM mampu diantisipasi sejak dini. Bagi instansi yang sudah meletakkan embrio pembangunan

KM sebelum 2011 mungkin sudah lebih mature dari sisi proses dan deteksi aspek-aspek krusial serta tinggal melakukan upaya pembenahan, namun akan beresiko tinggi khususnya pada aspek KM Readiness bagi organisasi dan lembaga yang telah dan akan menerapkan KM pasca terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2011 tersebut.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Model Pengambilan Kebijakan Incremental**

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2011 berperan sebagai pedoman penerapan KM bagi organisasi dan Lembaga pemerintah yang berdiri tunggal tanpa ada kebijakan teknis turunan lainnya. Hal ini merupakan cermin, bahwa praktik kebijakan publik kontemporer di Indonesia jamak menggunakan model incremental dalam penyusunan kebijakan publik, dimana pemahaman model incremental dapat dilihat dari ciri-ciri meliputi terbatasnya analisis terhadap alternatif kebijakan; Penyesuaian sasaran dalam jangkauan kebijakan yang lebih mudah daripada mempertimbangkan hasil akhir yang komprehensif; lebih asyik dengan kegagalan yang berulang daripada tujuan positif yang (sebenarnya) mampu dilihat; larut dalam rangkaian rutinitas trial and error; eksplorasi kedalaman isu hanya Sebagian, tidak menyeluruh yang seharusnya bisa jadi tolok ukur keberlanjutan dan alternatif pertimbangan serta terjadi fragmentasi cara kerja analisis kebijakan dari banyak pihak (Woodhouse, 1993).

Model incremental berbanding terbalik dengan model pengambilan kebijakan Rasional,

dimana model ini melibatkan analisis menyeluruh dari segala pilihan kemungkinan termasuk konsekuensi dan kemudian dilakukan evaluasi atas keuntungan dan kerugian terhadap sebuah kebijakan (Lindblom, 1959). Maka, jelas bahwa teori pengambilan keputusan/ kebijakan incremental menempatkan para pengambil kebijakan hanya menggunakan kebijakan, program dan kegiatan sebelumnya sebagai dasar kebijakan, serta fokus pada upaya peningkatan, pengurangan dan mengubah kebijakan, program dan kegiatan yang lampau dengan bertahap (Harris, 2016). Budaya pengambilan kebijakan tersebut berpotensi terjadi policy discontinue dalam setiap kebijakan dan berakhir pragmatis, tanpa upaya pendampingan dan pengendalian secara komprehensif atas tujuan yang akan dicapai.

### **Knowledge Management**

Di era #MO atau mudah disebut era Mobilisasi dan Orkestrasi, memungkinkan organisasi baik bisnis maupun publik untuk melakukan berbagai kreasi pola kerja berbasis nilai. Terkait hal tersebut, kreasi dan pembauran pengetahuan menjadi modal sekaligus faktor utama dalam konteks competitiveness. Lebih dari itu, pengetahuan dianggap sebagai komoditas paling bernilai, khususnya berbagai bentuk teknologi tinggi, berikut pengetahuan- pengetahuan tacit dari mobilitas karyawan atau pegawai di organisasi bersangkutan (Dalkir, 2005. p.2). Pengetahuan dianggap komoditas bernilai tinggi, sebab pengetahuan diturunkan secara detail dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan diawal untuk memperoleh informasi strategis yang diperlukan untuk evaluasi kebijakan yang dapat dijadikan umpan balik untuk pengembangan dan penetapan target kebijakan yang lebih baik (Butler dan Murphy, 2007, p. 613).

Gambaran tersebut makin memperjelas bahwa produk KM yang identik dengan sebuah proses penerapan dari pendekatan sistematis dalam hal upaya perolehan, menyusun struktur, manajemen serta upaya diseminasi pengetahuan ke seluruh lini organisasi dalam hal bagaimana bekerja lebih cepat, menerapkan praktik baik yang telah ada, dan mengurangi pekerjaan yang berulang-ulang (Dalkir, 2005. p.3). Praktik baik yang diterima dan diterapkan dalam KM wajib pula menyinggung pemahaman bahwa, pada setiap komponen integral dalam sistem yang dapat membantu pengguna KM secara prospektif, seharusnya dimaknai tidak hanya sekedar manajemen monolitik, tapi lebih pada serangkaian alat, prosedur dan kegiatan, yang dilakukan secara bersama-sama berbasis filosofi pemersatu yang dikreasi oleh organisasi (McNabb, 2007, p.23). Jika serangkaian konsep, prosedur, manajemen pegawai hingga perumusan filosofi dimaksud mampu dilakukan dengan cermat dan terstruktur, maka organisasi dan lembaga publik yang akan berupaya menerapkan KM akan memulai langkah awal dengan baik, meskipun tidak mudah.

### ***Knowledge Management Readiness***

Kegagalan untuk menilai KM Readiness (kesiapan) pada aspek organisasi dan individu memungkinkan untuk memperoleh hasil yang signifikan dalam hal kehilangan banyak waktu dan energi dari pimpinan untuk berdamai dengan resistensi yang mungkin muncul atas penerapan KM (Mohammadi, et.al, 2009, p.30). Konteks Readiness dikaitkan dengan lengkapnya kebijakan penerapan dan pengembangan, baik umum maupun internal organisasi dan lembaga. Pengetahuan dapat diperoleh saat sebelum, selama dan sesudah dilakukannya sebuah kegiatan. Bagaimanapun,

organisasi yang mampu berinvestasi dalam membangun KM Readiness berpotensi memperoleh manfaat ganda. Menurut Rao (2005, p.62), beberapa analisis mengklasifikasikan organisasi dan lembaga ke dalam 5 (lima) tipe tergantung tingkatan lembaga dalam KM Readiness yaitu : not ready, preliminary (tahap eksplorasi KM), ready (dapat diterima), receptive (advokasi dan pengukuran), and optimal (institusionalisasi KM). Hal ini senada dengan yang dilakukan oleh (Prasetyo, et.al, 2017) di Badan Tenaga Nuklir Nasional yang telah melakukan analisis kesiapan KM menggunakan 5 (lima) tipe tersebut. Dalam analisis tersebut sekaligus memberikan penekanan bahwa, teknologi bukan aspek terbesar penentu keberhasilan penerapan KM, namun terdapat aspek strategis lain, yaitu aspek Management & Strategy aspek Organization dan aspek Culture.

### **METODE**

Penulisan artikel dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus temuan pada aspek tren dan fenomena yang ada. Temuan yang diperoleh kemudian dianalisis dengan metode *Desk Study* (studi kepustakaan), melibatkan telaah pada *e-book*, artikel dan jurnal ilmiah yang konteks dan substansinya relevan dalam penelitian ini.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Membangun Knowledge Management (KM) bukan sebuah rangkaian percobaan. Namun pada kenyataannya, banyak organisasi dan lembaga pemerintah yang telah dan baru memulai membangun KM, dilakukan dengan prinsip trial and error, entah sebagai langkah politis dan pragmatis sebagai penanda kemajuan organisasi/ lembaga ataukah memang ada niat

mulia membangun KM namun dilakukan tanpa guidance yang terukur dan tepat. Dalam pembahasan ini, akan dianalisis dalam 2 (dua) substansi. Pertama, substansi kejelasan (*clarity*) dan kedalaman sang peraturan sebagai pedoman dan Kedua, substansi divergensi (cara yang berbeda-beda), termasuk kesiapan organisasi/lembaga dalam membangun dan mengembangkan KM (KM Readiness) sebagai dampak diskontinuitas kebijakan dimaksud.

### **Kejelasan (*Clarity*) Dan Kedalaman Kebijakan**

Secara kasat mata, organisasi/ lembaga pemerintah dapat langsung merujuk pada

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2011 sebagai Pedoman untuk mulai membangun, menerapkan dan mengembangkan program Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management). Jika organisasi/ lembaga yang akan mempedomani peraturan/ kebijakan dimaksud dapat menemukan celah/ gap dengan jeli, maka organisasi/ lembaga tersebut akan melakukan langkah cermat dan terukur mempersiapkan segala aspek, proses dan prosedur teknis, sebelum mempedomani peraturan dimaksud. Dalam konteks kemas (paperwork) sebuah kebijakan, pedoman tersebut secara representatif dapat dinilai baik, namun jika

didalami substansi eksplisit kebijakan tersebut, maka pedoman ini hanya akan terlibat dalam upaya pembangunan KM organisasi/ lembaga pada tahap pembuka gerbang saja. Redaksional dan konsideran dalam pedoman tersebut sangat normative dan pragmatis. Sebagai contoh, pada konsideran Tujuan poin b, secara eksplisit tertulis bahwa pedoman ini ditujukan untuk “Memberikan pemahaman kepada Kementerian/ Lembaga dan Pemerintah Daerah mengenai Knowledge Management”. Pada redaksi tersebut dapat dimaknai bahwa pedoman ini hanya ditujukan untuk memberikan arah pemahaman saja, tidak sampai pada tahap proses pembangunan KM yang lebih detail. Begitu pula dengan konsideran Tujuan poin c, termaktub redaksi bahwa pedoman tersebut ditujukan untuk “Mendorong Kementerian/ Lembaga dan Pemerintah Daerah untuk berpartisipasi aktif dalam knowledge sharing yang dapat dimanfaatkan dalam perumusan kebijakan dan benchmarking pelaksanaan reformasi birokrasi.” Dalam hal ini scoop penekanannya terlalu sempit jika media knowledge sharing hanya ditujukan untuk perumusan kebijakan dan pelaksanaan reformasi birokrasi semata.

Lebih jauh, terdapat hal menarik dalam Bab penjas, yaitu termuat Tahapan Implementasi Manajemen Pengetahuan, seperti gambar 1 berikut ini.



**Gambar 1. Tahapan Implementasi Manajemen Pengetahuan**

(Sumber : Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2011)

Dalam redaksi yang termuat dalam tahap 1,2 dan 3 berikut poin-poin didalamnya, sangat normatif dan akan menimbulkan pertanyaan sederhana berikutnya, antara lain pertanyaan tentang “dimana rincian mekanisme proses eksekusi terhadap berbagai aspek tersebut?”, “siapa yang akan mengawal dan mengendalikan proses development KM di organisasi/ lembaga yang masih awam terhadap KM?. Organisasi/ lembaga yang baru akan mulai membangun KM memerlukan kejelasan dan kedalaman terhadap segala aspek dan area kerja yang perlu dipersiapkan secara komprehensif dan holistik, karena tanpa analisis terstruktur dan mendalam, tanpa didampingi ahli yang relevan, akan berpotensi menjadi boomerang bagi organisasi itu sendiri.

Melihat fakta tersebut perlu digarisbawahi, bahwa kebijakan publik bukan sebuah produk ramalan atau perkiraan, dan seorang administrator publik bukan pula peramal. Seorang administrator – policy makers perlu memiliki rasionalisasi yang tinggi untuk

melakukan analisis terhadap sebuah isu, yang dikaitkan dengan upaya implementasi hingga pengendalian kebijakan kelak. Sajian kebijakan dengan narasi normatif sulit untuk diterjemahkan oleh penerima informasi dalam kebijakan tersebut.

Penting dan perlunya sebuah analisis kebijakan disorot tajam oleh Nugroho (2002, p.508), yang mengemukakan bahwa analisis kebijakan adalah sebuah proses formal dan terdokumentasi. Jika muncul pendapat bahwa kebijakan publik tidak dapat dinilai, itu hanya menggugurkan core business pemerintah yaitu membangun kebijakan publik yang unggul dan memberikan pelayanan publik. Maka, perlu sebuah pengendalian kebijakan publik yang terukur dalam tiap prosesnya. Jika tidak maka sebuah kebijakan mengalami degradasi dari sebuah “kebijakan publik” menjadi hanya sebuah “himbauan” (Nugroho, 2002, p.738). Jika sudah terjadi hal demikian, maka para administrator publik perlu meluruskan pemahaman tentang konteks monitoring dan

evaluasi terhadap suatu kebijakan, agar tidak terjadi gagal paham oleh para pengguna kebijakan tersebut. Monitoring tidak selalu diikuti oleh Evaluasi. Monitoring ada yang bersifat Early Warning System, dan memang ada yang peruntukannya sebagai sarana ukur sebuah evaluasi. Pada akhirnya akan selalu memunculkan perdebatan terkait eksistensi kebijakan ini. Jika memang fungsi dan peruntukannya hanya sebagai pemantik atau starter bagi organisasi/ lembaga untuk menerapkan dan mengembangkan KM, hal itu merupakan sebuah respon positif, dengan syarat elemen sumber daya manusia didalam organisasi/ lembaga tersebut memiliki inisiasi dan daya analisis tinggi dengan metode ilmiah tertentu terhadap proses penyusunan kebijakan yang unggul.

### **Divergensi Implementasi dan KM Readiness**

Upaya organisasi dan lembaga pemerintah untuk mengelola aset intelektualnya memerlukan pendekatan integratif dan kolaboratif dari segenap lini. Para administrator yang terlibat perlu memahami strategi pra implementasi kebijakan, pendelegasian dan pengembangan kapasitas organisasi dan sumber daya manusia hingga sistem informasi manajemen di internal organisasi/ lembaga masing-masing. Ragam pendekatan dan strategi tersebut menjadi tidak relevan jika pedoman dalam rangka implementasi KM dinilai tidak tuntas, dan berdampak pada kesiapan organisasi yang akan membangun dan mengembangkan KM. Terdapat Isu penting yang membayangi keberlanjutan kebijakan pedoman KM ini, yakni perbedaan signifikan dalam penerapan dan pengembangan KM oleh beberapa organisasi dan lembaga yang telah penulis *exercise* kKaji banding).

Hasil kaji banding diatas merupakan representasi dari beberapa organisasi/ lembaga pemerintah yang telah memulai atau bahkan menerapkan KM. Hasil tersebut menegaskan bahwa dalam menerapkan tidak bisa ditelaah secara *apple to apple* mengingat perbedaan karakteristik dan level organisasi dan lembaga yang ada. Namun, jika dilihat lebih *case by case* lebih dalam, justru menarik untuk dianalisis. Telah dijelaskan sebelumnya bahwa dampak dari diskontinuitas kebijakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2011 antara lain adalah organisasi/ lembaga yang akan mempedomani seperti kehilangan arah kendali untuk masuk kedalam tahap berikutnya yang lebih teknis dan strategis, itu jika sifat pedoman sebagai alat ukur mutlak, mengingat karakteristik administrator publik yang sering enggan untuk melakukan kajian dan analisis lanjutan untuk sebuah kebutuhan kebijakan strategis internal. Berbeda dengan organisasi/ lembaga yang menjadikan kebijakan diatas sebagai alat inisiatif untuk eksekusi pengembangan KM secara berkelanjutan.

Berdasarkan sajian tabel 1, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) sebagai *leading sector* sekaligus pemrakarsa kebijakan tersebut, justru belum terlihat manifestasi pembangunan KM secara terstruktur dan komprehensif. Implementasi KM masih dalam bentuk seminar, diseminasi dan sejenisnya yang dikemas dalam media *Knowledge Sharing* yang dilakukan secara masif baik dilingkup internal, maupun antar level lembaga dan pemerintah daerah. Media tersebut belum cukup untuk merepresentasikan kehendak lembaga dalam menyusun analisis strategi dan tata kelola aset pengetahuan yang ada diinternal lembaga yang bersangkutan. Selain itu, KemenPAN-RB wajib berperan sebagai *leader* dan mampu menjadi *best practice* bagi organisasi/ lembaga pemerintah lain yang akan

dan sedang berupaya membangun KM.

Berbeda dengan geliat Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) yang memiliki sudut pandang prospektif dengan tujuan mengelola aset pengetahuan dengan kreatif. Manifestasi *agenda setting* tersebut telah terpampang nyata dalam tajuk *Nuclear Knowledge Management* (NKM). Cikal bakal NKM sudah muncul dalam bentuk embrio KM sejak tahun 2010, sebelum terbit Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2011. Forum diskusi yang digagas dan dilaksanakan sudah berusaha dikemas dalam format membangun manajemen pengetahuan lembaga. Tepat di tahun 2013, BATAN melakukan upaya pengembangan KM, dengan menggunakan Pedoman tersebut sebagai dasar berpijak, namun hanya sekedar menjadi dasar legal semata. Jika dilihat serangkaian dokumen yang menyajikan data dan informasi KM di lingkup BATAN, pada proses dan praktiknya tidak relevan lagi dengan Pedoman dimaksud. Apapun itu, BATAN bisa menjadi cerminan bahwa secara institusional telah melakukan langkah strategis hingga melakukan analisis mendalam mengenai KM *Readiness* sesuai dengan karakteristik lembaga, demi manifestasi KM yang konkrit dan berkelanjutan.

Selevel dengan upaya BATAN, Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, PDII LIPI, mulai membangun KM lebih komprehensif pada tahun 2015, dimana selama satu dasawarsa pasif dalam mengelola KM sejak terbentuknya Group KM di PDII pada tahun 2005. Analisis mendalam melalui telaah-telaah ilmiah dilakukan sebagai media *assessment* dalam menyingkap kebutuhan kesiapan lembaga dalam membangun KM. Hasil *assessment* yang dilakukan untuk mengawal KM *readiness*, berbeda konteks dengan BATAN. Dalam rekomendasi tindak lanjutnya, PDII LIPI dinilai

perlu menunjuk *Chief Knowledge Officer* sebagai *leader* internal KM, kemudian mendefinisikan strategi KMS organisasi lebih rinci dalam visi, misi, serta indikator kinerja organisasi, serta jika memungkinkan disusun mekanisme *reward* bagi tercapainya *success story* penerapan KM di internal organisasi.

Salah satu organisasi yang menjadi media *exercise* adalah Direktorat Tata Ruang Pertanahan (TRP), salah satu organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas). Orientasi yang dirumuskan dalam rangka pembangunan dan penerapan cukup *simple* namun relevan dengan tugas dan fungsi organisasi, yaitu meningkatkan kualitas proses perencanaan dalam pengambilan keputusan serta kualitas transparansi dan keterbukaan informasi publik. Rumusan tersebut merupakan orientasi capaian jangka panjang. Dalam upaya mendukung rumusan orientasi tersebut, secara konsisten Direktorat TRP melakukan kajian secara komprehensif dan terukur terhadap pembangunan awal hingga pengembangan.

Baik Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia dan Direktorat Tata Ruang Pertanahan (TRP), Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) sama-sama memposisikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2011 sebagai sarana *sightseeing* untuk menangkap inti *insight* yang terkandung dalam pedoman tersebut, dan dalam upaya pembangunan, penerapan hingga pengembangan KM, kedua organisasi tersebut memanifestasikannya dengan kreativitas, kedalaman, analisis, metode, media dan sarana *assessment* yang berbeda-beda (divergen) terhadap modal intelektual dan kesiapan KM (KM *Readiness*) yang ada, namun konstruktif untuk tujuan mengelola aset pengetahuan organisasi masing-masing.

## KESIMPULAN

Mengetahui dinamika dan tren KM seperti hasil kaji analisis diatas, sebagai pedoman KM, idealnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) mampu berkelanjutan dalam mengawal berbagai aktivitas penerapan KM organisasi dan lembaga pemerintah, dengan menerbitkan kebijakan teknis lanjutan bekerjasama dengan lembaga teknis dan stakeholder yang relevan, agar kemudian kebijakan ini tidak hanya sekedar menjadi dasar berpijak dan sarana sight seeing semata bagi organisasi/ lembaga pemerintah yang akan membangun, mengembangkan dan menerapkan. Dampaknya akan cukup serius. Portofolio pembangunan Knowledge Management (KM) bagi organisasi/ lembaga pemerintah dinilai setengah hati akibat terjadinya discontinue kebijakan pengawal penerapan KM. Respon positif dibutuhkan dengan memposisikan kebijakan ini sebagai starter pack yang dapat ditindaklanjuti dengan kebijakan teknis yang bersifat pendampingan, monitoring dan pengendalian, sebab KM menjadi kebutuhan inti bagi organisasi dan lembaga pemerintah dalam mengelola aset intelektualnya agar mampu tetap eksis di lingkungan strategis masing-masing..

## DAFTAR PUSTAKA

- Butler, T dan Murphy, C. (2007). Implementing Knowledge Management Systems in Public Sector Organisations: A Case Study of Critical Success Factors. ECIS 2007 Proceedings. 112. Diakses pada 29 September 2020 pada <http://aisel.aisnet.org/ecis2007/112>
- Dalkir, K. (2005). Knowledge Management in Theory And Practice. Elsevier Inc. Oxford
- Direktorat Tata Ruang dan Pertanahan (2016).  
dalam Penyusunan Kebijakan Bidang Tata Ruang dan Pertanahan. Jakarta: Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Harris, G. (2016) . Incremental Theory of Decision Making. Diakses 27 September 2020 pada [https://www.researchgate.net/publication/312020480\\_Incremental\\_Theory\\_of\\_Decisionmaking](https://www.researchgate.net/publication/312020480_Incremental_Theory_of_Decisionmaking)
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2011. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*). Jakarta.
- Lindblom, CE. (1959). The science of "Muddling Through". *Public Administration Review* 19(2):79–88
- McNabb, David E. (2007). Knowledge Management In The Public Sector : A Blueprint For Innovation In Government. M.E. Sharpe. Inc. New York.
- Mohammadi, K, Khanlari, A, Sohrabi, B. (2009). Organizational Readiness Assessment for Knowledge Management. *International Journal of Knowledge Management*, Volume 5, Issue 1
- Nugroho, R. 2014. Public Policy: Teori, Manajemen, Dinamika, Analisis, Konvergensi, dan Kimia Kebijakan. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- OECD. (2003). Conclusion From The Result of The Survey of Knowledge Management Practices for Ministries/Departemens/Agencies of Central Government in OECD Member Countries. Public Management Committee.
- Pal, L. A. (2011). Accessing Incrementalism : Formative Assumptions, Contemporary Realities. *Science Direct, Policy and Society* 30, 29-39.
- Pradana, S.I., Kurniawati, A. dan Ambarsari, N.

Kajian Internalisasi Manajemen Pengetahuan

- (2015). Knowledge Management System Implementation Readiness Measurement in PDII LIPI Based on People and Organizational Structure Factors. Science Direct, Procedia Manufacturing 4, 216-233.
- Prasetyo, B., Hedar, A., dan Aida, N. (2017). Analisis Peningkatan Kesiapan Penerapan Knowledge Management : Studi Kasus Badan Tenaga Nuklir Nasional. E-Repository BATAN, diakses 28 September 2020 pada <http://repo-nkm.batan.go.id/5984/>
- Rao, Madanmohan. 2005. KM tools and techniques : practitioners and experts evaluate KM solutions. Elsevier Inc. Oxford
- Setiarso, B (2005, 24 November). Kerangka Perencanaan KM. Tulisan pada <http://kmwayang.blogspot.com/>
- Woodhouse, E. (1993). Incrementalism, Intelligent Trial and Error, and The Future of Political Decision Theory. Diakses 27 September 2020 pada <https://www.researchgate.net/publication/251443241>

## STUDI KOMPARASI MODEL KESIAPAN IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGETAHUAN

Wdada Sulistya  
Widyaiswara Utama / Pusdiklat BMKG  
[w.sulistya291@gmail.com](mailto:w.sulistya291@gmail.com)

### ABSTRAK

Konsep corporate university merupakan salah satu model pengembangan dari paradigma diklat konvensional menuju diklat era disruptif sebagai upaya perbaikan reformasi birokrasi bidang SDM berbasis core bussines organization dengan pendekatan human capital yang menempatkan sumberdaya manusia aparatur sebagai investasi jangka panjang suatu organisasi. Salah satu pilar penting dalam Corporate University adalah Knowledge Management, dimana idealnya learning di organisasi adalah Knowledge yang dikumpulkan dan dialirkan melalui Corporate University. Hal tersebut adalah knowledge yang dibagi (share) oleh pimpinan dan juga expert di organisasi tersebut. Dalam pelaksanaan knowledge management pada suatu organisasi melibatkan tiga komponen yaitu: manusia, proses bisnis, Teknologi Informasi. Keberhasilan implementasi KM tergantung pada kesiapan organisasi untuk menerapkan proses-proses KM. Untuk mengukur tingkat kesiapan implementasi Manajemen Pengetahuan, terdapat beberapa model. Untuk perlu dilakukan studi komporasi model kesiapan, guna mengrtahui kelebihan dan kelemahan suatu model. Dalam kajian ini akan disampaikan 2 (dua) model kesiapan implementasi Manajemen Pengetahuan, sebagai bahan perbandingan model yang diatur dengan PermenPAN dan RB No: 14 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management). Hasil pembahasan menunjukkan bahwa Model Permenpanrb sangat kuat pada aspek proses bisnis organisasi, sementara Model 2 lebih kuat pada aspek manusia dan teknologi informasi sedangkan pada Model tidak nampak adalah variable yang menonjol dibanding model yang lain.

Kata kunci : Model, Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management,), Tingkat Kesiapan (Readinees)

### PENDAHULUAN

Solikin M Juhro (Juhro, 2019) menggambarkan situasi hari ini pun sudah tidak mudah untuk dihadapi. Orang menyebut situasi hari ini sebagai situasi yang bergejolak (volatile), tidak pasti (uncertain), kompleks (complex) dan tidak jelas (ambiguous), Kemudian orang lazim menyebutnya sebagai VUCA. Namun ada juga yang sudah menyebut bahwa situasinya bukan lagi rentan dan kompleks, melainkan penuh

dengan guncangan (turbulence) dan jauh dari biasa (novelty). Kita masuk dalam situasi TUNA : Turbulence, Uncertainty, Novelty, and Ambiguity.

Sementara menurut Nike Mutiara Fauziah dkk (Nike Mutiara Fauziah, 2019) konsep *corporate university* merupakan salah satu model pengembangan dari paradigma diklat konvensional menuju diklat era disruptif sebagai upaya perbaikan reformasi birokrasi bidang SDM berbasis *core bussines organization* dengan pendekatan *human capital* yang

menempatkan sumberdaya manusia aparaturnya sebagai investasi jangka panjang suatu organisasi.

Pada kesempatan lain, Anna Maria (Maria, 2002) menyampaikan bahwa salah satu pilar penting dalam *Corporate University* adalah *Knowledge Management*, dimana idealnya learning di organisasi adalah Knowledge yang dikumpulkan dan dialirkan melalui *Corporate University*. Hal tersebut adalah *knowledge* yang dibagi (*share*) oleh pimpinan dan juga *expert* di organisasi tersebut.

Sebelum suatu organisasi menimplementasikan Manajemen Pengetahuan, diperlukan kesiapan faktor-faktor yang mendukung penerapan Manajemen Pengetahuan. Seperti disampaikan (Irawan Setiadi, 2016), Kesiapan organisasi mengimplementasikan proses-proses KM diartikan sebagai tersedianya infrastruktur fisik dan logik dalam organisasi (faktor organisasi) serta adanya kemauan (*willingness*) anggota organisasi (faktor individu) untuk mengimplementasikan KM.

Pada dasarnya terdapat banyak model kesiapan penerapan manajemen pengetahuan. Pada kajian ini akan dikaji beberapa model kesiapan penerapan manajemen pengetahuan. Melalui kajian ini diharapkan akan dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari suatu Model Tingkat Kesiapan Implementasi Manajemen Pengetahuan.

## KAJIAN PUSTAKA

Seperti disampaikan Irawan Setiadi dkk (Irawan Setiadi, 2016) keberhasilan implementasi KM

tergantung pada kesiapan organisasi untuk menerapkan proses-proses KM. Dalam suatu kajian Yeni Anrina Harahap (Harahap, 2016), menyampaikan bahwa untuk pelaksanaan *knowledge management* dalam organisasi melibatkan tiga komponen yaitu:

1. Manusia. Penerapan *knowledge management* yang berhasil harus didukung dengan ketersediaan manusia yang kompeten.
2. Proses. Proses *knowledge management* yang jelas akan mempermudah inovasi atau penciptaan pengetahuan dan mempermudah transfer pengetahuan.
3. Teknologi. Teknologi akan membantu kolaborasi dan komunikasi yang terjadi dalam proses *knowledge management* diantaranya dengan menangkap, menyimpan, dan mempermudah menggunakan informasi.

Dalam rangka memberikan pedoman dalam pelaksanaan Manajemen Pengetahuan di lingkungan Instansi Pemerintah, Kementerian PAN dan RB, telah menerbitkan PermenPAN dan RB No: 14 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*). Tujuan dari penerbitan Permen PAN dan RB tersebut antara lain adalah untuk mendorong Kementeri/Lembaga dan Pemerintah Daerah (Pemda) untuk berpartisipasi aktif dalam *Knowledge Management* yang dapat dimanfaatkan dalam perumusan kebijakan dan *benckmarking* pelaksanaan reformasi birokrasi.

Secara garis besar dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Merencanakan Implementasi Manajemen Pengetahuan
  1. Mengidentifikasi Konteks Manajemen pengetahuan dalam organisasi
  2. Mengidentifikasi Praktek Manajemen Pengetahuan dalam Organisasi
  3. Mengidentifikasi dan Melakukan Analisis Terhadap Para Pemangku Kepentingan
  4. Merumuskan Strategi Manajemen Pengetahuan
  5. Mengembangkan Strategi Manajemen Perubahan.
  6. Mengembangkan Strategi Implementasi Manajemen Pengetahuan
2. Mengimplementasikan Manajemen Pengetahuan
  1. Pembentukan Kebiasaan
  2. Penyediaan Payung Regulasi
  3. Pemanfaatan Teknologi
  4. Penyelarasan Strategi Manajemen Pengetahuan dengan Strategi Manajemen Perubahan
3. Evaluasi Dan Penyempurnaan Manajemen Pengetahuan
  1. Mekanisme berkala penyempurnaan dan pengembangan pengetahuan
  2. Pembangunan *Community Of Practice* (CoP)
  3. Perbaikan Terus-menerus Tata Kelola Dan Strategi Manajemen Pengetahuan

## METODE

Kajian ini menggunakan metode kajian literatur, yaitu satu penelusuran

dan penelitian kepustakaan dengan membaca berbagai buku, jurnal, dan terbitan-terbitan lain yang berkaitan dengan topik penelitian, untuk menghasilkan satu tulisan berkenaan dengan satu topik atau isu tertentu (Marzali, 2016). Selanjutnya kajian ini menggunakan metode analisis diskriptif, yaitu berdasarkan data hasil observasi dibuat interpretasi secara sistimatis, faktual dan akurat sesuai fakta. Kemudian dilakukan analisis induktif untuk mendiskripsikan dan menginterpreasikan data (Suharsono, 2020). Kesimpulan yang diambil merupakan sintesis dari hasil analisis beberapa kajian terdahulu yang mempunyai topik sejenis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengukur tingkat kesiapan implementasi Manajemen Pengetahuan, terdapat beberapa model. Dalam kajian ini akan disampaikan 2 (dua) model kesiapan implementasi Manajemen Pengetahuan, sebagai bahan perbandingan model yang diatur dengan PermenPAN dan RB No: 14 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*), selanjutnya disebut Model 0.

### 1. MODEL 1

Model 1 adalah model yang telah diterapkan di Badan Kordinasi Penanaman Modal untuk pengelolaan data dan informasi penanaman modal (Widiastuti, 2016). Secara garis besar komponen kesiapan implementasi Manajemen Pengetahuan Model 1 dapat disampakan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi
2. Struktur Organisasi
3. Penerimaan Individu
4. Teknologi Informasi

## 2. MODEL 2

Model 2 adalah model yang telah diterapkan di Kementerian Keuangan RI untuk mengukur kesiapan implementasi KM di lingkungan Kementerian Keuangan RI (Mukhlisin, 2017). Secara garis besar faktor-faktor kesiapan implementasi Manajemen Pengetahuan Model 2 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi
2. Struktur organisasi
3. Infrastruktur TI
4. Pengetahuan Umum
5. Lingkungan Fisik
6. Strategi KM
7. Kepemimpinan
8. Pembelajaran
9. Kemampuan dan keahlian
10. Motivasi

Berdasarkan model kesiapan implementasi manajemen pengetahuan dapat dipetakan distribusi variable masing – masing model seperti pada table no.1. Perhatikan table no. 1 diatas, perbandingan komposisi variable pada setiap aspek manusia, proses bisnis dan teknologi informasi pada masing - masing model dapat dituliskan sebagai berikut :

Model 0 dengan pola : 1: 11 : 1

Model 1 dengan pola : 1 : 2 : 1

Model 2 dengan pola : 3 : 4 : 3

Pada Model 0, yaitu model yang sesuai Permenpan dan rb No: 14 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*), merupakan model yang paling banyak jumlah variabelnya yaitu 13 variabel, dengan penekanan pada aspek proses bisnis yaitu 11 variabel. Nampak jelas bahwa model ini lebih mengutamakan sisi adimitnisrasi.

Pada Model 1, yaitu model diterapkan di Badan Kordinasi Penanaman Modal, merupakan model yang paling sederhana disbanding kedua model yang lain. Model 1 hanya terdiri dari 4 variabel, dengan komposisi masing – masing aspek relative seimbang, walaupun ada sedikit penekanan pada aspek bisnin proses.

Pada Model 2, yaitu model yang diterapkan di Kementerian Keuangan RI, merupakan model yang lebih sederhana disbanding yang ditentukan berdasarkan Permenpan dan rb No: 14 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*). Model 2 mempunyai 10 variable, dengan komposisi masing - masing aspek sangat seimbang. Model 2 nampak lebih kuat dari aspek teknologi informasi.

Tabel 1 : Klasifikasi Variabel Model

No	Aspek	MODEL 0	MODEL 1	MODEL 2
1	Manusia	1. Pembentukan Kebiasaan	1. Penerimaan Individu	1. Motivasi 2. Pembelajaran 3. Kemampuan dan keahlian
2	Proses	1. Mengidentifikasi Konteks MP 2. Mengidentifikasi Praktek MP 3. Mengidentifikasi dan Melakukan Analisis 4. Merumuskan Strategi MP 5. Mengembangkan Strategi MP 6. Mengembangkan Strategi Implts MP 7. Penyediaan Payung Regulasi 8. Penyelarasan Strategi 9. Mekanisme berkala penyempurnaan 10. Pembangunan CoP 11. Perbaikan Terus-menerus	1. Budaya Organisasi 2. Struktur Organisasi	1. Budaya Organisasi 2. Struktur organisasi 3. Strategi KM 4. Kepemimpinan
3	Teknologi	1. Pemanfaatan Teknologi	1. Teknologi Informasi	1. Infrastruktur TI 2. Pengetahuan Umum 3. Lingkungan Fisik

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada pembahasan di atas, dsapat disimpulkan bahwa Model kesiapan implementasi manajemen pengetahuan yan mengacu pada Permenpan dan rb no. 14 tahun 2011, lebih mengutamakan aspek sesiapan administrasi, sedangkan model 1 merupakan model yang paling sederhana disbanding kedua model lain dengan komposisi seimbang antar aspek. Sementara model 2 merupakan model yang lebih sederhana dibanding model

sesuai Permenpan dan rb no. 14 tahun 2011, selain komposisi seimbang, nampak model 2 lebih kuat pada aspek teknologi infomasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Hafid Mukhlisin, I. B. (2017, April). Analisis Pengukuran Tingkat Kesiapan Penerapan Manajemen Pengetahuan : Studi Kasus Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementerian Kenuangan. *Jurnal*

- Sistem Informasi, Volume 3*( Issue 1).
- Harahap, Y. A. (2016, Oktober). Penerapan Knowledge Management Pada Badan Perencanaan Pembangunan (BAPPEDA) Kota Pekanbaru. *JOM FISIP, Volume 3, No, 2*, Vol. XII, No. 7/I/Puslit/April/2020.
- Irawan Setiadi, S. F. (2016). Studi Awal Analisis Kesiapan Implementasi Knowledge Management di Sekolah Tinggi Pertanian Magelang.
- Juhro, S. M. (2019). Learning From Future : Esensi Pembangunan Learning Culture dan Learning Agility. *WHAT YOU SHOULD KNOW ABOUT CORPORATE UNIVERSITY*. Jakarta: Swasembada Media Bisnis, PLN Corporate University.
- Maria, A. (2002). *Corporate University*. Jakarta: Diptagrup.
- Marzali, A. (2016, Desember ). Menulis Kajian Literatur. *Etnosia, Vol.ume 01. No. 02*.
- Nike Mutiara Fauziah, A. W. (2019, November ). Asn Corporate University: Sebuah Konsep Pendidikan Dan Pelatihan Pada Era Disruptif. *Civil Service, Volume 13, No. 2*.
- Sri Widiastuti, I. B. (2016). Analisis Pengukuran Tingkat Kesiapan Knowledge Management : Studi Kasus Pusat Data dan Informasi Badan Penanaman Modal. *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI)*.
- Suharsono, A. (2020, Juni). Pembelajaran Penanaman Nilai Anti Korupsi Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Dengan Permainan dan Lagu Tradisional Cublak Cublak Suweng. *Open Journal System, Volume 14, No.11*,.
- PermenPAN dan RB No: 14 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*).

## PERANCANGAN GLOMING - APLIKASI KAMUS DARING ISTILAH METEOROLOGI DAN KLIMATOLOGI

Wan Dayantolis<sup>1)\*</sup>, Rista Hernandi Virgianto<sup>2</sup>, Wendel Jan Pattipeilohy<sup>3</sup>, Ania Supeni<sup>4</sup>,  
Femmy Marsitha Barung<sup>3,4</sup>, Dara Kasihairani<sup>5</sup>, Khairullah<sup>6</sup>

<sup>1</sup>Stasiun Pemantau Atmosfer Global Bukit Kototabang

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika

<sup>3</sup>Stasiun Klimatologi Manokwari Selatan

<sup>4</sup>Program Studi Magister Sains Kebumihan FITB - ITB

<sup>5</sup>Stasiun Klimatologi Palembang

<sup>6</sup>Stasiun Klimatologi Banjarbaru

\*wan.dayantolis@bmgk.go.id

### ABSTRAK

Pentingnya literasi pemahaman informasi cuaca dan iklim kepada masyarakat di era derasnya informasi saat ini dengan teknologi. Gloming (Glosarium Meteorologi Daring) merupakan aplikasi kamus daring berbasis web yang memuat istilah-istilah meteorologi dan klimatologi. Keunggulan utama kamus daring adalah kemudahan diakses dari mana saja dengan tampilan lebih menarik untuk menampilkan istilah dan terjemahan kata secara terstruktur. Survei dilakukan guna memotret pengalaman pengguna aplikasi ini. Hasil survei menunjukkan aplikasi Gloming mudah hingga sangat mudah diakses (97%), tapi hanya sebagian menyatakan tampilannya sudah menarik (45%). Ketersediaan kata/istilah Gloming terbilang cukup hingga sangat cukup (87%), serta kesesuaian kata/istilah dengan terjemahannya sesuai hingga sangat sesuai (98%). Sebanyak 70% responden setuju hingga sangat setuju untuk merekomendasikan Gloming kepada orang lain.

**Kata kunci:** kamus daring, arsip, digital, meteorologi

### PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi telah membawa dampak pada pola hidup masyarakat dan melahirkan generasi baru yang senang membaca referensi digital dibanding konvensional seperti buku ataupun jurnal cetak (Peramesti dan Kusmana, 2018; Setiawan, 2018). Penyedia informasi daring mulai surat kabar elektronik hingga karya tulis ilmiah bermunculan untuk menyesuaikan kebutuhan informasi generasi saat ini.

Komunikasi mengenai informasi cuaca dan iklim di era digital sangat penting bagi semua sektor dan pengguna sehingga penyedia informasi cuaca dan iklim harus mengambil langkah proaktif, karena pengetahuan masyarakat mengenai istilah-istilah ilmu meteorologi akan berdampak besar pada pemahaman masyarakat (Ryan, 2003). Perkembangan pelayanan Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) menuntut masyarakat memperoleh pemahaman yang lebih cepat, akurat dan inovatif (Iryanthony, 2015).

Kamus daring juga mempunyai glosarium yang berupa daftar alfabet nama

atau frase (istilah) bersama teks untuk menjelaskan definisi yang berhubungan dengan subyek tertentu. Glosarium daring sebagai salah satu adaptasi kemajuan teknologi untuk menyediakan informasi yang dapat diakses melalui internet. Literasi iklim dapat membuat masyarakat menyadari pentingnya menjaga lingkungan dari dampak perubahan iklim (Niepold dkk, 2008).

Perkembangan glosarium bidang meteorologi di dunia pertama kali dilakukan oleh *American Meteorological Society* seperti AMS Glossary (<https://glossary.ametsoc.org>).

Kemudian WMO (*World Meteorological Organization*) juga menyediakan penjelasan istilah meteorologi berbagai bahasa yang platform-nya disatukan dalam *The United Nations Terminology Database* (<https://unterm.un.org>).

Aplikasi Gloming (Glosarium Meteorologi Daring) merupakan aplikasi kamus daring istilah-istilah meteorologi dalam Bahasa Indonesia. Aplikasi ini berbasis web yang dapat diakses dari mana saja menggunakan browser selama jaringan internet tersedia. Bertujuan untuk mengedukasi dan memudahkan masyarakat untuk mengenal istilah-istilah dalam ilmu meteorologi sehingga membantu tersampainya informasi meteorologi di masyarakat.

## KAJIAN PUSTAKA

Kamus adalah buku yang memuat kumpulan istilah atau nama disusun menurut abjad beserta penjelasan tentang makna dan pemakaiannya (KBBI, 2020). Ada dua jenis kamus yaitu kamus umum yang memuat ragam kata dan maknanya serta kamus pembelajaran memuat istilah teknis dalam

kalangan terbatas (Azizi, 2014). Kamus konvensional dalam bentuk buku tidak bisa diupdate setiap saat (Rochim, 2011). Kamus konvensional juga membutuhkan waktu yang cukup lama dalam pencarian katanya.

Kamus daring dapat menjawab kelemahan kamus konvensional dengan menyediakan fleksibilitas dari sisi pengguna maupun tim penyusun kamus yang memasukkan daftar kata dan maknanya. Kamus daring juga menampilkan hasil lebih cepat (Subhan dkk, 2014). Perancangan kamus daring meteorologi ini menggunakan bahasa pemrograman PHP dan MySQL. Penggunaan PHP karena merupakan bahasa script yang berjalan disisi server yang gratis digunakan serta dapat diterapkan pada berbagai jenis platform (Rochim, 2011). Hal ini memudahkan pengguna untuk mengakses halaman kamus dari mana saja.

MySQL digunakan pengelolaan database yang berisi seluruh daftar istilah dan seluruh atributnya karena kemampuannya dapat mengirim dan menerima data secara cepat. Selain itu MySQL bersifat *open source* (Saputro, 2012). Selain kecepatan, kinerja dan fitur yang ada dalam MySQL membuatnya menjadi sistem basis data yang populer (Wahyudi dan Silalahi, 2018)

## METODE

### Desain Aplikasi

Diagram alir dari pengguna kamus dengan admin yang terhubung dengan server berisi database kamus daring meteorologi pada Gambar 1.

Struktur database dibuat dengan PHP MySQL terdiri dari 1 tabel dengan elemen terdiri dari:

- *id*; berisi nomor urut yang terisi otomatis saat database ditambahkan. Nomor id

bersifat unik. *Id* pengenalan setiap data dalam setiap pemrosesan kamus.

- *istilah*; memuat daftar istilah meteorologi dan klimatologi dalam bahasa Indonesia atau istilah asli jika padanan kata dalam bahasa Indonesia belum ada.
- *english*; memuat istilah asli atau dalam bahasa Inggris.
- *deskripsi*; berisi penjelasan bahasa Indonesia atas istilah yang diinput.
- *kata kunci*; berisi istilah bahasa Indonesia dan bahasa Inggris sebagai pengenalan ketika database dipanggil.

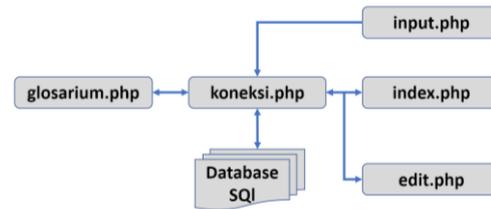
Sebuah “*record*” dalam *database SQL* akan berisi keempat elemen tersebut di mana nomor id merupakan “*unique value*” yang otomatis dibuat sistem saat satu *record* ditambahkan.



Gambar 1. Skema akses kamus daring meteorologi

Berdasarkan Gambar 1 dan struktur *database*, halaman akses yang terdiri dari:

1. Halaman pengguna. Merupakan halaman yang dapat diakses oleh publik yang tersedia fasilitas untuk menginput kata kunci akan memberikan hasil pencarian setelah diproses pada server.
2. Halaman input. Halaman ini hanya dapat diakses oleh tim co-admin yang berguna untuk menginput, mengedit dan atau mengupdate database. Proses yang digunakan mengikuti metode *Create, Read, Update and Delete* (CRUD) yang umum dalam pembuatan website dengan bahasa program PHP (Permana, 2013).
3. Akses sistem dan aplikasi pada server hanya dapat dilakukan oleh admin, berkaitan pengelolaan database SQL termasuk struktur tabel kamus.



Gambar 2. Hubungan antar file dalam aplikasi Gloming.

Gambar 2 menjelaskan sistematisa dan hubungan *file-file php* yang digunakan dalam pembangunan aplikasi Gloming. Semua *file php* dihubungkan dengan *file koneksi* sebelum mengeksekusi perintah mengelola *database SQL*.

Pada kolom deskripsi di halaman input dilengkapi fasilitas *text editor* yang memudahkan admin dan co-admin menulis, mengedit ataupun menambahkan simbol dan gambar ke dalamnya.

No. Urut	Istilah	English	Deskripsi	Kata Kunci	Aksi
1	ablasi	ablation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses gakungan seperti sublimasi, penguapan, penguapan yang menghilangkan salju atau es dari permukaan gletser atau hamparan salju. Digunakan juga untuk menggambarkan jumlah salju atau es yang hilang akibat proses ini.</li> <li>• Pengurangan air yang sebanding dengan tutupan salju melalui proses penguapan, penguapan, angin dan korosi salju.</li> </ul>	ablasi, ablation	Edit
2	absorptansi	absorptance	<p>Perbandingan fluks radiasi matahari yang diserap dengan yang diterima.</p> <p>Adaptasi merupakan tindakan oleh sistem alam atau manusia yang berupaya mengurangi kerusakan terhadap dampak yang ditimbulkan oleh perubahan iklim.</p> <p>Adaptasi terhadap perubahan iklim mengacu pada penyesuaian dalam sistem alam atau manusia dalam menanggapi keadaan iklim aktual atau proyeksi iklim</p>	absorptance, absorptansi	Edit

Gambar 4. Daftar istilah meteorologi dalam halaman index.php

Keberhasilan penginputan dapat diperiksa melalui *database SQL* bagi admin dan halaman *index.php* bagi co-admin atau admin. Halaman *index* merupakan halaman berisi daftar kata atau istilah yang sudah berhasil ditambahkan. Melalui halaman *read*, co-admin dapat memperbaiki daftar istilah melalui menu edit pada masing-masing *record* database (Gambar 4).

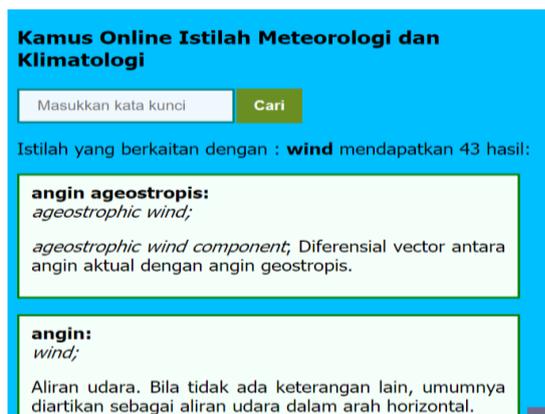
Jika terdapat *record* yang harus diperbaiki baik istilah, kata aslinya ataupun deskripsinya, maka dengan mengklik menu

edit akan terbuka form pengeditan data dalam halaman edit.php, format tampilan mirip dengan Gambar 3 dengan pilihan memutakhirkan (*Update*).

Halaman glosarium.php dibuka dengan fasilitas antarmuka kepada publik atau pengguna yang ingin memanfaatkan aplikasi Gloming.

Dengan memasukkan kata atau istilah tertentu, maka aplikasi akan mengidentifikasi kata kunci dan menampilkan hasil berdasarkan *record* dalam database merujuk pada kata kunci yang dimasukkan pengguna. Kotak penginputan kata kunci telah dilengkapi *script* untuk menampilkan prediksi teks baik dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris yang akan memudahkan pengguna tanpa perlu mengetikkan semua huruf dalam kata yang ingin dimasukkan.

Saat pencarian menggunakan satu kata tunggal seperti “wind” maka Gloming akan menampilkan semua record yang mengandung kata “wind” baik sebagai kata tunggal maupun frasa yang terdiri dari dua kata (Gambar 5).



Gambar 5. Hasil pencarian berdasarkan kata tunggal “wind”

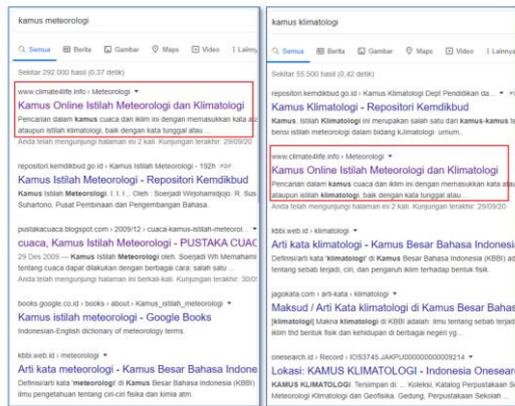
Pencarian kata “wind” menampilkan 43 record dalam database. Pencarian istilah yang berupa frasa, Gloming akan mengenal spasi sebagai

penghubung kata dan akan menampilkan hasil presisi sebagaimana frasa yang diinput dalam pencarian (Gambar 6).



Gambar 6. Hasil pencarian berdasarkan frasa “ageostrophic wind” yang hanya menampilkan 1 hasil saja.

Eksistensi website Gloming dapat dianalisis fasilitas “*google analytic*” karena dapat dengan perintah sederhana (Ridho, 2015). Hasilnya Gloming sebagai aplikasi kamus daring meteorologi dan klimatologi yang dipublikasikan 15 Juni 2020 dan hingga 7 September 2020 total telah diakses sebanyak 5.808 pengguna menggunakan gawai mobile dan 1.891 pengguna menggunakan komputer desktop. Berdasarkan pencarian mesin pencari google, kata kunci kamus meteorologi maka kamus daring ini muncul sebagai urutan pertama dalam halaman pertama pencarian google. Adapun penelusuran dengan kata kunci “kamus klimatologi”, aplikasi kamus daring ini berada pada urutan kedua halaman pertama pencarian google (Gambar 7).



Gambar 7. Tampilan pencarian Kamus Meteorologi pada halaman Google.

Page rank google dapat sebagai acuan tingkat kepentingan suatu halaman web yang akan menampilkan hasil pencarian berurut sesuai dengan tingkat relevansi dokumen terhadap keyword pencarian (Ahaddienata, 2016)

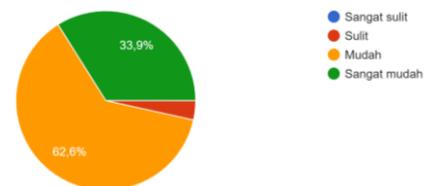
Agar mendapatkan umpan balik pengguna, pengujian performa Glomring dilakukan pada 115 responden yang diminta mengakses halaman website kamus daring dengan tujuan mengetahui pandangan dan kepuasan pengguna terhadap Glomring. Sebanyak 97% pengguna merasa aplikasi Glomring sangat mudah hingga mudah diakses sedangkan sebanyak 3% pengguna merasa Glomring masih sulit diakses (Gambar 8).

Survei daring menunjukkan 44% responden berpendapat tampilan Glomring sudah menarik, 45% biasa serta 11% kurang hingga tidak menarik. Sebanyak 87% responden menganggap ketersediaan istilah dalam Glomring sudah cukup hingga sangat cukup. 13 % masih menganggap kurang hingga sangat kurang (Gambar 9 dan 10).

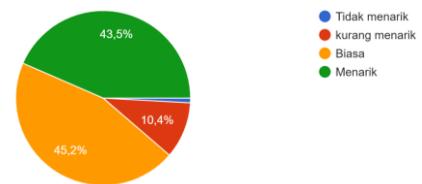
Kesesuaian antara istilah dalam Glomring dengan maksudnya menurut responden 98% sesuai hingga sangat sesuai sementara 2% responden beranggapan tidak sesuai hingga sangat tidak sesuai (Gambar

11). Hal ini ditanyakan karena pengetahuan mengenai cuaca dan iklim penting dalam memahami informasinya agar tidak salah interpretasinya (Fleischhut dkk, 2019).

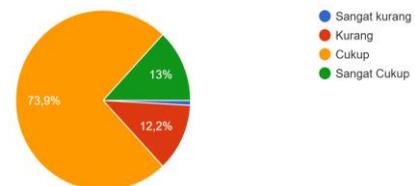
Berdasarkan survei terhadap responden pada Gambar 12, sebanyak 70% responden sangat setuju (skor 8 hingga 10) untuk merekomendasikan Glomring ke orang lain. 3% responden cukup setuju hingga kurang setuju (skor 4 hingga 5).



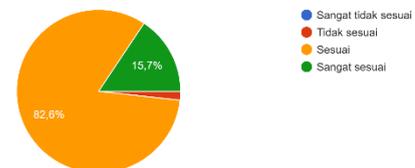
Gambar 8. Hasil survei daring tentang kemudahan akses kamus.



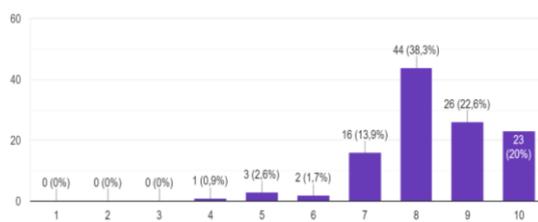
Gambar 9. Hasil survei daring tentang tampilan kamus online.



Gambar 10. Hasil survei daring tentang Ketersediaan kata/istilah pada Kamus Online.



Gambar 11. Hasil survei daring tentang kesesuaian kata/istilah dengan terjemahan.



Gambar 12. Hasil survei dari responden untuk merekomendasikan Gloming kepada orang lain.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Gloming merupakan alternatif dokumentasi digital yang berbasis website sehingga mudah diakses untuk menggantikan kamus meteorologi dan klimatologi konvensional. Dengan kemudahan akses ini diharapkan masyarakat lebih mengenal istilah-istilah dalam ilmu meteorologi sehingga membantu tersampainya informasi meteorologi di masyarakat.

Kamus daring Gloming mudah hingga sangat mudah diakses oleh pengguna, dengan tampilan yang sudah menarik. Ketersediaan kata/istilah dalam kamus ini terbilang cukup hingga sangat cukup, serta kesesuaian kata/istilah dengan terjemahannya dianggap sesuai hingga sangat sesuai. Lebih dari setengah responden setuju hingga sangat setuju untuk merekomendasikan Gloming kepada orang lain sebagai kamus untuk memahami istilah-istilah Meteorologi dan Klimatologi dengan mudah.

Diperlukan penambahan kosakata dan pengembangan menjadi aplikasi android.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Kepada Reza Mahdi yang telah memberikan bantuan untuk memodifikasi script yang dibutuhkan.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahaddienata, D. R. (2016). Implementasi BFS dan Analisis Page Rank pada

Google Search Engine. Akses daring pada:

<https://informatika.stei.itb.ac.id/~rinaldi.munir/Stmik/2016-2017/Makalah2017/Makalah-IF2211-2017-080.pdf>

Fleischhut, N., Herzog, S. M., dan Hertwig, R. 2019. Weather literacy in times of climate change. *Weather, Climate, and Society*, 12, 435-452. DOI: 10.1175/WCAS-D-19-0043.1.

Iryanthony, S. B. (2015). Pengembangan Modul Kesiapsiagaan Bencana Angin Puting Beliung untuk Mahasiswa Pendidikan Geografi UNNES. *Jurnal Geografi* 12 (2) : 143-154.

KBBI. (2020). KBBI Daring, diakses pada <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kamus>

Niepold, F., Herring, D. dan McConville, D. 2013. The role of narrative and geospatial visualisation in fostering climate literate citizens. *Physical Geography*, 29:6, 429-544 . DOI: 10.2747/0272-3646.29.6.529.

Peramesti, N.P.D.Y., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial Transformasi: *Jurnal Manajemen Pemerintahan* \ VOL. 10 NO. 1 \ Maret 2018: 73 – 84.

Permana, B. (2013). Aplikasi CRUD Sederhana dengan PHP dan MySQL. Diakses secara daring pada: <https://ilmukomputer.org/wp-content/uploads/2013/04/Budi-Aplikasi-CRUD-Sederhana-dengan-PHP-dan-MySQL.pdf>

Ridho, M. R. (2015) Pemanfaatan Google Analytics Untuk Meningkatkan Search Engine Optimization Website. Akses daring pada: [https://www.academia.edu/21430747/Pemanfaatan\\_Google\\_Analytics\\_Untuk\\_Meningkatkan\\_Search\\_Engine\\_Optimization\\_Website](https://www.academia.edu/21430747/Pemanfaatan_Google_Analytics_Untuk_Meningkatkan_Search_Engine_Optimization_Website)

Setiawan, D. (2018). Dampak Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Budaya. Akses daring pada:

- <https://ojs.uma.ac.id/index.php/simbolika/article/view/1474/1441>
- Saputro, H. (2012) Modul Pembelajaran Praktek Basis Data (MySQL). Akses daring pada: [https://dinus.ac.id/repository/docs/ajar/materi\\_1.pdf](https://dinus.ac.id/repository/docs/ajar/materi_1.pdf)
- Subhan, A., Sulistyanto, H., Kusban, M. (2014) Aplikasi Kamus Tiga Bahasa Berbasis Android. Akses daring pada: [http://eprints.ums.ac.id/28192/12/PUBLIKASI\\_fix.pdf](http://eprints.ums.ac.id/28192/12/PUBLIKASI_fix.pdf)
- Ryan, R. T. (2003). Digital forecasts: Communication, public understanding, and decision making. *Bulletin of the American Meteorological Society*, 84(8), 1001-1003.
- Wahyudi, D. dan Silalahi, M. (2018). Perbandingan Performansi Database Mongodb dan MySQL dalam Aplikasi File Multimedia Berbasis Web. *CBIS JOURNAL - VOL. 06 NO. 01* (2018).
- Wirjohamidjojo, S. dkk. (1996). Kamus Klimatologi. Pusat Pengembangan dan Pembinaan Bahasa - Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Wirjohamidjojo, S. dkk. (1985). Kamus Meteorologi. Pusat Pengembangan dan Pembinaan Bahasa - Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- WMO. (1992). *International Meteorological Vocabulary*. WMO-182

## **INVENTARISASI MODEL *KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM* (KMS) DALAM MEMPERSIAPKAN MODEL PENGEMBANGAN KOMPETENSI BMKG *CORPORATE UNIVERSITY***

**Arisman, S.Si., M.Si.**

1) Widyaiswara Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG  
Email: arisman1012@gmail.com

### **ABSTRAK**

*Knowledge Management System* merupakan suatu wadah yang dibutuhkan organisasi dalam mengelola ilmu pengetahuan dalam sebuah *Corporate University*. *Knowledge Management System* sebagai sebuah sistem berperan mengelola semua sumber pengetahuan, pembelajaran yang dibutuhkan bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensi sehingga kinerja organisasi menjadi meningkat dan mencapai visi misi organisasi. *Knowledge Management System* sebagai sebuah sistem dikenal mempunyai banyak model/tipe, dan dalam implementasinya dalam *Corporate University* antara berbagai organisasi berbeda-beda. Kajian ini mempunyai tujuan untuk menginventarisasi beberapa model yang dapat menjadi contoh apabila diterapkan di Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika. Metode yang dilakukan adalah dengan mereviu, menelaah, menginventarisir dan membandingkan model *Knowledge Management System* Kemenkeu *Corporate University* dan TelkomCorpu. Langkah selanjutnya adalah menginventarisasi sumber daya yang dimiliki BMKG untuk selanjutnya menyusun rancangan model pengembangan *Knowledge Management System* BMKG *Corporate University*.

**Kata kunci:** *knowledge management system*, pengembangan kompetensi, rancangan, inventarisasi

### **PENDAHULUAN**

Pembangunan *Corporate University* pada sebuah organisasi baik pemerintahan maupun perusahaan (*corporate*) saat ini semakin populer dan menjadi salah satu cara yang solutif dalam mengembangkan SDM yang dimiliki agar mampu meningkatkan benefit dan kemajuan bagi perusahaan/organisasi.

Membangun sebuah *Corporate University* bukanlah sebuah perkara yang mudah karena terdapat banyak komponen persyaratan yang harus dipenuhi agar dapat terwujud. Salah satu komponen yang wajib dimiliki sebagaimana yang dikemukakan (Allen, 2007) adalah *Knowledge Management System (KMS)*.

Review artikel ini sebagai salah satu metode dalam menggali informasi dan kebutuhan yang dapat menjadi rekomendasi

atau masukan dalam mengembangkan *Knowledge Management System (KMS)* berdasarkan beberapa contoh yang sudah terimplementasi di Kementerian Keuangan dan Telkom *Corporate University*.

Pemahaman mengenai model KMS sangat penting ketika suatu organisasi ingin membangun atau mentransformasi *training center* menjadi sebuah *corporate university*. Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika sebagai sebuah lembaga yang ingin bertransformasi menuju *Corporate University* dirasa perlu dan penting untuk menentukan model yang cocok untuk diterapkan di lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.

*Knowledge Management System* sebagai sebuah sistem dalam mengelola pengetahuan perlu dimanage baik konten dan sistem yang mewadahnya sehingga semua sumber resource pembelajaran dapat tersedia dengan baik

sehingga memudahkan pegawai dalam mengakses kapan, dimana saja dan materi apa saja. Dengan terkelolanya manajemen ilmu pengetahuan dengan bagus maka apa yang menjadi sasaran CorPu untuk mendukung kinerja perusahaan/ lembaga akan lebih cepat tercapai.

## KAJIAN PUSTAKA

*Knowledge Management* merupakan satu pendekatan yang bertumpu pada pemahaman bahwa tugas organisasi, adalah memahami dengan baik bagaimana dan kapan penciptaan pengetahuan harus didukung sehingga pengetahuan tersebut akan meningkatkan produktivitas, Nuryana (2017). Russel Ackoff dalam Paul. Tobing (2017) menyebutkan bahwa *Knowledge Management* memiliki unsur-unsur: data, informasi, knowledge, understanding dan wisdom. Keempat unsur tersebut wajib dimiliki dalam mengembangkan *Knowledge Management System* (KMS).

*Knowledge Management* sangat signifikan dalam menunjang keberhasilan organisasi. Internalisasi dalam pengelolaan KMS ini sangat memiliki relevansi yang kuat dengan pengelolaan *learning management system* (LMS) dalam upaya meningkatkan peningkatan pencapaian proses pembelajaran baik bagi pengajar, siswa dan pendidikan (Muhisn, Ahmad, et al, 2018).

Kusdiawan (2011) menyebutkan bahwa terdapat dua jenis pengetahuan yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*, dimana *tacit knowledge* merupakan pengetahuan yang sulit diartikulasikan, dituliskan dalam kata-kata, teks, maupun gambar, biasanya berada dalam benak orang yang mengetahui. Sedangkan *explicit knowledge* berupa pengetahuan yang telah ditangkap dan dinyatakan dalam kata-kata, teks, maupun gambar, telah ada dalam bentuk konkrit/nyata.

Model pembelajaran 70:20:10 merupakan model yang umum digunakan pada *Corporate University* seperti yang

dikemukakan (Jennings, 2013), (Arets,2016) dalam Suharsono (2018) sehingga banyak diimplementasikan di Lembaga/organisasi yang menerapkan *Corporate University*.

## METODE

Kajian ini merupakan sebuah studi literasi/ studi komparasi mengenai sebuah implementasi dari *knowledge management system* dalam perusahaan/lembaga kementerian sehingga hasil temuan dapat menjadi masukan dalam upaya untuk penyusunan rancangan model sistem pengelolaan pengetahuan KMS (*Knowledge Management System*).

Metode yang digunakan adalah dengan mengkaji beberapa literatur, website KMS, untuk ditelaah dan dikaji sehingga output kajian dapat dijadikan rujukan awal dalam membuat rancangan baru tentang sistem pengelolaan pengetahuan (*Knowledge Management System*) di BMKG. Model rujukan yang digunakan adalah: Kementerian Keuangan Corpu, dan Telkom Corpu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil studi komparasi ini secara umum menggambarkan bahwa dalam proses perancangan *Knowledge Management System* (KMS) khususnya dalam pengelolaan pengetahuan dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika masih perlu untuk dikembangkan menyesuaikan proses bisnis yang dilakukan.

### **Inventarisasi Model *Knowledge Management System* di Kementerian Keuangan Corpu dan Telkom Corpu**

Hasil telaah/studi komparasi di dua organisasi yaitu di Kementerian Keuangan *Corporate University* dan Telkom Corpu menunjukkan pola/tren yang sama. Substansi pengembangan kompetensi pegawai mengacu pada *core* bisnis

yang menunjang kinerja Lembaga, ditunjang dengan penguatan substansi lainnya sesuai kebutuhan. Hasil inventarisasi tersaji pada tabel 1 dan tabel 2.

### **Inventarisasi Model Knowledge Management System di BMKG**

Secara umum Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika, dalam hal ini Pusdiklat BMKG sebagai organisasi yang diberikan tugas pokok dan fungsi dalam mendidik dan melatih pegawai/SDM belum menerapkan secara optimal dalam mengelola pengetahuan yang telah dilaksanakan. Pengelolaan pengetahuan pada saat ini masih berfokus dalam pengelolaan pelatihan (diklat) yang telah dilaksanakan dan dikelola ke dalam *system learning management system (LMS)*. Model pengembangan kompetensi lainnya belum terkelola dalam system yang terintegrasi dan terdokumentasikan. Hasil inventarisasi secara umum dapat dilihat di gambar Tabel 3.

### **Inventarisasi Program Pengembangan Kompetensi di BMKG**

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika atau Pusdiklat BMKG mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM BMKG. Capaian eksisting yang dilakukan saat ini masih berfokus pada penyelenggaraan pelatihan teknis, fungsional, pelatihan prajabatan, dan pelatihan kepemimpinan. Pelatihan teknis tersebut terbagi menjadi beberapa substansi yaitu

meteorologi, klimatologi, dan geofisika, dan substansi manajemen. Pengembangan kompetensi lainnya seperti workshop, bimtek, sosialisasi, sekolah lapang masih belum terintegrasi dan dikelola terpusat dalam penyimpanan dokumen pengetahuan (*knowledge*) nya.

Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 05 Tahun 2014, dalam pasal 21 disebutkan tentang adanya jaminan bahwa model pengembangan kompetensi dapat dilakukan berupa pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop, penataran, dan pengembangan kompetensi lainnya. Dengan mengacu amanat UU tersebut maka, dalam pengembangan kearah Corpu, maka sudah menjadi kewajiban bagi BMKG untuk menyusun rancangan/strategi pengembangan kompetensi bagi pegawai selaras untuk mendukung kinerja organisasi.

### **Usulan Rancangan Model Knowledge Management System BMKG**

Hasil studi komparasi dengan membandingkan model pengembangan KMS di kedua Lembaga tersebut dan mengacu inventarisasi eksisting BMKG, maka dapat diusulkan model rancangan KMS BMKG Corpu seperti tersaji pada Gambar 1. Rancangan yang diusulkan mengacu pada model rujukan dan disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan kompetensi di lingkungan BMKG.

**Tabel 1. Inventarisasi Model Knowledge Management System Kementerian Keuangan Corporate University**

Nama sistem KMS	Main Menu Pengembangan Kompetensi	Sub Menu	Content	Output
<a href="http://klc.kemenkeu.go.id">http://klc.kemenkeu.go.id</a>	Knowledge Center	Main Category	Anggaran, Bea dan Cukai, Fiskal, Kekayaan Negara, Pajak, Pengembangan SDM, Perbendaharaan, dan Perimbangan Keuangan	Video type

		Specific Category	Akuntansi, BMN, Dana Desa, Manajemen Organisasi, Pembiayaan dan Keuangan Syariah, PBJ, Kediklatan, Menteri Keuangan, Teknologi Informasi, Riset Widyaiswara, Film Bangsa BPPK, <i>Women Coaching Class</i>	Video Type
		Unit Eselon I	Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal, Direktorat Jenderal Anggaran, Direktorat Jenderal Bea & Cukai, Direktorat Jenderal Pajak, Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan, Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan & Risiko, Badan Kebijakan Fiskal, BPPK	Video Type
	Course	Main Subject	Anggaran, Bea dan Cukai, Fiskal, Kekayaan Negara, Pajak, Pengembangan SDM, Perbendaharaan, dan Perimbangan Keuangan	e-learning
		Woman Coaching	Tematik: Stress & Anger Management, Media Sosial Guidance for Life Hack, Family Finacial Planning	e-learning
		Profesi Keuangan	PPL Akuntan Berpraktik (online), PPL Aktuaris Publik	e-learning
	Communities of Practies	No data	No data	??

(sumber: <http://klc.kemenkeu.go.id>)

**Tabel 2. Inventarisasi Model Knowledge Management System Telkom Corporate University**

Nama sistem KMS	Main Menu Pengembangan Kompetensi	Sub Menu	Content	Output
<a href="https://telkomcorpu.id">https://telkomcorpu.id</a>	Center of Excelent	Leadership Training	Great People Development Program (GPDP), Great People Managerial Program (GPMP), Global Talent Program (GTP)	certificate of training
<a href="http://mydigilearn.id">http://mydigilearn.id</a>		Functional Training	Functional Training, Regular Training, Certification	certificate of training
		Business Recommendation	Research, collaboration to help achieve its mission & vision of company	Recommendations
		Sharing Account Management	Session sharing with part of management	<b>Podcast (spotify)</b>
	Learning with Telkom Corpu	Podcast service	Dunia pembelajaran, learning design, people development, tema umum.	Podcast (spotify)
		Cognitium Digital Library	Koleksi buku-buku terpilih, Knowledge management, inspiration book, strategy management, coaching, etc.	Online book (no access for public)
		Expert Insight	Sesi sharing from expert (tematik)	<b>Video, ppt, pdf</b>

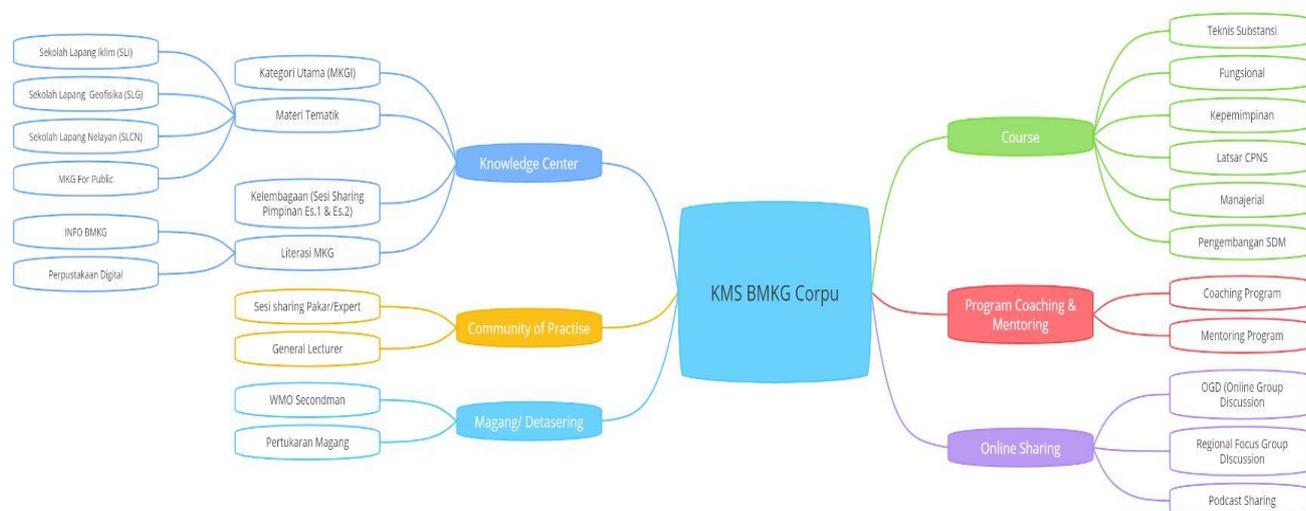
(sumber: <http://telkomcorpu.id>)

**Tabel 3. Hasil Inventarisasi Model Knowledge Management System di Pusdiklat BMKG**

Nama system	Main Menu Pengembangan Kompetensi	Sub Menu	Output/ jenis File	Status
LMS (learning management system) (2013 - saat ini) <a href="http://pusdiklat.bmkg.go.id">http://pusdiklat.bmkg.go.id</a>	Diklat (Online/Klasikal)	Teknis Meteorologi, Klimatologi, Geofisika, Inskalrekjarkom	Dokumen PPT, Pdf, Video, Forum tanya jawab, Kuis	Aktif / Baik
		Kepemimpinan Tk. III dan IV	Dokumen PPT, Pdf, Video, Forum tanya jawab, Kuis	Aktif/ Baik
		Latsar/Prajabatan (Gol II dan III)	Dokumen video, ppt, pdf, kuis, forum	Aktif/baik
		Fungsional (PMG)	Dokumen video, ppt, pdf, kuis, forum	Aktif/baik
	Sesi Online : Online Group Discussion (OGD)	Tematik: Meteorologi, Klimatologi, Geofisika, ICT	Dokumen Video, ppt, pdf	Aktif/baik
	Regional Focus Group Discussion (RFG)	Tematik : Meteorologi (Australia VLAB/BoM)	Dokumen: Video, pdf, ppt animation	Tidak aktif
SIM DIKLAT ( <a href="http://202.90.198.136/">http:// 202.90.198.136/</a> )	System informasi kegiatan pusdiklat	Profil, statistic kediklatan, layanan informasi beasiswa, pendaftaran diklat	Dokumen informasi web base	Kurang update, system aktif
SIM DIKLAT 2 (Penjaminan Mutu) ( <a href="http://202.90.198.214/eoffice">http://202.90.198.214/eoffice</a> )	System informasi evaluasi kediklatan	Evaluasi online pengajar, penyelenggaraan, pasca diklat	Input data web base	Aktif, system aktif
Digital library (sejak 2007-2009) <a href="http://digilib.pusdiklat.bmkg.go.id">http://digilib.pusdiklat.bmkg.go.id</a>	Resource/pencarian sumber jurnal/buku online	Meteorologi, klimatologi, geofisika, gempa bumi, cuaca ekstrim, ICT, tematik lainnya	Pdf file	Tidak aktif, system off
System informasi pencarian referensi buku perpustakaan ( <a href="http://perpustakaan.pusdiklat.bmkg.go.id">http://perpustakaan.pusdiklat.bmkg.go.id</a> )	Mesin pencarian referensi buku koleksi perpustakaan pusdiklat	Buku Koleksi Perpustakaan (MKGI, manajemen, pendidikan, dll)	Buku hardcopy (fisik)	Aktif, pengguna sedikit
Modul online ( <a href="http://modul.pusdiklat.bmkg.go.id">http://modul.pusdiklat.bmkg.go.id</a> )	Menyediakan modul online yang dapat diakses oleh pembaca internal dan eksternal	Modul tematik MKGI, manajemen, sosiokultural	Dokumen berbasis text, figure (web base)	Tidak aktif, system berfungsi, tidak update datanya

(sumber: pengolahan data)

### Skema Rancangan Model Knowledge Management System BMKG Corpu



**Gambar 1. Model Rancangan KMS BMKG Corporate University**

## KESIMPULAN

Kajian studi literatur ini menghasilkan beberapa masukan terkait usulan rancangan/desain pengembangan KMS (knowledge management system) khususnya pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika. Hasil inventarisasi terhadap kondisi saat ini menunjukkan bahwa perlu dilakukan integrasi berbagai *resource* (sumber daya) yang telah dimiliki baik Pusdiklat maupun Kedeputusan BMKG, sehingga dalam membangun KMS sebagai bagian dari inti BMKG Corpu dapat mendukung implementasi Corpu secara optimal dan memberikan percepatan peningkatan kompetensi pegawai menuju persaingan global seperti yang diharapkan. Pengembangan kompetensi yang telah ada tetap dipertahankan dan dikembangkan, selain itu untuk menerapkan model pembelajaran 10:20:70, maka perlu dirancang model pengembangan kompetensi lainnya seperti coaching, mentoring, magang ataupun *Community of Practise*.

## DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

- Kusdiawan, Wawan. (2011). *Knowledge Management System* untuk Meningkatkan Aktifitas Berbagi Pengetahuan di perusahaan. *Jurnal Sistem Informasi dan Telematika*. Volume 2, No 2.
- Lombardo, Michael M; Eichinger, Robert W. (1996). *The Career Architect Development Planner* (1<sup>st</sup> ed). Minneapolis: Lominger.
- M,Allen, (2007). *The next generation of Corporate Universities*. San Fransisco: Pfeiffer.
- Nuryana, Zalik. (2017). *Knowledge Management* sebagai Upaya Pengembangan *Learning Organization* di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi*. Volume 8 No.1.
- Paul L. Tobing. (2007). *Konsep Knowledge Management, Konsep, Arsitektur dan Implementasi*, Graha Ilmu.
- Suharsono, Agus. (2018). *Pembelajaran Model 70-20-10 pada Kemenkeu (Corpu) sebagai Patok Banding JABAR Corpu*.

Prosiding Seminar Nasional 'Inovasi Menuju Corporate University'.

Sugianto, Ribut. (2018). *Implementasi Knowledge Management pada Kemenkeu Corporate University*. Prosiding Seminar Nasional 'Inovasi Menuju Corporate University'.

Zahraa Abed Aljassim Husin, Mazida Ahmad, Mazni Omar, Sinan Adnan Muhsin. (2018). *Knowledge internalization in e-learning management system*. Jurnal TELKOMNIKA, Vol.18, No.3.

Internet:

<http://www.knowledge-management-tools.net>

## FAKTOR KUNCI SUKSES MODEL PEMBELAJARAN 70/20/10 PADA PUSDIKLAT ANGGARAN DAN PERBENDAHARAAN

\*Mukhtaromin<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan Bogor

[muhtar74@gmail.com](mailto:muhtar74@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor kunci sukses penerapan metode pembelajaran 70/20/10 pada Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan Kementerian Keuangan *Corporate University*. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi kualitatif dan studi pustaka.

Berdasarkan pengamatan, faktor utama keberhasilan penerapan metode pembelajaran 70/20/10 adalah komitmen pimpinan. Dengan komitmen pimpinan maka sinergi antara Pusdiklat dengan *Skill Group Owner (SGO)* dan karyawan unit teknis lebih mudah dilakukan. Sinergi mutlak diperlukan, mulai dari penyusunan kurikulum hingga pelaksanaan pelatihan.

**Kata kunci:** komitmen pimpinan, *corporate university*, *Skill Group Owner (SGO)*

### PENDAHULUAN

Salah satu strategi organisasi dalam meningkatkan kinerjanya adalah melakukan perubahan dari pendekatan pembelajaran tradisional ke pendekatan pembelajaran strategis. Pendekatan strategis lebih fokus pada kinerja strategis organisasi dibandingkan dengan pendekatan tradisional yang hanya fokus pada pemenuhan gap kompetensi individu. Pendekatan strategis inilah yang kemudian dikenal sebagai konsep *Corporate University (Corpu)*.

*Corpu* bisa diartikan sebagai strategi untuk peningkatan kapasitas sumber daya manusia secara terintegrasi dengan pencapaian tujuan organisasi. *Corpu* bertanggung jawab dalam pengembangan SDM serta peningkatan kapabilitas dan daya saing organisasi, sehingga diharapkan mampu untuk memastikan bahwa ilmu yang didapatkan dapat diimplementasikan dan sejalan dengan target organisasi.

Di Indonesia, konsep *Corpu* mulai diadopsi dan diimplementasikan oleh dunia usaha pada

awal tahun 2000-an. PT Telkom merupakan perusahaan yang awal mula menerapkan konsep *Corpu*. Di lingkup pemerintahan, pionir yang pertama kali menerapkan konsep *Corpu* adalah Kementerian Keuangan. Dengan Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor 974/KMK.01/2016 dibentuklah Kementerian Keuangan *Corporate University* yang disingkat Kemenkeu *Corpu*.

Salah satu metode pembelajaran dalam *Corpu* adalah metode 70/20/10. Metode 70/20/10 adalah salah satu metode pembelajaran dan pengembangan dimana 70% pembelajaran menggunakan *experience* atau pengalaman langsung, 20% berkonsep *exposure* atau *mentoring* dan *coaching*, lalu 10% merupakan *education* atau pembelajaran formal.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana implementasi metode 70/20/10 pada Kemenkeu *Corpu* dengan mengambil sampel Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan. Apakah

*key success factor* dalam implementasi metode 70/20/10 di Kemenkeu *Corpu*?

## KAJIAN PUSTAKA

Suatu *Corpu* memiliki banyak *stakeholders*. Empat *stakeholder* yang dianggap paling penting untuk keberlangsungan organisasi adalah peserta, pengajar, manajemen, dan alumni. Meskipun secara individual keinginan setiap *stakeholder* berbeda-beda, namun secara umum semua *stakeholder* ingin *corpu* dapat menyediakan pelatihan yang memberikan mereka *knowledge, skill, dan attitude* yang tepat guna meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Potter dan Mc Kibbin (1988), keinginan yang dianggap paling penting oleh peserta pelatihan dari *Corpu* adalah:

1. Pelatihan yang bermanfaat dengan biaya yang terjangkau;
2. Program pelatihan yang efisien dari aspek waktu;
3. Praktikalitas program dan metode yang digunakan dalam mempelajarinya;
4. Pengajar yang peduli dan kompeten;
5. Berguna bagi pengembangan karir mereka setelah mengikuti pelatihan;
6. Akses komunikasi, sarana dan prasarana yang memadai;
7. Sistem administrasi yang sederhana, dan
8. Pelatihan yang spesifik sesuai kebutuhan peserta.

Untuk merespon harapan peserta pelatihan tersebut, terdapat sebelas *key success factor* yang harus dipenuhi oleh suatu *Corpu*. Kesebelas faktor tersebut adalah:

1. Menyediakan program pelatihan yang menarik, praktikal, efisien, sederhana, dan mampu menjawab keinginan peserta bagi pelaksanaan pekerjaan;
2. Menyediakan program yang dapat menggunakan secara maksimal sumber daya institusi dan keunikan yang membedakan *Corpu* dengan institusi lainnya seperti sarana prasarana, lokasi, metode pembelajaran, dan kompetensi pengajar;

3. Memperluas peran institusi dan pengajar agar dapat memberdayakan para praktisi dalam mengajar, mengembangkan materi ajar, dan interaksi dengan peserta secara proporsional;
4. Menggunakan jasa pengajar dari perilaku bisnis di lapangan yaitu para *Skill Group Owner (SGO)* sebagai *guest speaker* dalam rangka menciptakan sinergi antara institusi pengguna layanan, para peserta, dan pihak manajemen *Corpu*;
5. Melibatkan pegawai dan pimpinan organisasi untuk sharing permasalahan kerja mereka serta mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan *Corpu* sebagai alternatif solusi. Peran alumni semakin penting dan bermanfaat bagi pihak manajemen dalam penyusunan program dan respon yang lebih baik bagi kelangsungan *Corpu*;
6. Menonjolkan karakteristik atau fitur khusus dari suatu *Corpu* untuk terus ditingkatkan kualitasnya. Keseluruhan program yang dimiliki harus tetap dapat mentransfer kompetensi secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan akhir *corpu* yaitu hasil yang terukur dan konsisten dengan visi dan misi organisasi pengguna layanan;
7. Menciptakan kurikulum yang relevan dan dibutuhkan oleh peserta dengan fitur-fitur khusus melalui pelatihan yang efektif dan efisien dari aspek waktu dan biaya;
8. Bekerja sama dengan pihak manajemen untuk membuat *Corpu* dilihat, diperlakukan, dan dianggap sebagai suatu unit strategis bagi *stakeholder* inti sebagai pengguna layanan melalui visi, misi, dan tujuan yang selaras dan sinergi;
9. Mengidentifikasi setiap peluang yang dapat memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki *Corpu* dalam rangka memecahkan masalah atau memberikan solusi bagi pengguna layanan untuk diimplementasikan dalam jangka pendek dan menengah;
10. Mengembangkan rencana jangka pendek, menengah, dan panjang yang memperkuat

eksistensi serta konsisten dengan visi dan misi organisasi;

11. Mengikuti perkembangan keinginan *stakeholder* sebagai pengguna layanan,

## METODE

Penelitian ini dilakukan di Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan, salah satu unit eselon II di bawah Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan. Penelitian dilakukan mulai penyusunan kurikulum sampai pelaksanaan pelatihan. Penyusunan kurikulum dimulai di bulan Juli 2020 dilanjutkan dengan pelatihan angkatan I mulai 5 Agustus sampai 2 September dan Angkatan II mulai 12 Agustus sampai 9 September 2020.

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi kualitatif pada saat penyusunan kurikulum pelatihan sampai dengan pelaksanaan pelatihan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari peraturan dan studi literatur. Data yang diperoleh dari hasil observasi dan studi literatur selanjutnya dianalisis, dengan cara membandingkan hasil observasi dengan landasan teoritis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep *Corpu* pada birokrasi pemerintah mempunyai maksud dan tujuan yang berbeda jika dibandingkan dengan organisasi profit. Pada sektor privat, tujuan akhir terletak pada laba yang akan didapat perusahaan dari maksimalisasi pelatihan sumber daya manusia yang selaras dengan strategi bisnis (fokus berorientasi laba). Sementara di sektor publik, fokus terakhirnya adalah bagaimana mempertahankan kepercayaan publik dengan memberikan layanan yang luar biasa (Bruny dalam Firdaus, 2017).

Kementerian Keuangan merupakan organisasi pemerintah pertama yang menerapkan konsep *Corpu*. Pada saat itu Kementerian Keuangan sebagai pemilik

resposif terhadap tuntutan perubahan lingkungan dan masyarakat, serta mengantisipasi masalah yang dapat mengancam keberlangsungan *Corpu*.

inisiatif strategis *Corpu*, melalui *Finance Education and Training Agency (FETA)* telah memulai implementasi sejak 2016 dan melaunching secara resmi pada tahun 2018. Dalam konteks studi pembangunan, implementasi *Corpu* di Kementerian Keuangan sangat penting karena merupakan salah satu solusi utama untuk memecahkan masalah dalam pemanfaatan sumber daya manusia. Selain itu, penerapan kebijakan ini juga akan meningkatkan kapasitas Kementerian Keuangan itu sendiri (Firdaus, 2017).

Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan telah menerbitkan Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Nomor PER-4/PP/2017 tentang Pedoman Desain Pembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan. Dengan terbitnya peraturan ini membuka kesempatan untuk pengembangan dan inovasi metode pembelajaran. Bentuk pembelajaran dilaksanakan menggunakan metode klasikal (yang merupakan proses pembelajaran melalui tatap muka antara pengajar dan peserta di dalam kelas yang sama seperti pelatihan, seminar, kursus, penataran, lokakarya/workshop, dan pengembangan sumber daya manusia lain) dan non klasikal (proses pembelajaran yang tidak dilakukan di dalam kelas yang sama seperti *e-learning*, pelatihan jarak jauh, magang/*on the job training*, pertukaran pegawai negeri sipil dengan pegawai swasta, *mentoring*, *coaching*, keteladanan/*job shadowing*, dan pengembangan sumber daya manusia lain).

Sebagai uji coba implementasi metode pembelajaran 70:20:10, Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan memutuskan pelatihan redesain sistem perencanaan dan penganggaran. Redesain sistem perencanaan dan penganggaran adalah program baru Kementerian Keuangan dan Bappenas yang

bertujuan memperbaiki kualitas perencanaan dan penganggaran. Dengan redesain sistem perencanaan dan penganggaran diharapkan dapat mewujudkan penjabaran yang logis dan jelas antara program, kegiatan, *output*, dan *outcome*. Di samping itu terciptanya rumusan nomenklatur program, kegiatan, dan keluaran (*output*) yang mencerminkan *real work/eye catching*.

Redesain sistem perencanaan dan penganggaran dijadwalkan selesai di tahun 2020, sehingga tahun anggaran 2021 sudah melaksanakan anggaran hasil redesain. Hal tersebut bukanlah sesuatu yang mudah untuk diimplementasikan. Diperlukan SDM handal untuk dapat mengimplementasikan program tersebut. Oleh karena itu, Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan memiliki tanggung jawab untuk menyukseskan program tersebut melalui pendekatan pembelajaran terintegrasi 70:20:10.

Tujuan pelatihan implementasi redesain sistem perencanaan dan penganggaran dalam rangka penguatan penganggaran berbasis kinerja bagi kementerian/lembaga bertujuan menghasilkan peserta yang mampu menyusun usulan anggaran satuan kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Model pembelajaran yang digunakan adalah pembelajaran jarak jauh (PJJ) yaitu gabungan antara kegiatan belajar Non Tatap Muka (NTM) dengan kegiatan belajar secara Tatap Muka (TM) dalam bentuk *online class/synchronous*. Kegiatan belajar dilaksanakan dengan menggunakan fasilitas *Kemenkeu Learning Center (KLC)* dan/atau fasilitas lain yang ditetapkan Penyelenggara.

Pendekatan pembelajaran yang digunakan adalah model pembelajaran terintegrasi 70/20/10. Model pembelajaran ini mengintegrasikan antara 10% pembelajaran terstruktur selama 3 hari melalui aplikasi *zoom*, dilanjutkan dengan *action learning* selama 15 hari kerja yang meliputi 20% kegiatan *coaching* dan mentoring bersama *coach* serta 70% berupa *job assignment* penugasan oleh atasan peserta pelatihan.

Pelaksanaan pembelajaran tatap muka online menggunakan fasilitas yang telah

ditentukan (*zoom/webinar* lainnya) yang memungkinkan peserta dan pengajar berinteraksi secara interaktif. Pelaksanaan pembelajaran non tatap muka (penugasan) dilaksanakan melalui *whatsapp/telegram* sebagai sarana komunikasi. bahan/materi/penugasan akan disampaikan melalui *google drive* yang disampaikan alamatnya kepada peserta sehari sebelum pembelajaran dimulai. Penugasan dapat juga disampaikan langsung oleh Pengajar saat kegiatan tatap muka. Tugas dapat berupa penyelesaian studi kasus atau lainnya dan dapat menggunakan berbagai sarana/aplikasi dalam penyelesaian dan pengumpulan hasilnya (*squissy, email, google form, dll*).

Setelah mendapat pembelajaran, peserta diberikan waktu selama 15 hari kerja untuk mengimplementasikan hasil dari pembelajaran tersebut di unit asal peserta dengan tahapan sebagai berikut:

1. Peserta berdiskusi dengan Coach untuk mendapat masukan informasi kinerja anggaran mana saja yang harus diperbaiki.
2. Peserta mendiskusikan masukan dari Coach kepada Mentor.
3. Peserta dan Coach menyepakati perbaikan informasi kinerja anggaran yang akan dilakukan berdasarkan hasil diskusi peserta dengan Mentor.
4. Selama durasi pembelajaran di tempat kerja (*action learning*), peserta dapat berkonsultasi dengan *coach* yang merupakan pengajar/narasumber/pihak yang ditunjuk oleh Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan. Mekanisme konsultasi disesuaikan dengan kesepakatan antara pengajar/narasumber, panitia penyelenggara, dan peserta (dapat melalui surat elektronik, aplikasi *WhatsApp, zoom*, dan sebagainya). Peserta wajib mendokumentasikan kegiatan *coaching dan mentoring* dalam form yang disediakan. Coach juga mencatat

aktivitas peserta guna memantau progres pelaksanaan penugasan.

5. Paling lambat hari ke-18 (pukul 15.00 WIB) dari pembelajaran di tempat kerja, peserta wajib mengumpulkan output hasil penugasan/implementasi kepada panitia penyelenggara dan lembar konsultasi.

*Pilot project* metode pembelajaran 70/20/10 angkatan I dan II telah terlaksana yang diakhiri dengan submit tugas *action learning* oleh peserta pelatihan. Sebanyak 151 peserta pelatihan dari 69 Kementerian/Lembaga telah menyelesaikan 10% pembelajaran terstruktur selama 3 hari melalui aplikasi *zoom*, dilanjutkan dengan *action learning* selama 15 hari kerja yang meliputi 20% kegiatan *coaching* dan mentoring bersama *coach* dari Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan dan Direktorat Jenderal Anggaran serta 70% berupa *job assignment* perbaikan informasi Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga.

Berdasarkan observasi penulis, faktor kunci sukses penerapan metode pembelajaran 70/20/10 sebagai salah satu metode pembelajaran dalam *corpu* adalah komitmen pimpinan. Metode pembelajaran 70/20/10 berawal dari komitmen antara pimpinan BPPK dan Ditjen Anggaran. Dengan komitmen para pimpinan, maka kerja-kerja teknis dari mulai penyusunan kurikulum pelatihan hingga pelaksanaan pelatihan menjadi lebih mudah dilaksanakan.

Dalam tahap penyusunan kurikulum, dengan komitmen pimpinan unit teknis maka mobilisasi pegawai maupun *Skill Group Owner (SGO)* dalam proses penyusunan kurikulum dan penyiapan bahan ajar tidak mengalami hambatan. Demikian juga pada tahap pelaksanaan pelatihan, dengan komitmen pimpinan unit teknis maka sinergi pengajar antara widyaiswara dengan *Skill Group Owner (SGO)* juga semakin lancar. Dengan demikian, program pelatihan yang menarik, praktikal, efisien, sederhana, dan mampu menjawab kebutuhan peserta dapat diwujudkan.

Dalam penerapan metode pembelajaran 70/20/10, sinergi antara unit pelatihan dan unit teknis mutlak diperlukan, mulai dari penyusunan kurikulum pelatihan hingga pelaksanaan pelatihan. Pemahaman atas permasalahan di lapangan dari pegawai maupun *Skill Group Owner (SGO)* dengan penguasaan penyusunan kurikulum pelatihan yang baik dari unit pelatihan menghasilkan kurikulum yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan peserta. Demikian juga pada tahapan pelaksanaan pelatihan, baik pada saat pembelajaran di kelas maupun pada tahapan *coaching* dan mentoring, sinergi antara widyaiswara dan *Skill Group Owner (SGO)* menjamin proses pembelajaran yang dinamis dan solutif.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor kunci sukses penerapan metode pembelajaran 70/20/10 pada Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan Kemenkeu *Corpu*. Berdasarkan hasil observasi, faktor utama keberhasilan penerapan metode pembelajaran 70/20/10 adalah komitmen pimpinan. Dengan komitmen pimpinan maka sinergi antara Pusdiklat dengan *Skill Group Owner (SGO)* dan pegawai dari unit teknis semakin mudah dilakukan. Dalam penerapan metode pembelajaran 70/20/10, sinergi antara unit pelatihan dan unit teknis mutlak diperlukan, mulai dari penyusunan kurikulum pelatihan hingga pelaksanaan pelatihan..

## DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, John W. 2018. "*Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Firdaus, Amin. 2017. *The Implementation of Corporate University in Public Sector: Case Study Ministry of Finance of Indonesia*. Institute of Social Studies. The Hague, The Netherland

- Kementerian Keuangan. 2016. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 974/KMK.01/2016. "*Implementasi Inisiatif Strategis Program Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan*".
- Kementerian Keuangan. 2017. Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Nomor PER-4/PP/2017. "*Pedoman Desain Pembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan*".
- Kementerian Keuangan dan Bappenas.2020. "*SEB Menteri Keuangan dan Kepala Bappenas tentang Pedoman Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran Kementerian/Lembaga*".
- Kementerian Keuangan. 2020. Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan. "*Kerangka Acuan Pembelajaran Pelatihan Implementasi Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran dalam Rangka Penguatan Penganggaran Berbasis Kinerja*".
- Porter, L. , & McKibbin, L. 1988. "*Management Education and Development: Drift or Thrust into the 21st century*". New York: McGraw-Hill.
- Wirotama, Pilar. 2016. "*Transformasi Kelembagaan di BPPK: Mewujudkan Kemenkeu Corporate University untuk Negeri*". Majalah Edukasi Keuangan, Edisi 34/2016.
- Wulandari, F. S. 2018. "*Kemenkeu Corpu: Mengubah Sistem, Mengubah Fokus, dan Mengubah Mindset*". Majalah Edukasi Keuangan, Edisi 44/2018.

Prosiding Seminar Nasional

*'Peran Corporate University dalam Pengembangan Kompetensi Menuju SDM Berdaya Saing Global'*

14-15 Oktober 2020, Pusdiklat BMKG

---



**BMKG**

STRATEGI PERUBAHAN KULTUR  
*SDM*

## PEMBANGUNAN KARAKTER CPNS MELALUI AKSI BELA NEGARA STUDI KASUS LATSAR CPNS GOLONGAN III ANGKATAN X, XI, XII, XIII, XIV & XV TAHUN 2020 DI LINGKUNGAN BMKG

Asep Jamaludin Malik<sup>1)\*</sup>  
(Widyaiswara/ Pusdiklat/ BMKG)

\*Korespondensi: [achev1212@gmail.com](mailto:achev1212@gmail.com)

### ABSTRAK

Pembangunan karakter bangsa diselenggarakan salah satunya melalui pembinaan kesadaran bela negara bagi setiap warga negara Indonesia dalam rangka penguatan jati diri bangsa. Aksi Nasional Bela Negara merupakan sinergi setiap warga negara guna mengatasi segala macam ancaman, gangguan, hambatan, dan tantangan dengan berlandaskan pada nilai-nilai luhur bangsa untuk mewujudkan negara yang berdaulat, adil, dan makmur. Instruksi Presiden No. 7 Tahun 2018 mengamanatkan setiap Kementrian/ Lembaga dan Pemerintah Daerah untuk melaksanakan program-program Aksi Nasional Bela Negara yang aplikatif sesuai dengan spesifikasi, tugas dan fungsinya masing-masing dan melibatkan seluruh komponen bangsa dan mencakup seluruh segmentasi masyarakat, tidak terkecuali seorang Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Sebagai wujud internalisasi dari nilai-nilai Bela Negara, maka peserta Latsar CPNS melaksanakan kegiatan Aksi Bela Negara di tempat kerja peserta masing-masing. Sejauhmana kegiatan Aksi Bela Negara yang telah dirancang diimplementasikan oleh peserta Pelatihan Dasar, maka perlu dilakukan pengukuran melalui kajian ilmiah. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survei, dimana bertujuan ingin mengetahui tanggapan peserta Latsar CPNS dalam melakukan Aksi Bela Negara di unit kerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan Aksi Bela Negara dalam enam nilai dasar bela negara diimplementasikan dengan baik oleh peserta, dengan sedikit kelemahan pada kesadaran dalam menanam dan memelihara tanaman, menggunakan produk dalam negeri daripada produk luar negeri, belajar bahasa daerah dari rekan kerja yang berasal dari suku lain, melakukan olah raga secara teratur dan terukur dan melakukan *General Check Up*.

**Kata kunci:** aksi, bela, negara, latsar, CPNS

### PENDAHULUAN

Pembangunan karakter bangsa diselenggarakan salah satunya melalui pembinaan kesadaran bela negara bagi setiap warga negara Indonesia untuk penguatan jati diri bangsa, kepribadian dan kebudayaan berdasarkan Pancasila dan UUD Negara RI 1945. Komitmen dan kepatuhan seluruh warga negara dalam membangun kekuatan bangsa dengan segenap pranata, prinsip dan kondisi yang diyakini kebenarannya serta digunakan sebagai instrumen pengatur kehidupan moral, identitas, karakter serta jati diri bangsa yang berdasarkan Pancasila dan UUD Negara RI 1945 merupakan modal dasar yang mampu mendinamisasikan pembangunan nasional di segala bidang.

Kesiapsiagaan bela negara merupakan aktualisasi nilai-nilai bela negara dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara sesuai peran dan profesi warga negara, demi menjaga kedaulatan negara, keutuhan wilayah dan keselamatan segenap bangsa dari segala bentuk ancaman yang pada hakikatnya mendasari proses *nation and character building*.

Kesiapsiagaan bela negara diarahkan untuk menangkal paham-paham, ideologi, dan budaya yang bertentangan dengan nilai kepribadian bangsa Indonesia, merupakan kesiapsiagaan yang terintegrasi guna menghadapi situasi kontijensi dan eskalasi ancaman sebagai dampak dari dinamika perkembangan lingkungan strategis yang juga mempengaruhi kondisi dalam negeri yang

dipicu oleh faktor ideologi, politik, ekonomi, sosialbudaya, pertahanan dan keamanan.

Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sebagai calon aparatur pemerintahan sudah seharusnya mengambil bagian di lini terdepan dalam setiap upaya bela negara, sesuai bidang tugas dan tanggungjawab masing-masing. Kesiapsiagaan bela negara bagi CPNS adalah kesiapan untuk mengabdikan diri secara total kepada negara dan bangsa dan kesiagaan untuk menghadapi berbagai ancaman multi dimensional yang bisa saja terjadi di masa yang akan datang. Kesiapsiagaan bela negara bagi CPNS menjadi titik awal langkah penjang pengabdian yang didasari oleh nilai-nilai dasar negara.

Kesiapsiagaan bela negara bagi CPNS bukanlah kesiapsiagaan untuk melaksanakan perjuangan fisik seperti para pejuang terdahulu, tetapi bagaimana melanjutkan perjuangan mereka dengan pranata nilai yang sama demi kejayaan bangsa dan negara Indonesia. Salah satu wujud kesiapsiagaan bela negara dapat diterapkan melalui kegiatan Aksi Bela Negara. Sebagai wujud internalisasi dari nilai-nilai Bela Negara, maka peserta Latsar CPNS pada akhir kegiatan diberikan tugas untuk membuat Rencana Aksi kegiatan bela negara yang akan dilakukan baik selama *on campus* di lembaga diklat maupun selama *off campus* di instansi tempat bekerja masing-masing. Dalam masa pandemi, maka kegiatan ini dapat dilakukan di unit kerjanya masing-masing.

Untuk mengetahui implementasi rancangan kegiatan Aksi Bela Negara, perlu dilakukan pengukuran melalui kajian ilmiah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tanggapan atau persepsi peserta Latsar CPNS dalam melakukan Aksi Bela Negara di unit kerjanya masing-masing.

## KAJIAN PUSTAKA

Konsep bela negara menurut kamus besar bahasa Indonesia berasal dari kata 'bela' yang artinya menjaga baik-baik, memelihara, merawat, menolong serta melepaskan dari bahaya. Sedangkan konsep negara menurut

Roelof Krannenburg, bahwa negara adalah suatu organisasi yang timbul karena kehendak dari suatu golongan atau bangsanya sendiri. Dari kedua konsep tersebut ditarik benang merah bahwa bela negara adalah adalah kebulatan sikap, tekad dan perilaku warga negara yang dilakukan secara ikhlas, sadar dan disertai kerelaan berkorban sepenuh jiwa raga yang dilandasi oleh kecintaan terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) berdasarkan Pancasila dan UUD NKRI 1945 untuk menjaga, merawat, dan menjamin kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara.

Dasar hukum mengenai bela negara terdapat dalam isi UUD NKRI 1945, yakni: Pasal 27 ayat (3) yang menyatakan bahwa semua warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara. Selanjutnya pada Pasal 30 ayat (1) dinyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam usaha pertahanan dan keamanan negara. Instruksi Presiden No. 7 Tahun 2018 mengamanatkan setiap Kementerian/ Lembaga dan Pemda untuk melaksanakan program-program Aksi Nasional Bela Negara yang aplikatif sesuai dengan spesifikasi, tugas dan fungsinya masing-masing dan melibatkan seluruh komponen bangsa dan mencakup seluruh segmentasi masyarakat.

Dengan mengacu dalam Modul Utama Pembinaan Bela Negara tentang Implementasi Bela Negara yang diterbitkan oleh Dewan Ketahanan Nasional Tahun 2018, disebutkan bahwa Aksi Nasional Bela Negara memiliki elemen-elemen pemaknaan yang mencakup: 1) rangkaian upaya-upaya bela negara; 2) guna menghadapi segala macam Ancaman, Gangguan, Hambatan, dan Tantangan; 3) dalam menjamin kelangsungan hidup bangsa dan negara, 4) yang diselenggarakan secara selaras, mantap, sistematis, terstruktur, terstandarisasi, dan massif; 5) dengan mengikutsertakan peran masyarakat dan pelaku usaha; 6) di segenap aspek kehidupan nasional; 7) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, 8) serta didasari oleh Semangat Mewujudkan Negara yang Berdaulat, Adil, dan

Makmur sebagai penganut Nilai-Nilai Dasar Bela Negara, 9) yang dilandasi oleh keinsyafan akan anugerah kemerdekaan, dan; 10) keharusan bersatu dalam wadah Bangsa dan Negara Indonesia, serta; 11) tekad untuk menentukan nasib nusa, bangsa, dan negaranya sendiri.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia No. 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menyatakan tujuan mengembangkan kompetensi CPNS dilakukan secara terintegrasi, meliputi:

1. Menunjukkan sikap perilaku bela negara;
2. Mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya;
3. Mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka negara kesatuan republik indonesia; dan
4. Menunjukkan penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas.

sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok”

Ketangguhan mental seorang PNS didasarkan pada nilai-nilai dasar bela negara yang meliputi: 1) cinta tanah air; 2) kesadaran berbangsa dan bernegara; 3) yakin Pancasila sebagai idiologi negara; 4) rela berkorban untuk bangsa dan negara; 5) memiliki kemampuan.

Untuk menunjukkan sikap perilaku bela negara, peserta wajib menyusun Rencana Aksi Bela Negara pada mata pelatihan Kesiapsiagaan Bela Negara awal bela negara, serta; 6) semangat mewujudkan Negara yang berdaulat, adil dan makmur. Nilai-nilai dasar bela negara tersebut akan menjadi sumber energi yang luar biasa dalam pengabdian sebagai abdi negara dan abdi rakyat.

Sebagai wujud internalisasi dari nilai-nilai Bela Negara, maka bentuk aksi bela negara seorang CPNS dapat diterapkan melalui rancangan kegiatan dengan format seperti pada Tabel 1. Rencana Aksi Bela Negara.

### Survei

No	Nilai Bela Negara	Indikator Sikap & Perilaku	Aksi
1.			

### METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survei, dimana bertujuan ingin mengetahui tanggapan peserta Latsar CPNS dalam melakukan Aksi Bela Negara di unit kerjanya masing-masing.

Menurut Sugiyono (2012:29) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Singarimbun (1982:3) dalam metode penelitian survei mengatakan bahwa penelitian survei adalah “penelitian yang mengambil

Sedangkan menurut Tika (1997:9) mengatakan bahwa “survei adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan sejumlah besar data berupa variabel, unit atau individu dalam waktu yang bersamaan, data dikumpulkan melalui individu atau sampel fisik tertentu dengan tujuan agar dapat menggeneralisasikan terhadap apa yang diteliti.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober tahun 2020 di beberapa unit kerja di lingkungan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika dengan mengambil sampel 148 responden peserta Latsar CPNS Golongan III

Angkatan X, XI, XII, XIII, XIV & XV tahun 2020.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan 22 butir pernyataan dengan skala Likert dengan 5 jawaban alternatif dengan diberikan nilai atau skor seperti pada tabel 2 yang disebar melalui aplikasi google form. Selanjutnya data yang terkumpul diolah menggunakan aplikasi Microsoft Excel dan dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif.

Tabel 2. Bobot Penilaian Skala Likert

Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
5	4	3	2	1

Data hasil penelitian diolah melalui statistika deskriptif. Setelah dilakukan penskoran, lalu disajikan dalam bentuk persentase, dan selanjutnya dikelompokkan ke dalam kategori yang telah ditetapkan. Data menjadi lebih mudah untuk dideskripsikan dan dimaknai atau diinterpretasikan.

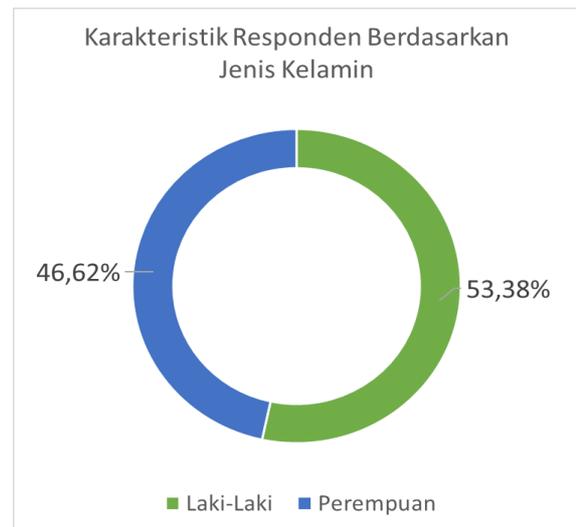
Suatu skor yang ditentukan melalui prosedur pelaksanaan menghasilkan angka-angka pada level pengukuran interval dan interpretasikan hanya dapat dihasilkan kategori-kategori atau kelompok-kelompok skor pada level ordinal. Skor-skor mentah (*raw score*) yang dihasilkan suatu skala merupakan penjumlahan dari skor item-item dalam skala itu (Saifuddin, 2003). Kategorisasi berdasarkan jenjang (ordinal) menurut Saifuddin (1999, 107):

1.  $X < (\mu - (p * \sigma))$ , kategorinya rendah atau tidak layak.
2.  $(\mu - (p * \sigma)) \leq X < (\mu + (p * \sigma))$ , kategorinya sedang atau layak.
3.  $(\mu + (p * \sigma)) \leq X$ , kategorinya tinggi atau sangat layak.

dengan X nilai mean analitis,  $\mu$  mean teoritis, p nilai probabilitas dengan menggunakan tabel distribusi normal, dan  $\sigma$  standard deviasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data hasil pengolahan kegiatan Aksi Bela Negara yang telah dilakukan diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa karakteristik responden dalam kegiatan Aksi Bela Negara dalam gambar 1 menyatakan 53,38% adalah laki-laki dan 46,62% adalah perempuan, dalam hal ini responden didominasi oleh laki-laki.



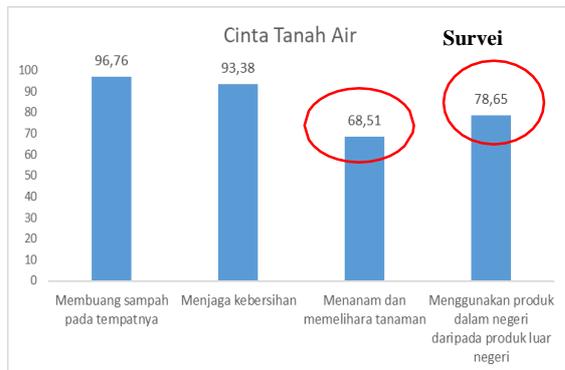
Gambar 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kegiatan Aksi Bela Negara yang dilakukan oleh peserta Latsar CPNS didasarkan atas enam Nilai-Nilai Dasar Bela Negara. Nilai cinta tanah air seseorang dapat diindikasikan melalui beberapa aspek, salah satunya dengan mencintai, menjaga dan melestarikan lingkungan hidup. Tindakan konkritnya adalah membuang sampah pada tempatnya, menjaga kebersihan, menanam dan memelihara pohon/ tanaman agar lingkungan menjadi asri dan terjaga keseimbangannya.

Dari hasil survei kepada peserta Latsar CPNS diketahui bahwa tanggapan peserta rata-rata menyatakan 84,32% telah mampu melakukan kegiatan aksi bela negara dengan nilai cinta tanah air dengan baik, peserta telah terbiasa dengan membuang sampah pada tempatnya, selalu menjaga kebersihan. Namun untuk kegiatan menanam dan memelihara pohon atau tanaman masih kurang yaitu 68,51% (Gambar 2).

Aspek berikutnya adalah dalam penggunaan produk dalam negeri, dengan hasil survei 78,65% (Gambar 2). Hal ini

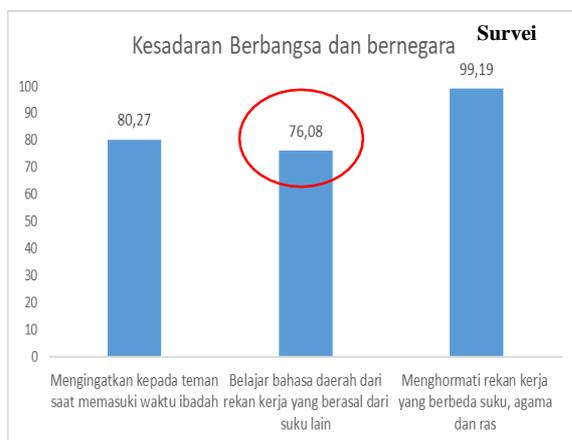
membuktikan bahwa masih 21,35% peserta Latsar yang masih menggunakan produk-produk luar negeri.



Gambar 2. Grafik Tanggapan Cinta Tanah Air

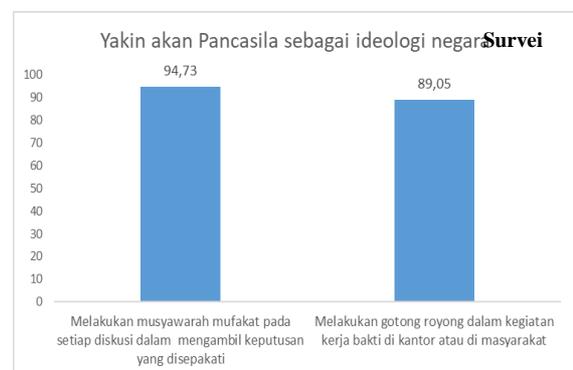
Hasil survei kegiatan Aksi Bela Negara pada nilai kesadaran berbangsa dan bernegara rata-rata adalah 85,18% (Gambar 3). Hal ini menunjukkan bahwa peserta Latsar CPNS sudah melakukan kegiatan dengan menghargai dan menghormati keanekaragaman suku, agama, ras dan antar golongan dengan baik, baik pada saat mengingatkan kepada teman saat memasuki waktu ibadah dan menghormati rekan kerja yang berbeda suku, agama dan ras.

Hal yang perlu mendapat perhatian dari hasil survei adalah belajar bahasa daerah dari rekan kerja yang berasal dari suku lain, dengan hasil surveinya adalah 76,08% (Gambar 3). Jika kita mampu berbahasa daerah di mana kita tinggal, maka akan semakin mudah dalam melakukan interaksi dan sosialisasi dengan warga setempat.



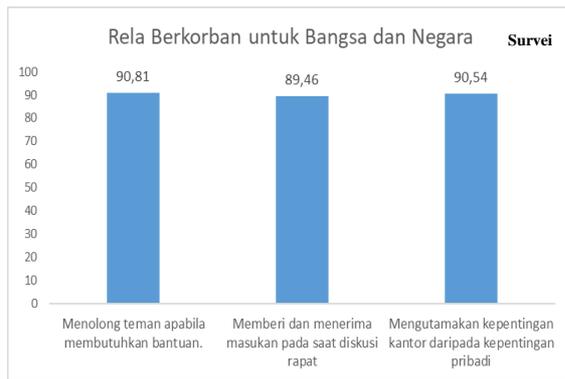
Gambar 3. Grafik Tanggapan Kesadaran Berbangsa dan Bernegara

Aksi Bela Negara pada nilai Yakin akan Pancasila sebagai Ideologi Negara dapat diindikasikan dengan meyakini Pancasila sebagai dasar negara serta menjadikan Pancasila sebagai pemersatu bangsa dan negara. Hasil survei rata-rata dalam nilai dasar ini adalah 91,89% (Gambar 4) yang menyatakan bahwa peserta Latsar sudah sangat baik menerapkan nilai ini. Kegiatan pada nilai ini dapat diterapkan dalam melakukan musyawarah mufakat pada setiap diskusi dalam mengambil keputusan yang disepakati dan melakukan gotong royong dalam kegiatan kerja bakti di kantor atau di masyarakat.



Gambar 4. Grafik Tanggapan Kesadaran Berbangsa dan Bernegara

Aksi Bela Negara pada nilai Rela Berkorban untuk Bangsa dan Negara dapat diindikasikan dengan menyumbangkan tenaga, pikiran, kemampuan untuk kepentingan masyarakat, kemajuan bangsa dan negara. Hasil survei rata-rata adalah 90,27% (Gambar 5) menyatakan bahwa peserta Latsar sudah sangat baik menerapkan nilai ini. Kegiatan yang dapat dilakukan adalah menolong teman apabila membutuhkan bantuan, memberi dan menerima masukan pada saat diskusi rapat dan mengutamakan kepentingan kantor daripada kepentingan pribadi.



Gambar 5. Grafik Tanggapan Rela Berkorban untuk Bangsa dan Negara

Sebagai seorang CPNS yang dipersiapkan menjadi PNS yang profesional dan berkarakter, maka CPNS harus memiliki kemampuan awal bela negara yang baik. sehingga memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik adalah keharusan. Untuk memperoleh kondisi sehat jasmani dan rohani, setiap CPNS harus mampu menerapkan beberapa hal kegiatan, yaitu:

1. Melakukan olah raga secara teratur dan terukur.
2. Menjaga pola makan yang sehat.
3. Melakukan General Check Up
4. Menjaga pikiran yang sehat
5. Menjaga sopan santun di kantor dan di masyarakat
6. Berpenampilan bersih, rapih dan menggunakan atribut lengkap dalam bekerja
7. Menghormati kearifan lokal di lingkungan tempat kita berada

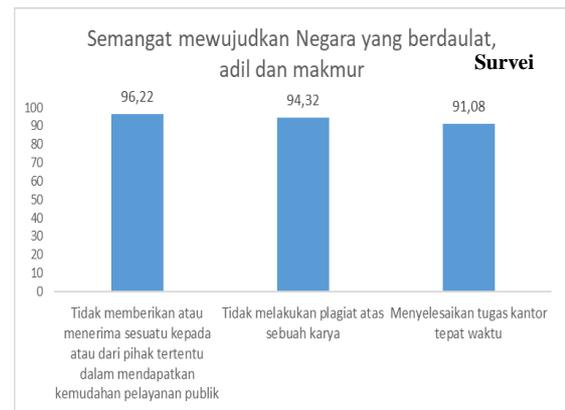


Gambar 6. Grafik Tanggapan Memiliki Kemampuan Awal Bela Negara

Hasil survei rata-rata menunjukkan bahwa 84,09% (Gambar 6) peserta Latsar CPNS sudah baik dalam menerapkan kegiatan-

kegiatan kemampuan awal Bela Negara. Namun ada beberapa hal yang menjadi perhatian, diantaranya adalah: 1) melakukan olah raga secara teratur dan terukur; dan 2) melakukan *General Check Up*.

Nilai Bela Negara selanjutnya adalah semangat mewujudkan Negara yang berdaulat, adil dan makmur. Peserta Latsar CPNS diharapkan mampu mempraktekkan *Clean and Good Governance* dalam bermasyarakat berbangsa dan bernegara.



Gambar 7. Grafik Tanggapan Semangat Mewujudkan Negara yang Berdaulat, Adil dan Makmur

Hasil survei rata-rata adalah 93,87% (Gambar 7), menunjukkan bahwa peserta Latsar CPNS sudah dengan baik sekali menerapkan kegiatan-kegiatan yang meliputi: 1) tidak memberikan atau menerima sesuatu kepada atau dari pihak tertentu dalam mendapatkan kemudahan pelayanan publik; 2) tidak melakukan plagiat atas sebuah karya; dan 3) menyelesaikan tugas kantor tepat waktu.

Berdasarkan survei dari keenam Nilai-Nilai Dasar Bela Negara yang diterapkan dalam kegiatan-kegiatan Aksi Bela Negara oleh peserta Latsar CPNS menyatakan nilai rata-rata adalah 87,17% (Gambar 8).



Gambar 8. Grafik Tanggapan Aksi Bela Negara

Selanjutnya berdasarkan Tabel 3. Kategorisasi Aksi Bela Negara, menyatakan bahwa semua Nilai Bela Negara yang diterapkan dalam kegiatan-kegiatan Aksi Bela Negara oleh peserta Latsar CPNS adalah dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa peserta Latsar CPNS sudah menerapkan seluruh kegiatan Aksi Bela Negara di tempat kerjanya dengan baik.

Tabel 3. Kategorisasi Aksi Bela Negara

Nilai Bela Negara	Mean (X)	Interpretasi Sekor	Kategori
Cinta Tanah Air	16,86	$14,67 \leq X$	Tinggi
Kesadaran Berbangsa dan bernegara	12,78	$11,00 \leq X$	Tinggi
Yakin akan Pancasila sebagai ideologi negara	9,19	$7,33 \leq X$	Tinggi
Rela Berkorban untuk Bangsa dan Negara	13,54	$11,00 \leq X$	Tinggi
Memiliki kemampuan awal Bela negara	29,41	$25,67 \leq X$	Tinggi
Semangat mewujudkan Negara yang berdaulat, adil dan makmur	14,08	$11,00 \leq X$	Tinggi
<b>Nilai Bela Negara</b>	<b>95,86</b>	<b><math>80,67 \leq X</math></b>	<b>Tinggi</b>

## KESIMPULAN

Kegiatan Aksi Bela Negara dalam keenam nilai dasar bela negara diimplementasikan dengan baik (kategori tinggi) oleh peserta Latsar CPNS. Beberapa hal yang menjadi perhatian, meliputi:

1. Menanam dan memelihara tanaman;
2. Menggunakan produk dalam negeri daripada produk luar negeri;
3. Belajar bahasa daerah dari rekan kerja yang berasal dari suku lain;

4. Melakukan olah raga secara teratur dan terukur; dan
5. Melakukan *General Check Up*.

Peserta Latsar CPNS perlu dibina agar tumbuh:

1. Kesadaran akan pentingnya menanam dan memelihara tanaman untuk menjaga ekosistem dan keseimbangan alam di lingkungan tempat kita berada; dan

Harapannya setelah melakukan aktualisasi aksi bela negara, CPNS dapat menerapkan kembali secara berkesinambungan menjadi kebiasaan atau habituasi sehingga membentuk karakter yang lebih baik ketika diangkat menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS).

2. Kesadaran menggunakan produk dalam negeri untuk meningkatkan perekonomian negara;
3. Kesadaran mempelajari bahasa daerah di tempat kita tinggal untuk dapat bersosialisasi dengan warga;
4. Kesadaran melakukan olahraga secara teratur, agar tubuh selalu sehat dan bugar mendukung kesiapsiagaan jasmani peserta dalam meningkatkan performa bekerja;
5. Kesadaran melakukan *general check up* untuk meminimalisir resiko dengan mengetahui kondisi tubuh secara berkala.

Dalam rangka menjaga kualitas kegiatan Aksi Bela Negara di lingkungan peserta Latsar CPNS, maka diperlukan adanya koordinasi & monitoring antara pendamping/mentor dengan Widyaiswara pengampu mata pelatihan Kesiapsiagaan Bela Negara. Dengan demikian kegiatan Aksi Bela Negara akan terlaksana dengan lebih baik dan semakin banyak perhatian dari unsur-unsur pendukungnya.

Harapannya setelah melakukan kegiatan Aksi Bela Negara, peserta Latsar menjadi PNS yang profesional dan berkarakter yang memiliki kesiapsiagaan jasmani dan mental dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- UUD Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945
- Azwar, Saifuddin (1999). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Sigma Alpha
- Azwar, S. (2003). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dewan Ketahanan Nasional (2018). Modul Utama Pembinaan Bela Negara tentang Implementasi Bela Negara. Jakarta: Dewan Ketahanan Nasional
- Instruksi Presiden Republik Indonesia No. 7 Tahun 2018 Tentang Rencana Aksi Nasional Bela Negara Tahun 2018 – 2019
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, <http://kbbi.web.id/bela>
- Kranenburg, R. (1986). Ilmu Negara: Pembahasan Buku Prof. Mr. R. Kranenburg = Algemene staatsleer. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Lembaga Administrasi Negara RI (2018). Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia No. 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: LAN RI
- Lembaga Administrasi Negara RI (2019). Modul Kesiapsiagaan Bela Negara – Pelatihan Dasar CPNS. Jakarta: LAN RI
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (ed) (1989). Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES
- Pabundu Tika, Moh. (1997). Metode Penelitian Geografi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka utama
- Sugiyono (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta

# EVALUASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI DI STASIUN METEOROLOGI KUALANAMU

Immanuel Jhonson A. Saragih<sup>1)\*</sup>

<sup>1)</sup> PMG Pertama / Stasiun Meteorologi Kualanamu - BMKG

\*Korespondensi: [immanuel.saragih@bmgk.go.id](mailto:immanuel.saragih@bmgk.go.id)

## ABSTRAK

Korupsi adalah tindak kejahatan yang menyebabkan kerugian perekonomian negara. Korupsi didasarkan pada orientasi mengutamakan kepentingan pribadi sehingga menyebabkan kinerja birokrasi menjadi tidak responsif dan sensitif terhadap kepentingan masyarakat. Kebijakan pembangunan Zona Integritas oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi merupakan upaya mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi sehingga menghasilkan peningkatan kualitas pelayanan publik. Stasiun Meteorologi Kualanamu adalah salah satu UPT BMKG yang telah menerapkan pembangunan Zona Integritas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi penerapan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi di Stasiun Meteorologi Kualanamu. Data penelitian yang digunakan didapat dari observasi langsung dan survey kepada seluruh pegawai dan PPNPN di Stasiun Meteorologi Kualanamu. Data penelitian diolah secara statistik sederhana dan dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembangunan Zona Integritas di Stasiun Meteorologi Kualanamu yang telah berlangsung selama tiga tahun sangat baik dan mengakibatkan perubahan besar dalam kinerja pegawai. Pembangunan Zona Integritas mengubah kultur SDM di Stasiun Meteorologi Kualanamu menjadi berorientasi pelayanan publik dan budaya kerja yang efektif dan efisien.

**Kata kunci:** Zona Integritas, korupsi, pelayanan publik

## PENDAHULUAN

Birokrasi dan pelayanan publik merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Reformasi birokrasi merupakan langkah awal yang sangat penting dalam implementasi penataan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik, efektif, dan efisien sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang prima, cepat, tepat, dan profesional. BMKG sebagai satu-satunya lembaga negara yang melayani informasi meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika (MKKuG) sangat memerlukan reformasi birokrasi, termasuk di seluruh unit pelaksana teknis (UPT) di daerah.

Stasiun Meteorologi Kualanamu adalah UPT BMKG yang melayani informasi cuaca penerbangan di Bandara Kualanamu. Untuk mencapai visi misi BMKG, sistem kerja yang diterapkan di Stasiun Meteorologi Kualanamu harus bersinergi dengan reformasi birokrasi di BMKG. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan pembangunan Zona Integritas di Stasiun Meteorologi Kualanamu.

Pembangunan Zona Integritas telah dilakukan di Stasiun Meteorologi Kualanamu sejak tahun 2018. Upaya ini dibutuhkan untuk mewujudkan wilayah bebas korupsi (WBK) dan wilayah birokrasi bersih dan melayani (WBBM). Pembangunan Zona Integritas di Stasiun Meteorologi Kualanamu sudah dua kali dinilai oleh Kementerian PANRB namun belum berhasil mendapatkan predikat WBK. Untuk itu diperlukan kajian tingkat keberhasilan pembangunan Zona Integritas di Stasiun Meteorologi Kualanamu guna memberikan catatan dan evaluasi untuk penyempurnaan. Kajian ini dilakukan untuk dapat menjadi indikator pencapaian pembangunan Zona Integritas di Stasiun Meteorologi Kualanamu.

## KAJIAN PUSTAKA

Etika merupakan salah satu dasar penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan prima. Seluruh pelayan publik harus memiliki etika yang bersumber dari diri individu masing-masing untuk mengatur perilaku. Etika baik

yang tertanam pada pejabat publik akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Kurangnya nilai etika yang dimiliki pejabat publik dapat mengakibatkan munculnya persoalan dalam pelayanan publik, contohnya adalah tindakan korupsi.

Korupsi adalah salah satu tindak kejahatan yang luar biasa yang dilakukan oleh penyelenggara pemerintahan (Rahmawati, 2017). Menurut UU Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN, korupsi adalah tindak pidana yang dilakukan oleh orang secara sengaja dan melawan hukum dalam bentuk upaya memperkaya/menguntungkan diri sendiri atau orang lain. Tingginya tingkat korupsi di Indonesia membuat rendahnya tingkat kepercayaan publik kepada pemerintah.

Tingginya tuntutan masyarakat akan terwujudnya birokrasi yang transparan dan bebas dari korupsi mendorong terciptanya reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi merupakan kunci penataan sistem penyelenggaraan pemerintah yang baik, efektif dan efisien sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional. Salah satu upaya menciptakan reformasi birokrasi adalah melakukan pembangunan Zona Integritas. Pembangunan Zona Integritas berarti membangun integritas melalui berbagai perubahan dan perbaikan yang terencana, masif, komprehensif, dan sistematis. Pembangunan Zona Integritas mencakup pembangunan sistem, manusia, dan budaya, diantaranya membangun berbagai instrumen, standar operasional prosedur, dan peraturan untuk mencegah terjadinya korupsi serta membangun etika dan pola pikir aparatur pemerintah untuk enggan, malu, dan merasa bersalah melakukan korupsi atau tindakan tercela lainnya.

## **METODE**

Kajian ini dilakukan menggunakan pendekatan analisis kualitatif untuk menggambarkan data-data yang telah didapatkan melalui observasi langsung dan

survei kepada seluruh pegawai dan pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) Stasiun Meteorologi Kualanamu. Melalui pendekatan kualitatif akan dijelaskan sejauh mana penerapan Zona Integritas menuju WBK di Stasiun Meteorologi Kualanamu.

Informasi yang didapatkan melalui observasi langsung berupa dokumen dan penjelasan yang diolah menjadi data. Dua hal yang menjadi pembahasan dalam kajian ini adalah proses pembangunan Zona Integritas di Stasiun Meteorologi Kualanamu serta evaluasinya berdasarkan penilaian internal.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum**

Stasiun Meteorologi Kualanamu adalah UPT BMKG yang berada di Bandara Kualanamu, Deli Serdang. Stasiun Meteorologi Kualanamu bertugas memberikan layanan informasi meteorologi untuk mendukung keselamatan aktivitas penerbangan di Bandara Kualanamu. Selain itu, Stasiun Meteorologi Kualanamu juga memberikan pelayanan informasi cuaca publik kepada masyarakat.

Dalam rangka mendukung dan mengemban tugas pokok dan fungsi serta memperhatikan kewenangannya agar lebih efektif dan efisien, maka diperlukan pegawai yang profesional, bertanggung jawab, serta menjunjung tinggi kedisiplinan, kejujuran, dan prinsip anti korupsi.

Sebagai upaya menciptakan birokrasi yang bersih guna menjamin pelayanan prima, Stasiun Meteorologi Kualanamu ditunjuk untuk melaksanakan pembangunan Zona Integritas menuju WBK. Dua kali penilaian oleh Kementerian PANRB belum berhasil menobatkan Stasiun Meteorologi Kualanamu mendapatkan predikat WBK.

### **Proses Pembangunan Zona Integritas**

Zona Integritas adalah predikat yang diberikan kepada satuan unit kerja yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal

pengecahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Terdapat dua predikat keberhasilan pembangunan Zona Integritas, yaitu Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBK).

Tahapan pembangunan Zona Integritas ada dua, yaitu tahap penancangan pembangunan Zona Integritas dan tahap proses pembangunan Zona Integritas. Pembangunan Zona Integritas mencakup enam area perubahan yaitu: Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen Sumber Daya Manusia, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Pimpinan dan seluruh pegawai Stasiun Meteorologi Kualanamu telah melaksanakan penancangan pembangunan Zona Integritas. Hal ini dilakukan melalui pernyataan pimpinan bahwa Stasiun Meteorologi Kualanamu telah siap membangun Zona Integritas dan ditindaklanjuti dengan penandatanganan dokumen pakta integritas oleh pimpinan dan seluruh pegawai. Penancangan ini bertujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi serta mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Upaya yang dilakukan Stasiun Meteorologi Kualanamu dalam pembangunan Zona Integritas antara lain:

1. Dalam area manajemen perubahan berupa perubahan budaya kerja (*culture set*), perubahan pola pikir (*mindset*) dan mekanisme kerja berorientasi pada pelayanan publik.
2. Dalam area penataan tatalaksana berupa SOP yang sudah terlaksana dengan optimal dan termonitor dengan baik. Tujuan dari penataan tatalaksana adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari sistem, proses, dan prosedur kerja.
3. Dalam area penataan manajemen SDM telah diberlakukan sistem pemantauan kehadiran pegawai secara *online* dan evaluasi kompetensi pegawai. Untuk penataan

manajemen SDM juga dilaksanakan pelatihan kompetensi pegawai serta penetapan standar pelayanan prima yang optimal.

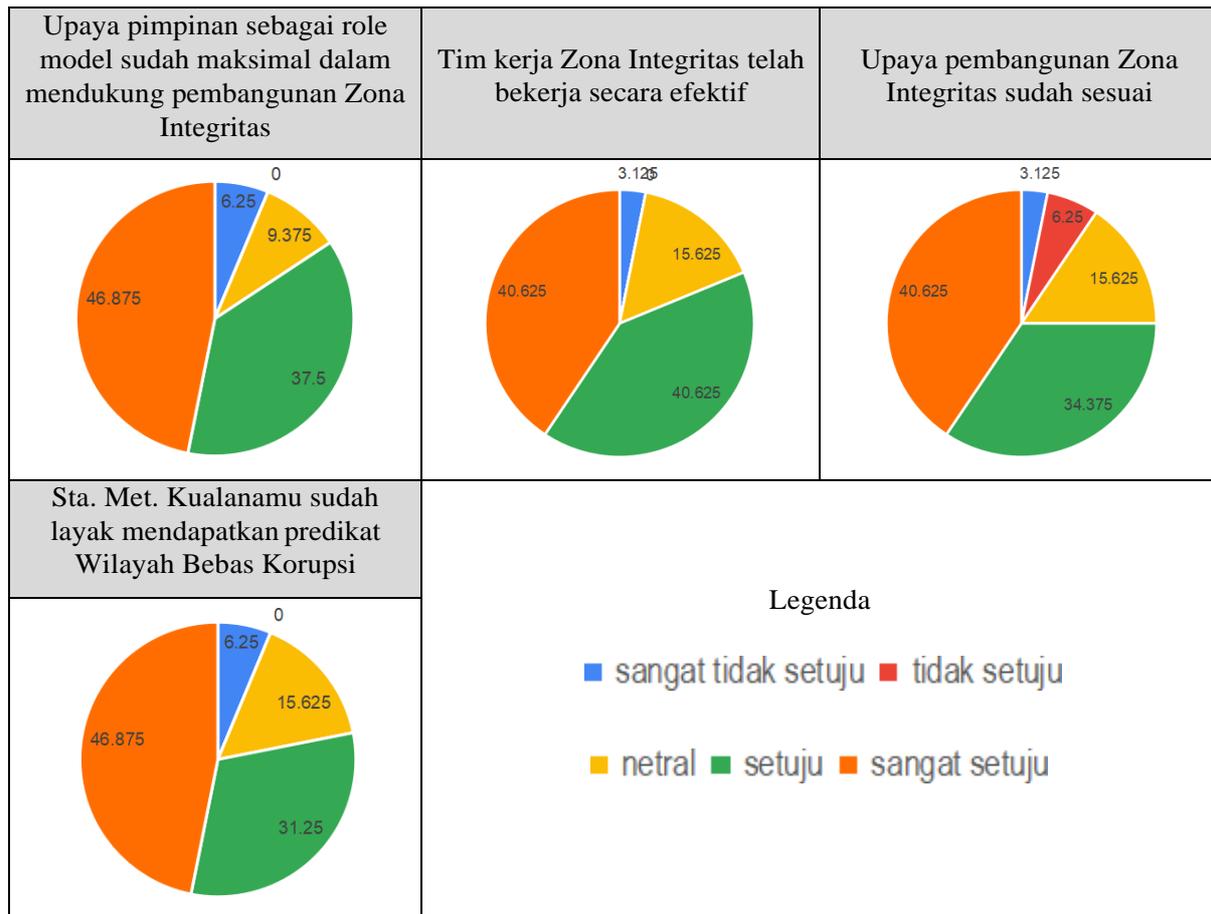
4. Dalam area penguatan akuntabilitas kinerja telah diberlakukan pembuatan laporan yang akuntabel dan dapat dipertanggung-jawabkan. Pimpinan sudah terlibat secara penuh dalam penyusunan perencanaan, penetapan kinerja, dan pencapaian kinerja.
5. Dalam area penguatan pengawasan telah dibentuk unit pengaduan dan sistem laporan ketidakpuasan untuk mencegah terjadinya tindakan korupsi sebagai pengendalian lingkungan yang optimal.
6. Dalam area peningkatan kualitas pelayanan publik telah dioptimalkan layanan berbasis sistem teknologi informasi (TIK) dan pengukuran tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang rutin dilaksanakan tiap semester. Terdapat inovasi-inovasi yang dilakukan untuk memudahkan pengguna jasa, diantaranya penggunaan sistem *flight document online* (dikenal dengan "SI DONGAN") melalui website [kualanamu.sumut.bmkg.go.id](http://kualanamu.sumut.bmkg.go.id); pelayanan jasa cuaca secara *online* dan menggunakan *barcode* untuk menggantikan tanda tangan resmi sehingga pengguna jasa tidak perlu repot datang ke kantor Stasiun Meteorologi Kualanamu.

### **Evaluasi Pembangunan Zona Integritas**

Evaluasi pembangunan Zona Integritas di Stasiun Meteorologi Kualanamu dilakukan berdasarkan penilaian internal pegawai. Hasil penilaian internal menunjukkan bahwa secara garis besar pembangunan Zona Integritas di Stasiun Meteorologi Kualanamu telah berhasil dan memberikan dampak baik pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Survei dilaksanakan kepada 32 orang peserta terdiri dari 22 pegawai dan 10 PPNPN di Stasiun Meteorologi Kualanamu, melalui kuisioner menggunakan Skala Likert atas respon pada masing-masing pernyataan. Berikut ini adalah hasil survei yang dilaksanakan (Tabel 1).

**Tabel 1.** Hasil survei internal pembangunan Zona Integritas di Stasiun Meteorologi Kualanamu

Pembangunan Zona Integritas telah disosialisasikan dengan baik kepada seluruh pegawai/PPNPN	Seluruh pegawai/PPNPN telah memahami pembangunan Zona Integritas	Seluruh pegawai/PPNPN terlibat dalam pembangunan Zona Integritas
Seluruh pegawai/PPNPN telah sungguh-sungguh menerapkan pembangunan Zona Integritas	Pembangunan Zona Integritas mengubah pola kerja menjadi lebih baik	Pembangunan Zona Integritas meningkatkan kualitas pekerjaan/layanan
Pembangunan Zona Integritas meningkatkan sarana/prasarana layanan	Pembangunan Zona Integritas meningkatkan kesadaran Anti Korupsi seluruh pegawai/PPNPN	Agen perubahan yang ditunjuk menginspirasi pegawai lainnya



Seluruh pegawai dan PPNPN telah mengetahui adanya pembangunan Zona Integritas di Stasiun Meteorologi Kualanamu. Sebanyak 70% responden pernah menjadi anggota Kelompok Kerja (Pokja) Tim Pembangunan Zona Integritas Stasiun Meteorologi Kualanamu.

Pembangunan Zona Integritas telah disosialisasikan dengan baik kepada seluruh pegawai/PPNPN sehingga pemahaman terhadap nilai-nilai integritas telah dipahami bersama. Sebagian besar pegawai/PPNPN telah terlibat langsung dalam proses pembangunan Zona Integritas dan sungguh-sungguh menerapkannya dalam pelaksanaan kegiatan kerja sehari-hari. Penerapan Zona Integritas memberikan dampak pada perubahan pola kerja menjadi lebih baik.

Selain dampak internal, pembangunan Zona Integritas juga berdampak pada peningkatan kualitas pekerjaan dan layanan pegawai/PPNPN. Hal ini sejalan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas sarana dan

prasarana yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan operasional.

Adanya pembangunan Zona Integritas juga berhasil membangun kesadaran anti korupsi bagi seluruh pegawai/PPNPN di Stasiun Meteorologi Kualanamu. Hal ini mencerminkan tujuan pertama zona integritas yaitu untuk mencegah tindak korupsi, telah tercapai.

Upaya menghadirkan pimpinan sebagai *role model* dan agen perubahan yang ditunjuk telah berhasil membantu proses pembangunan Zona Integritas di Stasiun Meteorologi Kualanamu. Tim pokja pembangunan Zona Integritas juga dinilai telah berhasil merancang program-program dan pelaksanaannya dalam mempercepat pembangunan Zona Integritas.

Upaya ini menghasilkan pandangan positif mayoritas pegawai/PPNPN Stasiun Meteorologi Kualanamu bahwa pembangunan Zona Integritas di Stasiun Meteorologi Kualanamu telah berhasil sekaligus

memberikan dampak baik pada kesadaran anti korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Namun masih ada catatan yang menjadi perhatian dalam pembangunan Zona Integritas, yaitu pentingnya menjaga kebersamaan dan bersinergi antar seluruh pegawai/PPNPN untuk mengoptimalkan hasil kerja Stasiun Meteorologi Kualanamu.

## KESIMPULAN

Pembangunan Zona Integritas di Stasiun Meteorologi Kualanamu telah dimulai sejak tahun 2018, dengan peningkatan pencapaian dalam pembangunan Zona Integritas setiap tahunnya. Enam unsur dalam pembangunan Zona Integritas telah diimplementasikan dan berhasil meningkatkan kualitas layanan publik secara signifikan.

Proses pembangunan Zona Integritas di Stasiun Meteorologi Kualanamu telah dilaksanakan secara optimal. Secara internal, mayoritas pegawai dan PPNPN di Stasiun Meteorologi Kualanamu telah menyadari pentingnya pembangunan Zona Integritas dan berkomitmen untuk menerapkannya sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Pembangunan Zona Integritas juga dinilai telah membantu pegawai dan PPNPN bekerja secara lebih optimal untuk memberikan pelayanan prima.

Pembangunan Zona Integritas mengakibatkan perubahan kultur SDM di Stasiun Meteorologi Kualanamu menjadi berorientasi pelayanan publik dan budaya kerja yang efektif dan efisien.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Pimpinan, pegawai, dan PPNPN di Stasiun Meteorologi Kualanamu yang telah bersedia membantu dan menjadi responden pengumpulan data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kajian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah
- Caesaringsi, I. (2017). Reformasi Birokrasi Kota Tegal (Studi Kasus Zona Integritas Bebas Korupsi dan Birokrasi Bersih BP2T dan RSUD Kardinah). *Skripsi*. Universitas Diponegoro
- Lahieng, M. H., Kalangi, L., dan Lambey, L. (2018). Analisis Kendala-kendala yang dihadapi Satuan Pengawasan Internal dalam membangun Zona Integritas di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing "Goodwill"*. Vol. 9, No. 1
- Rahmawati, D. (2017). Evaluasi Integritas Pelayanan Publik Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di PTSP Kota Metro. *Skripsi*. Universitas Lampung
- Talaumbanua, N. G. (2018). Implementasi Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Kantor Kementerian Agama Kota Medan. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara
- Wilujeng, D. S., & Pramudyastuti, O. L. (2020). Evaluasi Penerapan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (Studi Pembangunan Zona Integritas Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Soerojo Magelang). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATEch)*. Volume 3 No. 2

# PERAN AGEN PERUBAHAN DALAM MENDORONG PENINGKATAN BUDAYA BERBAGI PENGETAHUAN PADA IMPLEMENTASI *KNOWLEDGE MANAGEMENT*

Melly Septiani\*

(Widyaiswara Muda pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta)

\*Korespondensi: melly2charmed@gmail.com

## ABSTRAK

*Knowledge Management* memegang peranan penting dalam *Corporate University*, yang bukan hanya pengelolaan pengetahuan saja, tetapi juga melibatkan budaya berbagi pengetahuan. Salah satu langkah penting dalam pengimplementasian *Knowledge Management* adalah adanya pembentukan kebiasaan yang diikuti dengan peyelerasan terhadap strategi Manajemen Perubahan, melalui pembentukan Agen Perubahan. Studi ini dilakukan untuk mengetahui peran Agen Perubahan dalam mendorong terbentuknya budaya berbagi pengetahuan pada implementasi *Knowledge Management*. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka/literatur. Pengolahan data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil studi menyimpulkan bahwa Agen Perubahan memiliki peran besar dalam merubah budaya berbagi pengetahuan melalui aktivitas penyusunan rencana tindak dan internalisasi rencana tindak tersebut. Penyusunan rencana tindak didasarkan pada analisa kebutuhan perubahan yang akan dicapai termasuk didalamnya intervensi atas budaya kepercayaan yang melandasi budaya berbagi pengetahuan. Dalam proses internalisasi, Agen Perubahan perlu memperhatikan pola komunikasi untuk memastikan terjadi perubahan perilaku budaya berbagi pengetahuan.

**Kata kunci:** *Knowlegde Management*, Budaya Berbagi Pengetahuan, Agen Perubahan

## PENDAHULUAN

*Knowledge Management* merupakan salah satu pilar untuk mewujudkan *Corporate University*, melalui kemampuan untuk memproduksi, mengelola dan menyebarkan pengetahuan melalui sebuah sistem berpikir yang logis (Fauziah & Prasetyo, 2019). Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*), aktivitas dalam *Knowledge Management* meliputi upaya perolehan, penyimpanan, pengolahan dan pengambilan kembali, penggunaan dan penyebaran, serta evaluasi dan penyempurnaan terhadap pengetahuan sebagai aset intelektual organisasi.

Dalam mengelola *Knowledge Management* untuk meningkatkan daya saing, organisasi tidak cukup menggunakan pendekatan teknologi saja, tetapi juga memerlukan pemahaman hubungan antara budaya organisasi dan impementasi *Knowledge*

*Management*, yaitu terkait budaya berbagi pengetahuan (Christin, 2006), yang terkait erat dengan proses mengelola dan menciptakan pengetahuan baru (Safitri, 2013).

Membangun budaya berbagi pengetahuan tidaklah mudah, terlebih karena kepemilikan pengetahuan berkaitan erat dengan kekuasaan, kendali dan imbalan (Christin, 2006). Salah satu faktor penting terkait perubahan budaya dalam suatu organisasi adalah adanya keteladanan berperilaku yang nyata baik dari pimpinan juga individu anggota organisasi dalam memandu proses berjalannya perubahan serta memelopori, menggerakkan, dan menyebarluaskan proses perubahan yang terjadi atau yang sering disebut sebagai Agen Perubahan (Ocktilia, Nurwati, Darwis, & Widiowati, 2019). Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah juga menekankan pentingnya keberadaan Agen Perubahan dalam mendorong perubahan *mindset* (pola pikir) dan *culture set* (budaya kerja) birokrasi menuju kinerja organisasi yang tinggi. Agen Perubahan

menghubungkan antara sumber perubahan (Inovasi, Kebijakan Publik dan sebagainya) dengan sistem masyarakat yang menjadi target perubahan.

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bagaimana budaya berbagi pengetahuan yang dibangun, namun tidak dimanfaatkan, tidak akan optimal mendukung implementasi *Knowledge Management*. (Sopandi & S.Saud, 2016). Penelitian lain menunjukkan poin penting untuk memaksimalkan budaya berbagi pengetahuan yaitu dengan menempatkan *champion* atau orang-orang yang mampu menjaga semangat berbagi pengetahuan (Risza Putri Elburdah, 2020), ataupun agen perubahan (Amalia, Dayati, & Nasution, 2017).

Pada instansi pemerintah, penerapan *Knowledge Management* dan Agen Perubahan dalam implementasi Manajemen Perubahan ditetapkan melalui peraturan yang berbeda. Oleh karena itu, menarik untuk mengetahui bagaimana Agen Perubahan dapat mendorong peningkatan budaya berbagi pengetahuan pada implementasi *Knowledge Management* di instansi pemerintah.

## KAJIAN PUSTAKA

Tantangan terbesar *Knowledge Management* saat ini bukan semata-mata berhubungan dengan pemanfaatan teknologi saja, namun juga terkait dengan adaptasi terhadap kompleksitas budaya. Organisasi perlu menghargai pengetahuan yang dimiliki individu dan mendorong mereka untuk berbagi pengetahuan dan berpartisipasi dalam rangkaian *Knowledge Management*. Organisasi perlu mendorong proses *Knowledge Management* sebagai alur kerja individu sehingga partisipasi dalam *Knowledge Management* dapat menjadi sebuah penghargaan untuk mereka (Rakhmawati, 2017).

Dalam membentuk budaya berbagi pengetahuan, perlu terlebih dahulu dibangun budaya kepercayaan. Hal ini terkait dengan pandangan individu atas ketidakamanan

pengetahuan yang disampaikan, yang mungkin saja dapat menjatuhkan karir mereka (Christin, 2006). Oleh karena itu, sebelum membentuk budaya berbagi pengetahuan, organisasi perlu mengembangkan tata kelola ataupun regulasi yang mengatur bahwa pengetahuan individu yang dibagikan akan dihargai secara bijak oleh organisasi.

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah, seorang Agen Perubahan memiliki peran dan tugas sebagai:

- a. *Sebagai katalisator, yang bertugas memberikan keyakinan kepada seluruh pegawai di lingkungan unit kerjanya masing-masing tentang pentingnya perubahan unit kerja menuju ke arah unit kerja yang lebih baik;*
- b. *Sebagai penggerak perubahan, yang bertugas mendorong dan menggerakkan pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam perubahan menuju ke arah unit kerja yang lebih baik;*
- c. *Sebagai pemberi solusi, yang bertugas memberikan alternatif solusi kepada para pegawai atau pimpinan di lingkungan unit kerja yang menghadapi kendala dalam proses berjalannya perubahan unit kerja menuju unit kerja yang lebih baik.*
- d. *Sebagai mediator, yang bertugas membantu memperlancar proses perubahan, terutama menyelesaikan masalah yang muncul dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dan membina hubungan antara pihak-pihak yang ada di dalam dan pihak di luar unit kerja terkait dengan proses perubahan.*
- e. *Sebagai penghubung, yang bertugas menghubungkan komunikasi dua arah antara para pegawai di lingkungan unit kerjanya dengan para pengambil keputusan.*

Agen Perubahan pada instansi pemerintah memiliki inisiatif tinggi dalam mendorong perubahan budaya, diantaranya melalui penyusunan rencana tindak yang selanjutnya diimplementasikan secara kongkret dalam bentuk perilaku. Agen Perubahan secara aktif melakukan internalisasi kepada para pegawai melalui berbagai cara seperti

pertemuan rutin, sosialisasi, pelatihan kantor sendiri dan sebagainya. Selanjutnya, secara bertahap Agen Perubahan mengajak individu anggota organisasi lain untuk mengikuti perubahan perilaku yang baik sesuai dengan nilai-nilai dan budaya kinerja organisasi.

## **METODE**

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif untuk menggambarkan secara detail fenomena Agen Perubahan dalam mendorong berkembangnya budaya berbagi pengetahuan. Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka/literatur. Pengolahan data menggunakan model interaktif Milles dan Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Aktivitas Kerja Agen Perubahan**

Berkaitan dengan budaya berbagi pengetahuan, berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah, Agen Perubahan dapat melakukan perannya melalui aktivitas berikut ini:

- a. Penyusunan Rencana Tindak Agen Perubahan

Dalam penyusunan rencana tindak, dibutuhkan kemampuan agen perubahan dalam mendiagnosa kebutuhan, agar program yang dijalankan oleh sesuai dengan kebutuhannya (Amalia, Dayati, & Nasution, 2017).

Penyusunan rencana tindak harus memperhatikan prinsip-prinsip perencanaan yang baik yaitu Spesifik, Terukur, Logis, serta memiliki periode waktu pencapaian. Rencana Tindak sebaiknya terintegrasi dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Dalam menyusun rencana tindak atas budaya berbagi pengetahuan, Agen Perubahan perlu juga

menyertakan dukungan dalam membangun budaya kepercayaan atas pengetahuan yang diberikan.

- b. Internalisasi Rencana Tindak Agen Perubahan

Penerapan rencana tindak dimulai secara bertahap dari diri masing-masing Agen Perubahan yang kemudian diikuti oleh anggota kelompok target. Internalisasi rencana tindak dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan, dengan memperhatikan model komunikasi yang efektif yang sesuai dengan struktur sistem sosial kelompok target.

Pada komunitas *homophily*, Agen Perubahan dihadapkan pada tantangan bahwa komunitas cenderung homogen dan memiliki kedudukan setara. Pada komunitas *heterophily*, komunitas memiliki strata sosial yang berbeda, sehingga pola komunikasi cenderung *heterogeny* (Anwar, 2013).

Dalam proses internalisasi ini, Agen Perubahan tidak hanya melakukan sosialisasi semata, namun dapat juga memberikan bimbingan kepada kelompok target, khususnya yang berkaitan dengan proses menyimpan pengetahuan dalam *Knowledge Managemen* (Christin, 2006).

Pelaksanaan rencana tindak hendaknya dapat diadministrasikan sehingga dapat dimonitor dan dievaluasi perkembangannya.

**Tabel 1.** Rencana Tindak Agen Perubahan

NO	NILAI ORGANISASI	PERUBAHAN YANG INGIN DICAPAI			RENCANA TINDAK		KETERANGAN
		SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KEGIATAN	WAKTU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

(sumber: PerMen PAN dan RB Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembentukan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah

### Kunci Keberhasilan Agen Perubahan

Selain tata kelola proses perubahan yang perlu dipahami oleh Agen Perubahan, seorang Agen Perubahan juga perlu memiliki pemahaman atas sikap-sikap sebagai berikut (Anwar, 2013):

a. Etos kerja

Agen Perubahan dapat berhasil melakukan perubahan perilaku terdapat target perubahan sejalan dengan seberapa sering mereka berhubungan dengan kelompok target perubahan. Semakin sering Agen Perubahan berinteraksi dengan kelompok target, akan memudahkan internalisasi budaya berbagi pengetahuan.

b. Orientasi pada kelompok target perubahan

Agen Perubahan akan lebih berhasil melakukan perubahan apabila lebih berorientasi pada Komunitas target perubahan (client orientation) daripada memenuhi harapan Regulator

c. Kompatibilitas inovasi dengan kebutuhan kelompok target

Agen Perubahan perlu memperhatikan kesesuaian antara perubahan budaya berbagi pengetahuan yang diharapkan dengan kebutuhan kelompok target. Perubahan budaya berbagi pengetahuan akan berhasil dilaksanakan, jika berbagi pengetahuan akan berefek pada kebutuhan peningkatan karir pada kelompok target.

d. Rasa empati

Agen Perubahan perlu memiliki rasa empati terhadap masalah yang dirasakan oleh

kelompok target perubahan. Masalah yang umumnya muncul adalah terkait ketiadaan rasa aman atas kemungkinan dimanfaatkannya pengetahuan untuk tujuan yang tidak baik. Rasa empati ini dapat memudahkan proses tercapainya program perubahan.

### KESIMPULAN

Hasil studi menyimpulkan bahwa untuk mendorong terwujudnya budaya berbagi pengetahuan, organisasi dapat membentuk Agen Perubahan yang akan berperan menjadi 'role model' budaya berbagi pengetahuan. Untuk melaksanakan perannya tersebut, Agen Perubahan perlu menyusun rencana tindak yang tidak hanya berisikan rencana tindak atas budaya berbagi pengetahuan, tetapi juga rencana tindak membangun budaya kepercayaan terkait penyerahan pengetahuan kepada organisasi.

Internalisasi atas rencana tindak dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan secara bertahap dengan terlebih dahulu dimulai dari diri Agen Perubahan. Proses internalisasi ini perlu juga memperhatikan pola komunikasi yang ada pada komunitas target, untuk memudahkan terjadinya perubahan perilaku.

Untuk memastikan keberhasilan perubahan seorang Agen Perubahan perlu memiliki pemahaman atas sikap-sikap: a) etos kerja, b) orientasi pada kelompok target perubahan, c) kompatibilitas inovasi dengan kebutuhan kelompok target, d) rasa empati.

## DAFTAR PUSTAKA

- Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah,
- Amalia, N. F., Dayati, U., & Nasution, Z. (2017). Peran Agen Perubahan Dalam Pelaksanaan Program Pemberdayaan Masyarakat Pesisir Pantai Bajulmati Kabupaten Malang. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 1572-1576.
- Anwar, S. (2013, oktober 2). [https://mediabppk.kemenkeu.go.id/pb-old/images/file/pusbc/Artikel/2013\\_A GEN\\_PERUBAHAN.pdf](https://mediabppk.kemenkeu.go.id/pb-old/images/file/pusbc/Artikel/2013_A GEN_PERUBAHAN.pdf). Retrieved from [mediabppk.kemenkeu.go.id/pb-old/images/file/pusbc/Artikel/2013\\_A GEN\\_PERUBAHAN.pdf](https://mediabppk.kemenkeu.go.id/pb-old/images/file/pusbc/Artikel/2013_A GEN_PERUBAHAN.pdf)
- Christin. (2006). Peran Budaya Organisasi Dalam Mendukung Keberhasilan Implementasi Knowledge Management Systems. *Bina Ekonomi*, 26-40.
- Fauziah, N. M., & Prasetyo, A. W. (2019). ASN Corporate University: Sebuah Konsep Pendidikan Dan Pelatihan Pada Era Disruptif. *Civil Service*, 51-62.
- Ocktilia, H., Nurwati, N., Darwis, R. S., & Widiowati, D. (2019). Knowledge And Skills Of Change Agents In Rural Community Development In Sukabumi Regency Indonesia. *Proceeding International Conference On Social Sciences* (pp. 57-65). Jakarta: Universitas Muhamaddiyah Jakarta.
- Rakhmawati, A. (2017). Strategi Pengelolaan Manajemen Perusahaan (Penerapan Manajemen Pengetahuan Ke Dalam Organisasi). *Jurnal al-Ghazwah*, 29-38.
- Risza Putri Elburdah, B. O. (2020). Pengaruh Community Of Practice Pada Implementasi Knowledge Management Pada Kantor Kelurahan Rempoa. *Jurnal LOKABMAS Kreatif Vol. 01, No. 02*, 11-15.
- Safitri, D. (2013). Berbagi Pengetahuan Sebagai Alternatif Penciptaan Pengetahuan Untuk Staf Pengajar Vokasi UI. *Jurnal Vokasi Indonesia*, 97-106.
- Sopandi, O. D., & S.Saud, U. (2016). Implementasi Knowledge Management Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXIII No.2* , 1-13.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

## **Analisa Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Pelaku Usaha Melalui Sistem Daring dalam Keberhasilan Ekspor Pelaku Usaha**

**Rahayu Widyantini**

Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia Kementerian Perdagangan  
e-mail : rwidyantini@yahoo.com

### **Abstrak**

Dalam era adaptasi kebiasaan baru, masyarakat Indonesia dipaksa untuk mengurangi interaksi dengan manusia lain. Sebelum pandemi virus terjadi di Indonesia, pelaku usaha kecil dan menengah diberikan stimulus peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pembimbingan ekspor secara offline dengan tatap muka di kelas. Namun sejak pandemi berlangsung, kelas tatap muka langsung diganti dengan kelas tatap muka secara *online* (daring). Sama halnya dengan kelas tatap muka klasik, kelas tatap muka *online* (daring) ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas pelaku usaha dalam keberhasilannya melakukan ekspor, dengan memberikan pelatihan dan pembimbingan ekspor. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa tingkat keberhasilan pelaku usaha dalam melakukan ekspor jika pelaku usaha diberikan peningkatan kapasitas ekspor melalui sistem daring. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer hasil pengisian kuesioner ke peserta didik. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa pelatihan (*training*) dan pembimbingan (*coaching*) melalui sistem daring (*online*) memiliki pengaruh secara simultan yang positif terhadap keberhasilan ekspor pelaku usaha kecil dan menengah dalam menembus pasar ekspor.

**Kata Kunci:** ekspor; peningkatan, kapasitas, daring

## **Analysis of Capacity Building for Business Actors Through the Online System in the Success of Business Actors' Exports**

### **Abstract**

In the era of adaptation to new habits, Indonesian people are forced to reduce interactions with other humans. Before the virus pandemic occurred in Indonesia, small and medium enterprises were given a stimulus to increase the capacity of human resources through training and offline export mentoring, face-to-face in class. However, since the pandemic began, face-to-face classes have been replaced with face-to-face classes online. Similar to classic face-to-face classes, this face-to-face online (online) class aims to increase the capacity of business actors in their success in exporting by providing training and export guidance. The purpose of this research is to analyze the success rate of a business actor in exporting if the business actor is given an increase in export capacity through an online system. This research uses quantitative methods by processing primary data from filling out questionnaires to students. Based on the research results, it was found that training and coaching through an online system had a positive simultaneous effect on the export success of small and medium enterprises in penetrating the export market.

**Keywords :** exports, enhancement, capacity, online

### **PENDAHULUAN**

Keberadaan usaha mikro, kecil, dan menengah merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan ekonomi nasional maupun regional. Usaha Kecil Menengah (UKM) saat ini memiliki peran yang sangat besar terhadap pembangunan ekonomi nasional, hal ini terlihat dari kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB)

Indonesia yang terus meningkat setiap tahunnya. Dalam masa pandemi yang terjadi seperti sekarang ini, UKM juga mengalami penurunan omset yang cukup signifikan. Namun beberapa pelaku usaha kecil dan menengah yang dibina oleh Kementerian Perdagangan khususnya Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia (PPEI) telah memberikan hasil yang terlihat bagus selama pandemi. Beberapa pelaku usaha

kecil dan menengah mampu melakukan ekspor ditengah pandemi.

Keberhasilan ekspor tersebut tidak lepas dari dukungan pemerintah dalam hal peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui penyelenggaraan berbagai pelatihan ekspor. PPEI menyiapkan beberapa program untuk mendukung ekspor, diantaranya pelatihan dan pembimbingan dengan beragam materi antara lain mekanisme dan prosedur ekspor, termasuk pembiayaan, dan pemberian informasi hasil "*market intelegent*."

Perbedaan antara pelatihan dan pembimbingan (*coaching*) terletak dari jangka waktu pelaksanaan dan tingkat intensifitas tatap muka. Jika pelatihan diberikan hanya dalam 3 sampai 5 hari, pembimbingan diberikan dalam kurun waktu 8 bulan dengan materi yang lebih komprehensif.

Selama pandemi pembimbingan dan pelatihan diberikan secara daring (*online*). Pembimbingan secara online ini dilakukan dengan selang waktu per bulan, dengan pertemuan melalui aplikasi Zoom Meeting. Untuk pelatihan secara online tidak dilaksanakan secara penuh menggunakan waktu 3 hari dengan masing-masing 8 sesi. Pelatihan ini dipersingkat dengan durasi yang lebih pendek yaitu 4 jam dalam satu hari.

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh pelatihan (*training*) dan pembimbingan (*coaching*) secara daring (*online*) terhadap keberhasilan ekspor usaha kecil menengah. Berdasarkan uraian di atas, penulis memandang perlu untuk mengkaji pengaruh *training* dan *coaching* terhadap keberhasilan ekspor UKM di Indonesia.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *training* secara *online* terhadap keberhasilan ekspor usaha kecil menengah di Indonesia, pengaruh *coaching* secara *online* terhadap keberhasilan ekspor pelaku kecil menengah, dan pengaruh online *training* dan online *coaching* secara bersama-sama terhadap keberhasilan ekspor pelaku usaha kecil menengah.

## KAJIAN PUSTAKA

UKM yang berorientasi ekspor, menurut (Tambunan, 2003) diklasifikasikan menjadi dua, yakni Produsen Eksportir (*Direct Exporter*) dan Eksportir Tidak Langsung

(*Indirect Exporter*). UKM Produsen Ekspor adalah UKM yang menghasilkan produk ekspor dan menjualnya secara langsung kepada pembeli dari luar negeri (*buyer*) atau importir. Sementara itu, UKM Eksportir Tidak Langsung adalah UKM yang menghasilkan produk ekspor, yang melakukan kegiatan ekspor secara tidak secara langsung dengan *buyer/importir*, tetapi melalui perantara atau agen perdagangan ekspor.

Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Dalam lingkup usaha, kemampuan usaha juga dipengaruhi oleh kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Kualitas dan kompetensi diperoleh dari proses pendidikan dan pelatihan. Demikian pula dengan keberhasilan ekspor usaha kecil menengah.

Keberhasilan ekspor UKM sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi (termasuk di dalamnya pengetahuan, keterampilan, dan kualitas) sumber daya manusia yang menggerakkan usaha tersebut. Pengetahuan dan keterampilan didapatkan melalui program pelatihan dan pembimbingan ekspor, yang digunakan untuk mendukung pelaku usaha meningkatkan keberhasilannya melakukan ekspor.

Menurut teori Hardono (2003) mengemukakan bahwa pada dasarnya UKM memiliki hambatan yang bersifat klasik, yakni rendahnya kualitas sumberdaya manusia (SDM), lemahnya manajemen usaha, rendahnya akses terhadap sumber pembiayaan dan pasar, serta rendahnya informasi dan teknologi yang dimilikinya.

Hambatan dan kendala usaha yang dihadapi UKM terkait dengan ekspor diklasifikasikan menjadi dua, yakni internal dan eksternal. Hambatan internal adalah hambatan yang disebabkan kekurangan atau kelemahan yang melekat pada UKM itu sendiri. Hambatan eksternal adalah hambatan yang disebabkan adanya faktor luar yang tidak melekat pada UKM. Oleh karena itu, pada penelitian ini akan dilihat sejauh mana keberhasilan UKM (pelaku usaha) melakukan ekspor jika hambatan internal (kualitas kompetensi ekspor UKM) di kurangi.

Pendekatan yang perlu dilakukan dalam mengurangi hambatan UKM dalam kegiatan ekspor, dapat ditempuh juga melalui

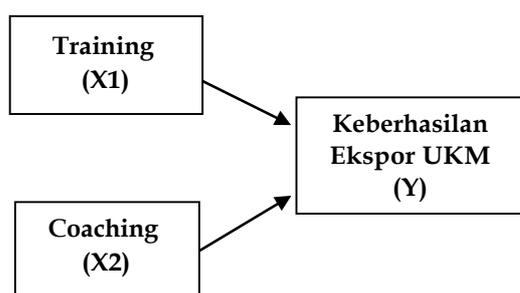
upaya meningkatkan kemampuan finansial dan manajerial UKM, membangun jaringan pemasaran produk ekspor UKM, dan meningkatkan promosi produk ekspor UKM.

Kebijakan/ peraturan pemerintah yang kondusif dan keberpihakan yang signifikan pada dunia usaha, merupakan kunci keberhasilan dalam mereduksi hambatan UKM dalam kegiatan ekspor. Di samping itu, diperlukan pemetaan *demand* dan *supply* pada negara-negara tujuan ekspor. Hal ini akan sangat membantu UKM dalam menentukan jenis dan tujuan pasar produk ekspornya.

## METODE

Kajian tentang pengaruh *training* dan *coaching* terhadap keberhasilan ekspor UKM di Indonesia dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif. Pertama-tama ditentukan dahulu variabel penelitian. Variabel penelitian dalam karya tulis ini dibagi menjadi dua, yaitu: variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel bebas yaitu variabel yang dianggap mempengaruhi yang selanjutnya disebut sebagai variabel  $x$  yang terdiri dari *training* ( $x_1$ ) dan *coaching* ( $x_2$ ). Variabel terikat dalam karya tulis ini adalah keberhasilan ekspor UKM yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dengan demikian variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam kerangka pemikiran yang diambarkan pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian

Penjelasan gambar diatas:

### a. *Online Training* ( $X_1$ )

*Online Training* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelatihan yang telah diikuti oleh responden terkait dengan kegiatan ekspor yang dilakukan menggunakan sistem daring.

Kuesioner dibuat untuk menilai apakah *training online* tersebut akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dan akan diberi bobot nilai sesuai dengan respon dari responden dari nilai terendah 1 sampai dengan nilai tertinggi 5 .

### b. *Online Coaching* ( $X_2$ )

*Online Coaching* adalah pendampingan, konsultasi yang dilakukan secara daring. Penilaian digambarkan pada Skala Likert lima poin dengan angka 1 = kurang sekali siap/mengerti dan angka 5 = sangat siap/mengerti.

### c. *keberhasilan Ekspor UKM* ( $Y$ )

Untuk menilai keberhasilan usaha kecil dan menengah eksportir, data berkaitan dengan jumlah intensitas penjualan ekspor/ *export sales intensity* (responden memberikan jawaban berapa kali perusahaan melakukan ekspor barangnya per tahun), peningkatan angka penjualan ekspor (*export sales growth*) dari tahun berjalan dengan tahun sebelumnya, dan jumlah keuntungan dari penjualan ekspor /*export sales profitability* (dalam prosentase) per tahun.

Sesuai dengan permasalahan di atas maka penelitian ini akan mengkaji pengaruh *online training* terhadap keberhasilan ekspor UKM, pengaruh *online coaching* terhadap keberhasilan ekspor UKM dan pengaruh *online training* dan *online coaching* secara bersama-sama terhadap keberhasilan ekspor UKM.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Path Analysis* dengan bantuan Program SPSS yaitu untuk mengukur dan menganalisis besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total variabel *online training* dan variabel *online coaching* terhadap keberhasilan ekspor pelaku UKM.

### Analisis Deskriptif

#### 1). *Online Training* ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil tabulasi data kuesioner dari responden diperoleh informasi bahwa 6 pertanyaan tentang manfaat, intensitas dan lamanya *training* dapat meningkatkan kemampuan kerja, kesesuaian jenis dan materi *training* dengan bidang pekerjaan, bahwa rata-rata responden menjawab siap/mengerti.

Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa *online training* yang diberikan kepada pelaku UKM bermanfaat dan cukup dapat meningkatkan kemampuan kerja yang berkaitan dengan aktivitas ekspor produk.

### 2). *Online Coaching* (X2)

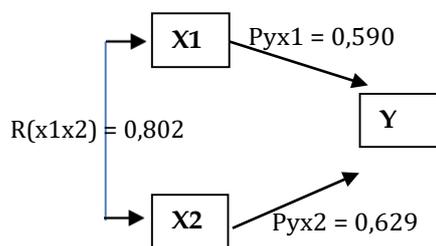
Dari hasil tabulasi data kuesioner diidentifikasi tentang bagaimana pendampingan, konsultasi, dan bimbingan secara daring yang diberikan kepada pelaku UKM dapat meningkatkan keberhasilan ekspor UKM. Dari data tersebut diperoleh informasi bahwa rata-rata responden memberikan jawaban cukup siap/mengerti. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *coaching* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan keberhasilan ekspor UKM.

### 3). Keberhasilan Ekspor (Y)

Untuk mengetahui keberhasilan ekspor dapat dilihat melalui tingkat kompetensi pegawai. Ada beberapa aspek yang dijadikan indikator untuk mengukur kompetensi, yaitu kuantitas dan kualitas kerja, kemampuan, kedisiplinan, komunikasi dan inisiatif. Dari hasil tabulasi data diperoleh informasi bahwa rata-rata jawaban responden berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti pelaku UKM pada dasarnya merasa memiliki kemampuan yang tinggi untuk melakukan aktivitas ekspor.

### Analisa Statistik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh variabel *training* dan variabel *coaching* terhadap keberhasilan ekspor UKM baik secara simultan maupun secara parsial diperoleh data sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil perhitungan kuesioner

Berdasarkan hasil perhitungan matriks korelasi dan katriks invers korelasi antara variabel bebas (independen), maka diperoleh koefisien jalur masing-masing variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Hasil perhitungan menunjukkan besarnya koefisien jalur variabel *training* (X1) terhadap keberhasilan ekspor (Y) yaitu sebesar 0,590 dan

besarnya koefisien jalur variabel *coaching* (X2) terhadap keberhasilan ekspor (Y) adalah sebesar 0,629. Koefisien determinasi variabel R (X1,X2) terhadap Y sebesar 0,752 (75,2%).

Dengan demikian variabel keberhasilan (Y) ditentukan atau dijelaskan oleh variabel *online training* (X1) dan *online coaching* (X2) sebesar 75,2%. Untuk membuktikan apakah pengaruh variabel X tersebut terhadap variabel Y adalah signifikan, maka dapat dilakukan uji F yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F table. Dari hasil oleh data diperoleh F hitung sebesar 14,168 sedangkan F table 4,1028. Dengan demikian  $F_{hit} > F_{tab}$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel *training* dan *coaching* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel keberhasilan.

#### a. Pengaruh Variabel *Online Training* terhadap Keberhasilan ekspor

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, signifikansi pengaruhnya dapat dilihat melalui uji t, yaitu membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tab. Dari hasil oleh data diperoleh bahwa t hitung sebesar 3,492 dan t table sebesar 1,8595 atau  $t_{hit} > t_{tab}$  (Signifikan). Ini berarti *online training* memiliki kontribusi positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan ekspor pelaku UKM.

#### b. Pengaruh Variabel *Online Coaching* terhadap Keberhasilan Ekspor

Pengaruh langsung variabel *online coaching* terhadap keberhasilan ekspor dapat dilihat dengan signifikansi pengaruhnya melalui uji t yaitu membandingkan antara nilai t table dengan nilai t hitung, dimana diperoleh t hit sebesar 3,716 dan t tab sebesar 1,8595 atau  $t_{hit} > t_{tab}$  (Signifikan). Dengan demikian *online coaching* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan ekspor. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *online coaching* terhadap keberhasilan ekspor lebih besar dibanding dengan pengaruh variabel *online training* terhadap keberhasilan ekspor.

Dari hasil kajian diketahui bahwa secara deskriptif pada dasarnya baik variabel *online training* maupun variabel *online coaching* memiliki peranan yang cukup besar dalam meningkatkan keberhasilan ekspor

pelaku UKM. Sebagian besar responden merasa bahwa training yang mereka peroleh sangat membantu untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan ekspor responden. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap beberapa pertanyaan training tentang intensitas, jangka waktu, jenis dan manfaat training.

Rata-rata responden menjawab setuju bahwa training yang mereka ikuti sangat bermanfaat terhadap pengetahuan, wawasan, dan keterampilan dalam melakukan aktivitas ekspor. Namun ada beberapa responden yang menyatakan bahwa mereka kurang setuju bahkan tidak setuju bahwa intensitas dan manfaat training yang dilaksanakan oleh BPPEI dapat meningkatkan kemampuan ekspor pelaku UKM.

Secara simultan variabel *training* dan *coaching* memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap keberhasilan ekspor UKM yaitu sebesar 75,2%. Besarnya pengaruh variabel tersebut mengindikasikan bahwa faktor *online training* yang tepat dan sesuai materinya, kemudian pemberian *online coaching* yang sesuai kebutuhan akan mampu memacu kemampuan dan semangat UKM dalam melakukan ekspor produknya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Online Training* dan *Online Coaching* memiliki pengaruh yang positif secara simultan terhadap keberhasilan ekspor UKM
2. *Online Training* memiliki pengaruh yang positif terhadap keberhasilan ekspor UKM
3. *Online Coaching* memiliki pengaruh yang positif terhadap keberhasilan ekspor UKM

## DAFTAR PUSTAKA

- Hardono. 2004. Faktor-Faktor yang Menghambat Bisnis Ekspor UKM. Makalah dalam Diskusi Panel Pengembangan UKM dalam Kegiatan Ekspor, 21 September 2004, Hotel Bumi Karsa, Jakarta.
- Neddy Rafinaldy. 2004. Upaya dan Strategi Pengembangan UKM dalam Rangka Peningkatan Ekspor. Makalah.
- Suprianto. 2004. Kinerja UKM dalam Kegiatan Ekspor. Direktorat Neraca Produksi, Badan Pusat Statistik. Jakarta.
- Tambunan, Mangara. 2003. Tiga Kendala Besar Pengembangan UKM Berorientasi Ekspor. Makalah dalam Diskusi Panel Pengembangan UKM dalam Kegiatan Ekspor, 21 September 2004, Hotel Bumi Karsa, Jakarta.
- Gray Judy H ( 1999) *An empirical Model of Small Business Success*, Working paper 18/99 Monash University , Faculty of Business and Economic.
- Hasyim Mohd Khairuddin, *et al.* (2002) *Determining the Moderating Effect Of Environment on the Business Strategy-Performance relationship in Malaysian SMEs*, Jurnal Bisnis Strategi, Vol 8, Desember 2001/TH .VI /2002.
- Indriantoro Nur, Bambang Supomo (1999) *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, edisi pertama, BPFE Yogyakarta.
- Kuncoro Mudrajat (2001) *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, edisi pertama, UPP AMP YKPN Yogyakarta.
- Monwarul Islam, *Export Strategy for Small firms*, International Trade Forum, University of Manchester, UK.
- Moen Oystein, *The Relationship Between Firm size, Competitive advantages and export Performance Revisited*, International Small Business Journal 18 .1

## **STRATEGI PERUBAHAN KULTUR SUMBER DAYA APARATUR UNTUK MENINGKATKAN KEUNGGULAN DAN DAYA SAING GLOBAL**

**Supinah**

Widyaiswara Ahli Madya/BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau  
supinah.tbk@gmail.com

### **ABSTRAK**

Tulisan ini menjelaskan tentang keunggulan dan daya saing global dengan menerapkan strategi perubahan kultur yang sangat disetujui oleh Sumber Daya Aparatur Pemerintah. Perubahan kultur yang memungkinkan terjadinya perubahan perilaku Sumber Daya Aparatur untuk meningkatkan keunggulan dan daya saing global. Namun dalam pengalaman mengembangkan kompetensi di organisasi, sebagian Sumber Daya Aparatur mengalami kondisi tidak menyadari dan tidak termotivasi untuk melakukan pengembangan kompetensi Sumber Daya Aparatur di organisasi. Perubahan kultur Sumber Daya Aparatur akan berpengaruh terhadap motivasi dalam meningkatkan keunggulan dan daya saing. Keadaan ini menghendaki strategi perubahan kultur Sumber Daya Aparatur yang sangat disetujui dilakukan dalam pengembangan kompetensi menuju Sumber Daya Aparatur yang unggul dan berdaya saing global. Tulisan ini bertujuan mendapat strategi perubahan kultur Sumber Daya Aparatur yang sangat disetujui dilakukan di organisasi. Manfaat tulisan ini mempermudah dan memperlancar Sumber Daya Aparatur dalam meningkatkan keunggulan dan daya saing global. Penulisan ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat penjelasan dengan menganalisis data-data yang terkumpul. Dalam hasil pembahasan dengan metode pengolahan data didapat strategi perubahan kultur Sumber Daya Aparatur yang sangat disetujui untuk diterapkan guna meningkatkan keunggulan dan saing global adalah Manajemen Sumber Daya Manusia; Budaya Kerja; Penggunaan Teknologi Informasi; Budaya Organisasi; Perubahan Proses Kerja.

**Kata kunci:** strategi, perubahan, kultur SDM, keunggulan dan daya saing.

### **PENDAHULUAN**

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan Pembangunan Nasional. Keadaan ini disadari karena manusia sebagai subyek dan sekaligus sebagai obyek dalam proses pembangunan. Upaya peningkatan SDM melalui pengembangan kompetensi dapat dilakukan di Organisasi.

Kualitas SDM dimaksudkan adalah pengembangan kompetensi menuju Sumber Daya Aparatur Pemerintah unggul dan berdaya saing global. Keunggulan dan daya saing tidak bisa diperoleh dengan hidup berorganisasi

secara statis dan berdiam diri, akan tetapi harus selalu dinamis dan bergerak cepat mengikuti perubahan dan melakukan inovasi serta kreasi di berbagai sektor kehidupan tanpa kecuali.

Perubahan dimaksud adalah perubahan paradigma yang menyangkut perubahan cara pandang orang terhadap diri dan lingkungannya, yang akan mempengaruhi dalam berfikir, bersikap dan bertingkah laku. Perubahan yang dilakukan harus diikuti dengan suatu proses reformasi birokrasi yang didalamnya menyangkut perubahan kultur Sumber Daya Aparatur Pemerintah yang mengarah pada pencapaian sosok birokrasi yang unggul dan berdaya saing.

Perubahan kultur SDM bisa dipicu dari luar maupun dari dalam organisasi. Perubahan dari dalam organisasi yakni perubahan yang bersumber dari internal dalam organisasi, misalnya perubahan penggunaan Teknologi Informasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

Dalam proses peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah sesuai dengan perjalanan waktu seorang aparatur secara individu tumbuh dan berkembang menuju ke arah kedewasaan dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Dalam perjalanannya, seorang Aparatur Pemerintah secara individu mengalami dan mengumpulkan berbagai pengalaman dalam proses peningkatan kualitas SDM. Adanya lingkungan dan keadaan yang tidak nyaman dalam proses peningkatan keunggulan dan daya saing global. Hal yang seringkali terjadi Aparatur Pemerintah tidak mengerti strategi apa yang harus dilakukan perubahan agar terjadi peningkatan keunggulan dan daya saing global Sumber Daya Aparatur Pemerintah.

Ada beberapa perubahan yang direkomendasikan oleh para ahli untuk dilakukan pada organisasi dalam meningkatkan keunggulan dan daya saing global Sumber Daya Aparatur. Namun strategi perubahan seperti apakah yang sangat disetujui dan harus dilakukan agar meningkatnya keunggulan dan daya saing Global Sumber Daya Aparatur Pemerintah di era seperti sekarang ini, masih menjadi pertanyaan.

Untuk mendapatkan keadaan yang menarik, nyaman dan menyenangkan dalam meningkatkan keunggulan dan daya saing Sumber Daya Aparatur Pemerintah perlu dilakukan penelitian. Penelitian yang dilakukan ini berbentuk survei dengan menggunakan kuesioner digital.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan perubahan kultur Sumber Daya Aparatur yang sesuai dan mendukung perubahan perilaku untuk meningkatkan keunggulan dan saing Global. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner digital yang telah dirancang dan kemudian disebarkan ke nomor ponsel responden dengan menggunakan aplikasi Whatsapp milik Sumber Daya Aparatur Pemerintah.

Proses peningkatan kompetensi Sumber Daya Aparatur Pemerintah sangat ditentukan oleh situasi dan kondisi internal organisasi. Diperlukan strategi perubahan kultur Sumber Daya Aparatur dalam meningkatkan keunggulan dan daya saing global.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Untuk menuju Sumber Daya Aparatur Pemerintah yang unggul dan berdaya saing global serta bisa bertahan menghadapi tantangan dan krisis, organisasi harus memiliki strategi perubahan. Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Strategi perubahan tersebut menyangkut rencana pengembangan kompetensi Sumber Daya Aparatur Pemerintah.

Organisasi harus melakukan perubahan dengan mensyaratkan kultur baru, memaksa para pemimpin untuk memahami peran dan tanggung jawab organisasi dalam konteks yang lebih holistik. Menghadapi tantangan yang bisa muncul setiap detiknya. Setiap perubahan harus dicermati mengingat tingkat keefektifan suatu organisasi tergantung pada sejauh mana kemampuan orang-orang di organisasi dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan tersebut. Werther dan Davis menyatakan dalam Sutrisno E (2019) bahwa Sumber Daya Aparatur adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga mencapai tujuan organisasi.

Dalam mengelola perubahan, organisasi harus memfokuskan diri untuk meningkatkan kemampuannya dalam menghadapi dan memanfaatkan tantangan dan peluang yang muncul. Artinya, organisasi membutuhkan perubahan perilaku manusia dan perubahan proses untuk berhasil. Disinilah organisasi membutuhkan peran manajemen perubahan, khususnya mengelola akibat-akibat yang dimungkinkan terjadi ketika perubahan berlangsung.

Kondisi di berbagai organisasi saat ini, generasi milenial atau generasi Y di tempat kerjanya telah menantang batas-batas kerja tradisional, sementara generasi X yaitu generasi sebelumnya jarang mempertanyakan manajemen Sumber Daya Manusia. Generasi milenial memiliki ekspektasi, prioritas dan etos kerja yang unik telah mendorong manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah

untuk melakukan perubahan dan beradaptasi dengan perubahan kultur saat ini.

Generasi milenial senantiasa menginginkan tugas yang menantang, adanya pertumbuhan dan perkembangan kompetensi. Generasi ini juga menginginkan manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah yang interaktif, kultur organisasi yang menarik, inovasi, dan peningkatan karier. Perubahan yang diperlukan untuk penataan ulang basis manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah untuk menghasilkan yang terbaik dari generasi milenial ini.

Ada 7 (tujuh) perubahan kultur yang direkomendasikan untuk meningkatkan kompetensi menuju Sumber Daya Aparatur Pemerintah unggul dan berdaya saing global. Perubahan kultur Sumber Daya Aparatur Pemerintah dimaksud adalah:

1. Perubahan Struktur Organisasi
2. Penggunaan Teknologi Informasi
3. Pengaturan Tata Letak Fisik Ruang Kerja
4. Manajemen SDM
5. Perubahan Proses Kerja
6. Budaya Organisasi
7. Budaya Kerja.

Dari 7 (tujuh) perubahan kultur Sumber Daya Aparatur yang direkomendasikan, dapat dijelaskan dan diuraikan masing-masing sebagai berikut:

#### **1) Perubahan Struktur Organisasi**

Perubahan pembagian atau pengelompokan dan pengkoordinasian tugas-tugas yang dilakukan dengan mengubah satu atau lebih unsur utama dalam desain suatu organisasi.

#### **2) Penggunaan Teknologi Informasi**

Teknologi apapun yang membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengkomunikasikan dan atau menyebarkan informasi sehingga melakukan pekerjaan menjadi lebih efektif.

#### **3) Pengaturan Tata Letak Fisik Ruang Kerja**

Pengaturan tentang kebutuhan ruang kerja untuk menyiapkan alat dukung dengan susunan yang praktis dan faktor fisik yang dianggap dibutuhkan bagi pelaksanaan kerja di kantor.

#### **4) Manajemen SDM**

Suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh

individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama organisasi.

#### **5) Perubahan Proses Kerja**

Perubahan aktivitas manusia melalui perkakas-perkakas kerja untuk menghasilkan produk yang memiliki nilai pakai menjadi lebih bagus dan menjadi dasar kerja selanjutnya.

#### **6) Budaya Organisasi**

Sekumpulan karakteristik kunci yang dianut dan dijunjung tinggi serta dibutuhkan organisasi untuk mempersiapkan dan menghasilkan SDM Indonesia unggul.

#### **7) Budaya Kerja**

Suatu falsafah dengan disadari sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok, tercermin dalam sikap dan perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

### **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian berbentuk survei. Menggunakan kuesioner digital yang menggambarkan uraian dan analisis secara mendalam tentang suatu keadaan dan situasi nyata yaitu mengenai strategi perubahan kultur Sumber Daya Aparatur yang didapat dari PNS Provinsi Kepulauan Riau dan para pegawai dari generasi milenial.

Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tahapan proses reduksi data, display data dan pengambilan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data dan reliabilitas data dilakukan dengan 4 (empat) standar berdasarkan prinsip kredibilitas, transferibilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas. Sementara validitas data dilakukan dengan triangulasi sumber data.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari 7 (Tujuh) perubahan kultur SDM, 5 perolehan tertinggi jumlah respons yang sangat

disetujui dan menjadi 5 strategi perubahan kultur SDM berikut:

1. Manajemen SDM adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama organisasi. Dari 100 responses, ada 81 atau sebesar 81% responses yang sangat setuju Manajemen SDM menjadi strategi pertama perubahan kultur Sumber Daya Aparatur untuk perubahan perilaku yang meningkatkan keunggulan Sumber Daya Aparatur dan daya saing global. Persaingan SDM di Era Globalisasi semakin tajam sehingga Sumber Daya Aparatur Pemerintah dituntut untuk terus menerus mengembangkan kompetensi menuju Sumber Daya Aparatur unggul dan berdaya saing. Sumber Daya Aparatur Pemerintah adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap bergerak dan majunya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Manajemen SDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan Sumber Daya Aparatur untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Dengan Manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah menjadikan kegunaan dari seluruh pekerjaan dalam suatu organisasi optimal. Sumber Daya Aparatur Pemerintah akan mampu membuat kebijakan dan pertimbangan yang dibutuhkan dalam motivasi kerja yang tinggi. Sumber Daya Aparatur Pemerintah yang mampu melakukan pekerjaan tertentu akan lebih tepat dan baik jika ditempatkan pada bidang tertentu juga dan akan membawa organisasi Pemerintah pada kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Lebih lanjut tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien dan efektif. Maka Manajemen SDM sangat disetujui menjadi strategi pertama perubahan kultur SDM dalam meningkatkan keunggulan dan daya saing global.
2. Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang disadari sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok, tercermin dalam sikap dan perilaku, cita-cita,

pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Dari 100 responses ada 70 atau sebesar 70 % responses yang sangat setuju Budaya Kerja dan menjadi Strategi kedua perubahan kultur SDM untuk perubahan perilaku Sumber Daya Aparatur yang meningkatkan keunggulan dan daya saing Global. Dengan melakukan budaya kerja, nilai-nilai kebenaran yang menjadi sifat, kebiasaan, karakter, dasar bekerja dan sebagai pendorong semangat dan motivasi bekerja Sumber Daya Aparatur Pemerintah menjadikan kinerja Aparatur meningkat. Sikap dan perilaku Aparatur yang selalu mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menjadikan Aparatur sebagai pegawai yang akuntabel, sehingga dalam melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang direncanakan dan dilakukan dengan penuh tanggungjawab. Jika manajemen kinerja dibentangkan, masukan yang ada berupa Sumber Daya Aparatur dan Sumber Daya Milik Negara berupa uang dan barang dapat dirubah menjadi keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) secara efisien dan efektif. Maka Budaya Kerja sesuai dan sangat disetujui menjadi strategi kedua perubahan kultur SDM untuk meningkatkan keunggulan dan daya saing Global.

3. Penggunaan Teknologi Informasi adalah teknologi apapun yang membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengkomunikasikan dan atau menyebarkan informasi sehingga melakukan pekerjaan menjadi lebih efektif. Dari 100 responses ada 64 atau sebesar 64 % responses yang sangat setuju penggunaan Teknologi Informasi dan menjadi strategi ketiga perubahan kultur Sumber Daya Aparatur untuk perubahan perilaku Sumber Daya Aparatur yang meningkatkan keunggulan dan daya saing global. Dengan penggunaan Teknologi Informasi akan terjadi otomatisasi kerja, memperlancar jalur berbagi informasi antar Aparatur, mempermudah dan mempercepat proses komunikasi; mempermudah akses dan bertukar informasi; menghemat waktu dan memperkecil biaya operasional; mempermudah transaksi secara daring; membantu proses komunikasi pemerintah; menjadikan suasana kerja lebih nyaman dan lebih menarik; mempermudah berbagi

informasi dan menghemat penggunaan kertas. Maka Budaya Kerja sangat disetujui menjadi strategi ketiga perubahan kultur SDM untuk meningkatkan keunggulan dan daya saing Global.

4. Budaya Organisasi adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dianut dan dijunjung tinggi serta dibutuhkan organisasi untuk mempersiapkan dan menghasilkan SDM Indonesia unggul. Dari 100 responses ada 55 atau sebesar 55 % responses yang sangat setuju Budaya Organisasi menjadi strategi keempat perubahan kultur Sumber Daya Aparatur untuk perubahan perilaku Sumber Daya Aparatur yang meningkatkan keunggulan dan daya saing global. Budaya organisasi sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi yang didasari oleh nilai-nilai dan dijunjung tinggi oleh organisasi dan sangat dibutuhkan untuk mempersiapkan SDM Indonesia unggul. Budaya organisasi yang menentukan tingkatan anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku. Dengan melakukan budaya organisasi, bukan saja mengutamakan menerapkan kemampuan teknis, tetapi juga membentuk sikap (attitude) menjadi lebih baik yang memungkinan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kinerja Sumber Daya Aparatur. Dengan melakukan budaya organisasi akan mampu meningkatkan kompetensi Sumber Daya Aparatur Pemerintah. Maka Budaya Organisasi

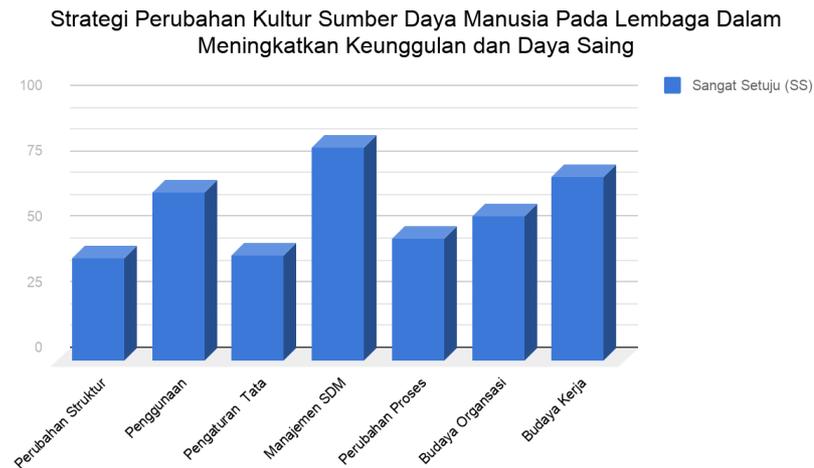
sangat disetujui menjadi strategi keempat perubahan kultur Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan keunggulan dan daya saing Global.

5. Perubahan Proses Kerja adalah perubahan aktivitas manusia melalui perkakas-perkakas kerja untuk menghasilkan produk yang memiliki nilai pakai menjadi lebih bagus dan menjadi dasar kerja selanjutnya. Dari 100 responses ada 46 atau sebesar 46 % responses sangat setuju Perubahan Proses Kerja menjadi strategi keempat perubahan kultur SDM untuk perubahan perilaku Sumber Daya Aparatur yang meningkatkan keunggulan dan daya saing global. Dengan melakukan perubahan proses kerja akan terjadinya pergeseran perilaku Sumber Daya Aparatur dan kesenjangan di tempat kerja ketika dihadapkan dengan kinerja seorang aparatur. Namun di sisi lain, sebagian Aparatur Pemerintah merasa tidak dipersiapkan untuk memasuki era digital. Ini merupakan tantangan bagi organisasi dalam menghadapi era digital dan transformasi digital tersebut. Sangat penting bagi para pemimpin organisasi untuk mengevaluasi dan menerapkan perubahan proses kerja untuk melawan tantangan budaya yang menghambat Aparatur bekerja dalam menghadapi pertumbuhan dan kemajuan di era digital. Dengan melakukan perubahan proses kerja akan mampu meningkatkan kompetensi. Perubahan Proses Kerja sangat disetujui menjadi strategi keenam untuk meningkatkan keunggulan dan daya saing Global.

**Tabel 1. Data perubahan kultur SDM yang sangat disetujui**

NO	KULTUR SUMBER DAYA MANUSIA	SANGAT SETUJU	JLH
1	Melakukan perubahan struktur organisasi	39	100
2	Penggunaan teknologi informasi	64	100
3	Pengaturan tata letak fisik ruang kerja	40	100
4	Manajemen Sumber Daya Manusia	81	100
5	Perubahan proses kerja.	46	100
6	Budaya organisasi	55	100
7	Budaya kerja	70	100

Sumber: Hasil survei menggunakan questioner digital kepada 100 orang responden.



**Grafik 1. Data perubahan kultur SDM yang paling sesuai dan sangat disetujui**  
 Sumber: Hasil survei dari 100 respones

## KESIMPULAN

### Simpulan

Manajemen SDM adalah Kultur Sumber Daya Manusia yang paling sesuai dan sangat disetujui dilakukan untuk perubahan perilaku yang meningkatkan keunggulan dan daya saing global.

### Saran

Dengan hasil penelitian ini disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang seberapa besar pengaruh penerapan strategi perubahan kultur Sumber Daya Aparatur dalam meningkatkan keunggulan dan daya saing Global.

## DAFTAR PUSTAKA

Choirul Saleh dkk (2013) Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur. Malang. Unoversitas Brawijaya Press.

Colin White (2004) *Strategic Management*. Palgrave Macmillan.

Febriyanti dkk (2020) Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Digital. Web: kitamenulis.id.

Gunawan, CI dkk (2019). Revolusi Pena: Strategi SDM Unggul Indonesia. Purwokerto. CV IRDH.

Masdar S (2009). Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Pelayanan Publik. Surabaya. Airlangga University Press.

Noraini, Ahmad (2007). Budaya Kerja Cemerlang. Kuala Lumpur. Perpustakaan Negara Malaysia.

Pananrang AR dkk (2017). Etika Birokrat. Makassar. CV Sah Media.

Saihudin dkk (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ponorogo. Uwais Inspirasi Indonesia.

Santoso, H (2014) 6K: Ilmu Rahasia Sang Pemenang. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.

Sinaga, OS dkk (2020) Manajemen Kinerja Organisasi. Web: kitamenulis.id

Sutrisno, Edi (2019) Budaya Organisasi. Jakarta. Prenadamedia Group.

## PERUBAHAN PARADIGMA KEPEMIMPINAN DALAM PENGELOLAAN SDM MILENIAL DI BMKG

Wan Dayantolis<sup>1)\*</sup>, Goeroeh Tjiptanto<sup>2</sup>, Siswanto<sup>3</sup>

<sup>1)</sup> Stasiun Pemantau Atmosfer Global Bukit Kototabang

<sup>2)</sup> Stasiun Klimatologi Banjarbaru

<sup>3)</sup> Subbidang Produksi Informasi Iklim dan Kualitas Udara BMKG

\*wan.dayantolis@bmgk.go.id

### ABSTRAK

Tahun 2020 -2030, Indonesia diprediksikan berada pada fase bonus demografi Indonesia berupa peningkatan generasi produktif yang berusia 15-64 tahun. Generasi produktif angkatan kerja tersebut sebagian besarnya adalah Generasi Milenial (GM) yang lahir pada periode 1980-2000. Pekerja milenial ini memiliki karakteristik yang sangat berbeda dengan generasi sebelumnya yang umumnya berada pada level pemimpin saat ini. Kondisi tersebut juga terjadi di BMKG. Untuk mengetahui perubahan paradigma model kepemimpinan dalam pengelolaan SDM BMKG milenial guna mengoptimalkan layanan bisnis utama BMKG kepada publik. Hasil kajian menunjukkan sebagian besar pimpinan pada unit kerja di BMKG telah dapat mengidentifikasi karakteristik bawahannya meski terdapat beberapa hal mendasar seperti sifat generasi milenial yang cenderung menuntut fleksibilitas yang masih berbenturan dengan regulasi ASN saat ini.

**Kata kunci:** milenial, kepemimpinan, paradigma, SDM

### PENDAHULUAN

BMKG merupakan lembaga yang banyak memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) usia produktif karena secara konsisten setiap tahun menerima pegawai “*fresh graduate*” yang berasal dari Sekolah Tinggi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (STMKG) dan secara berkala dari lulusan sarjana umum. Sebagian besar generasi milenial tersebut sekarang berada pada posisi staf operasional hingga level pengawas. Kondisi SDM produktif yang kemudian diistilahkan sebagai bonus demografi untuk Indonesia ini diprediksi akan mencapai puncaknya pada 2030-2045 (Azhari, 2019).

Tabel 1. Data komposisi pegawai BMKG (SDM BMKG, 2020)

Kelompok Umur Rentang 10 Tahun	Jumlah
< 20	14
20 - 30	1571
> 30 - 40	1527
> 40 - 50	1076
> 50 - 58	551
>58	51
<b>Total</b>	<b>4790</b>

Mengacu pada De Meuse dkk. (2010) generasi milenial adalah generasi yang lahir

setelah tahun 1980. Artinya saat ini mereka berusia kurang dari 40 tahun. Sebagaimana tersaji pada Tabel 1, generasi ini merupakan SDM mayoritas di BMKG yang saat ini jumlahnya mencapai lebih dari 3.000 orang.

Pesatnya kemajuan teknologi dalam satu dekade terakhir menyebabkan perubahan budaya pada masyarakat (Oktovenus, 2019), termasuk pada generasi milenial. Generasi milenial adalah generasi yang sangat produktif namun memiliki karakter yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi ini cenderung bersikap mandiri, sangat visual dan kurang sabar terhadap hal – hal yang tidak sesuai dengan selera dan kepribadian mereka yang unik.

Pada satu sisi, sebagian besar level kepemimpinan saat ini dipegang dan dikelola oleh generasi satu zaman sebelum generasi milenial ini. Generasi ini dibesarkan dengan paradigma kepemimpinan yang masih berjalan mengacu pada sistem birokrasi dan juga regulasi pada kondisi yang berbeda dengan karakter generasi milenial. Tentunya akan memiliki pengaruh dalam manajemen SDM dan tata kelola organisasi yang dapat menyebabkan kendala untuk tercapainya misi dan tujuan organisasi, dalam hal ini BMKG.

Mustomi & Reptiningsih (2020) menyebutkan untuk memahami sebuah generasi bukan hal mudah karena banyak faktor yang memengaruhi karakter sebuah generasi.

Pada sisi lainnya, setiap generasi tentu akan berbeda sudut pandang dalam sebuah kepemimpinan.

Untuk itulah kajian ini dilakukan untuk meneliti paradigma pola kepemimpinan saat ini di tengah melimpahnya SDM dari generasi milenial dan mengidentifikasi potensi disharmonis antara atasan dan bawahan yang berbeda karakter generasi.

## KAJIAN PUSTAKA

SDM merupakan faktor utama keberlangsungan sebuah organisasi (Hardiyana dan Helwiyani, 2011). Dalam pengelolaan SDM maka faktor kepemimpinan memainkan peran utama untuk mencapai tujuan organisasi (Soliha, Euis dan Hersugondo, 2008).

Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk memengaruhi orang guna mencapai tujuan tertentu yang dapat terjadi di mana saja (Kusumawati, 2015). Dalam hirarki pemerintahan seorang pemimpin dengan kewenangannya akan sangat berperan memengaruhi perilaku staf atau bawahannya Yudiaatmaja (2013).

Dirham (2019) menekankan pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam keberhasilan tujuan organisasi. Salah satu ciri kepemimpinan yang efektif menurut Soliha, Euis dan Hersugondo (2008) adalah yang dapat melakukan penyesuaian terhadap perubahan.

Dengan lonjakan generasi milenial saat ini, maka perilaku atau karakter mereka menjadi satu tantangan dalam proses kepemimpinan yang efektif. Peramesti dan Kusmana (2018) merangkum perilaku generasi milenial antara lain:

1. Kemampuan mengakses teknologi informasi yang menjadi sumber informasi dan pengetahuan bagi mereka.
2. Kemampuan dan keberanian berinovasi.
3. Menyukai independensi dan kemandirian dalam menentukan ataupun mengerjakan sesuatu
4. Lebih menyukai yang bersifat instan, yang bisa jadi hal positif atau juga negatif.

Perkembangan zaman melahirkan generasi milenial ini, Peramesti dan Kusmana (2018) menyatakan bahwa pola kepemimpinan lama tidak bisa digunakan lagi harus diganti atau dikembangkan. Sejalan dengan Dirham (2019) yang menyatakan bahwa dalam kepemimpinan efektif perlu menekankan perkembangan para bawahannya, mencermati

kepuasan mereka, motivasi, kerjasama, pergaulan dan kesejahteraan mereka. Menurut Utami (2007) sebuah organisasi akan sulit berkembang di luar jika dalam organisasi tersebut sendiri para pemimpinnya tidak tumbuh berkembang dengan baik. Organisasi akan berubah secara positif jika semua unit kepemimpinan juga selalu berubah ke arah positif secara bersama-sama.

## METODE

Data yang digunakan dalam kajian ini bersumber dari hasil survei secara daring pada tanggal 20-23 September 2020. Responden adalah ASN BMKG yang bekerja di BMKG dan tersebar pada 34 provinsi di Indonesia.

Pertanyaan dibagi menjadi dua kategori, masing-masing 26 pertanyaan diarahkan kepada staf fungsional termasuk peneliti, perekayasa, dosen dan auditor. Blok kedua adalah responden yang merupakan pejabat struktural yang diminta menjawab 23 pertanyaan.

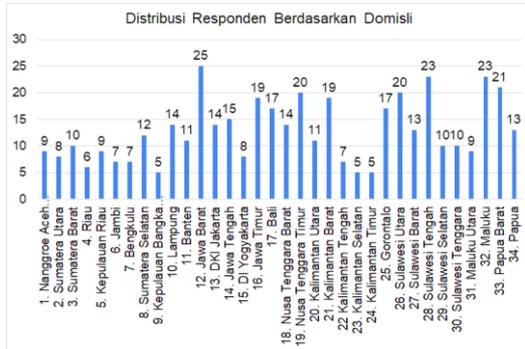
Setiap pertanyaan menyediakan jawaban dalam skala 1-4 yang mencerminkan pilihan mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju persepsi respon terhadap kondisi yang diajukan dalam kuesioner. Skala genap dipilih guna menghindari jawaban ragu-ragu atau moderat dari responden yang dapat menyulitkan identifikasi pilihan masing-masing. Dalam pembobotan, jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju dijumlahkan menjadi satu nilai yang mewakili satu sikap **tidak setuju**. Demikian juga jawaban setuju dan sangat setuju dijumlahkan menjadi satu nilai yang mewakili satu sikap **setuju**.

Analisis dilakukan secara kualitatif dengan membandingkan respon jawaban dari blok staf dengan respon jawaban dari responden yang merupakan pejabat struktural yang kemudian dikaitkan dengan literatur yang ada dan juga penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner daring yang dilakukan telah menjangkau data dari 436 responden yang tersebar pada 34 provinsi pada berbagai unit kerja BMKG dengan berbagai latar belakang pendidikan, usia dan posisi jabatan.

Responden terbanyak berasal dari Jawa Barat yang mencapai 25 orang dan yang paling sedikit adalah responden dari Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur, masing-masing dengan 5 responden, sebagaimana terlihat pada Grafik 1 di bawah ini.

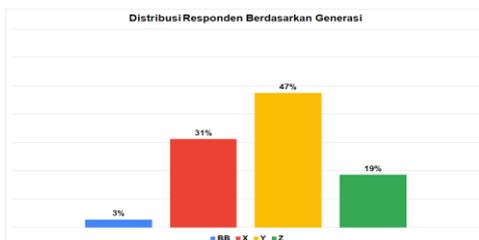


Grafik 1. Distribusi responden berdasarkan domisili.

Selanjutnya, identifikasi tipe generasi responden dilakukan dengan mengacu pada De Meuse dkk. (2010) dan Mulyadi dan Hasanah (2019) tentang pembagian generasi berdasarkan tahun lahir dengan pemberian notasi sebagai berikut:

- *Baby Boomer* (BB): tahun lahir 1946-1964
- *Generasi X*: tahun lahir 1965-1979
- *Generasi Milenial* (Y): tahun lahir 1980-1995
- *Generasi Z*: tahun lahir 1996-2010
- *Generasi Alpha* (A): Generasi yang lahir sesudah 2010

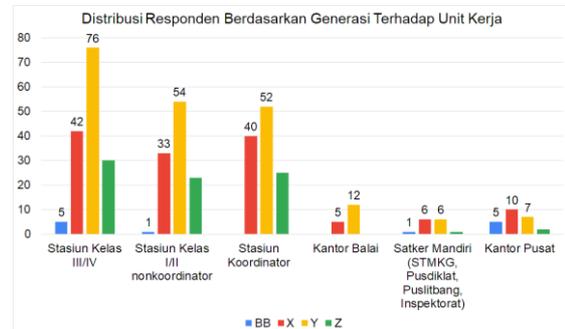
Distribusi responden berdasarkan tipe generasi sebagaimana terlihat pada Grafik 2 di mana generasi milenial mendominasi jumlah responden. Hasil ini sinkron dengan komposisi total pegawai BMKG yang tersaji pada Tabel 1, mencerminkan pemilihan responden telah dilakukan secara random tanpa penargetan.



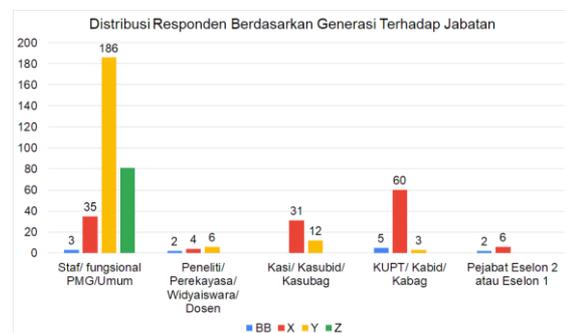
Grafik 2. Distribusi responden berdasarkan pembagian generasi

Sebaran responden berdasarkan generasi terhadap unit kerja sebagaimana

tersaji pada Grafik 3 di mana terlihat total generasi milenial terbanyak berada pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) kelas III/IV BMKG dengan posisi sebagai staf yang ditunjukkan oleh Grafik 4.

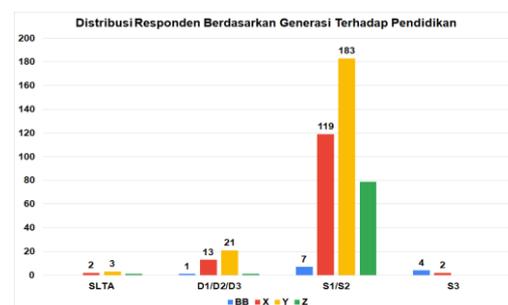


Grafik 3. Distribusi responden berdasarkan tempat tugas



Grafik 4. Distribusi responden berdasarkan jabatan

Grafik 4 memperlihatkan untuk posisi jabatan Kepala UPT dan jabatan struktural eselon 3 dan 4 didominasi pegawai dari generasi X. Terlihat pula adanya generasi milenial telah menduduki jabatan yang sama tersebut. Menurut Oktariani, Hubeis dan Sukandar (2017) kehadiran generasi Y atau milenial ini mengubah paradigma yang dianut oleh generasi X di mana bahwa pimpinan harus lebih tua atau lebih senior.



Grafik 5. Distribusi responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan jenjang pendidikan, responden pada penelitian ini menunjukkan

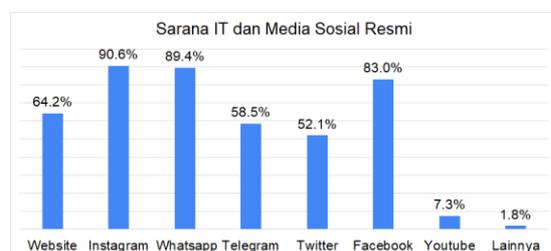
generasi milenial di BMKG umumnya memiliki tergolong berpendidikan baik (*well educated*) dengan pendidikan minimal S1.

### Peluang

Secara umum unit kerja di BMKG telah menjalankan regulasi atau Standar Operasional Pelaksanaan (SOP) dengan baik sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing di mana 92,7 % responden menyatakan demikian. Bahkan 98,0 % menyatakan operasional kantor akan tetap berjalan normal meskipun pimpinan sedang cuti atau menjalani dinas luar. Hal ini karena SDM yang ada di masing-masing unit kerja telah cukup memahami tupoksinya, yang diungkap oleh 88,1 % responden yang saat ini memiliki posisi sebagai kepala unit kerja atau kepala kelompok unit kerja.

Adapun fasilitas dan suasana kerja, mayoritas staf milenial menyatakan fasilitas dan suasana yang ada saat ini sudah mendukung kerja mereka. Hal ini penting bagi generasi milenial karena menurut Nurhasan (2017) mereka cenderung memiliki loyalitas rendah, akan mudah berpindah tempat kerja dan rentan terhadap stress jika situasi yang mereka hadapi tidak sesuai harapan mereka.

Mengacu sarana informasi dan teknologi (IT) dan media sosial yang dimiliki oleh setiap unit kerja, terlihat pengaruh generasi Y dalam model diseminasi pada unit kerja, yang memang merupakan ciri khas mereka (Peramesti & Kusuma, 2018). *Instagram* merupakan media yang paling banyak dimiliki oleh unit kerja, yang diikuti *Whatsapp* dan *Facebook* sebagai sarana diseminasi, seperti terlihat pada Grafik 6 di bawah ini.



Grafik 6. Mode diseminasi produk dan informasi pada unit kerja responden

Dalam hal inovasi hasil survei menunjukkan telah terjalani kesamaan visi dari para pimpinan dengan staf mereka yang didominasi oleh generasi Y tersebut. Sebanyak 80.5 % generasi Y menyatakan mereka selalu dapat mengemukakan usulan kepada atasannya

baik untuk inovasi maupun pengadaan sarana penunjangnya. 83,3 % kemudian menyatakan bahwa atasannya selalu mendukung usulan mereka.

Mengacu pada Dirham (2019) tentang kepemimpinan yang efektif, ciri ini sudah terlihat pada responden yang memiliki posisi sebagai pimpinan unit kerja atau kantor dalam bentuk yang bisa memotivasi para bawahannya dan siap dengan perubahan. 93,3 % responden siap menyediakan fasilitas yang dibutuhkan stafnya meski tidak tersedia anggarannya pada kantor.

Sejalan dengan Kusumawati (2015) yang menyebutkan pemimpin adalah seseorang yang memiliki kelebihan atau kecakapan pada satu hal, para generasi milenial di BMKG menyatakan figur pemimpin yang ada di lingkungan mereka merupakan profil yang memahami SOP dan regulasi yang berlaku. Hal ini didukung oleh pendapat 85,5 % responden. Selanjutnya 83,9 % responden menyatakan pimpinan yang ada merupakan sosok yang disiplin dan patuh pada regulasi. Hanya 16,1 % responden yang menilai pemimpin di lingkungannya bukan merupakan sosok yang disiplin.

Merujuk Peramesti & Kusuma (2018) bahwa generasi milenial lebih menyukai hal yang instan dan mengandalkan aplikasi teknologi, hal ini belum menjadi masalah serius karena 82,9 responden milenial menyatakan dapat merampungkan pekerjaan meski bekerja secara manual. Ini merupakan modal besar bagi BMKG karena 76,4 % para pemimpin unit kerja menyatakan tim yang mereka miliki merupakan tim terbaik yang ada meskipun sebagian besar mereka mengeluhkan kekurangan jumlah SDM di unit kerjanya.

### Tantangan

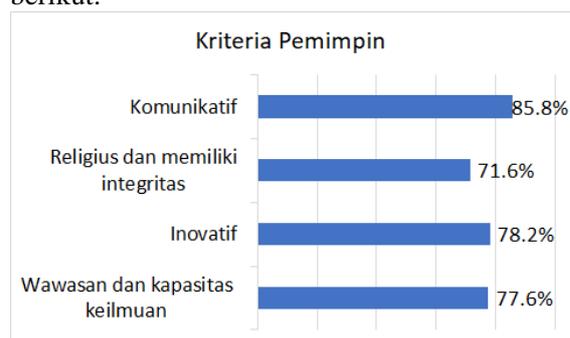
Mengacu pada Oktariani, Hubeis dan Sukandar (2017) bahwa generasi Y adalah generasi yang menuntut fleksibilitas jadwal kerja tercermin pula dalam hasil kuesioner. Sebanyak 80,8% responden menyatakan setuju hingga sangat setuju untuk menghasilkan output dari mana saja tanpa dibatasi jam dan tempat kerja. Hal ini berlaku sebaliknya dari para pimpinan yang didominasi generasi Y yang masih menuntut proses kerja mengikuti disiplin jam dinas, setidaknya 89,0 % responden menyatakan demikian. Kemudian, 53,8 % pimpinan menyatakan bahwa tingkat disiplin generasi Y lebih rendah dari generasi

sebelumnya. Ini menjadi tantangan bagi seorang pemimpin yang harus bisa menjabarkan visi organisasi untuk dilaksanakan oleh bawahan (Soliha, E. & Hersugondo 2008) dengan tetap memahami karakter generasi bawahannya. Para pimpinan di BMKG harus dapat menjelaskan kedudukan ASN yang jam dan pola kerjanya telah diatur secara tegas.

Dalam konteks loyalitas, Nurhasan (2017) menyatakan bahwa generasi Y merupakan generasi yang tidak menyukai pemimpin berdasarkan otoritas namun lebih suka mendapat pemimpin yang bisa bertindak sebagai teman pada mereka. Hal ini masih perlu dibangun dalam paradigma kepemimpinan di BMKG. Sebanyak 66.5 % responden menyatakan komunikasinya dengan atas di kantor lebih kepada urusan pekerjaan. Adapun dari sisi pimpinan, 60,6 % responden menyatakan jarang terlibat dengan kegiatan selain urusan pekerjaan dengan para bawahannya. 70,6 % responden menyatakan komunikasi dengan para stafnya semata juga masalah pekerjaan.

Kedua hal ini menjadi tantangan internal dalam pengelolaan SDM padahal salah satu kunci keberhasilan kepemimpinan adalah yang dapat mengelola faktor internal dengan baik (Priono, 2020).

Selanjutnya dalam hal karakteristik pemimpin yang diinginkan oleh generasi milenial di BMKG pada empat kriteria yang diajukan hasilnya seperti terlihat pada grafik berikut.



Grafik 6. Prosentase bobot kriteria Pemimpin

Pemimpin yang komunikatif merupakan sosok yang paling diharapkan oleh para staf milenial di BMKG saat ini. Bagi para milenial seorang pemimpin yang religius dan dan memiliki integritas menjadi tidak penting jika tidak dapat berkomunikasi dengan baik. Sejalan Oktariani, Hubeis dan Sukandar (2017) yang mengatakan bahwa generasi milenial

merupakan pribadi yang bisa berpikir “*out of the box*” dalam sistem birokrasi sehingga mereka lebih membutuhkan sosok mentor dibandingkan atasan yang bersifat seperti mandor. Ini menjadi salah satu tantangan guna mendorong terciptanya perubahan paradigma kepemimpinan di BMKG yang mampu mengelola SDM milenial yang jumlahnya melimpah saat ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap hasil kuesioner yang memotret paradigma kepemimpinan SDM milenial dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. SDM yang dimiliki oleh BMKG saat ini didominasi oleh generasi milenial yang tersebar merata baik dari kantor pusat hingga UPT di daerah. Umumnya mereka memiliki tingkat pendidikan minimal S1. Beberapa dari generasi milenial tersebut telah ada yang menduduki jabatan struktural tertentu.
2. Sebagian besar jabatan struktural di BMKG diisi oleh SDM generasi X yang membawahi staf dari generasi Y. Umumnya generasi X di BMKG telah adaptif terhadap kemajuan teknologi dan cukup mengakomodir inovasi dan usulan perubahan dari staf generasi Y termasuk pengadaan fasilitas pendukung dengan tetap menjalankan SOP yang berlaku secara konsisten. Generasi X di BMKG masih merupakan contoh pimpinan yang disiplin dan memahami SOP tupoksinya dengan baik. Sejauh ini generasi X di BMKG telah berupaya menjalankan kepemimpinan yang efektif yang terbuka terhadap perubahan.
3. Tantangan terbesar paradigma kepemimpinan di BMKG adalah karakteristik staf generasi Y yang mengutamakan fleksibilitas tempat dan jam kerja di mana hal ini masih sulit diakomodir karena belum didukung regulasi yang berlaku untuk ASN. Di satu sisi generasi Y merupakan generasi yang rentan stress jika menghadapi masalah atau jika keinginannya tidak terakomodir.
4. Generasi milenial lebih mengharapkan karakter pemimpin yang komunikatif yang dapat menjadi mentor bagi mereka. Karakter mereka adalah memberikan loyalitas kepada atasan yang dapat memberikan penghargaan atas capaian mereka.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Kepada jaringan ASN BMKG di seluruh Indonesia yang telah membantu pelaksanaan survei dan memilih responden secara acak guna tersusunnya kajian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, A. (2019). Peran Generasi Milenial dalam Menghadapi Bonus Demografi di Indonesia untuk Menuju Indonesia Emas 2045, Universitas Negeri Jakarta.
- De Meuse, K.P., & Mlodzik, K.J. (2010). *A second look at generational differences in the workforce: implication for HR and talent management*. Korn/Ferry Leadership and Talent Consulting 33(2): 51–58. Akses online pada: <https://www.thefreelibrary.com/A+second+look+at+generational+differences+in+the+workforce%3A...-a0234569313>
- Dirham (2019). Gaya Kepemimpinan yang Efektif. *DINAMIS- Journal of Islamic Management and Business* Vol. 2, No. 1 April 2019.
- Hardiyana, A., & Helwiyani, F. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 86-96.
- Kusumawati, A.R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI). UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mulyadi, M.B., & Hasanah, A. (2019) Kesenjangan Karakteristik Antar Generasi dalam Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0. Akses online pada: [https://www.researchgate.net/publication/334363382\\_KESENJANGAN\\_KARAKTERISTIK\\_ANTAR\\_GENERASI\\_DALAM\\_PENDIDIKAN\\_DI\\_ERA\\_REVOLUSI\\_INDUSTRI\\_40](https://www.researchgate.net/publication/334363382_KESENJANGAN_KARAKTERISTIK_ANTAR_GENERASI_DALAM_PENDIDIKAN_DI_ERA_REVOLUSI_INDUSTRI_40)
- Mustomi D., & Reptiningsih, E. (2020). Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Generasi Millennial. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 4 No. 1, 2020.
- Nurhasan, R. (2017). Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Generasi-Y. *Jurnal Wacana Ekonomi* Vol. 17; No. 01; Tahun 2017 Halaman 013-023
- Oktavenus, R. (2019). Analisis Pengaruh Transformasi Digital dan Pola Perilaku Konsumen terhadap Perubahan Bisnis Model Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*/Volume 3/No.5/ September - 2019 : 44-48.
- Oktariani, D., Hubeis, A.V.S, & Sukandar, D. (2017). Kepuasan Kerja Generasi X dan Generasi Y terhadap Komitmen Kerja di Bank Mandiri Palembang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 1, Januari 2017.
- Peramesti, N.P.D.Y., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan Ideal pada Era Generasi Milenial Transformasi: *Jurnal Manajemen Pemerintahan \ VOL. 10 NO. 1 \ Maret 2018: 73 – 84.*
- Priono, R. D. (2020). Kepemimpinan Millennial: Strategi Faktor Internal (Human Resource, Marketing, Finance,Operational) Start-up Rumah Harmonis Menuju Keberhasilan. *Prosiding Pemuda dan Gaya Kepemimpinan di Era Milenial*. Akses online: <https://fisipol.ugm.ac.id/wp-content/uploads/sites/1056/2020/03/Pemuda-dan-Gaya-Kepemimpinan-di-Era-Milenial.pdf>
- Soliha, E. & Hersugondo. (2008). Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi. *Fokus Ekonomi (FE)*, Agustus 2008, Hal. 83 - 93, Vol. 7 No.2.
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya. *Media Komunikasi FIS* Vol 12, No 2 Agustus 2013

## ANALISIS KESIAPAN PEGAWAI STRUKTURAL BMKG DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN AKIBAT PENYEDERHANAAN ORGANISASI

Rr. Yuliana Purwanti\*, Adityawarman  
Pusdiklat BMKG

\*Korespondensi: [roro.yuliana@bmgk.go.id](mailto:roro.yuliana@bmgk.go.id); [ry.purwanti@gmail.com](mailto:ry.purwanti@gmail.com)

### ABSTRAK

Penyederhanaan organisasi pemerintah merupakan salah satu arahan Presiden RI Joko Widodo yang disampaikan dalam pidato pelantikan sebagai Kepala Negara/ Pemerintahan 20 Oktober 2019. Program ini diharapkan dapat mewujudkan struktur pemerintahan yang miskin struktur namun kaya fungsi sehingga organisasi diharapkan bisa lebih lincah bergerak dalam pelayanan publik. BMKG termasuk salah satu dari 27 LPNK di Indonesia yang terimbas pada kebijakan ini. Penyederhanaan organisasi menjadi isu strategis di lingkungan BMKG, terutama dalam kaitannya dengan keberlangsungan karir seorang pegawai struktural. Penelitian ditujukan untuk mengetahui perspektif, kondisi dan kesiapan para pejabat pengawas dan administrator di BMKG dalam menghadapi perubahan. Metode yang digunakan adalah metode survei, dengan responden adalah para pejabat Eselon 3 dan 4 di unit kerja BMKG. Pendekatan model ADKAR digunakan untuk menjelaskan tahapan manajemen perubahan yang berfokus pada level individu. Output dari penelitian adalah gambaran kesiapan pegawai struktural BMKG dalam menghadapi perubahan akibat penyederhanaan organisasi. Gambaran tersebut diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam mengambil keputusan, menetapkan tindak lanjut dari aksi perubahan yang tepat sehingga dampak negatif dapat diminimalkan dan tujuan penyederhanaan organisasi dapat tercapai.

Kata kunci: Manajemen Perubahan, Model ADKAR, Pegawai Struktural, Penyederhanaan

### ABSTRACT

*Bureaucracy simplification is a program of the President of the Republic of Indonesia Joko Widodo to provide agile government offices that have less structure but are rich in function. As BMKG has to implement this program, it becomes the priority issue in the organization especially related to the career path of the employees. The purpose of this paper is to explore the perspective, recent condition and readiness of the BMKG mid-level managers in dealing with the bureaucracy simplification. The ADKAR Model is used to explain the level of change on an individual basis, using the data from the questionnaire. Output of this research is a description about the readiness of BMKG mid-level managers in facing the bureaucracy simplification. The result analysis is expected to be functioned as a reference for high level management in decision making and implementation.*

**Keywords:** ADKAR Model, Change Management, Mid-level managers, Transformational Change

### PENDAHULUAN

Pada pelantikan periode kedua sebagai Presiden Republik Indonesia, Ir. Joko Widodo mencanangkan program penyederhanaan birokrasi untuk mempercepat pengambilan keputusan. Birokrasi terdiri dari dua level eselon sementara jabatan eselon III dan IV digantikan dengan jabatan fungsional untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Seluruh instansi pemerintah diinstruksikan segera

menyusun langkah strategis dan konkret untuk menyikapi kebijakan ini, termasuk BMKG.

Penyederhanaan organisasi adalah bentuk perubahan transformasional dengan ciri khas yaitu kondisi baru yang dituju penuh dengan ketidakpastian serta dibutuhkannya pergeseran mindset, prinsip, perilaku atau budaya dalam kondisi tersebut (Anderson dan Anderson, 2010).

Kindler (1979) menyatakan bahwa perubahan tidak bisa dihindari dan berpotensi menimbulkan resistensi jika tidak selaras dengan kebiasaan, norma, rasa aman,

ketergantungan atau kepentingan pribadi yang telah ada. Lebih lanjut McKinsey *Global Survey Report* tahun 2008 melaporkan bahwa hanya sepertiga dari upaya perubahan transformasional yang benar-benar berhasil. Kegagalan terutama disebabkan resistensi pegawai dan perilaku manajemen yang tidak mendukung perubahan (McKinsey, 2008).

Penyederhanaan organisasi di BMKG berpotensi mengubah perspektif, cara kerja dan budaya yang selama ini sudah terbentuk. Tidak hanya menyentuh pejabat eselon III dan IV yang dialihkan menjadi pejabat fungsional, tetapi perubahan ini akan mempengaruhi pula level pimpinan tinggi maupun pegawai BMKG. Pencapaian tujuan dari kebijakan ini akan sangat tergantung dari upaya manajemen perubahan yang dilakukan, utamanya pada aspek manusia yang menjadi sasaran perubahan. Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis kesiapan pegawai struktural BMKG dalam menghadapi penyederhanaan organisasi dan mengidentifikasi intervensi atau pengembangan kompetensi yang diperlukan.

## KAJIAN PUSTAKA

Strategi transformasional merupakan respon strategi organisasi menyikapi perubahan, yang melibatkan rekonseptualisasi penggantian sistem yang lama dengan sistem baru. Resiko yang dihadapi lebih besar dan dibutuhkan lebih banyak waktu serta energi karena harus meninggalkan budaya yang sudah berlangsung sebelumnya (Kindler, 1979).

Model ADKAR adalah sebuah kerangka pikir untuk memahami perubahan pada level individu (Hiatt, 2006). Model yang dikembangkan oleh Kantor Konsultan Prosci ini memiliki lima dimensi yaitu *Building Awareness*, *Creating Desire*, *Developing Knowledge*, *Fostering Ability*, dan *Reinforcing Change*.

Model ADKAR menyarankan pentingnya membangun kesadaran (*Building Awareness*) sebagai tahapan pertama mengelola perubahan, karena secara teori penyebab terbesar dari resistensi adalah

kurangnya *awareness*/kesadaran tentang perlunya melakukan perubahan.

Tahapan selanjutnya adalah membangkitkan semangat (*Creating Desire*). Keinginan untuk berubah harus dirasakan oleh individu, sehingga timbul motivasi dan inspirasi bagi pegawai untuk berpartisipasi dan mendukung perubahan.

Tahapan ketiga adalah mengembangkan pengetahuan (*Developing Knowledge*). Tingkat pengetahuan individu dalam menghadapi perubahan berbeda. Di tahap ini kondisi pengetahuan saat ini dibandingkan dengan tingkat pengetahuan yang dibutuhkan untuk sukses menghadapi perubahan.

Tahapan keempat adalah mempercepat kemampuan (*Fostering Ability*) yang relevan. Kemampuan ini meliputi antara lain karakter, pola pikir dan kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi permasalahan yang muncul karena adanya perubahan.

Tahapan kelima adalah menguatkan perubahan (*Reinforcing Change*), berupa tindakan/ kegiatan yang menguatkan perubahan pada individu dan organisasi, misalnya berbentuk *reward*, *punishment* atau *appraisal*. Penguatan ini muncul dari lingkungan sekeliling individu.

## METODE

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan survei *online* kepada 260 orang pejabat struktural di kantor pusat dan di berbagai UPT BMKG (*purposive sampling*). Survei dilakukan pada periode 19 - 23 September 2020.

Alat ukur yang digunakan untuk ADKAR adalah kuesioner yang terdiri dari 20 pertanyaan. Masing-masing dimensi ADKAR diwakili 4 pertanyaan (Kachian, 2018), menggunakan skala likert 1 - 6. Instrumen ini diuji validitasnya dengan Metode Pearson Correlation (validitas 0.711 sd 0.946) dan reliabilitas dengan Cronbach Alpha (0.832 - 0.944).

Pengolahan dilakukan dengan menggunakan SPSS dan data dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif menggunakan *cross-tabulation*.

Dua asumsi digunakan dalam analisis yaitu: (1) Responden yang memilih respon 4 ke bawah (dari skala 1 - 6 pada kuesioner) adalah individu yang dianggap membutuhkan intervensi/ tindakan lebih lanjut; (2) Intervensi perlu dilakukan jika total responden yang memilih 4 ke bawah lebih dari 30% dari sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

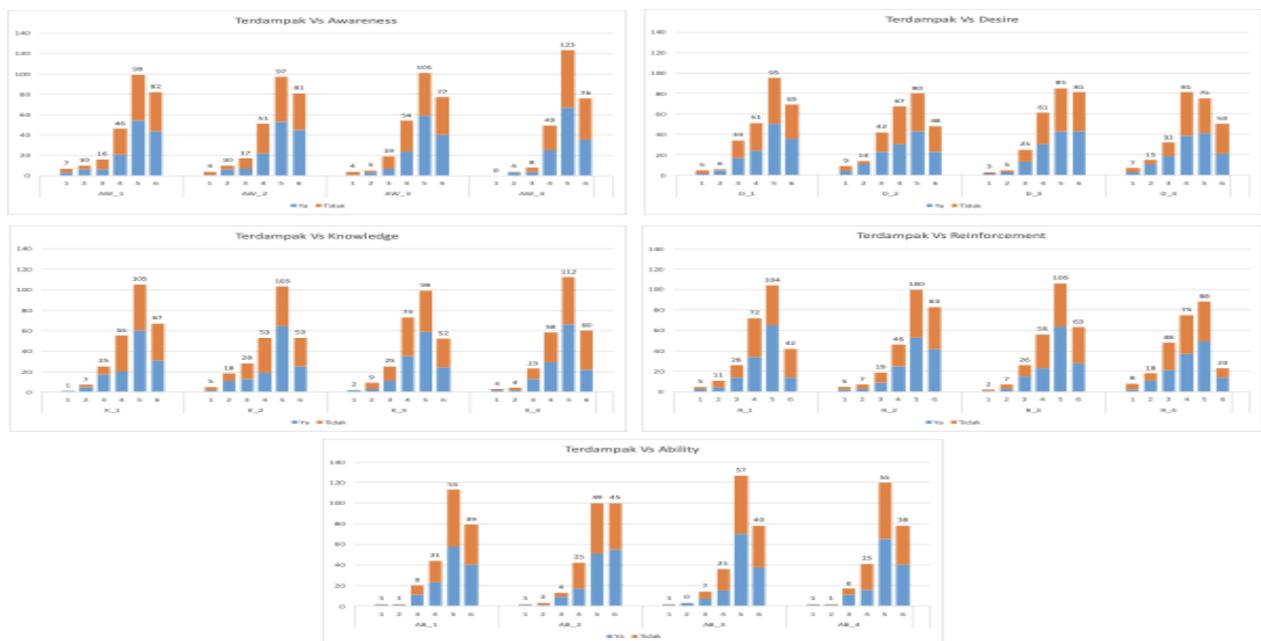
Dari hasil pengolahan data didapatkan gambaran tentang responden. Sebagian besar responden adalah laki-laki dan pejabat eselon IV. Pendidikan dominan adalah D4/S1 disusul S2. Usia 136 orang responden berkisar 41 - 50 tahun, disusul jumlah yang hampir sama pada rentang usia di bawah 41 tahun dan di atas 50 tahun. Wilayah Kantor Pusat maupun Balai

Besar Wilayah MKG I - V keterwakilan responden dalam jumlah yang hampir sama.

Pengolahan lanjut menghasilkan gambaran persepsi responden terdampak dan tidak terdampak. Kedua tipe responden ini memiliki karakter pilihan respon yang hampir sama. Terlihat bahwa antara yang terdampak maupun yang tidak terdampak memiliki pandangan yang relatif sama terhadap isu penyederhanaan organisasi (Gambar 1).

Dari gambar tersebut terlihat bahwa hampir di seluruh dimensi ADKAR terindikasi adanya individu yang membutuhkan intervensi agar dapat menghadapi perubahan akibat penyederhanaan organisasi. Ini terlihat dari jumlah responden yang memilih pilihan 4 ke bawah yang mencapai lebih dari 30% di hampir semua dimensi.

Pengecualian dijumpai pada dimensi *Ability* yang pada seluruh aspeknya responden memilih pilihan 5-6. Data ini dapat diartikan bahwa untuk dimensi kemampuan/ *Ability*, para responden merasa yakin bahwa mereka



**Gambar 1.** Komposisi ADKAR untuk responden yang terdampak dan tidak terdampak penyederhanaan organisasi

memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk dapat menghadapi tantangan perubahan dalam penyederhanaan organisasi. Ini adalah aset

potensial yang harus dioptimalkan untuk mengimbangi kelemahan dalam dimensi ADKAR lainnya.

Selanjutnya analisis diarahkan pada tiap dimensi ADKAR. Jika dicermati pada hasil dalam dimensi *Building Awareness*, 30,38 % responden kurang yakin pada alasan penyederhanaan organisasi, 31,53 % responden masih belum yakin sepenuhnya memahami tujuan dan sasaran penyederhanaan organisasi, 31,53 % responden masih belum yakin sepenuhnya memahami isu yang sedang diatasi, namun 76,54 % responden mengaku telah memahami dampaknya. Hanya mengetahui dampak tanpa diikuti pemahaman utuh terkait alasan, tujuan, sasaran perubahan rawan membuat responden melihat dampak semata-mata sebagai ancaman, sehingga retensi pada perubahan berpotensi meningkat.

Temuan lain mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, responden cenderung lebih yakin dalam memahami alasan, tujuan dan sasaran penyederhanaan organisasi dan isu yang ingin diatasi. Hal ini kemungkinan terkait dengan kemampuan responden dalam berpikir logis - analitik yang terasah melalui jenjang akademis.

Satu hal yang menarik di dimensi ini adalah semakin jauh suatu wilayah dari kantor pusat, semakin banyak responden yang merasa belum yakin memahami sepenuhnya alasan, tujuan dan sasaran serta isu yang coba diatasi dengan penyederhanaan organisasi. Hal ini kemungkinan terkait dengan akses dan distribusi informasi.

Untuk dimensi *Building Awareness*, intervensi yang disarankan adalah strategi komunikasi antara lain melalui sosialisasi yang intensif dan sistemik serta mendefinisikan ulang visi dan misi organisasi terkait perubahan.

Dari dimensi *Creating Desire* 36,9 % responden mengaku kurang bersemangat untuk menjadi bagian perubahan, 36,15 % masih belum yakin dalam mendukung penerapan perubahan organisasi, 50,77 % masih belum melihat ada peluang besar dari penyederhanaan organisasi dan 51,9 % masih belum yakin manfaat dari penyederhanaan organisasi.

Dimensi ini memiliki nilai terendah dibandingkan aspek lain. Dengan pemahaman yang minim tentang perubahan, kesadaran tidak

memadai sehingga individu sulit melihat manfaat dan peluang besar dari perubahan. Akibatnya dukungan dan semangat untuk menjadi bagian dari perubahan pun minim.

Intervensi yang disarankan adalah membuka peluang partisipasi dalam perubahan untuk menumbuhkan *ownership* sehingga retensi akan dapat diminimalkan.

Dalam dimensi *Developing Knowledge*, 33,8 % responden masih belum yakin pada kaitan perubahan dengan pekerjaan, 40 % masih merasa belum mendapat info jelas terkait penyederhanaan organisasi, 41,92 % masih belum memiliki pengetahuan untuk menghadapi perubahan, 33,85 % masih yakin belum memiliki keterampilan untuk menghadapi perubahan.

Untuk mengatasinya manajemen perlu membekali individu dengan pembelajaran tentang perubahan dan informasi bagaimana melakukan perubahan. Pembelajaran dapat berupa contoh sukses perubahan serupa, contoh hal yang tetap dan yang berbeda sebelum dan sesudah perubahan, pembangunan sistem dan prosedur kerja baru.

Penyediaan berbagai pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu sebaiknya dilakukan dengan memperhitungkan kemampuan belajar individu sehingga dapat terbantu beradaptasi dengan kondisi baru. Kevakuman informasi yang benar dan jelas akan rawan menimbulkan rumor atau informasi yang salah.

Dari dimensi *Reinforcing Change*, 43,76 % responden masih merasa kurang yakin akan dukungan rekan kerja, 29,6 % responden yang merasa kurang yakin atas dukungan pimpinan, 35 % responden masih belum yakin bahwa perubahan adalah salah satu kesempatan untuk dapat berkembang dengan baik dan 57,3 % masih meragukan ketidakpastian yang ada dapat teratasi.

Relatif tingginya angka dalam aspek *reinforcement* mengindikasikan belum signifikannya tindakan atau kegiatan yang menguatkan perubahan pada individu dan organisasi. Intervensi yang disarankan adalah dengan mengkondisikan lingkungan adalah

dengan mempertimbangkan apresiasi atas keberhasilan/ satu capaian, baik secara individu maupun tim kerja.

## KESIMPULAN

Dari kajian yang dilakukan disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Dari respon yang diberikan, tidak terlihat perbedaan gambaran yang signifikan antara responden yang terdampak dengan responden yang tidak terdampak. Artinya perubahan harus dikelola dengan melibatkan kedua tipe individu ini.
2. Pada bagian *Fostering Ability* total responden yang memilih 4 ke bawah untuk semua pertanyaan jumlahnya <30% dari sampel. Responden merasa yakin telah memiliki karakter, pola pikir, kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi permasalahan yang muncul karena perubahan yang terjadi.
3. Penyederhanaan organisasi akan berhasil apabila individu yang menjadi sasaran perubahan dikelola dengan baik. Dilihat dari dimensi ADKAR, kesiapan pegawai struktural BMKG menghadapi penyederhanaan organisasi masih belum memadai. Diperlukan intervensi yang lebih terarah untuk meningkatkan kesiapan ini. Metode ADKAR memungkinkan perubahan terjadi melalui kesadaran dan keinginan untuk berubah, dilengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan dan penguatan berupa penghargaan/ *reward*.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada Pimpinan Pusdiklat BMKG, Biro Umum dan SDM BMKG, Para Kepala BBMKG I - V, Para Kepala UPT BMKG, Kepala Bidang/ Bagian dan Kepala Subbidang/Subbagian di Kantor BMKG Pusat dan UPT BMKG Daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

Anderson, D., Anderson L., A. (2010). *Beyond Change Management. How To Achieve Breakthrough Result Through Conscious Change Leadership*. Pfeiffer.

Da Veiga, A. (2018). An Approach to Information Security Culture Change Combining ADKAR and the ISCA questionnaire to Aid Transition to the Desired Culture, *Information & Computer Security*

Hiatt J. (2006). *ADKAR: A Model for Change in Business, Government, and Our Community*. Prosci

Kachian, A. et al. (2018). ADKAR Model and Nurses Readiness to Change. ADKAR Model and Nurses' Readiness for Change. *Journal of Client Centered Nursing Care*, 4(4), pp. 203-212.

Kindler, H., S. (1979). Two Planning Strategies: Incremental Change and Transformational Change. *Group and Organization Management*. Vol. 4 No. 4.

\_\_\_\_\_. (2008). *McKinsey Global Survey Results. Creating Organizational Transformation*. McKinsey Quarterly

## ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN PENYELARASANNYA MELALUI PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Adityawarman\*

\*Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG

Korespondensi: [adityawarman@bmgk.go.id](mailto:adityawarman@bmgk.go.id)

### ABSTRAK

Dalam rangka menjaga kompatibilitas budaya organisasi seiring dengan pembangunan BMKG *Corporate University*, penulis melakukan penelitian analisis budaya organisasi dengan menggunakan instrumen OCAI. Dari hasil pengolahan ditemukan nilai diskrepansi yang beragam pada keenam elemen. Secara keseluruhan budaya organisasi juga teridentifikasi tidak kongruen yang mengindikasikan belum selarasnya perspektif pimpinan dan pegawai. Mengacu pada teori *Competing Value Framework*, diusulkan beberapa rekomendasi intervensi yang dapat dilakukan dalam rangka menyelaraskan budaya kerja saat ini dengan budaya yang diharapkan oleh pimpinan.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, OCAI, *Competing Value Framework*

### PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan satu elemen penting yang dapat membantu organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan. Budaya organisasi bisa stabil dalam jangka waktu tertentu, tapi tidak pernah statik (Kotter & Heskett, 1992). Perubahan budaya organisasi terkadang perlu dilakukan untuk menjaga kompatibilitas dengan kondisi lingkungan yang terus berubah.

Dinamisnya lingkungan saat ini memaksa instansi pemerintah untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian yang signifikan. Proses ini bukan saja tidak mudah namun juga membutuhkan banyak sumberdaya di organisasi. Dalam proses diperlukan pergeseran *mindset* dan perubahan budaya organisasi untuk memastikan bahwa arah penyesuaian terhadap perubahan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Salah satu perubahan signifikan yang sedang dialami oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG adalah pembangunan BMKG *Corporate University* (BMKG Corpu). Program strategis yang pencanangannya sudah ditetapkan oleh Kepala BMKG pada bulan Juli 2020 lalu telah menempatkan Pusdiklat sebagai motor penggeraknya. Sebagai bentuk pengejawantahan dari pengembangan kompetensi terintegrasi, BMKG Corpu membutuhkan

beberapa penyesuaian budaya yang ada di Pusdiklat. Perlu dilakukan analisis budaya saat ini dan bagaimana bentuk budaya yang diharapkan oleh pimpinan Pusdiklat yang sejalan dengan pembangunan BMKG Corpu agar penyesuaian budaya ini selaras dengan bentuk yang diharapkan.

### KAJIAN PUSTAKA

Budaya organisasi adalah satu set nilai, keyakinan, asumsi dan simbol yang mendefinisikan bagaimana sebuah organisasi menjalankan kegiatannya (Barney, 1986). Dari berbagai penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja dan efektivitas jangka panjang pada suatu organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga memiliki dampak terhadap beberapa aspek pada individu seperti moral pegawai, komitmen, produktivitas, kesehatan, dan kondisi emosional (Cameron & Quinn, 2006). Kekuatan utama dari budaya organisasi adalah kemampuannya dalam menyatukan anggota organisasi untuk mengatasi fragmen-fragmen dan ketidakjelasan yang ada pada lingkungan eksternal dan membawa organisasi ke pencapaian tujuan.

Salah satu instrumen yang banyak digunakan untuk menganalisa budaya organisasi adalah *Organisational Culture*

*Assessment Instrument* (OCAI) yang dikembangkan oleh Cameron dan Quinn (2006). Instrumen ini merujuk pada *Competing Value Framework* (CVF) yang sangat membantu dalam menginterpretasi berbagai bentuk fenomena yang ada di organisasi. CVF digambarkan dalam kuadran dengan aksis yang membedakan antara kriteria efektivitas yang menekankan pada fleksibilitas, diskresi dan dinamisme dengan stabilitas, keteraturan dan kendali.

Aksis lainnya membedakan kriteria efektivitas yang menekankan pada orientasi internal, integrasi dan persatuan dengan orientasi eksternal, keunikan dan persaingan. Kedua aksis ini membentuk empat kuadran yang merepresentasikan hal-hal yang dianggap bernilai terhadap kinerja organisasi dalam bentuk tipe budaya organisasi.

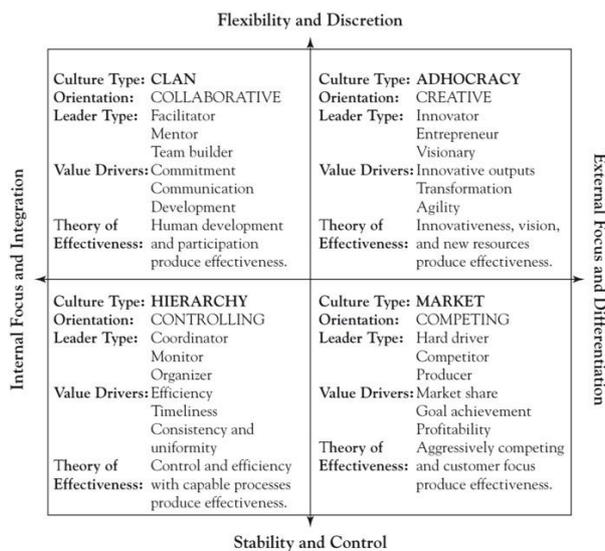
## METODE

Instrumen OCAI yang digunakan pada penelitian ini berbentuk 24 pertanyaan yang terdiri dari 6 dimensi, yaitu karakteristik yang dominan, kepemimpinan organisasi, tata kelola pegawai, perekat organisasi, penekanan strategi dan kriteria kesuksesan. OCAI menggunakan

metode *ipsative scoring*, dimana responden mengalokasikan poin ke dalam jawaban mereka dengan jumlah total dari seluruh poin harus bernilai 100 (Bellot, 2011).

Survey dilakukan kepada pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG (total 31 responden). Responden dibagi menjadi dua kelompok, yaitu pegawai dan pimpinan. Kriteria pimpinan yang digunakan dalam kajian adalah pegawai yang merupakan pejabat tinggi atau yang setara. Hasil pengukuran dengan OCAI kemudian dibandingkan antara kondisi saat ini yang didefinisikan oleh pegawai dan kondisi yang diharapkan oleh pimpinan. Nilai diskrepansi yang lebih dari 10 mengisyaratkan perlunya tindakan korektif yang harus segera diambil oleh manajemen (Cameron & Quinn, 2006)

Hasil data kuantitatif dari OCAI diolah secara manual dengan bantuan program *spreadsheet* dan disajikan dalam plot grafik kuadran tabel. Garis oranye merupakan kondisi saat ini yang diidentifikasi oleh pegawai dan garis hijau merupakan kondisi yang diinginkan pimpinan. Diskrepansi yang ada kemudian dianalisis dan diidentifikasi bentuk intervensi yang sesuai terutama dalam konteks pengembangan kompetensi.



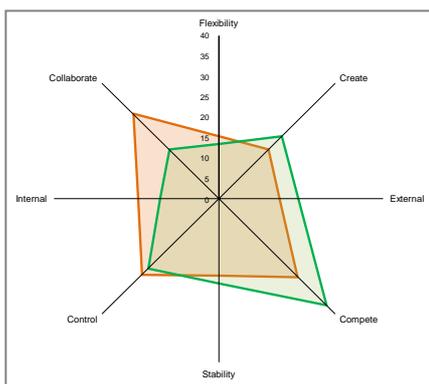
Gambar 1. *The Competing Value Framework*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik yang dominan

Karakteristik saat ini yang lebih kuat di tipe *clan* diharapkan untuk bergeser ke arah *market*. Pada tipe *market*, organisasi diarahkan untuk menjadi lebih berorientasi pada hasil dan berhasil mencapai prestasi yang lebih dari organisasi lain. Hal ini sejalan dengan visi BMKG yang ingin menjadi organisasi berkelas dunia yang berarti lebih menekankan pada posisi eksternal.

	Saat Ini	Harapan	Selisih
Clan	29,4	17,0	-12,4
Adhocracy	17,1	21,8	4,6
Market	27,2	37,0	9,8
Hierarchy	26,3	24,3	-2,1
TOTAL	100	100	



Gambar 2. Grafik dan tabel untuk bagian karakteristik yang dominan

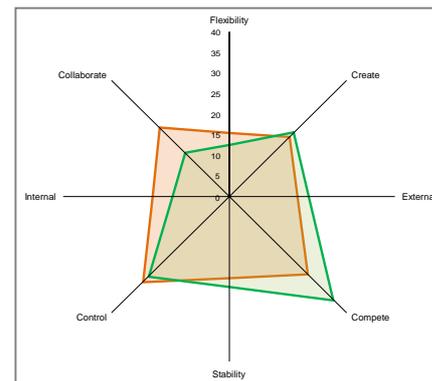
Intervensi yang bisa dilakukan untuk hal ini adalah dengan menguatkan posisi organisasi dengan mendapatkan pengakuan eksternal melalui pencapaian-pencapaian yang signifikan. Dalam konteks pengembangan kompetensi, hal ini bisa dilakukan dengan penerapan standar kompetensi yang sejalan dengan kompetensi internasional atau dengan mengembangkan pakar yang banyak terlibat dalam kancah internasional.

### Kepemimpinan Dalam Organisasi

Pada dimensi kepemimpinan dalam organisasi secara umum kondisinya juga hampir sama. Harapan terhadap kepemimpinan

ke depan lebih diarahkan pada sosok pimpinan yang lebih mengarah ke pencapaian target dalam rangka pemenuhan tuntutan pengguna.

	Saat Ini	Harapan	Selisih
Clan	23,6	15,0	-8,6
Adhocracy	20,5	22,0	1,5
Market	26,8	35,5	8,8
Hierarchy	29,3	27,5	-1,8
TOTAL	100	100	



Gambar 3. Grafik dan tabel untuk bagian kepemimpinan organisasi

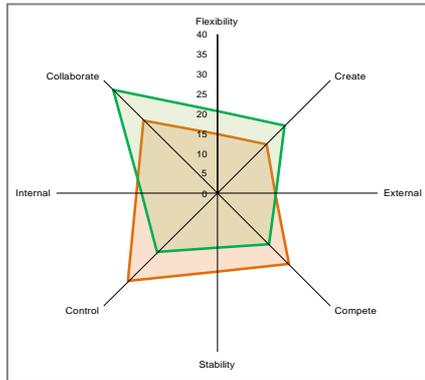
Untuk dimensi ini, intervensi yang bisa dilakukan adalah dengan menciptakan sosok-sosok pemimpin yang lebih berorientasi pada pengguna dan dapat menjalin hubungan baik dengan stakeholder eksternal. Dalam konteks pengembangan kompetensi, pelatihan kepemimpinan dan manajemen dapat lebih difokuskan ke beberapa standar kompetensi manajerial yang mendukung kemampuan ini seperti komunikasi, berorientasi pada hasil dan pelayanan publik.

### Tata Kelola Pegawai

Pada dimensi tata kelola pegawai, kondisinya berbeda dengan dua dimensi sebelumnya. Pada dimensi ini kondisi saat ini yang lebih ke arah tipe *hierarchy* dan *market* diharapkan bergeser menjadi tipe *clan* dan *adhocracy*.

Untuk dimensi ini pimpinan berharap pengelolaan pegawai lebih mengarah kepada kepekaan pada kebutuhan pegawai. Pengembangan kompetensi lebih diarahkan pada aspek moral dan pengembangan sisi manajemen.

	Saat Ini	Harapan	Selisih
Clan	25,9	36,8	10,9
Adhocracy	17,4	24,0	6,6
Market	25,3	18,3	-7,1
Hierarchy	31,3	21,0	-10,3
TOTAL	100	100	



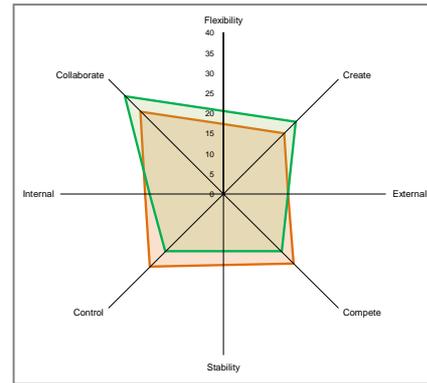
Gambar 4. Grafik dan tabel untuk bagian tata kelola pegawai

#### Perekat organisasi

Secara pola, dimensi perekat organisasi lebih mirip dengan dimensi tata kelola pegawai, yaitu cenderung ke arah *adhocracy*. Karakteristik organisasi Pusdiklat BMKG yang memang sangat kekeluargaan mendukung temuan ini. Tradisi dan loyalitas menjadi faktor utama yang merekatkan organisasi.

Diskrepansi pada dimensi perekat organisasi tidak terlalu berbeda jauh antara kondisi saat ini yang dilihat oleh pegawai dengan kondisi yang diharapkan oleh pimpinan. Dalam konteks pengembangan kompetensi, kemampuan yang harus dikembangkan untuk ini adalah kemampuan kerjasama, berkolaborasi dan mendapatkan konsensus dalam sebuah pengambilan keputusan.

	Saat Ini	Harapan	Selisih
Clan	28,9	34,3	5,4
Adhocracy	21,1	25,3	4,1
Market	24,4	20,3	-4,2
Hierarchy	25,5	20,3	-5,3
TOTAL	100	100	

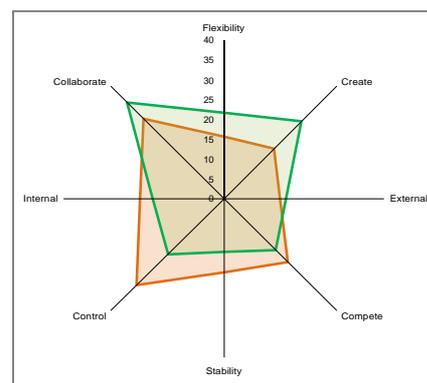


Gambar 5. Grafik dan tabel untuk bagian perekat organisasi

#### Penekanan Strategi

Pada dimensi penekanan strategi, pola antara kondisi yang saat ini dan kondisi yang diharapkan berbeda cukup besar terutama pada kuadran *hierarchy*. Pegawai sepertinya melihat strategi yang diterapkan oleh organisasi masih seperti tipikal organisasi pelayanan publik yang cenderung lebih mengarah ke hierarki yang formal, terstruktur dan mengutamakan efisiensi dalam penyelesaian pekerjaan. Di lain sisi, pemimpin berharap penekanan strategi lebih mengarah ke pengembangan SDM.

	Saat Ini	Harapan	Selisih
Clan	28,5	34,3	5,7
Adhocracy	17,9	27,5	9,6
Market	22,8	18,5	-4,3
Hierarchy	30,8	19,8	-11,1
TOTAL	100	100	



Gambar 6. Grafik dan tabel untuk bagian penekanan strategi

Intervensi yang dapat dilakukan dalam dimensi ini adalah mensosialisasikan rencana strategis organisasi dan mengarahkan turunan

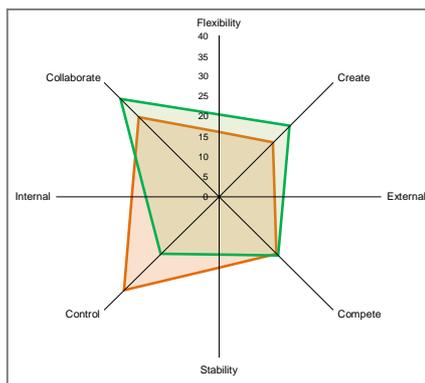
dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang selaras. Dalam konteks pengembangan kompetensi, pengembangan kemampuan strategis dan kemampuan mengeksekusi kegiatan yang sudah direncanakan dapat menjadi solusi untuk menyelaraskan hal ini.

#### Kriteria Keberhasilan

Pada dimensi kriteria keberhasilan, terdapat nilai diskrepansi yang paling besar jika dibandingkan dengan dimensi-dimensi yang lain. Dalam perspektif pegawai organisasi masih mengutamakan penyelesaian pekerjaan, ketepatan waktu dan efisiensi. Sebaliknya pimpinan menghendaki ukuran keberhasilan ke depannya berubah menjadi kondisi SDM yang berkembang.

Bentuk intervensi yang dapat dilakukan untuk melakukan dialog penyamaan persepsi, tujuan dan strategi antara pimpinan dan pegawai. *Coaching* dan *mentoring* dapat digunakan untuk menguatkan kemampuan mengembangkan pegawai dalam organisasi

	Saat Ini	Harapan	Selisih
Clan	27,9	34,3	6,3
Adhocracy	19,1	24,8	5,6
Market	20,1	20,8	0,7
Hierarchy	32,9	20,3	-12,6
TOTAL	100	100	



Gambar 7. Grafik dan tabel untuk bagian kriteria keberhasilan

Secara keseluruhan, kongruensi budaya organisasi Pusdiklat BMKG saat ini menunjukkan kongruensi yang kuat yang diindikasikan dengan pola umum yang sama di 4 atau 5 dimensi (Susilo, 2018). Munculnya

nilai diskrepansi yang lebih dari 10 menunjukkan perlunya upaya penyelarasan.

## KESIMPULAN

Analisis budaya organisasi dengan menggunakan OCAI dapat membantu menganalisa adanya diskrepansi dan kondisi kongruensi budaya organisasi. Dari hasil tersebut, identifikasi intervensi yang diperlukan dapat lebih mudah untuk diidentifikasi. Intervensi yang tepat dapat menjadi katalis dalam proses transformasi Pusdiklat BMKG sebagai motor penggerak pembangunan BMKG *Corporate University*.

Kongruensi budaya yang kuat di Pusdiklat BMKG juga menunjukkan tingkat kesulitan yang cukup tinggi dalam mengubah budaya yang ada. Hal ini dapat dijumpai oleh program pengembangan kompetensi yang dapat mendorong ke arah budaya organisasi yang diharapkan. Baik proses *learn* maupun *unlearn* menjadi penting dalam penyesuaian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bellot, J. (2011). *Defining and Assessing Organizational Culture*. *Nursing Forum* Volume 46 No. 1 pp. 29 – 37
- Barney, J. B. (1986). *Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage? The Academy of Management Review*. Volume 11 No. 3, pp.656 - 665
- Cameron, K. S., Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture. Revised Edition*. Jossey-Bass
- Kotter J. P., Heskett J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. The Free Press
- Susilo, J. (2018). Penggunaan OCAI (*Organizational Culture Assessment Instrument*) untuk Analisa Budaya Organisasi di PPSDM Migas. *Swara Patra*. Volume 8 No. 4

## PELAKSANAAN PROTOKOL KESEHATAN COVID-19 OLEH PEGAWAI NEGERI SIPIL

(STUDI KASUS TENTANG PENGGUNAAN MASKER OLEH PEGAWAI NEGERI  
SIPIL DILINGKUNGAN KERJA PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT)

**Didih Abidin**

Widyaiswara Ahli Madya BPSDM Provinsi Kalimantan Barat

Korespondensi: [didihabidin@gmail.com](mailto:didihabidin@gmail.com)

### ABSTRAK

Kasus masyarakat yang terkonfirmasi *Coronavirus Disease* atau Covid-19 semakin meningkat termasuk di wilayah Provinsi Kalimantan Barat. Covid-19 ini menyerang siapa saja, tanpa memandang latar belakang sosial, pendidikan, ekonomi, hingga menyerang individu dengan berbagai latar belakang profesi, termasuk Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat untuk dapat meminimalisir bertambahnya penyebaran kasus terkonfirmasi Covid-19 di kalangan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Melalui metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif ditemukan bahwa salah satu sebabnya adalah tidak biasa dalam menerapkan protokol kesehatan, pengawasan yang belum maksimal serta komitmen dari masing-masing Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Yang jelas, bahwa meskipun pandemi Covid-19 ini belum diketahui kapan akan berakhir, namun aktifitas selaku Pegawai Negeri Sipil yang salah satunya adalah berfungsi sebagai pelayan masyarakat, harus tetap berjalan dengan tetap melaksanakan protokol kesehatan.

**Kata kunci:** Covid-19, Pegawai Negeri Sipil, Protokol Kesehatan

### PENDAHULUAN

Sejak dikonfirmasi kasusnya, kasus *Coronavirus Disease* atau Covid-19 di Indonesia pada awal Maret 2020 lalu oleh Pemerintah Indonesia, penambahan pergerakan kasus selanjutnya berlangsung dengan cepat dan semakin meningkat. Data *World Health Organization* atau WHO, sebuah lembaga kesehatan dunia yang berada di bawah naungan PBB, pada tanggal 30 September 2020 telah merilis bahwa telah terkonfirmasi kasus Covid-19 sebanyak 33.441.919 orang, termasuk 1.003.497 orang terkonfirmasi telah meninggal dunia. Di Indonesia sendiri sampai dengan tanggal 30 September 2020, berdasarkan data yang dikeluarkan dari Satuan Tugas Penanganan Covid-19 ditemukan 287.008 orang terkonfirmasi, sedangkan yang meninggal dunia sebanyak 10.740 orang.

Provinsi Kalimantan Barat, sebagai salah satu Provinsi yang ada di Indonesia, dengan luas wilayah sebesar 147.307 Km<sup>2</sup> atau 1.13 kali luas Pulau Jawa, dan termasuk Provinsi terbesar ketiga setelah Provinsi Papua dan Provinsi Kalimantan Tengah, juga mengalami masalah yang sama berkaitan dengan penyebaran kasus Covid-19 ini. Data

dari *Dashboard Covid-19 Kalbar* pada tanggal 30 September 2020 menunjukkan bahwa masyarakat Kalimantan Barat yang terkonfirmasi Covid-19 sebanyak 974 orang, sedangkan yang terkonfirmasi meninggal sebanyak 9 orang. Penderita yang meninggal terdiri dari berbagai macam kalangan pekerjaan, termasuk juga yang berprofesi sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Data tersebut menunjukkan bahwa Covid-19 ini dapat menyerang siapa saja dan membawa dampak yang luar biasa di dalam kehidupan masyarakat. Apalagi terdapat kecenderungan angka yang terkonfirmasi meningkat, sementara obat penangkalnya atau vaksin yang bisa menangkal virus tersebut belum ditemukan. Mengingat masih belum diketahui kapan pandemi Covid-19 ini berakhir maka perlu dilakukan suatu perubahan pola kehidupan di masyarakat untuk tetap dapat bertahan di masa pandemi ini. Suka atau tidak suka perubahan ini harus dilakukan oleh siapapun, termasuk juga para PNS, yang mempunyai fungsi selaku pembuat dan pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta perekat dan pemersatu bangsa. (<https://peraturan.bpk.go.id/Home/>, 2014).

Perubahan pola kehidupan tersebut adalah perubahan perilaku untuk tetap

menjalankan aktivitas normal di masa pandemi dengan menerapkan protokol kesehatan untuk mencegah penularan Covid-19 atau yang dikenal dengan istilah *New Normal*, atau meminjam istilah yang digunakan oleh Bapak Ridwan Kamil yaitu Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB). Adapun esensi dari *New Normal* tersebut adalah menjaga jarak, mencuci tangan memakai sabun, menggunakan masker, menjaga kebersihan ruangan dan tempat dimana kita berada, serta selalu menjaga daya tahan tubuh agar tetap prima.

Berkaitan dengan adaptasi terhadap perubahan tatanan normal baru yang produktif dan aman dari Covid-19, terjadi pula perubahan pada sistem dan mekanisme kerja PNS. Sehubungan dengan hal tersebut, maka Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia atau Menpan RB RI, mengeluarkan Surat Edaran Menpan RB RI, Nomor: 58 Tahun 2020, Tanggal 29 Mei 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru, (KeMenpan RB RI, 2020a), yang kemudian diubah melalui SE Menpan RB RI Nomor : 67 Tahun 2020, tanggal 4 September 2020 tentang Perubahan Atas Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dalam Tatanan Normal Baru. (KeMenpan RB RI, 2020b).

Adapun maksud dibuatnya surat edaran ini agar para PNS memiliki pedoman dalam bekerja berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan untuk beradaptasi dengan tatanan kehidupan normal baru sehingga tetap produktif dan terlindung dari Covid-19. Selain itu surat edaran ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi selaku aparatur negara berjalan dengan efektif dalam mencapai kinerja yang dibuat, tetap melakukan dan menjalankan fungsi pelayanan publik, di samping tetap waspada guna mencegah dan mengendalikan penyebaran Covid-19 sekaligus ikut membantu untuk mengurangi resiko penyebaran agar tidak terjadi kenaikan.

Menindak lanjuti edaran tersebut, Gubernur Kalimantan Barat menerbitkan regulasi yang diharapkan dapat menjadi pedoman bagi para PNS di lingkungan kerja Provinsi Kalimantan Barat berkaitan dengan kinerja aparatur di masa pandemi Covid-19, yang tertuang dalam Surat Edaran Gubernur

Kalimantan Barat Nomor : 065/2419/OR-B, Tanggal 18 September 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Adapun substansi dari surat edaran tersebut adalah bahwa dalam melakukan aktifitas selaku PNS maka PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat wajib memenuhi protokol kesehatan. (PemProv Kalbar, 2020b).

Namun demikian, meskipun himbauan telah dilakukan, regulasi telah ditetapkan, kebijakan juga telah dibuat, tingkat penyebaran Covid-19 di kalangan PNS Provinsi Kalimantan Barat juga semakin bertambah. Berdasarkan data yang terkumpul dari berbagai sumber, untuk bulan Maret 2020 baru ditemukan 1 orang positif namun di bulan September 2020 yang terkonfirmasi positif Covid-19 mencapai jumlah 52 orang.

Berdasarkan paparan tersebut maka timbul pertanyaan apakah di era *New Normal* ini dalam bekerja para PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat sudah mematuhi protokol kesehatan, khususnya dalam penggunaan masker? Tulisan ini berusaha untuk menjawabnya.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai bentuk evaluasi terhadap aktifitas PNS di lingkungan Provinsi Kalimantan Barat berkaitan dengan penggunaan masker, sekaligus juga bisa memberikan masukan kepada pembuat kebijakan berkaitan dengan pengawasan penggunaan masker di kalangan PNS. Di samping itu, kajian ini berfungsi sebagai referensi bagi penulis lain yang mungkin akan mengambil tema yang sama. Penulis tentunya juga berharap hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi institusi tempat bertugas dan dapat menimbulkan kesadaran yang tinggi pada PNS tentang pentingnya penggunaan masker dalam beraktifitas di era *New Normal* ini.

## KAJIAN PUSTAKA

### A. New Normal

Dewasa ini, secara keseluruhan masyarakat Indonesia, termasuk di Provinsi Kalimantan Barat telah memasuki fase baru dalam penanganan Covid-19, yaitu *New Normal* atau Normal Baru. Adapun pengertian *New Normal* bukan berarti kembali

seperti kondisi normal sebelumnya. *New Normal* adalah suatu kondisi di mana masyarakat kembali dapat beraktivitas, bekerja, beribadah seperti biasa, namun dengan desain yang baru. (Taufik & Warsono, 2020). Salah seorang Dosen Politik Universitas Gajah Mada Yogyakarta, Sigit Pamungkas (2020), menyatakan bahwa Normal Baru adalah suatu cara hidup baru atau cara baru dalam menjalankan aktivitas hidup di tengah pandemi Covid-19 yang belum selesai. *Normal Baru* dibutuhkan untuk menyelesaikan masalah kehidupan selama Covid-19.

Normal Baru berhubungan dengan perilaku dan kebiasaan individu/ masyarakat global saat masa pandemik Covid-19. Normal Baru dapat diartikan suatu kondisi dan/ atau kebiasaan sosial masyarakat atau perilaku individu yang muncul setelah Covid-19 selesai. (Habibi, 2020). Dalam tatanan Normal Baru, penyesuaian kerja juga dilakukan untuk mewujudkan budaya kerja yang adaptif dan berintegritas guna meningkatkan kinerja pegawai aparatur sipil negara. Pandemi Covid-19 merupakan suatu kondisi yang membuat birokrasi beradaptasi dengan perubahan dari kebiasaan dalam melayani masyarakat dengan kondisi normal, menjadi ke *New Normal*. Dengan demikian salah satu fokus utama dalam melakukan perubahan birokrasi di masa pandemi Covid-19 menuju *New Normal*, yaitu pada dimensi perubahan sistem kerja, termasuk dalam perilaku atau kebiasaan PNS dalam memberikan pelayanan publik normal, menuju *New Normal*, dimana salah satunya penggunaan masker di lingkungan kerja.

#### B. Kebiasaan

Makna kebiasaan berasal dari kata biasa, yang mengandung arti pengulangan atau sering melakukan walau dalam waktu yang berbeda dan di tempat yang berbeda pula. Kebiasaan yaitu sesuatu yang biasa dikerjakan, tingkah laku yang sering diulang sehingga lama-kelamaan menjadi otomatis dan bersifat menetap. (Nurfirdaus & Risnawati, 2019). Kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan tidak terlepas dari nilai-nilai atau *values*.

Kebiasaan adalah tingkah laku yang cenderung selalu ditampilkan oleh individu dalam menghadapi atau ketika berada dalam keadaan tertentu, dalam kehidupan sehari-hari, yang dilakukan berulang-ulang, sehingga muncul suatu pola tingkah laku baru yang relatif menetap dan otomatis.

#### C. Pengawasan

Pengawasan ini pada dasarnya dilakukan untuk mencegah, memperbaiki kesalahan, meminimalkan penyimpangan, mengurangi ketidaksesuaian, tidak meletakkan penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Basu Swasta: 'Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan, dan awal untuk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti'. (Djadjuli, 2017)

Pengawasan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Konsep pengawasan sebenarnya menunjukkan bagian dari fungsi manajemen, sebagai tahapan terakhir dari fungsi manajemen.

#### D. Komitmen

Kata 'komitmen' merupakan kata serapan dari bahasa Inggris '*commitment*' yang secara etimologis berasal dari bahasa Latin '*committere*', yang artinya untuk menyatukan, menggabungkan, dan mempercayai. Seiring waktu, arti kata '*committere*' berkembang dan mencakup beberapa makna lainnya. Menurut asal katanya tersebut, komitmen dimaknai sebagai suatu sikap setia dan tanggungjawab seseorang atau sekelompok orang terhadap sesuatu, baik itu diri sendiri, orang lain, [organisasi](#), tujuan, maupun hal tertentu lainnya, dan kesediaan untuk terlibat (Maxmanroe.com, 2020).

Sementara itu, *American Heritage Dictionary* (2020), mendefinisikan komitmen sebagai suatu perasaan terikat secara emosional maupun intelektual pada aktivitasnya, yang di dalamnya termasuk hubungan antara individu dengan individu lain, individu dengan kelompok, dan individu dengan organisasi. Gibson, Ivancevich dan Donnely menyatakan bahwa '*organizational commitment is a sense of identification, loyalty involvement expressed by an employee toward the organization or unit of the organization*'. Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit. (Parapak, 2015).

Terkait dengan tulisan ini, penulis membatasi pada teori komitmen organisasi yang diungkapkan oleh Michael Armstrong karena dianggap paling sesuai. Komitmen organisasi menurut Armstrong (2015) dengan indikator sebagai berikut: 1. *a sense of belonging to the organization*; 2. *a sense of excitement in the job*; 3. *a sense of ownership*. Dengan demikian tergambar jelas bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang menggambarkan loyalitas pegawai terhadap organisasinya dan merupakan sebuah proses yang berjalan dalam suatu organisasi.

#### E. Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Sedangkan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sementara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. (<https://peraturan.bpk.go.id/Home/>, 2014)

Dari penjelasan tersebut maka penulis berpendapat bahwa Pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK. PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai secara nasional sedangkan PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian

kualitatif. Penulis berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif penulis sendiri, tanpa adanya rekayasa. Data yang terkumpul juga bersifat kualitatif, dan diambil dari beberapa referensi seperti media cetak, media *online* dan media elektronik. Jika dipandang perlu maka responden diwawancarai melalui telepon.

Responden yang dituju dan terpilih bersifat *purposive sampling*, atau dengan kata lain hanya beberapa orang saja dan terpilih secara acak namun benar-benar menguasai informasi dan permasalahan secara mendalam serta dapat dipercaya menjadi sumber data. Apabila informasi yang diterima sudah dianggap cukup dan mendalam maka proses penggalian informasi dianggap selesai (*point of data saturation*). Metode ini juga mengacu pendapat Huberman (1992:16) yang menyatakan bahwa aktivitas dalam analisa data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas hingga datanya sudah jenuh. (Purwaningsih, 2012).

Karena penelitian ini hasilnya harus dideskripsikan maka proses analisis dan pengambilan kesimpulan penelitian ini dilakukan secara induktif, artinya penarikan kesimpulan dilakukan dari khusus ke umum. Namun demikian hasil kesimpulan tidak bisa bersifat generalis hanya fokus pada rumusan masalah yang diteliti saja.

Data yang telah didapat kemudian dianalisis dengan tahapan: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Mengingat kajian ini adalah penelitian deskripsi, kesimpulan hanya berlaku untuk konteks masalah yang dideskripsikan dan sedang diteliti saja, tidak bisa dilakukan generalisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu kewajiban yang harus dilakukan oleh masyarakat berkaitan dengan penerapan Protokol Kesehatan untuk mencegah penularan Covid-19 di era *New Normal* adalah dengan menggunakan masker dalam setiap aktifitas. Juru bicara Pemerintah untuk Penanganan Virus Corona, Achmad Yurianto dalam suatu konferensi pers, mengatakan bahwa tidak memakai masker menjadi salah

satu faktor utama masih adanya kasus baru penularan Covid-19. (linisiar.id, 2020).

Pengamatan yang dilakukan di lapangan dan berdasarkan data yang dikumpulkan melalui media, baik *online*, cetak maupun elektronik masih ditemukan adanya PNS yang tidak menggunakan masker secara benar selama melaksanakan aktifitasnya. Keengganan menggunakan masker secara benar ini disebabkan beberapa hal diantaranya:

a. Kebiasaan.

Kewajiban memakai masker sebetulnya berkaitan dengan persoalan kebiasaan atau *habit*. Beberapa PNS menyatakan bahwa mereka belum terbiasa menggunakan masker dalam melakukan aktifitas. Bahkan ada yang menyatakan, dengan menggunakan masker agak mengganggu aktifitas yang dilakukan. Alasannya bermacam – macam antara lain susah bernapas, kalau berbicara tidak kedengaran, repot harus dibuka kemudian dipakai lagi, repot mencucinya dan ada juga yang beranggapan ingin beda dengan yang lain. Alasan lain juga dikemukakan oleh salah satu informan yang menyatakan bahwa mereka beranggapan teman sekantor sehat –sehat saja, sudah akrab, jadi tidak perlu pakai masker di ruang kerja. Padahal berada dimana saja sepanjang itu di tempat publik, meskipun bersama teman-teman yang akrab, setiap orang harus tetap memakai masker demi mencegah terjadinya penularan Covid-19.

Kebiasaan atau habit secara sederhana dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang biasa dikerjakan. Arti biasa yang dimaksud adalah menurut apa yang telah dilazimkan. Jadi kebiasaan merupakan pola untuk melakukan tanggapan terhadap situasi tertentu yang dipelajari oleh seorang individu dan dilakukannya secara berulang-ulang untuk hal yang sama (Kemendikbud, 2020). Kebiasaan atau habit juga dapat didefinisikan sebagai sebuah tingkah laku dalam masyarakat yang dilakukan berulang-ulang mengenai suatu hal yang sama, yang dianggap sebagai aturan hidup. (Natapriatna, 2014).

Mengingat penggunaan masker berkaitan dengan kebiasaan para penggunanya maka sudah sewajarnya jika para PNS membiasakan diri untuk selalu menggunakan masker di manapun dia berada dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Apalagi perilaku PNS selalu menjadi sorotan

masyarakat. Hendaknya PNS bisa menjadi panutan dan contoh yang baik bagi masyarakat.

Berbagai usaha telah dilakukan, baik oleh para pimpinan institusi pemerintahan di Kalimantan Barat, para pebisnis, kalangan ormas, tokoh masyarakat, aktifis, komunitas bahkan oleh anggota DPR RI utusan Kalbar, (gesuri.id, 2020), berkaitan dengan kewajiban memakai masker ini. Dari penancangan program Wajib Masker, Gerakan Masal Pakai Masker, Aku Cinta Masker hingga sosialisasi tentang perlunya memakai masker telah dilakukan. Idealnya jangan karena merasa tidak biasa atau tidak nyaman, lalu tidak mau pakai masker. Sesuatu yang sulit, kalau sudah biasa dikerjakan, tidak akan terasa sulit lagi.

b. Pengawasan.

Sebuah kebijakan yang telah diimplementasikan hendaknya perlu dilakukan pengawasan untuk mengetahui apakah kebijakan itu terlaksana dengan baik di masyarakat atau tidak. Dalam teori manajemen, pengawasan merupakan siklus akhir dari sebuah prinsip manajemen selain perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan. Fungsi pengawasan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karena dalam proses pengawasan terdapat mengendalikan pelaksanaan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan. (Nielwaty et al., 2017).

Pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, serta penyelewengan lainnya yang tidak sesuai dengan yang seharusnya. Pengawasan bertujuan untuk mengetahui agar kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. (Djadjuli, 2017).

Berkaitan dengan penggunaan masker di Provinsi Kalimantan Barat, Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat telah mengeluarkan regulasi tentang kewajiban menggunakan masker dalam melaksanakan aktifitas, terutama aktifitas diluar rumah. Regulasi tersebut berupa Peraturan Gubernur Kalimantan Barat atau Pergub Kalbar Nomor: 110 Tahun 2020 tentang

Penerapan Disiplin dan Penegakan Hukum Protokol Kesehatan Sebagai Upaya Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019. (PemProv Kalbar, 2020a)

Aturan ini tidak hanya berlaku bagi tiap individu, pelaku bisnis, pengelola fasilitas umum, tetapi termasuk juga bagi para PNS. Di dalam Pergub Kalbar Nomor: 110 Tahun 2020 ini tidak hanya diatur tentang kewajiban penggunaan masker bagi masyarakat namun juga termasuk sanksi jika tidak menggunakan masker dalam melaksanakan aktifitas terutama di luar rumah.

Pasal 8 ayat 1 dalam Pergub tersebut, menyebutkan bahwa setiap orang diwajibkan mematuhi penerapan protokol kesehatan, antara lain kewajiban menggunakan masker saat berada di luar rumah atau berinteraksi dengan orang lain yang tidak diketahui status kesehatannya. Jika protokol kesehatan ini dilanggar, sanksi pelanggaran yang diterima bagi perorangan yakni berupa teguran lisan atau tertulis, kerja sosial selama 15 menit, denda administratif sebesar Rp. 200.000,- dan dikarantina sampai keluarnya hasil swab PCR (pontianakpost.co.id, 2020). Bagi pelaku usaha, jika melanggar akan dikenakan denda sebesar Rp. 1.000.000,- dan bagi PNS berupa teguran tertulis dan denda administratif. Jika PNS tidak sedang berada dalam tugasnya maka sanksi yang diberikan sama dengan sanksi yang berlaku bagi sanksi perorangan.

Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat melalui Unit Satuan Kerja Polisi Pamong Praja dan instansi terkait telah dilakukan beberapa kali operasi pemantauan terhadap realisasi pelaksanaan Pergub Kalbar Nomor: 110 Tahun 2020 (TribunPontianak.co.id, 2020). Pemantauan dilakukan kepada PNS sebab PNS harus memberikan contoh kepada masyarakat dalam berdisiplin diri dan menerapkan protokol kesehatan guna mencegah dan mengendalikan Covid-19. Meskipun berdasarkan hasil pemantauan yang dilakukan oleh Unit Kerja Satuan Kerja Polisi Pamong Praja dan Instansi terkait masih belum ditemukan pelanggaran yang dilakukan oleh PNS Provinsi Kalimantan Barat, namun kegiatan pengawasan ini perlu dilakukan secara kontinyu.

Selain itu, menurut pengamatan penulis, perlu dilakukan perubahan terhadap teknik pengawasan yang dilakukan. Sebaiknya pemantauan dilakukan secara *silent operation*, karena ada kecenderungan bahwa sebelum kegiatan pengawasan ini dilakukan maka

informasi pemantauan telah beredar di kalangan PNS sehingga PNS telah bersiap-siap. Kegiatan pengawasan ini menurut penulis sangat penting untuk melihat sejauh mana efektifitas dan efisiensi dari kebijakan yang dibuat, juga sekaligus bertujuan untuk mengedukasi masyarakat khususnya para PNS berkaitan dengan penanganan Covid-19 di Provinsi Kalimantan Barat. (Borneonetv.Com, 2020).

### c. Komitmen

Secara umum komitmen adalah suatu keterikatan atau perjanjian untuk melakukan sesuatu. Komitmen adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita, yang akan mendorong rasa percaya diri, dan semangat kerja, menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik. Jika dikaitkan dengan organisasi maka komitmen organisasi merupakan kepercayaan dari individu yang kuat pada organisasi dengan menerima nilai dan tujuan dari organisasi serta berupaya untuk memberikan hasil yang terbaik demi kepentingan organisasi untuk tetap berada dalam organisasi tersebut (Wahyudin et al., 2020).

Hasil penelitian dan pengamatan menemukan bahwa beberapa responden menyatakan bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi serta mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi tersebut. Itulah sebabnya ketika ditanyakan apakah mereka menggunakan masker dalam bekerja, hampir semua menjawab menggunakan. Pernyataan ini didukung dengan hasil pengamatan di lapangan.

Persoalannya adalah masih ada juga rekan kerja mereka yang tidak menggunakan masker tetapi tidak ditegur, baik oleh pimpinan atau atasan langsungnya. Bahkan ada responden yang menyatakan bahwa kadang-kadang atasannya juga dalam bekerja tidak menggunakan masker. Inilah akhirnya yang kemudian menurunkan semangat beberapa PNS untuk menggunakan masker dalam bekerja. Padahal secara umum sudah diketahui bahwa salah satu penularan Covid-19 adalah melalui udara sehingga rentan bagi orang yang tidak menggunakan masker.

Melihat kasus tersebut juga semestinya pimpinan atau atasan langsung tanggap, terhadap para stafnya yang tidak menggunakan masker. Komitmen ini seyogyanya jangan hanya sekedar diarahkan pada level bawahan

saja tetapi juga pada level pimpinan. Jika kedua unsur organisasi sudah sejalan maka secara tidak langsung akan membuat adanya ketertarikan atau kegairahan terhadap pekerjaan.

Harus ada komitmen dari semua pihak di lingkungan kerja PNS untuk melakukan perubahan, baik pada tingkat staf, pelaksana, pejabat fungsional maupun pejabat struktural. Tanpa ada komitmen yang tinggi mustahil semua akan berjalan dengan baik, yang ada hanya retorika belaka tanpa realisasi tindakan yang nyata.

Hal yang harus dipahami bahwa kadang-kadang komitmen mudah diucapkan, namun sangat sukar untuk dilaksanakan. Sudah saatnya PNS untuk selalu berkomitmen, karena dengan komitmen seseorang mempunyai keteguhan mampu bertahan dan tidak mudah goyah. Komitmen merupakan ikatan terhadap suatu tindakan tertentu. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*.

## KESIMPULAN

Dalam kondisi bagaimanapun, birokrasi harus tetap menjadi garda terdepan untuk bergerak eksis di era New Normal di masa pandemi Covid-19 ini. Salah satu cara agar tetap eksis adalah memberikan perubahan dalam birokrasi pelayanan publik antara lain dari dimensi sistem kerja baru. Harus ada perubahan model pelayanan ke new normal, dengan esensi tetap beraktifitas, namun tetap melaksanakan protokol kesehatan seperti menggunakan masker dengan benar dalam bekerja, cuci tangan dan jaga jarak. Penyelenggaraan pemerintahan harus responsif, pemerintah harus cepat memberikan respon terhadap tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta adaptif yaitu mengerti kebutuhan rakyatnya secara progresif.

Kajian menemukan bahwa terdapat beberapa kendala di mana PNS sebagai penggerak birokrasi masih kurang tanggap dalam menjaga kesehatan dan keselamatan para PNS itu sendiri, yang justru menjadi prioritas utama yang harus diperhatikan dalam kondisi Covid-19. Oleh karena itu, wajib diberikan sanksi yang tegas dan keras jika ada PNS yang melanggar Protokol Kesehatan dalam bekerja, agar rantai penyebaran Covid-19 segera berakhir. Membangun PNS yang cerdas, untuk

Indonesia unggul menyongsong birokrasi berkelas dunia 2020-2024.

## DAFTAR PUSTAKA

- Borneonetv.Com. (2020). Sekda Kalbar : Sanksi Pergub Kalbar Nomor 110 Tahun 2020 Bertujuan untuk Mengedukasi Masyarakat. <https://borneonetv.com/2020/09/03/sekda-kalbar-sanksi-pergub-kalbar-nomor-110-tahun-2020-bertujuan-untuk-mengedukasi-masyarakat/>
- Djadjuli, R. D. (2017). Pelaksanaan Pengawasan Oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara : Dinamika*, 4(4), 565–573. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/view/879/790>
- Gesuri.id. (2020). Cornelis Kampanyekan Disiplin Pakai Masker di Kalbar. <https://www.gesuri.id/pemerintahan/cornelis-kampanyekan-disiplin-pakai-masker-di-kalbar-b1YS5ZvEJ/>
- Habibi, A. (2020). Normal Baru Pasca Covid-19: *Buletin Hukum & Keadilan*, 4(1), 197–204.
- <https://peraturan.bpk.go.id/Home/>. (2014). *UU ASN No. 5 tahun 2014*. 1–105.
- Kemendikbud. (2020). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. <https://kbbi.web.id/biasa>
- KeMenpan RB RI. (2020a). SE MenPANRB No. 58 Tahun 2020 ttg Sistem Kerja Pegawai ASN di New Normal.
- KeMenpan RB RI. (2020b). SE MenPANRB No. 67 Tahun 2020 ttg Perubahan SE MenPANRB No. 58 Tahun 2020.
- linisiar.id. (2020). Gugus Tugas : Malas Pakai Masker, Penyebab Utama Kasus Baru Corona di Indonesia. Termasuk di Sulsel? <https://linisiar.id/gugus-tugas-malas-pakai-masker-penyebab-utama-kasus-baru-corona-di-indonesia-termasuk-di-sulsel/>
- Maxmanroe.com. (2020). Arti Komitmen : Memahami Apa Itu Komitmen, Ciri-Ciri, dan Contoh Komitmen. <https://www.maxmanroe.com/vid/sosial/arti-komitmen.html>
- Natapriatna, U. (2014). Kebiasaan Atasan Langsung Sebagai Pembentuk Karakter

- Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Lingkar Widyaiswara*, 1(4), 5–9.
- Nielwaty, E., Prihati, & Zuhdi, S. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 10(1), 1–6.  
<https://doi.org/10.31849/nia.v10i1.1882>
- Nurfirdaus, N., & Risnawati. (2019). Studi Tentang Pembentukan Kebiasaan dan Perilaku Sosial Siswa (Studi Kasus di SDN 1 Windujanten). *Jurnal Lensa Pendas*, 4(1), 36–46.
- Parapak, M. (2015). Pengaruh Rekrutmen, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Kabupaten Manokwari. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNJ*, 6(2), 1178–1186.  
<https://doi.org/10.21009/jmp.06209>
- PemProv Kalbar. (2020a). Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 110 Tahun 2020 tentang Penerapan Disiplin dan Penegakan Hukum Protokol Kesehatan Sebagai Upaya Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019.
- PemProv Kalbar. (2020b). Surat Edaran Gubernur Kalimantan Barat No. 065/2419/OR-B ttg Penyesuaian Sistem Kerja ASN Dalam Tatanan Normal Baru Di Lingkungan Pemprov Kalbar.
- Pontianakpost.co.id. (2020). Pergub Covid-19 Disahkan, Tak Pakai Masker Kena Denda Rp200 Ribu.  
<https://pontianakpost.co.id/pergub-covid-19-disahkan-tak-pakai-masker-kena-denda-rp200-ribu/>
- Purwaningsih, S. (2012). Model Pengelolaan Administrasi Sekolah Berbasis Sim Paket Aplikasi Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan Pendidikan. *Journal of Economic Education*, 1(1).
- Taufik, & Warsono, H. (2020). Birokrasi Baru Untuk New Normal: Tinjauan Model Perubahan Birokrasi Dalam Pelayanan Publik di Era Covid-19. *Dialogue Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(1), 1–18.
- TribunPontianak.co.id. (2020). Satpol PP Gelar Operasi Implementasi Pergub Nomor 110 Tahun 2020 di Lingkungan Pemprov Kalbar.  
<https://pontianak.tribunnews.com/2020/09/04/satpol-pp-gelar-operasi-implementasi-pergub-nomor-110-tahun-2020-di-lingkungan-pemprov-kalbar>
- Wahyudin, I., Afgani Dahlan, J., & Mulyadi, E. (2020). Hubungan Antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara. *Perspektif : Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(1), 21–40.

## PENGARUH SIKAP DAN MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA *ONLINE GROUP DISCUSSION* PUSDIKLAT BMKG

Kadnan<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Widyaiswara Madya/Pusdiklat/BMKG

Korespondensi: [kadnan.bmkg@gmail.com](mailto:kadnan.bmkg@gmail.com)

### ABSTRAK

*Online Group Discussion (OGD) menjadi tumpuan capaian peningkatan kompetensi dalam renstra Pusdiklat BMKG. Kajian ini dilakukan untuk mengukur kinerja OGD dalam rangka evaluasi dan strategi peningkatan kompetensi menuju BMKG berkelas dunia sesuai percepatan rencana induk BMKG tahun 2024. Pengukuran pengaruh sikap dan motivasi pegawai terhadap kinerja OGD telah dilakukan pada 100 responden beberapa UPT BMKG yang terpilih berdasarkan pemilihan sampel dengan metode SRS pada populasi seluruh pegawai UPT BMKG Indonesia. Pengaruh sikap terhadap kinerja OGD melalui uji F dan uji-t diperoleh p-value <  $\alpha$  (5%) dengan persentase pengaruh 25,2%. Sedangkan motivasi terhadap kinerja OGD juga diperoleh p-value <  $\alpha$  (5%) dengan presentase pengaruh 36,4%. Secara bersama-sama sikap dan motivasi berpengaruh langsung dan signifikan dengan presentase 43,4% dengan p-value <  $\alpha$  (5%). Pengukuran pengaruh variable melalui uji F dan uji-t pada level kepercayaan 5% menunjukkan model regresi yang diperoleh  $Y = 6.203 + 0.338X_1 + 0.763X_2$  memiliki goodness of fit yang baik, artinya variable  $X_1$  sikap dan variable  $X_2$  motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variable Y kinerja OGD sehingga sikap dan motivasi dapat menjadi acuan dalam peningkatan kinerja OGD pusdiklat BMKG.*

**Kata kunci:** Kompetensi, Sikap, Motivasi, kinerja

### PENDAHULUAN

Kondisi geografis dan keterbatasan biaya menjadi masalah dalam pelatihan klasikal. Kegiatan pengembangan kompetensi berbasis online (peraturan LAN No.8 Tahun 2018 tentang E-Learning) menjadi solusi yang sangat efektif dan efisien dalam konteks pelatihan. Kegiatan *Online Group Discussion (OGD)* rutin dilakukan oleh Pusdiklat BMKG, minimal 24 kegiatan setahun dengan berbagai macam tema yang menjadi kebutuhan dan isu aktual yang berkembang. Saat ini, OGD menjadi tumpuan target/ capaian peningkatan kompetensi dalam renstra manakala capaian diklat klasikal tidak memadai dengan berbagai alasan. Data 3 tahun terakhir menunjukkan peningkatan jumlah pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi yang cukup signifikan. Tahun 2018 jumlah pegawai yang mengikuti OGD adalah 4.471 dari 4.653 pegawai BMKG, jumlah tersebut adalah 2 kali lipat dari data tahun 2017 sebanyak 2.538 pegawai. Target renstra pusdiklat BMKG tahun

2018 jumlah pegawai yang terdidik dan terlatih melalui kegiatan diklat klasikal, diklat *online*, dan OGD sebanyak 1.800 pegawai dengan realisasi sebanyak 5.626 pegawai atau naik menjadi 3 kali lipat dengan jumlah jam pelajaran/orang/tahun adalah 42,5 jam pelajaran (JP) atau telah melampaui angka yang diamanatkan dalam UU sebanyak 20 jam pelajaran/orang/tahun.

Penelitian pengukuran kinerja OGD dalam konteks ini sangat penting dan mendesak untuk dilakukan, bagaimana menumbuhkan sikap dan motivasi yang tepat, sehingga kinerja kegiatan pengembangan kompetensi berbasis *online* dapat berjalan dengan baik. Kedepan, model pelatihan/seminar/diskusi/sosialisasi yang diselenggarakan secara *online* diharapkan menjadi tren baru dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada era revolusi industri 4.0. Hasil penelitian juga dapat dimanfaatkan oleh pimpinan dan lembaga untuk pengambilan keputusan dan strategi peningkatan kompetensi menuju BMKG berkelas dunia sesuai dengan percepatan

rencana induk BMKG tahun 2024 BMKG berkelas dunia.

Tabel 1. Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi di Pusdiklat BMKG

No	Kegiatan Pengembangan Kompetensi	Jumlah Pegawai Mengikuti Pengembangan Kompetensi		
		2016	2017	2018
1	Diklat Klasikal	985	600	709
2	Diklat Online	-	-	446
3	Online Group Discussion (OGD)	1.920	2.538	4.471
	Total	2.905	3.138	5.626

## KAJIAN PUSTAKA

Subagio telah melakukan penelitian pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai/karyawan di PT. Ithaca Resources dan

memperoleh kesimpulan bahwa sikap kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja karyawan (Subagio, 2015). Karyawan yang memiliki sikap kerja tinggi akan memiliki kemampuan kinerja karyawan secara rasional tinggi pula, sebaliknya pegawai yang memiliki sikap kerja negatif maka kinerja karyawan secara rasional rendah. Sembiring juga melakukan pengukuran sikap kerja terhadap kinerja dosen Yayasan Perguruan Nasional Medicom Medan dan menemukan pengaruh positif sangat kuat antara sikap kerja dengan kinerja dengan koefisien korelasi ( $R = 0,97$ ) (Sembiring, 2018).

Marifah (2005) melakukan penelitian untuk mengukur motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dan menemukan bahwa disiplin dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Sembiring (2018) mengatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian yang dilakukan di Yayasan Perguruan Nasional Medicom Medan diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 2,699 dan t-tabel sebesar 1,670 sehingga hipotesis yang

menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja dosen terbukti kebenarannya.

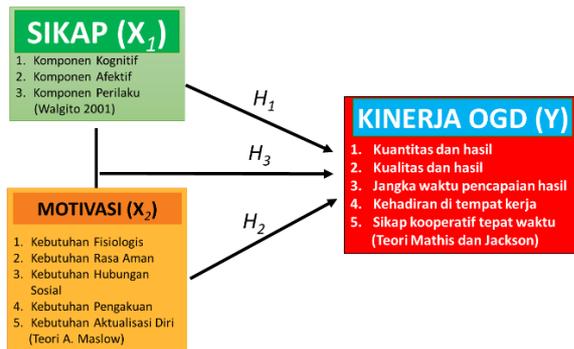
Secara bersama-sama variabel motivasi dan sikap kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai jika metode analisis yang digunakan adalah regresi linear. Variabel sikap kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Sembiring, 2018).

## METODE

Analisis regresi linear sederhana dan berganda digunakan sebagai metode analisis pada penelitian ini, dengan tujuan mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat prediksi perkiraan nilai variabel bebas atas variabel terikat. Uji Kecocokan Model juga dilakukan untuk menguji kesesuaian model teoritik dengan data empiris. Baik buruknya, *Goodness of Fit*, dari model tergantung dari jumlah indikator per konstruk (minimal direkomendasikan  $> 3$  indikator per konstruk) dan jumlah sampel untuk estimasi parameter model (Latan, 2013).

Kerangka berfikir penelitian digambarkan pada gambar 1. Pegawai di UPT yang memiliki sikap yang positif akan berdampak pada kinerja OGD secara baik. Begitupun pemberian motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai di UPT akan meningkatkan keaktifan pegawai dalam mengikuti kegiatan OGD. Secara bersama-sama kinerja OGD pegawai akan meningkat dengan sikap positif dan pemberian motivasi.

Ada pun faktor-faktor eksternal yang turut menentukan kinerja OGD antara lain adalah ketersediaan sarana dan prasarana, jaringan internet yang memadai. Penelitian ini dibatasi hanya pada sikap dan motivasi karena aspek sikap dan motivasi diduga menjadi faktor yang paling utama terhadap keberhasilan kegiatan OGD.



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

Lebih lanjut, untuk keterangan hipotesa (H) dalam Gambar 1. dijelaskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Sikap UPT berpengaruh secara langsung terhadap kinerja *Online Group Discussion*.

H<sub>2</sub>: Motivasi UPT berpengaruh secara langsung terhadap kinerja *Online Group Discussion*

H<sub>3</sub>: Sikap dan motivasi UPT secara bersamaan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja *Online Group Discussion*.

Untuk X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> adalah variabel bebas, yaitu sikap dan motivasi, sedangkan Y adalah variabel terikat yaitu kinerja OGD.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Online

Pengaruh variabel sikap secara individu terhadap kinerja OGD ditunjukkan melalui persamaan berikut:

$$Y = 16.414 + 0.579 X_1 \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan, Y= Kinerja OGD, X<sub>1</sub>= Sikap.

Untuk menguji signifikansi model sikap terhadap kinerja maka dilakukan uji model dengan menggunakan uji-F atau dikenal dengan Anova. Hasil dari uji model menunjukkan bahwa *p-value* < α (5%), yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan dimana sikap dapat memberikan dugaan terhadap kinerja.

Selanjutnya dilakukan uji-t untuk mengetahui signifikansi konstanta dan koefisien model regresi pada persamaan 1. Hasil perhitungan uji-t dengan tingkat kepercayaan 5% secara lengkap disajikan pada tabel. IV.2. P-value yang diperoleh < α (5%), artinya variabel sikap berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja OGD. Sedangkan koefisien determinasi yang diperoleh dari analisis yang telah dilakukan adalah R<sup>2</sup> 0.252, artinya pengaruh variabel sikap terhadap kinerja OGD adalah sebesar 25.2%.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Online

Pada analisis variabel motivasi secara terpisah dari variabel sikap, kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja ODG R<sup>2</sup> adalah 36.4%. Pengaruh ini lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel sikap. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja ditunjukkan melalui persamaan 2 berikut:

$$Y = 9.927 + 0.969 X_2 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan, Y= Kinerja OGD, X<sub>2</sub>= Motivasi.

Hasil uji F melalui analisis Anova pada tingkat kepercayaan 5% menghasilkan p-value < α (5%), hal ini menunjukkan bahwa model memiliki *goodness of fit* yang sangat baik dimana motivasi dapat menjadi variabel dalam menentukan kinerja OGD. Melalui uji-t seb, p-value juga memiliki nilai < α (5%), artinya motivasi secara langsung berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja OGD.

### Pengaruh Sikap dan Motivasi terhadap Kinerja Online

Pengaruh variabel sikap dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja OGD ditunjukkan pada model persamaan 3 berikut:

$$Y = 6.203 + 0.338X_1 + 0.763X_2 \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan, Y= Kinerja OGD, X<sub>1</sub>= Sikap, X<sub>2</sub>=Motivasi.

Tabel 2.

	df	SS	MS	F	P-value
Regression	2	462,1506289	231,0753	38,29907	4,47399E-13
Residual	100	603,3445167	6,033445		
Total	102	1065,495146			

Tabel 3. Hasil Analisis uji t

	df	SS	MS	F	P-value
Regression	2	462,1506289	231,0753	38,29907	4,47399E-13
Residual	100	603,3445167	6,033445		
Total	102	1065,495146			

Hasil Analisis uji F dan uji-t ditunjukkan pada tabel 1 dan 2. Pada uji F dengan tingkat kepercayaan 5% menghasilkan p-value <  $\alpha$  (5%), artinya model regresi pada persamaan 3 memiliki goodness of fit yang sangat baik, dengan kata lain, sikap dan motivasi dapat menjadi variabel untuk menduga kinerja OGD.

## KESIMPULAN

1. Pengaruh sikap terhadap kinerja OGD melalui uji F dan uji-t pada level kepercayaan 5% diperoleh masing-masing p-value <  $\alpha$  (5%), artinya model sudah memiliki goodness of fit yang sangat baik dan variabel sikap berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja OGD dengan persentase pengaruh 25,2%.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja OGD melalui uji F dan uji-t pada level kepercayaan 5% juga dilakukan dengan masing-masing menghasilkan p-value <  $\alpha$  (5%), artinya model memiliki goodness of fit yang baik dan variabel motivasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja OGD dengan persentase pengaruh 36,4%.

Sedangkan untuk uji-t pada tingkat kepercayaan 5%, masing-masing variabel baik sikap ataupun motivasi memiliki p-value <  $\alpha$  (5%) artinya variabel sikap dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh langsung dan signifikan pada kinerja OGD. Nilai koefisien determinasi,  $R^2$ , dari perhitungan adalah 0,433. Angka ini memperkuat hasil dari uji F dan uji-t yang menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat sebesar 43,3%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Dari model regresi juga diperoleh bahwa persentase pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja OGD lebih besar/dominan dibandingkan dengan variabel sikap.

3. Melalui uji model menggunakan uji F pengaruh sikap dan motivasi terhadap kinerja OGD pada level kepercayaan 5% diperoleh p-value <  $\alpha$  (5%), artinya model memiliki goodness of fit yang tinggi, sedangkan pada uji-t p-value <  $\alpha$  (5%), nilai ini menunjukkan sekali lagi bahwa variabel sikap dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja OGD dengan persentase pengaruh 43,4%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Latan, H. (2013). *Model Persamaan Struktural Teori dan Implementasi AMOS*. Bandung: Alfabeta.
- Makmun, A. S. (2013). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Rosda Karya Remaja.

- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sembiring, D. b. (2018). Pengaruh Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Yayasan Perguruan Nasional Medicom. *Jurnal Teknik Informatika Unika St. Thomas (JTIUST)*.
- Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado.
- Subagio, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*, 101-120.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. (2004). Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. *PT. Raja Grafindo Persada*.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

## TRANSFORMASI BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA BERBASIS *GREEN PRODUCTIVITY* DI ERA NEW NORMAL

Nora Ekaliana Hanafie<sup>1)</sup>, Evy Khuriyana<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Widyaiswara Ahli Utama Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

<sup>2)</sup> Widyaiswara Ahli Pertama Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

Korespondensi: [nora.ekaliana17@gmail.com](mailto:nora.ekaliana17@gmail.com)

### ABSTRAK

Fenomena Pandemi Covid-19 adalah krisis global yang menjadi momentum terjadinya transformasi di berbagai bidang termasuk transformasi budaya kerja. Aparatur Sipil Negara yang salah satu fungsinya sebagai pelayan publik. Stigma budaya kerja yang negatif dari masyarakat menjadi sebuah tantangan bagi Aparatur Sipil Negara untuk mengubah stigma tersebut melalui pelayanan prima (cepat, murah dan berkualitas). Hal ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Di era *new normal* ini seiring dengan kebijakan Pemerintah adanya *social distancing* dan *physical distancing* telah memaksa transformasi pelayanan masyarakat dari semula berinteraksi langsung, sekarang berubah ke sistem *on line*. Adaptasi terhadap Teknologi, Informasi dan Komunikasi menjadi sebuah bentuk transformasi dalam budaya kerja yang pada dasarnya memberikan nilai tambah, yaitu sebagai *tools* peningkatan produktivitas yang ramah lingkungan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan sejauh mana penerapan transformasi budaya kerja Aparatur Sipil Negara yang produktif dan pro terhadap lingkungan dengan kata lain berbasis *Green Productivity*. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan analisis deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui data primer hasil kuisioner kepada sejumlah Aparatur Sipil Negara di beberapa Kementerian/ Lembaga. Analisis data dilakukan dengan reduksi data, membandingkan dengan literatur dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 90.9% Aparatur Sipil Negara familiar dengan konsep *Green Productivity*, artinya Aparatur Sipil Negara sebenarnya sudah mengetahui tentang konsep peduli lingkungan. Fokus penelitian terkait penggunaan kertas di tempat kerja. Perubahan signifikan terjadi dimana sebelum terjadi pandemi, sebanyak 63.6% ASN sangat sering menggunakan kertas, namun setelah pandemi turun menjadi 27.3%, hampir semua beralih dari *hard copy* menjadi dokumen digital atau *paperless*. Pengurangan penggunaan kertas ini setidaknya telah menyelamatkan lingkungan yakni melindungi hutan sebagai penyeimbang alam. Memanfaatkan momentum *new normal*, *paperless* dapat dikomendasikan menjadi salah satu tolok ukur performa Aparatur Sipil Negara untuk menghemat anggaran yang tetap mengedepankan peningkatan produktivitas hijau atau *green productivity*.

**Kata kunci:** *Transformasi, Aparatur Sipil Negara, Green Productivity, Era New Normal*

### PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 telah mempengaruhi perubahan seluruh aspek kehidupan dan seluruh sektor baik Pemerintah maupun swasta. Di sektor Pemerintah berimbas pada tatanan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Kebijakan Pemerintah tentang Sistem Kerja Pegawai ASN dalam Tatanan Normal Baru, mengatur penerapan sistem kerja *work form home* (WFH) merupakan salah satu upaya menekan berkembangnya Pandemi Covid-19. Namun demikian, ASN sebagai pelayan publik dituntut melakukan penyesuaian yang lebih adaptif melalui pemanfaatan teknologi agar tetap dapat menciptakan pelayanan yang optimal, efisien, efektif dan bermutu.

Perubahan tatanan kerja, berdampak pada perubahan perilaku atau budaya kerja ASN. Stigma yang selama ini melekat adalah boros, lambat, tidak produktif, dengan perubahan sistem kerja baru maka saat ini menjadi momentum menunjukkan bahwa stigma tersebut tidak benar. Penerapan WFH sudah tentu akan membuat sistem kerja yang lebih efektif dan efisiensi, yang berdampak signifikan pada sumber daya antara lain: *office supply*, energi (listrik dan air) dan pengurangan sampah. Kondisi ini menciptakan kantor yang lebih hijau.

*Asian Productivity Organization* (APO) mengembangkan konsep *Green Productivity* (GP) yaitu suatu metodologi untuk menggerakkan peningkatan produktivitas suatu organisasi, dengan biaya, waktu dan tenaga yang efisien, efektif, berkualitas dan terus

melakukan perbaikan yang berkesinambungan (*continuous improvement*) berbasis Kaizen, dengan kata lain memanfaatkan input sesedikit mungkin, tanpa merusak lingkungan – *doing better with less*.

Mengacu pada konsep tersebut, momentum pandemic covid19 ini dapat menjadi *starting point* bagi ASN untuk membangun budaya kerja yang mengedepankan prinsip *green productivity*.

## KAJIAN PUSTAKA

Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Transformasi budaya kerja berarti mengubah pola perilaku yang sudah ada dengan berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku baru agar tercipta suatu pola perilaku yang lebih baik.

Pengertian budaya kerja menurut (Nawawi, 2004) adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Adapun manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik :

1. Meningkatkan jiwa gotong royong
2. Meningkatkan kebersamaan
3. Saling terbuka satu sama lain
4. Meningkatkan jiwa kekeluargaan
5. Meningkatkan rasa kekeluargaan
6. Membangun komunikasi yang lebih baik
7. Meningkatkan produktivitas kerja
8. Tanggap dengan perkembangan dunia luar,

Isu lingkungan menjadi isu yang mengemuka saat ini dimana hampir seluruh

jenis sumberdaya alam dan komponen lingkungan hidup di Indonesia cenderung mengalami penurunan kualitas dan kuantitasnya. Oleh karena itu, salah satu arah pembangunan diarahkan untuk mencetak sumberdaya manusia yang berkualitas, yang mampu berperan sebagai penggerak bagi penerapan konsep pembangunan berkelanjutan ramah lingkungan.

Dalam tulisan dari EcoLean Consultancy dinyatakan, '*Green Productivity is a strategy for simultaneously enhancing productivity and environmental performance for overall socio-economic development that leads to sustained improvement in the quality human life*'. Selanjutnya *Green Productivity* dapat didefinisikan sebagai upaya peningkatan produktivitas yang pada saat bersamaan berupaya menurunkan dampak negatif terhadap lingkungan,

Dalam rangka mengurangi laju kenaikan angka positif Covid-19, MENPANRB mengeluarkan kebijakan sistem kerja WFH bagi ASN. Hal ini menjadi sebuah peluang dalam rangka menghidupkan budaya kerja baru bagi ASN dimana dengan sistem kerja ini tetap memberikan pelayanan maksimal dengan memanfaatkan teknologi yang berpihak pada lingkungan.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif memberikan gambaran yang jelas tentang fokus penelitian. Fokus penelitian akan membatasi studi, sehingga penentuan penelitian menjadi layak dan penentuan fokus yang tepat akan mempermudah penyaringan informasi yang masuk.

Ketajaman analisis penelitian dapat di pengaruhi oleh kemampuan kita dalam penentuan fokus penelitian yang tepat. (Moleong, 2000). Fokus penelitian ini pada sejauh mana ASN familiar tentang *Green Productivity* dan penggunaan kertas ketika bekerja pada masa sebelum pandemi dan

setelah pandemi. Pendekatan kualitatif menurut pendapat Bodgan & Taylor dalam (Prastowo, 2012) mengartikan dan memahami metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Data diperoleh dari data primer hasil kuisisioner kepada responden, dimana responden adalah ASN di beberapa Kementerian/Lembaga yang diambil secara acak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan untuk mengetahui perubahan budaya kerja ASN selama pandemi ini terkait penggunaan kertas. Kuisisioner yang dibuat memuat tiga pertanyaan mendasar, yaitu tentang sejauh mana ASN sudah mengetahui dan familier terhadap *green productivity*, frekuensi penggunaan kertas sebelum dan setelah pandemi. Hasil kuisisioner disajikan pada Gambar 1. berikut ini:



Gambar 1. Respon Responden Tentang *Green Productivity*

Dari grafik pertama pertanyaan tentang “apakah familier dengan *green productivity*?”. Sebanyak 90.9% responden menjawab sudah familier dengan *green productivity* dan sebanyak 9.15% responden menjawab belum familier. Hal ini menunjukkan bahwa sudah ada bekal informasi dan pengetahuan yang dimiliki oleh ASN terkait *green productivity*. Langkah berikutnya adalah dengan melakukan perubahan pembiasaan perilaku yang mencerminkan perilaku berpihak pada lingkungan.

Pertanyaan kedua dan ketiga terkait penggunaan kertas untuk keperluan pekerjaan. Pertanyaan diajukan untuk mengetahui frekuensi penggunaan kertas sebelum dan setelah pandemi. Diagram pertanyaan dan kedua digambarkan pada Gambar 2. berikut ini:



Gambar 2. Respon Penggunaan Kertas Sebelum dan Setelah Pandemi

Dari Gambar 2. dapat disimpulkan penggunaan kertas sebelum pandemi mencapai 63.6% sedangkan setelah pandemi turun signifikan menjadi 27.3%. Hal ini dikarenakan himbuan terkait penanganan pandemi yakni *physical distancing* yang menyebabkan pekerjaan dilakukan dari rumah.

Sejalan dengan *social campaign* “*go green*” yang dilakukan oleh semua komponen termasuk oleh instansi Pemerintah, aktualisasi yang paling mudah dilakukan adalah penghematan penggunaan kertas. Kegiatan ini memberikan kontribusi tidak hanya pada penghematan anggaran, namun juga berkontribusi menjaga bumi agar tetap hijau. Sebagaimana diketahui, bahwa bahan baku utama kertas adalah kayu/pohon. Untuk dapat diolah menjadi kertas diperlukan pohon dengan usia 5-10 tahun. Setiap hari kertas diproduksi dan digunakan, sementara penanaman pohon belum tentu setiap hari dilakukan, belum lagi jangka waktu penanaman sampai dengan tanaman siap untuk ditebang memakan waktu puluhan tahun.

Indonesia memproduksi sekitar 5.7 juta ton sampah kertas per tahun dan pertumbuhan dokumen kerja meningkat 25% per tahun. Seiring dengan pertambahan penduduk dan

semakin kompleksnya jenis kebutuhan hidup manusia tentunya kebutuhan terhadap kertas juga akan semakin meningkat sementara jumlah lahan yang dapat ditanami pohon semakin berkurang. Kondisi tersebut perlu disikapi dengan tindakan-tindakan yang nyata, antara lain dengan penghematan dan penggunaan kertas secara bijak atau bisa juga dengan memanfaatkan kertas bekas untuk produk-produk yang bermanfaat yang secara tidak langsung juga turut mengurangi penebangan pohon. "Apabila dapat mengolah ulang 1 ton kertas, berarti dapat menghemat 7000 galon air, menyelamatkan 20 pohon, mencegah polusi udara, juga menghemat pemakaian energi listrik rumahan selama 6 bulan," ([www.goinggreentoday.com](http://www.goinggreentoday.com).)

Teknologi menjadi salah satu solusi terbaik untuk tetap menyelesaikan urusan administrasi perkantoran. Di era digital ini dimana *Internet of Things* sudah menjadi budaya tidak hanya sebatas menjadi kebutuhan semata. Di Indonesia, tercatat 175.4 juta pengguna internet aktif atau sebesar 64%. Hal ini menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi ASN untuk segera beradaptasi dan berinovasi dalam pelayanan publik yang ramah, baik ramah terhadap masyarakatnya, juga ramah lingkungan.

## KESIMPULAN

Konsep *green productivity* di kalangan Aparatur Sipil Negara pada dasarnya sudah dikenal, dimana hasil kuisioner yang diberikan kepada responden di beberapa Kementerian dan Lembaga secara acak sebanyak 90.9% sudah familier terhadap *green productivity*, hanya sebanyak 9.1% yang belum familier. Ini merupakan modal awal untuk melakukan transformasi budaya kerja di lingkungan ASN. Sistem kerja WFH saat ini dapat menjadi

*starting point* untuk melakukan perubahan atau transformasi budaya kerja yang peduli terhadap lingkungan.

Fokus penelitian pada penggunaan kertas dalam bekerja. Hasil survei menunjukkan perubahan yang cukup signifikan terhadap penggunaan kertas pada masa sebelum dan setelah pandemi. Penggunaan kertas sebelum pandemi mencapai 63.6%, dan menurun menjadi 27.3% setelah pandemi. Perubahan tersebut dialihkan dengan penggunaan teknologi internet, sehingga dokumen yang biasanya berupa hard copy atau dicetak berubah ke digital atau *paperless*. Hal ini menunjukkan bagaimana perubahan budaya kerja tetap mengedepankan produktivitas dan juga peduli terhadap lingkungan. Rekomendasi ke depannya, digitalisasi atau *paperless* menjadi salah satu tolok ukur performa ASN dalam penghematan anggaran dan upaya peningkatan produktivitas berbasis *green productivity*.

## DAFTAR PUSTAKA

- <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/berita/baca/54/Dukung-Go-Green-denganHemat-Penggunaan-Kertas.html>
- Moleong, (2000). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prastowo, A. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif (Dalam Perspektif Rancangan Penelitian)*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

## PERAN SERTA FASILITATOR DALAM PELATIHAN *VIRTUAL LEARNING* MENJADI KEBIASAAN BARU DI ERA AKB PUSDIKLAT BMKG

Nurahmini<sup>1)\*</sup>,

<sup>1)</sup> Widyaiswara Ahli Muda/ Pusdiklat BMKG

\*nurahminibmg@gmail.com

### ABSTRAK

Perkembangan dunia pendidikan semakin dinamis, terlihat dari semakin beragamnya metode yang digunakan, dan pemanfaatan berbagai media yang berguna untuk meningkatkan kualitas hasil pembelajaran. Hal ini seiring dengan dukungan kemajuan teknologi yang pesat. Bentuk perkembangan ini dimanfaatkan dalam kegiatan *e-learning*. Keberhasilan pelaksanaan pelatihan antara lain ditentukan oleh keberadaan fasilitator. Fasilitator diupayakan memiliki peran memfasilitasi pembelajaran yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan peserta pelatihan. Penelitian ini dilakukan di Pusdiklat BMKG, dengan tujuan untuk mengetahui peran serta fasilitator dalam pembelajaran Virtual Learning. Jumlah responden 30 orang. Penelitian mencakup "*Synchronous learning*" sebagai suatu metode pembelajaran yang sangat interaktif secara *online* menggunakan *web-based platform*. Pembelajaran dipimpin oleh fasilitator, dengan peserta pelatihan berada pada lokasi yang berbeda secara geografis. Faktor-faktor yang mempengaruhi peran fasilitator adalah keterlibatan fasilitator dalam persiapan (*Preparation*), penyampaian materi (*Deliver the Class*), proses belajar (*Spirit the class*), motivasi dan lingkungan kerja (*Daily at Work*).

**Kata kunci:** Peran Serta Fasilitator, *Virtual Learning*, Era Adaptasi Kebiasaan Baru

### PENDAHULUAN

Dunia pendidikan dan pembelajaran tengah menjadi topik perbincangan dan perdebatan dalam menghadapi *new normal*. *New normal* atau adaptasi kebiasaan baru (AKB) merupakan istilah yang digunakan dalam berbagai keadaan dan kondisi lain untuk menyiratkan bahwa sesuatu yang tidak biasa atau belum pernah terjadi dan dilakukan sebelumnya telah menjadi biasa. Mengingat pandemi COVID-19 masih melanda Indonesia hingga saat ini, maka pemerintah menerapkan AKB.

Salah satu komponen dari kegiatan pelatihan yang mempunyai peranan penting dalam keberhasilannya adalah keberadaan

fasilitator. Kesuksesan suatu program diklat sangat ditentukan oleh tingkat profesionalisme yang dimiliki oleh fasilitator. Fasilitator yang profesional memiliki peran atau kemampuan mengajar dan kemampuan memfasilitasi yang unggul dalam suatu proses pembelajaran/pelatihan. Fasilitator yang kompeten mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif serta mampu mengelola kelas dan membawa peserta pelatihan mencapai hasil belajar yang optimal.

Fasilitator dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merupakan salah satu kualifikasi pendidik disamping guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor,

instruktur atau sebutan lainnya sesuai dengan kekhususannya. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Fasilitator pelatihan dalam penelitian ini adalah pendidik pada kegiatan pelatihan yang bertugas merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Istilah fasilitator sebagai pendidik banyak digunakan dalam pendidikan non- formal terutama pada kegiatan pelatihan baik yang diselenggarakan oleh lembaga diklat pemerintah maupun non pemerintah. (Eko Warisdiono, dkk, 2013)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran fasilitator pada kegiatan pelatihan sebagai tenaga pendidik di Pusdiklat BMKG. Responden diambil dari beberapa peserta Pelatihan PMG Ahli Angkatan 40 dan Pelatihan Manajemen Tahun 2020, dengan hasilnya terlampir.

Roestiyah (2001) menyatakan bahwa: (1) sebagai pelatih, fasilitator membantu peserta pelatihan belajar membuat kesepakatan dan rencana belajar, mengamati peserta dalam melaksanakan rencana belajar, menawarkan saran, melakukan demonstrasi, membantu peserta mengidentifikasi kebutuhan materi belajar, memonitor kemajuan peserta, menyarankan pendekatan baru yang diperlukan, dan membantu peserta pelatihan; (2) sebagai pemandu, fasilitator menunjukkan peserta arah yang tepat dalam belajar dan membantu menetapkan ke tujuan belajarnya; (3) sebagai desainer lingkungan belajar, fasilitator membantu peserta pelatihan untuk membangun suatu lingkungan belajar sesuai dengan kebutuhan peserta; (4) fasilitator juga berfungsi sebagai model atau mentor; (5) sebagai evaluator, fasilitator memberikan informasi kepada peserta tentang tujuan pelatihan dan kemajuan belajar mereka.

Saat ini e-learning mempermudah akses peserta didik dengan bahan/materi pelajaran. E-learning juga mempermudah interaksi antara peserta didik dengan instruktur maupun antara sesama peserta didik. Peserta didik dapat saling berbagi informasi atau pendapat mengenai berbagai hal yang menyangkut pelajaran ataupun kebutuhan pengembangan diri peserta didik.

Instruktur dapat menempatkan bahan-bahan belajar dan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh peserta didik di tempat tertentu di dalam website untuk diakses oleh para peserta didik. Sesuai dengan kebutuhan, pengajar dapat pula memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengakses bahan belajar tertentu maupun soal-soal ujian yang hanya dapat diakses oleh peserta didik sekali saja dan dalam rentangan waktu tertentu pula (Website Kudos, 2002).

Virtual Learning, dalam hal ini "*Synchronous learning*" adalah suatu metode pembelajaran yang sangat interaktif secara online dengan menggunakan *web-based platform*, yang dipimpin oleh fasilitator, dimana peserta berada pada lokasi yang berbeda secara geografis (Cindy Huggett, 2013).

Beberapa hal yang penting untuk diperhatikan dalam pelatihan seperti persiapan, jenis platform yang digunakan, kesiapan pengajarnya dengan berbagai macam jenis permainan, kesesuaian aktivitas belajar dengan tujuan pembelajaran, kelengkapan pembelajaran (laptop, *headset* atau *earphone*), desain konten, serta logistik lainnya. Selanjutnya penting pula untuk meninjau bagaimana penyampaian materi pembelajaran (*learning delivery*) di dalam kelas dan evaluasi untuk meninjau kembali bagaimana kesesuaian aktivitas pembelajaran dengan tujuannya.

Dengan pertimbangan kedepannya pelatihan akan bergerak ke arah MOOC (*Masive Open Online Courses*) bergerak secara besar, luas dan kuat dengan berbagai metode pembelajaran online, berbagai macam platform bermunculan dan saling bersaing. *Mobile connectivity* bisa didapatkan dari *smartphone* sebagai *mobile learning*, sehingga mudah diakses kapan dan dari mana saja.

Salah satu platform yang cukup baik adalah *Microburst Learning* yang menciptakan pendekatan yang sangat interaktif untuk pengembangan profesional dan teknis dalam pelatihan, dan lebih tepat sasaran.

Dengan kegiatan pelatihan online dimungkinkan berkembangnya fleksibilitas belajar yang tinggi. Artinya, peserta didik dapat mengakses bahan-bahan belajar setiap saat dan berulang-ulang. Peserta didik juga dapat berkomunikasi dengan instruktur setiap saat. Dengan kondisi yang demikian ini, peserta didik dapat lebih memantapkan penguasaannya terhadap materi pembelajaran.

## KAJIAN PUSTAKA

Agar dapat menjalankan perannya dengan baik maka fasilitator harus menguasai peran sesuai dengan bidang keahliannya. Peran menurut Mc Clelland (1973) adalah karakteristik dasar individu sebagai faktor-faktor yang menentukan keberhasilan dalam suatu pekerjaan atau situasi. Menurut Boyatzis (1982) peran menunjukkan kemampuan. Seseorang yang mempunyai seperangkat peran menunjukkan kemampuan atau pekerjaannya.

Peran dapat berupa motif, sifat, keterampilan, aspek citra diri atau peran sosial seseorang, atau pengetahuan yang digunakan dan dimiliki dan karakteristik ini mungkin diketahui atau tidak diketahui oleh yang bersangkutan. Spencer dan Spencer (1993), mendefinisikan peran sebagai karakteristik dasar seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Mengacu pada definisi-definisi peran tersebut di atas, definisi peran oleh Spencer dan Spencer (1993) yang berorientasi pada karakteristik personal pada individu yang menimbulkan perilaku yang kompeten, akan digunakan untuk mendalami berbagai aspek yang terkait dalam penelitian ini. Hal ini selaras dengan pendapat Nurahmini (2018) tentang peningkatan kompetensi ASN melalui Diklat Online, peran fasilitator yang sangat menentukan berjalannya kegiatan belajar mengajar di kelas.

Namun demikian definisi peran menurut Spencer dan Spencer (1993) tersebut diadaptasi dengan lingkungan kerja mengacu pada pendapat Boyatzis (1982) bahwa ada pengaruh peran individu dengan lingkungan kerja.

Selanjutnya sejalan dengan Boyatzis, Moechariono (2009) menyatakan bahwa peran seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, antara lain: (1) bakat bawaan, (2) motivasi kerja, (3) sikap, motif dan cara pandang, (4) pengetahuan, (5) keterampilan, dan (6) lingkungan kehidupan sehari-hari. Faktor yang berpengaruh dalam penelitian ini difokuskan kepada karakteristik individu, keterlibatan fasilitator dalam proses belajar, lingkungan kerja fasilitator, dan motivasi fasilitator. dan dijadikan teladan bagi peserta pelatihan.

Peran sosial adalah kemampuan dalam melakukan hubungan dengan lingkungan kerjanya. Peran substantif adalah kemampuan di bidang keilmuan dan keterampilan dalam mata diklat yang diajarkan. Peran fasilitator dalam penelitian ini meliputi: (1) penguasaan substansi materi; (2) perencanaan pembelajaran; (3) pelaksanaan pembelajaran; (4) evaluasi pembelajaran; dan (5) kerjasama.

Fasilitator mampu melaksanakan tugas pembelajaran jika mempunyai peran yang memadai sesuai dengan materi yang diajarkan. Peran ini meliputi seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh fasilitator dalam melaksanakan tugas profesinya. Tugas profesi fasilitator adalah mendidik, mengajar dan melatih peserta pelatihan. Adapun peran yang harus dimiliki oleh fasilitator meliputi peran (1) pengelolaan pembelajaran, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) substantif. Peran dalam pengelolaan pembelajaran adalah kemampuan dalam merencanakan, menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Peran kepribadian adalah kemampuan mengenai tingkah laku dalam melaksanakan tugas jabatannya yang terukur dan dapat diamati.

## METODE

Metode penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dengan pengambilan data dilakukan melalui kuesioner *google form* kepada peserta pelatihan online di dua pelatihan online selama masa AKB yaitu Pelatihan Online Pengamat Meteorologi dan Geofisika (PMG) dan Pelatihan untuk para pejabat struktural Pelatihan Manajemen di Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG. Pelatihan dilakukan dengan menggunakan metode *synchronous platform Wiziq dan Zoom Meeting, Asynchronous* menggunakan LMS (*Learning Management System*) dengan alamat <https://pusdiklat.bmkg.go.id/>. Terdapat 30 peserta yang mengembalikan kuesionernya dan diolah untuk mendapatkan kesimpulan.

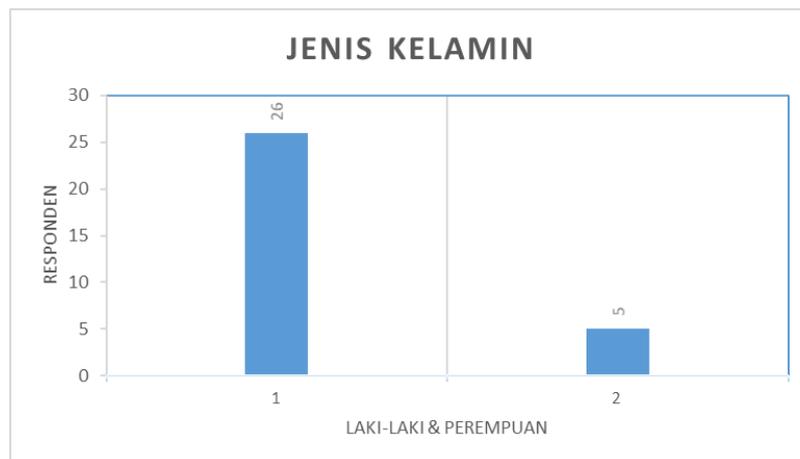
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data diketahui responden laki-laki sebanyak 26 orang dan perempuan sebanyak 5 orang dari 30 peserta yang menjawab (Grafik 1.)

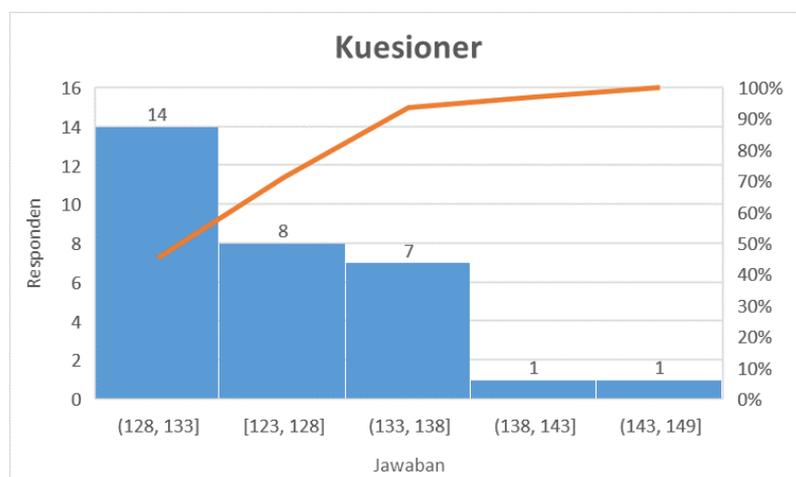
Secara umum kuesioner yang disebarakan berisi pertanyaan-pertanyaan dengan pilihannilai Selalu (SL) 5, Sering (SR) 4, Kadang-kadang (Kd) 3, Jarang (Jr) 2, Tidak Pernah (TP) 1. Jawaban Selalu dan Sering lebih banyak dikemukakan oleh responden.

Dari hasil survei 14 responden 90% yang menjawab Selalu, 8 responden 50% menjawab sering, 7 responden 45% yang menjawab kadang- kadang, 1 responden 5% menjawab Jarang, dan 1 responden 5% menjawab tidak pernah. Hal ini menjawab bahwa peran fasilitator cukup menunjang kegiatan belajar mengajar (Grafik 2)

**Grafik 1. Jenis Kelamin Responden**



**Grafik 1. Pertanyaan Kuisiomer**



(Sumber : Hasil Kuisiomer)

## KESIMPULAN

Fasilitator di pusdiklat BMKG yang mempunyai peran penting dalam kelancaran kelas, berumur antara 37 - 50 tahun (dewasa muda dan madya), berpendidikan formal S2, berpengalaman sebagai fasilitator lebih dari 10 tahun dan mempunyai jabatan tingkat muda (IIIc-d) dan madya (IVa-c) dan pertama (IIIa-b). Keterlibatan fasilitator dalam proses belajar, lingkungan kerja dan motivasi sebagian besar fasilitator berada pada kategori sedang. Peran fasilitator sebagian besar berkategori sedang dimana pada sub peran perencanaan pembelajaran dan kerjasama masih banyak fasilitator yang berperan rendah. Faktor yang berpengaruh secara positif nyata terhadap peran fasilitator adalah keterlibatan dalam proses belajar dan motivasi, dan lingkungan kerja. Faktor karakteristik fasilitator berpengaruh langsung dan positif tetapi tidak nyata. Pengembangan kompetensi bagi parafasilitator diprioritaskan pada kompetensi menyusun perencanaan pembelajaran dan kerjasama yang dilakukan melalui peningkatan keterlibatan fasilitator dalam proses belajar, peningkatan motivasi menyusun perencanaan pembelajaran, dan peningkatan lingkungan kerja fasilitator yang mendukung proses belajar.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kepada para peserta pelatihan online PMG Ahli Online angkatan 40, Pelatihan Manajemen tahun 2020, para tenaga pendidik yang sudah meluangkan waktunya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta (ID): Depdiknas.
- Eko Warisdiono, dkk. Kompetensi Fasilitator Pelatihan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan tenaga Kependidikan pertanian 9P4TK Pertanian). Jurnal Penyuluhan, September (2013) Vol 9 No. 2
- Nuryatin Sri (2020). Adaptasi Metode Pembelajaran Melalui E-Learning Menghadapi Era New Normal, FKIP Universitas Lambung Mangkurat.
- Nurahmini (2018). Peningkatan Kompetensi ASN Melalui Diklat Online Pertemuan Ilmiah Nasional (PITNAS) Widyaiswara ke-4. BPSDM Prov Banten-IWI Pengurus Daerah Provinsi Banten
- Spencer LM, Spencer SM. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- McClelland DC. 1973. *Testing for Competence rather than for Intelligence*. American Psychologist.
- Abbas, E. W. (2020). Menulis Artikel Jurnal.
- Ghufron, M.A, Revolusi Industri 4.0, Tantangan, Peluang dan solusi Bagi Dunia pendidikan, Seminar Nasiona dan Diskusi Panel Multidisiplin hasil Penelitian & Pengabdian kepada masyarakat, 2018, Univ Indraprasta PGR

## AKTUALISASI PERAN PAJAK DALAM DUNIA PENDIDIKAN (SIMBIOSIS MUTUALISME)

**Taufik Kurachman**  
Widyaiswara Ahli Madya  
Pusdiklat Pajak – BPPK Kemenkeu  
Korespondensi: [taufik150396@gmail.com](mailto:taufik150396@gmail.com)

### ABSTRAK

Pembangunan Sumber Daya Manusia di Indonesia membutuhkan sinergitas semua elemen bangsa termasuk dukungan dari Direktorat Jenderal Pajak khususnya terkait kebijakan-kebijakan yang berkontribusi pada dunia pendidikan. Namun dukungan tersebut harus bersinergi dengan tersedianya sumber daya manusia yang peduli akan kewajiban perpajakannya. Dengan metode penelitian kepustakaan melalui beberapa literatur yang terkait pajak dan pendidikan dapat disimpulkan peran pajak dalam dunia pendidikan diwujudkan dalam kebijakan pemberian fasilitas pembebasan pengenaan PPN atas buku-buku pelajaran umum dan agama, fasilitas perpajakan untuk badan /lembaga pendidikan yang keuntungannya digunakan untuk peningkatan mutu pendidikan, fasilitas untuk beasiswa yang Dikecualikan dari Objek Pajak Penghasilan dan pengecualian pemungutan PPh Pasal 22 atas Dana BOS. Sedangkan peran dunia pendidikan adalah dengan menjaga tertib administrasi perpajakan para Bendahara Sekolah, memberikan data rekanan terkait proyek pengadaan maupun jasa konstruksi untuk kepentingan ekstensifikasi wajib pajak serta program Inklusi Kesadaran Pajak dalam Pendidikan agar pemahaman tentang kewajiban perpajakan bisa tertanam sejak dini.

**Kata kunci:** pendidikan nasional, fasilitas pajak, kesadaran pajak.

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang sangat pesat seiring dengan perkembangan jaman menuntut seluruh elemen dunia pendidikan untuk ikut bergerak dan bersinergi dengan kecepatan perubahan tersebut, terlebih generasi milenial yang sangat dekat dengan dunia sains dan teknologi. Pembinaan dan perbaikan menjadi sesuatu yang mutlak dan harus segera dilaksanakan mulai tingkat dasar sampai ke tingkat yang tertinggi termasuk faktor-faktor utama yang sangat berpengaruh bagi dunia pendidikan

Dalam mewujudkan harapan sebagaimana yang tertuang dalam cita-cita bangsa dalam Pasal 31 UUD 1945, pemerintah Indonesia terus terus melakukan pembangunan pendidikan dari masa ke masa melalui pembangunan sistem pendidikan nasional. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, menyebutkan setiap warganegara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Bahkan warganegara yang memiliki kelainan fisik,

emosional, mental, intelektual, dan/atau sosial berhak memperoleh pendidikan khusus. Demikian pula untuk warganegara di daerah terpencil atau terbelakang serta masyarakat adat yang terpencil berhak juga memperoleh pendidikan khusus.

Untuk memenuhi hak warganegara seperti disebutkan di atas, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib memberikan pelayanan dan kemudahan serta menjamin terselenggaranya pendidikan tersebut tanpa diskriminasi. Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib menjamin tersedianya dana guna penyelenggaraan pendidikan melalui APBN maupun APBD yang kuat.

Sementara itu, pendidikan nasional dihadapkan kepada beberapa masalah antara lain peningkatan kualitas, pemerataan kesempatan, keterbatasan anggaran yang tersedia dan belum terpenuhinya sumber daya dari masyarakat secara profesional sesuai dengan prinsip pendidikan sebagai tanggungjawab bersama antara pemerintah, masyarakat dan orangtua (Fattah, 2002).

Sebuah pepatah yang mengatakan “Orang Bijak taat Pajak”, menggambarkan

bahwa salah satu ciri orang bijak adalah ketaatannya dalam memenuhi kewajiban perpajakannya. Sedangkan disadari bahwa untuk menjadi orang yang bijak harus didukung oleh tingkat pendidikan yang memadai, baik pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Dalam hal ini dibutuhkan peranan penerimaan pajak mendukung pemerintah dalam menciptakan sistem pendidikan formal yang berkualitas serta pendidikan non formal yang berkesinambungan agar tercipta sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kepedulian dan cinta kepada Negara khususnya dalam membayar pajak.

Untuk mewujudkan kedua sektor tersebut mencapai hasil yang diharapkan semua pihak, maka perlu dikaji sejauh mana peran pajak dalam mendukung sistem pendidikan nasional, serta bagaimana sistem pendidikan nasional juga mampu menjadi pendorong tercapainya penerimaan pajak. Bagaikan dua bagian yang tidak bisa dipisahkan dan saling membutuhkan (simbiosis mutualisme).

## KAJIAN PUSTAKA

Peranan penerimaan pajak bagi kehidupan bernegara sangatlah penting, khususnya di dalam dunia pendidikan karena pajak merupakan sumber pendapatan negara untuk membiayai semua pengeluaran termasuk di dunia pendidikan. Untuk itu pajak memiliki beberapa fungsi yaitu fungsi anggaran (*budgetair*), fungsi mengatur (*regulerend*), fungsi stabilitas dan fungsi redistribusi pendapatan (Abut, 2005).

Terkait dunia pendidikan fungsi anggaran (*budgetair*) merupakan fungsi utama pajak dalam mendukung dunia pendidikan. Sebagai sumber pendapatan negara, pajak digunakan untuk pembiayaan rutin di dunia pendidikan seperti belanja pegawai, belanja barang, pemeliharaan, dan lain sebagainya.

Sedangkan sinergitas dunia pendidikan tercermin dalam fungsi pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa Pendidikan

nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

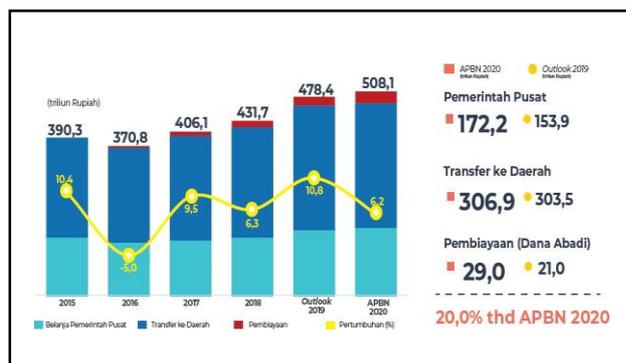
## METODE

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan metode penelitian kepustakaan. Mestika Zed (2008) menyebutkan bahwa penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan membaca karya-karya yang terkait dengan persoalan yang akan dikaji dan mencatat bagian penting yang ada hubungannya dengan topik bahasan. Moh. Nazir (2014) menjelaskan pula bahwa penelitian kepustakaan (*library research*) adalah suatu metode yang dipakai dengan penalaahan buku-buku yang berhubungan dengan tema yang dibahas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana yang tercantum dalam UUD 1945 pasal 28C ayat (1) bahwa setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.

Kontribusi penerimaan pajak dalam APBN setiap tahun sangat dominan, dimana besarnya peranan berkisar antara 70%-80%. Sedangkan peran strategis pajak dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia adalah konsistensi mengalokasikan APBN untuk Anggaran Pendidikan tetap dijaga sebesar 20% dari APBN, dengan fokus meningkatkan akses dan kualitas layanan pendidikan.



Gambar 1. Alokasi APBN di bidang pendidikan  
 Sumber : [www.kemenkeu.go.id](http://www.kemenkeu.go.id)

### Peranan Pajak dalam Dunia Pendidikan

Untuk menunjang keberhasilan pendidikan nasional di Indonesia, maka peran pajak yang bisa diaktualisasikan adalah:

#### a. Fasilitas pembebasan pengenaan PPN

Dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 05/PMK.010/2020, Pasal 2 ayat (1) dinyatakan bahwa atas impor dan/atau penyerahan buku-buku pelajaran umum, kitab suci, dan buku-buku pelajaran agama, dibebaskan dari pengenaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN).

Untuk buku-buku pelajaran umum yang dimaksud merupakan buku-buku fiksi dan nonfiksi untuk meningkatkan pendidikan dan kecerdasan bangsa, yang merupakan buku-buku pelajaran pokok, penunjang dan kepustakaan yang telah disahkan sebagai buku pelajaran umum oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan atau pejabat lain yang ditunjuk oleh menteri dimaksud.

#### b. Fasilitas perpajakan untuk badan / lembaga pendidikan

Memberikan fasilitas perpajakan sesuai Pasal 4 ayat (3) huruf m Undang-undang nomor 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan bahwa dalam rangka mendukung usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan serta penelitian pengembangan diperlukan sarana dan prasarana yang memadai. Untuk itu dipandang perlu memberikan fasilitas perpajakan berupa pengecualian pengenaan pajak atas sisa lebih yang diterima atau diperoleh sepanjang sisa lebih tersebut ditanamkan kembali dalam bentuk pembangunan dan pengadaan sarana dan prasarana yang meliputi gedung dan prasarana pendidikan, litbang, termasuk pembelian tanah; sarana/prasarana kantor, lab, dan perpustakaan; asrama mahasiswa, rumah dinas guru, dosen, atau karyawan, dan sarana prasarana olahraga, sepanjang berada di lingkungan/lokasi lembaga pendidikan formal.

Penanaman kembali sisa lebih dimaksud harus direalisasikan paling lama dalam jangka waktu 4 (empat) tahun sejak sisa lebih tersebut diterima atau diperoleh. Sisa lebih dalam konteks ini adalah selisih dari seluruh penerimaan yang merupakan objek PPh selain penghasilan yang dikenakan PPh tersendiri, dikurangi dengan pengeluaran untuk biaya operasional sehari-hari.

Rani Intan (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kebijakan insentif pajak merupakan angin segar bagi pengembangan dan kemajuan pendidikan di Indonesia. Dari sisi lembaga pendidikan, terdapat beberapa objek pendapatan yang diterima atau diperolehnya dibebaskan dari pengenaan PPh. Lembaga pendidikan dapat lebih fokus menggunakan dana-dana yang diterimanya untuk kemajuan lembaga itu sendiri, sehingga proses dan mutu pendidikan menjadi *core business* nya.

#### c. Beasiswa yang Dikecualikan dari Objek Pajak Penghasilan

Dukungan pemerintah terhadap peningkatan mutu para siswa dan mahasiswa untuk bisa memaksimalkan dana beasiswa yang diterimanya diharapkan dapat menjadi pemicu semangat untuk terus maju dan berprestasi.

Ketentuan ini diatur dalam Pasal 4 ayat (3) huruf l Undang-undang nomor 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan bahwa beasiswa yang memenuhi persyaratan tertentu yang ketentuannya diatur lebih lanjut dengan atau berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan dikecualikan dari objek pajak. Persyaratan yang dimaksud diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 68/PMK.03/2020 tentang perlakuan pajak penghasilan atas beasiswa yang memenuhi persyaratan tertentu dan sisa lebih yang diterima atau diperoleh badan atau lembaga nirlaba yang bergerak dalam bidang pendidikan dan/atau bidang penelitian dan pengembangan.

Syarat yang harus dipenuhi warga negara Indonesia yang menerima beasiswa adalah: (1) untuk pendidikan formal dan/atau nonformal di dalam negeri dan/atau di luar negeri; (2) tidak memiliki hubungan istimewa dengan pemilik, komisaris, direksi, atau pengurus WP pemberi beasiswa; (3) komponen beasiswa dalam hal ini adalah *tuition fee*, biaya ujian, biaya penelitian, biaya buku, dan/atau biaya hidup.

Fasilitas ini dimanfaatkan dengan cara *self-assessment* tanpa perlu menyampaikan permohonan untuk dapat memperoleh fasilitas tersebut.

#### **d. Pengecualian Pemungutan PPh Pasal 22 atas Dana BOS**

Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) adalah program pemerintah yang pada dasarnya adalah untuk penyediaan pendanaan biaya operasi nonpersonalia bagi satuan pendidikan dasar sebagai pelaksana program wajib belajar. Untuk lebih meringankan program ini maka pemerintah mengeluarkan kebijakan Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 34/PMK.010/2017, Pasal 3 ayat (1) huruf g bahwa Pembayaran untuk pembelian barang sehubungan dengan penggunaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Dikecualikan dari pemungutan Pajak Penghasilan Pasal 22. Dengan demikian dana BOS tidak perlu lagi dipungut 1,5% dari pembelian barang sehingga bisa lebih dihemat untuk keperluan belanja barang yang lainnya. Di samping itu juga terdapat fasilitas untuk pengadaan barang yang nilainya tidak lebih dari

dua juta rupiah tidak dilakukan pemungutan Pajak Pertambahan Nilai (PPN).

#### **Peranan Dunia Pendidikan dalam mendukung Penerimaan Pajak**

Demikian juga sebaliknya dukungan dunia pendidikan dalam penerimaan pajak menjadi sangat penting sebagai perwujudan komitmen bersama dalam memajukan pendidikan nasional. Peran dunia pendidikan diantaranya adalah :

##### **a. Tertib Administrasi Perpajakan para Bendahara Sekolah**

Salah satu kewajiban yang harus dilakukan oleh para bendahara sekolah adalah melakukan pemotongan dan pemungutan pajak penghasilan serta pajak pertambahan nilai.

Ketentuan tersebut diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 231/PMK.03/2019 tentang Tata Cara Pendaftaran dan Penghapusan Nomor Pokok Wajib Pajak, Pengukuhan dan Pencabutan Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak, Serta Pemotongan dan/atau Pemungutan, Penyetoran dan Pelaporan Pajak Bagi Instansi Pemerintah.

Namun dalam praktiknya masih banyak bendahara yang belum memahami dengan benar ketentuan kewajiban perpajakan tersebut. Salah penyebab utamanya adalah penggantian bendahara sekolah terkait kebijakan mutasi dan promosi sekolah yang bersangkutan namun sangat disayangkan pejabat yang lama tidak menurunkan ilmu perpajakannya kepada pejabat yang baru, sehingga masih diperlukan dukungan dari Direktorat Jenderal Pajak untuk terus-menerus memberikan edukasi dan pemahaman tentang kewajiban perpajakan bagi para bendahara sekolah.

##### **b. Dukungan Data Rekanan terkait Proyek Pengadaan maupun Jasa Konstruksi**

Untuk mendukung program ekstensifikasi dalam pencapaian target penerimaan Direktorat Jenderal Pajak sangat membutuhkan data pendukung dari pihak ketiga termasuk para bendaharawan sekolah. Setiap sekolah setiap tahunnya selalu menganggarkan dalam DIPAny beberapa proyek pengadaan barang dan jasa konstruksi baik dilakukan dengan mekanisme belanja langsung, lungsum maupun lelang. Proyek

pengadaan dan konstruksi tersebut tentu saja akan dikerjakan oleh para rekanan yang harus mengerjakan sesuai standar yang telah ditetapkan serta memenuhi segala kewajiban perjakannya terkait pemotongan dan pemungutan oleh bendahara sekolah maupun pejabat pengadaan barang yang telah ditunjuk oleh sekolah. Untuk itu dalam rangka mendukung penerimaan Direktorat Jenderal Pajak khususnya KPP Pratama dimana bendahara terdaftar maka para bendahara bisa mengirimkan secara rutin setiap bulan data rekanan pengadaan barang maupun jasa konstruksi berupa profil rekanan beserta besarnya nilai kontrak yang tertuang dalam SPK (Surat Perintah Kerja). Selanjutnya para AR (*account representative*) akan melakukan perbandingan dengan data SPT Tahunan para rekanan. Jika terdapat perbedaan maka para AR akan melakukan himbauan kepada para rekanan untuk segera memenuhi kekurangan kewajiban perpajakannya.

### **c. Inklusi Kesadaran Pajak dalam Pendidikan**

Inklusi kesadaran pajak adalah upaya yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pajak bersama dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi selaku pihak yang membidangi pendidikan untuk menanamkan kesadaran pajak kepada peserta didik dan tenaga pendidik melalui integrasi materi kesadaran pajak dalam proses pendidikan (kurikulum, pembelajaran, perbukuan dan kesiswaan/kemahasiswaan).

Tujuan inklusi adalah agar nilai-nilai kesadaran pajak dapat terintegrasi dalam sistem pendidikan nasional dan diajarkan secara terstruktur, sistematis dan berkesinambungan agar tercipta dan terbangun generasi muda penerus bangsa yang berkualitas dan berkarakter serta menunjukkan nilai-nilai kesadaran pajak sebagai bagian dari bela Negara dan cinta tanah air. Program yang dimulai tahun 2014 dan direncanakan tahap pertama akan dibuat *roadmap* inklusi kesadaran pajak mulai tahun 2014 sampai dengan tahun 2019.

Adapun program dan strategi dalam pelaksanaan program inklusi yang harus dikawal dan disukseskan adalah:

#### (1) Inklusi melalui Kurikulum

Melalui pendekatan integrasi materi kesadaran pajak terhadap seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.

#### (2) Inklusi melalui Pembelajaran

Integrasi materi kesadaran pajak melalui proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran sebagai proses belajar dibangun oleh guru untuk mengembangkan kreativitas berpikir yang dapat meningkatkan berpikir siswa, serta dapat meningkatkan pengetahuan siswa sebagai upaya meningkatkan penguasaan yang baik terhadap materi pembelajaran yang didukung dengan sumber belajar seperti buku ataupun sumber belajar yang lain.

#### (3) Inklusi melalui Perbukuan

Strategi dalam perbukuan menggunakan pendekatan integrasi nilai-nilai kesadaran pajak dalam buku ajar, buku referensi dan buku panduan guru. Nilai-nilai kesadaran pajak dalam buku ajar, diintegrasikan dalam topik yang sesuai dengan bahasan.

#### (4) Inklusi melalui kesiswaan/kemahasiswaan

Dilakukan dengan menanamkan nilai-nilai kesadaran pajak melalui berbagai kegiatan di luar sekolah. Pada jenjang pendidikan dasar dan menengah, upaya menanamkan kesadaran pajak dilakukan melalui kegiatan kesiswaan. Pada jenjang pendidikan tinggi, upaya menanamkan kesadaran pajak dilakukan melalui kegiatan kemahasiswaan termasuk kegiatan kuliah kerja nyata.

Kesuluruhan proses inklusi tersebut harus dapat dilaksanakan dengan sungguh-sungguh oleh semua elemen pendidikan nasional agar tercipta kader-kader generasi penerus bangsa yang semakin peduli tentang pentingnya pajak dan pembangunan bangsa. Maka secara umum melalui inklusi kesadaran pajak ke dalam Pendidikan Tinggi, mahasiswa diharapkan memiliki kesadaran pajak yang diwujudkan dalam kompetensi adalah memahami pajak dalam kehidupan sehari-hari, menganalisis perlunya pajak, mendeskripsikan pajak dalam pembangunan, menghayati nilai pajak dalam konteks sejarah Indonesia,

menghayati pajak sebagai perwujudan dari sila-sila Pancasila, mendeskripsikan kewajiban perpajakan warga Negara, memahami pengelolaan pajak oleh Negara, menerapkan prosedur pemenuhan kewajiban perpajakan, pajak sebagai wujud bela Negara, dan Pajak dalam penegakan hukum.

## KESIMPULAN

Mewujudkan sinergitas kedua fungsi penerimaan negara dan dunia pendidikan membutuhkan kerja sama dan konsistensi dari kedua belah pihak. Pemerintah melalui Direktorat Jenderal Pajak diharapkan terus memperhatikan kebijakan-kebijakan yang memudahkan dunia pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sedangkan dunia pendidikan diharapkan dapat mencetak sumber daya manusia yang sejak dini sudah paham akan kewajiban perpajakannya disamping terus mematuhi kewajiban perpajakan para bendahara sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abut, H. (2005). *Perpajakan*. Jakarta: Diadit Media.
- Fattah, N. (2002). *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Intan, R. (2016). Insentif Pajak Penghasilan pada Lembaga Pendidikan. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 52-62.
- Kementrian Keuangan Republik Indonesia (2017). Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 34/PMK.010/2017 tentang Pemungutan Pajak Penghasilan Pasal 22 Sehubungan dengan Pembayaran atas Penyerahan Barang dan Kegiatan di Bidang Impor atau Kegiatan Usaha di Bidang Lain. Jakarta.
- Kementrian Keuangan Republik Indonesia (2020). Peraturan Menteri Keuangan Nomor 05/PMK.010/2020 tentang Buku Pelajaran Umum, Kitab Suci dan Buku Pelajaran Agama yang atas Impor dan/atau Penyerahannya Dibebaskan dari Pengenaan Pajak Pertambahan Nilai. Jakarta: Kementrian Keuangan.
- Kementrian Keuangan Republik Indonesia (2020). PMK nomor : 68/PMK.03/2020 tentang perlakuan pajak penghasilan atas beasiswa yang memenuhi persyaratan tertentu dan sisa lebih yang diterima atau diperoleh badan atau lembaga nirlaba yang bergerak dalam bidang pendidikan dan/atau bidang penelitian. Jakarta.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pemerintah Republik. Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Pemerintah Republik. Indonesia. (2008). Undang-undang No 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan . Jakarta.
- Zed, M. ( 2008). *Metode Penelitian Kepustakaan* . Jakarta: Yayasan Obor Indonesia,.

Prosiding Seminar Nasional

*'Peran Corporate University dalam Pengembangan Kompetensi Menuju SDM Berdaya Saing Global'*

14-15 Oktober 2020, Pusdiklat BMKG

---



**BMKG**

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)**

## IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN BERBASIS DIGITAL LEARNING

**Abdul Kholik**

Widyaiswara BPSDM DKI Jakarta  
kholik1970@gmail.com

### ABSTRAK

Aparatur Sipil Negara bertugas memberikan pelayanan publik semaksimal mungkin secara profesional. Profesionalitas seorang Aparatur Sipil Negara harus terus ditingkatkan seiring berjalannya waktu. Perkembangan zaman dan teknologi menuntut sumber daya manusia untuk terus berkembang agar tidak kalah bersaing. Peningkatan kualitas dapat terus dilakukan salah satunya dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan. Program yang dapat membantu proses peningkatan kualitas dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia adalah *corporate university*. *Corporate university* sudah diterapkan di berbagai negara dan instansi. Penerapan *corporate university* dirasa dapat efektif jika didukung dengan pelaksanaannya secara daring berupa *digital learning*. Artikel ilmiah ini membahas mengenai potensi pelaksanaan *corporate university* berbasis *digital learning* di lingkungan Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan referensi yang telah ditelaah, terdapat kemungkinan potensi penerapan *corporate university* di lingkungan Aparatur Sipil Negara dan berpotensi untuk dilaksanakan berbasis *digital learning*.

**Kata Kunci** : Aparatur Sipil Negara, sumber daya manusia, *corporate university*, *digital learning*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Salah satu tugas seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah memberikan pelayanan publik secara profesional kepada masyarakat sesuai dengan bidang yang diembannya. Pelayanan profesional dapat dilakukan oleh sumber daya yang profesional pula. Sumber daya manusia yang profesional dan unggul merupakan aset yang dapat berpengaruh terhadap tercapainya target dan tujuan organisasi yang menaunginya. Perkembangan zaman dan teknologi menuntut sumber daya manusia juga ikut berkembang jika tidak ingin tertinggal. Peningkatan kinerja seseorang untuk menjadi sumber daya manusia yang unggul dapat dibentuk dengan mengikuti serangkaian kegiatan pendukung seperti pembelajaran terintegrasi dan kolaborasi. Konsep yang mendukung kegiatan peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut yaitu *Corporate University*. *Corporate University* merupakan terobosan dalam aspek pembelajaran dan inovasi pengetahuan formal dalam sebuah organisasi. *Corporate university*

merupakan konsep yang sudah diterapkan di beberapa negara dengan peran yang sama yaitu sebagai media pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Penerapan *Corporate University* di Indonesia sudah dilakukan oleh beberapa lembaga baik lembaga swasta maupun lembaga pemerintahan. Seiring dengan berkembangnya teknologi era digital ini, penyelenggaraan *Corporate University* juga diharapkan dapat menyesuaikan proses pendidikan dan pelatihan berbasis digital. Sehingga dapat diperoleh output berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara yang mampu memberikan pelayanan yang baik serta tidak kalah dengan elemen pemerintah maupun masyarakat lainnya.

#### Rumusan Masalah

1. Apakah *Corporate University* dapat diterapkan di lingkungan Aparatur Sipil Negara?
2. Apakah *Corporate University* di lingkungan Aparatur Sipil Negara dapat dilakukan berbasis *digital learning*?

### Tujuan

1. Mengetahui potensi penerapan *Corporate University* dapat diterapkan di lingkungan Aparatur Sipil Negara.
2. Mengetahui potensi pengaplikasian *Corporate University* dapat diterapkan di lingkungan Aparatur Sipil Negara berbasis *digital learning*.

### KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sekumpulan orang yang berada dalam suatu organisasi yang melakukan bermacam-macam pekerjaan dengan maksud mencapai tujuan organisasi secara bersama (Sukirno, 2006). sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset berharga suatu organisasi yang dapat memberikan pengaruh besar terhadap tercapainya tujuan organisasi tersebut. SDM yang produktif memiliki ciri-ciri percaya diri, merasa bertanggung jawab, mampu menyelesaikan permasalahan, efisien, inovatif, dan profesional (Umar, 2004). Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki oleh pemerintah. Aparatur Sipil Negara memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas/target yang telah ditetapkan oleh lembaga/organisasi yang menaunginya secara teliti, cermat, dan tepat waktu. Salah satu tugas ASN yaitu memberikan pelayanan publik secara profesional. Peningkatan kualitas sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara perlu dilakukan untuk menghadapi tantangan global yang juga terus mengalami kemajuan agar tetap dapat memberikan pelayanan secara profesional.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu upaya untuk mencapai suatu hasil yang optimal dengan cara mengembangkan kemampuan melalui sebuah proses pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan tenaga kerja. Tujuan pengembangan sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan kualitas, profesionalitas,

dan keterampilan sumber daya manusia tersebut (Mathis & Jackson, 2002).

*Corporate University* merupakan sebuah terobosan dalam aspek pembelajaran dan inovasi pengetahuan formal dalam sebuah organisasi (ayuning,2015). Model pembangunan inovatif berkelanjutan dari perusahaan IBS yang bergerak di bidang konsultasi dan pelayanan Informasi dan Teknologi berdasar pada tiga prinsip. Prinsip-prinsip tersebut dimulai dari pelaku kegiatan yaitu pertama para peserta pelatihan, kedua konsultasn, dan ketiga manajer proyek profesional (Tsipes et al., 2016). *Corporate University* dapat mendukung interaksi antara universitas yang terlibat dalam mencetak generasi berwawasan, industry yang terlibat dalam penerapan pengetahuan, dan pemerintah yang terlibat dalam ketentuan kebijakan yang diperlukan untuk mengembangkan pengetahuan (Antonelli et al., 2013). Berlandaskan skema tersebut, dapat tercipta model *Triple Helix* (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000).

E-learning adalah bentuk pemanfaatan informasi, teknologi, dan komunikasi untuk pembelajaran. Ciri-ciri e-learning diantaranya yaitu memiliki isi yang selaras dengan tujuan pembelajaran, menggunakan media seperti kata-kata dan gambar dalam menyampaikan materi pembelajaran, pembelajaran dapat langsung berpusat pada pengajar maupun pembelajaran mandiri (Clark & Mayer, 2008). E-learning memiliki karakteristik diantaranya aksesibilitas, interaktivitas, dan kemandirian (Rusman, 2011).

### METODE

Metode yang digunakan pada penelitian kualitatif ini adalah metode studi literatur yang dilakukan dengan cara mengumpulkan referensi dari berbagai media seperti buku, jurnal, maupun artikel ilmiah yang sesuai dengan topik. Data yang diperoleh pada pencarian dengan menggunakan google, google scholar, dan science direct dengan rentang tahun penelitian dari tahun 2006-2020 dan

tahun terbit buku dengan rentang tahun 1999-2020. Kata kunci yang digunakan pada mesin pencarian yaitu sumber daya manusia, *corporate university*, *digital learning*, pengembangan kompetensi. Selanjutnya data-data yang telah diperoleh dianalisis dan disusun hingga diperoleh artikel mengenai tujuan penulisan yaitu pengaplikasian pengembangan kompetensi ASN berbasis digital learning. Setelah itu, dilakukan pengecekan plagiarisme.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Sumber Daya Manusia Unggul

Perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah yang dilakukan oleh manajemen personalia suatu instansi dengan tujuan mengoptimalkan sumber daya manusia untuk ditempatkan pada kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat (Sofyandi, 2013). Sumber daya manusia secara makro berarti semua orang yang tercatat sebagai penduduk suatu negara. Selain itu, sumber daya manusia secara makro juga berarti semua penduduk yang termasuk dalam usia produktif. Sementara sumber daya manusia secara mikro berarti orang yang bekerja atau menjadi bagian dari suatu organisasi (Hanggraeni, 2012). Peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu dilakukan untuk memperoleh kualitas sumber daya manusia terbaik dalam suatu organisasi.

### Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia dibagi menjadi tiga hal pokok yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Pengetahuan merupakan kemampuan seseorang dalam menguasai ilmu dan teknologi. Keterampilan merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk memanipulasi suatu objek. Kemampuan adalah kapasitas yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan berbagai pekerjaan (Ardiana, Brahmayanti dan Subaedi, 2016).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia salah satunya dilakukan dengan cara dilaksanakannya serangkaian kegiatan pembelajaran salah satunya pendidikan dan pelatihan. Melalui serangkaian kegiatan pendidikan, terdapat empat pilar prinsip pendidikan dapat ditempuh yaitu belajar mengetahui, belajar melakukan, belajar menjadi diri sendiri, dan belajar seumur hidup (Mulyasa, 2004).

### Corporate University

*Corporate University* merupakan sebuah terobosan dalam aspek pembelajaran dan inovasi pengetahuan formal dalam sebuah organisasi (Ayuningtyas et al., 2015). Konsep *Corporate University* berbeda dengan universitas dan pusat pendidikan dan pelatihan.

Unsur	Universitas	Pusdiklat	Corporate University
Fokus	Pendidikan	Kebutuhan operasional	Kebutuhan bisnis (Kegiatan utama organisasi)
Pelayanan	Reaktif/proaktif	Reaktif	Proaktif
Proses	Berfokus pada dosen, pengajar, instruktur, <i>trainer</i>	Terfragmentasi per program <i>training</i>	Terintegrasi, diikuti dengan tindakan nyata berupa <i>on the job training</i>
Metode	Program pembelajaran disusun untuk diselesaikan dalam periode tertentu	Terbatas pada <i>training</i> yang sedang berlangsung	<i>Blended learning</i> , antara praktek dan belajar di kelas. Pemanfaatan teknologi sebagai media untuk efektifitas pembelajaran
Materi	Kemampuan umum	Kemampuan teknis individu	Kemampuan inti organisasi
Peran	Institusi Pendidikan	Pendidikan, pelatihan, pengembangan	Bagian tak terpisahkan dalam <i>Human Capital Management</i> dan pencapaian target bisnis organisasi

Berikut perbedaan antara ketiga lembaga tersebut:

#### *Digital Learning*

Penerapan suatu metode pembelajaran merupakan suatu hal penting yang perlu diperhatikan untuk tercapainya tujuan pembelajaran tersebut. Pembelajaran secara daring saat ini sudah banyak diterapkan dan berdasarkan beberapa penelitian pembelajaran secara daring menggunakan e-learning dapat dikatakan berhasil (Hanum, 2013). Pembelajaran dengan penerapan teknologi berpotensi untuk meningkatkan hasil pembelajaran. Pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi akan berjalan efektif jika peran pengajar dalam pembelajaran bukan hanya sebagai pemberi informasi, melainkan juga sebagai fasilitator pembelajaran atau memberikan kemudahan pembelajar untuk belajar.

#### **KESIMPULAN**

Kompetensi diri seorang Aparatur Sipil Negara harus ditingkatkan dan dipertahankan agar pelayanan yang diberikan kepada publik dapat maksimal. Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan diterapkannya *corporate university*. Penerapan *corporate university* diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang merupakan salah satu rangkaian dari *corporate university*. *Corporate university* berpotensi untuk diperluas jaringannya dengan menggunakan *digital learning* sebagai media pelaksanaannya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Antonelli, G., Cappelletto, G., & Pedrini, G. (2013). The Corporate University in the European utility industries. *Utilities Policy*, 25, 33–41. <https://doi.org/10.1016/j.jup.2013.02.003>

Ardiana, I. D. K. R., Brahmayanti, I. A., & Subaedi. (2016). Kompetensi SDM UKM

dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 45.

- 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 (ISCLLO 2015): Atlantis Press*.
- Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2008). E-learning and The Science of Instruction: Proven Guidelines for Consumers and Designers of Multimedia Learning, Second Edition. *San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.*
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The Dynamics of Innovation: from National Systems and “mode 2” to a Triple Helix of University-Industry-Government relations. *Research Policy*, 29, 109–123.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. LPFEUI.
- Hanum, N. S. (2013). Keefektifan e-learning sebagai media pembelajaran (studi evaluasi model pembelajaran e-learning SMK Telkom Sandhy Putra Purwokerto). *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 3(1), 90–102. <https://doi.org/10.21831/jpv.v3i1.1584>
- Mathis, R., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Salemba Emban Patria.
- Mulyasa, E. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Remaja Rosdakarya Offset.
- Rusman. (2011). *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi, Mengembangkan Profesionalitas Guru*. PT Raja Grafindo.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Sukirno, S. (2006). *Pengantar Bisnis*. Prenada Media Group.
- Tsipes, G., Echkalova, N., Sharova, E., & Tovb, A. (2016). Corporate University as a Driver of Project Culture and Competence Development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 226(October 2015), 335–342. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.06.196>
- Umar. (2004). *Riset Sumber Daya Manusia dan Administrasi*. Gramedia Pustaka Utama.

## STRATEGI PENINGKATAN KAPASITAS PRAKIRAWAN CUACA MENGUNAKAN ANALISIS *GOOGLE TREND*

Agie Wandala Putra<sup>1)\*</sup>, Asri Susilawati<sup>2)</sup>, Nurhayati<sup>3)</sup>.

<sup>1) 2)</sup> Pusat Meteorologi Publik, Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG)

<sup>3)</sup> Pusat Pendidikan dan Pelatihan, Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG)

\*Korespondensi: agie.wandala@bmkgo.id

### ABSTRAK

Bencana hidrometeorologi di Indonesia memiliki frekuensi tertinggi dibanding kategori bencana lain, kompleksitas kejadian dalam skala ruang dan waktu sering menyebabkan kerugian harta bahkan jiwa. BMKG berada di barisan terdepan dalam penyediaan informasi peringatan dini cuaca. Aspek kemampuan teknis dan komunikasi wajib dimiliki prakirawan di seluruh Indonesia karena interaksi utama dengan pemerintah daerah serta masyarakat yang sepenuhnya dilakukan oleh mereka. Penyediaan dukungan terhadap peningkatan kapasitas prakirawan perlu dilakukan dengan skenario yang baik, tidak hanya berdasar pada pemerataan jumlah peserta, permintaan, survei dan hasil *Focus Group Discussion* (FGD). Diperlukan analisis kuantitatif untuk mendapat pertimbangan objektif, tulisan ini menggunakan data analisis dari Google Trend untuk memperoleh distribusi kejadian bencana berdasarkan tingkat popularitas. Hasil menunjukkan tingkat prioritas, pola waktu pelaksanaan pelatihan dan distribusi kejadian bencana dapat dijadikan acuan baru dalam menentukan analisis kebutuhan serta strategi pemilihan peserta untuk pelatihan peningkatan kapasitas prakirawan cuaca.

**Kata kunci:** Prakirawan Cuaca, Kapasitas, Pelatihan, Google trend

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah banyak membantu beragam proses dalam aspek kehidupan. Salah satunya dalam proses layanan informasi meteorologi dengan kemampuan teknologi komputasi yang telah jauh meningkat. Di sisi lain ketergantungan terhadap teknologi juga semakin meningkat, meteorologist saat ini mengacu pada kemampuan model cuaca numerik yang saat ini semakin canggih dengan resolusi tinggi (Palmer, 2017). Bahkan turut memicu persaingan industri usaha dalam bidang layanan jasa meteorologi di dunia.

Namun dalam konteks penanggulangan bencana, informasi dari lembaga meteorologi menjadi tulang punggung dalam upaya mengurangi risiko dampak bencana. Yaitu dengan tersampainya peringatan dini yang mampu dipahami oleh masyarakat. Teknologi juga digunakan dalam proses bisnis lembaga meteorologi, termasuk Badan Meteorologi

Klimatologi dan Geofisika yang melalui amanah Undang-Undang (UU) 31 Tahun 2009 berkewajiban memberikan layanan cuaca dalam bentuk prakiraan dan peringatan dini.

Dari laporan kinerja BNPB tahun 2019 disebutkan dari 3.814 kejadian bencana di Indonesia didominasi oleh kluster bencana hidrometeorologi antara lain tanah banjir, tanah longsor, puting beliung dan kebakaran hutan. Distribusi kejadian bencana ini tidak terlepas dari luasnya wilayah Indonesia dengan tingkat kerentanan tinggi baik dari faktor alamiah atau akibat perubahan karena faktor manusia. Upaya dalam mengurangi risiko kerugian salah satunya dapat dilakukan melalui pemberian informasi peringatan dini sehingga masyarakat dapat bersiap. Diperlukan kualitas informasi yang baik, dengan salah satu faktor pendukung utama yaitu kapasitas prakirawan cuaca.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 pada pasal 203 menyebutkan bahwa pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dilakukan dengan standar

kompetensi dan rencana pengembangan karier, serta adanya kewajiban untuk pengembangan kompetensi pagi setiap pegawai paling sedikit 20 jam pelajaran dalam 1 tahun. Ketentuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai adalah salah satu faktor utama pendorong kelembagaan untuk dapat maju dan berkembang sesuai amanah UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Proses manajemen lembaga yang baik salah satunya diukur melalui jumlah pembelajaran yang diperoleh pegawai. Termasuk dalam regulasi pemerintahan di Indonesia dimana Aparatur Sipil Negara (ASN) diwajibkan memperoleh peningkatan kapasitas secara reguler setiap tahunnya. Hal ini tidak terlepas dari upaya untuk menciptakan budaya organisasi yang berlandaskan skill dan kemampuan yang baik. Termasuk dalam bidang meteorologi yang memerlukan proses adopsi teknologi dan adaptasi kapasitas yang diperlukan dalam menerapkan permasalahan dinamika cuaca di wilayah Indonesia yang diketahui unik secara geografis maupun fisis.

Administrator lembaga selalu menghitung biaya efektif dalam membuat strategi untuk menerapkan sebuah program untuk kebutuhan organisasi. BMKG memiliki standar pelaksanaan pendidikan pelatihan yang disediakan oleh Pusat Pendidikan Pelatihan (Pusdiklat) yang disediakan untuk seluruh pegawai di Indonesia. Tulisan ini bertujuan untuk menyajikan referensi baru yang dapat dijadikan sebagai salah satu alternatif dalam membuat desain pelatihan teknis untuk prakirawan cuaca. Dengan menggunakan pendekatan Analisis Google Trend yang menghasilkan tingkat popularitas pada subjek tertentu, maka akan diperoleh tingkat atensi dari masyarakat terhadap kejadian bencana hidrometeorologi. Sehingga kesiapan penyelenggaraan program peningkatan kapasitas prakirawan dapat dilakukan dengan lebih optimal khususnya untuk distribusi wilayah dan waktu pelaksanaan.

## KAJIAN PUSTAKA

Perkembangan teknologi *Big Data* semakin mempermudah manusia dalam membantu kebutuhan sehari-hari, dengan adanya internet maka ketersediaan akses dan layanan dapat tersedia secara daring. Salah satu mesin pencari yang selalu menempati peringkat pertama saat ini adalah *Google search*. Tidak hanya menghasilkan laman dari topik pencarian, namun Google juga menyediakan perhitungan untuk menggambarkan masalah atau topik yang sedang hangat di masyarakat. Sistem tersebut disebut sebagai *Google Trend* yang mampu mengklasifikasikan tingkat isu yang sedang banyak dicari.

*Google Trend* menyediakan volume hasil pencarian dengan kueri relatif dari jumlah total yang dicari melalui google, skala indeks yang didapatkan adalah 0-100. *Google Trend* adalah salah satu bentuk dari implementasi statistik *big data* yang kebanyakan diperoleh dari *traffic* data pada server analitik (Yu *et al.*, 2017). Konsep *Big Data* yang digunakan dapat diimplementasikan pada berbagai skala informasi (Gu *et al.*, 2018), termasuk yang saat ini paling banyak digunakan dalam melihat distribusi covid-19, perdagangan dan beragam informasi lainnya. Selain itu *Google Trend* juga dapat digunakan dalam sistem prediksi untuk beragam kebutuhan dengan menambahkan metode statistik atau implementasi *neural network*.

Pemanfaatan teknologi informasi juga telah diterapkan oleh Pusdiklat BMKG, hingga tahun ini konsep *E-Learning* telah diterapkan dengan metode *synchronous* dan *asynchronous*. Konsep tersebut diimplementasikan dengan *learning management system* (LMS) yang kini telah banyak digunakan oleh pegawai di BMKG. Konsep *E-learning* secara terukur telah memberikan pengaruh positif dan efisiensi karena mudahnya penggunaan platform (Yuwono, 2018), sehingga ketika kasus pandemi covid-19 pelaksanaan peningkatan kapasitas tetap dapat terlaksana. Untuk analisis

kebutuhan pelatihan, Pusdiklat BMKG menggunakan beberapa metode antara lain; melalui *Focus Group Discussion* (FGD), permintaan resmi dari unit yang membutuhkan, analisis kesenjangan dan data sekunder dari rencana strategis yang telah ditetapkan atau evaluasi kinerja.

Peningkatan kapasitas prakirawan perlu dilakukan dengan pertimbangan tingkat aktifitas kandidat peserta Pendidikan dan pelatihan. Prakirawan cuaca cenderung memiliki tuntutan tinggi dalam pekerjaan dengan kebutuhan pemikiran dan aktifitas rutin. Sehingga cenderung kurang menerapkan fungsi eksplorasi (Hernandez, 2018), dikarenakan kebutuhan kinerja sebagai Lembaga publik yang bertugas memberikan layanan jasa (Palam dan Lilja 2017). Sehingga jika organisasi terus menerapkan prinsip eksploitasi maka kecenderungan pegawai akan lambat dalam mendapat kapasitas dan skill yang baru serta cenderung mendapat beban yang lebih dalam jangka panjang (Hoang and Rohaermel 2010). Hal ini perlu dipertimbangkan untuk menentukan skala prioritas pelatihan untuk Lembaga yang fungsi utamanya adalah layanan publik seperti BMKG.

Kombinasi dari kebutuhan publik dengan tingkat layanan jasa meteorologi dapat dipadukan untuk menetapkan kembali standar kapasitas yang dimiliki prakirawan. Manajemen sistem dan teknik dalam merencanakan program penelitian diperlukan untuk mendapatkan hasil yang optimal (WMO 2007). Salah satu tahap yang dapat digunakan adalah implemmentasi baku mutu dalam sistem manajemen melalui proses asesmen terhadap aktifitas kebutuhan pengguna, hal ini dilakukan untuk dapat mendapatkan kepercayaan, meningkatkan hubungan dengan masyarakat, mempertahankan penggunaan produk dan meningkatkan kualitas layanan tidak hanya untuk jangka pendek tetapi juga jangka panjang.

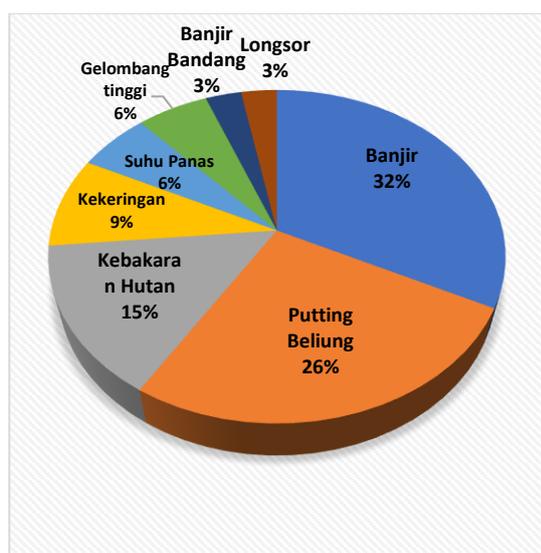
## METODE

Data diperoleh dari Google Trend yaitu volume indeks relatif dari tingkat permintaan pencarian yang dilakukan oleh pengguna melalui platform Google. Data yang diperoleh dapat berbentuk agregat dari kueri penelusuran terbanyak yang diklasifikasikan dalam beragam kategori, dalam hal ini diperoleh jenis bencana yang terjadi di tingkat provinsi. Data yang diperoleh bukanlah sampel probabilistik tapi data yang dipilih sendiri oleh pengguna internet. Periode data yang digunakan adalah dari tahun 2004 hingga 2020 di seluruh Provinsi di Indonesia.

Sehingga potensi bias dapat muncul akibat sekuensial pencarian dari topik utama yang disebutkan, atau dapat juga muncul karena distribusi tingkat pengguna internet dicerminkan secara geografis. Namun hal ini dapat dihindarkan dan digunakan sebagai asumsi topik tertinggi yang ingin diketahui pengguna, maka tema yang dicari tidak jauh terlepas dari isu yang sedang marak terjadi dalam batas pencarian di wilayah tertentu. Sehingga diharapkan diperoleh gambaran secara kewilayahan terhadap aspek popularitas pada kejadian bencana hidrometeorologi untuk dapat diantisipasi.

Analisis statistik sederhana dilakukan untuk mendapatkan gambaran distribusi ketertarikan pengguna terhadap isu hidrometeorologis yang disajikan dalam skala provinsi dan jumlah rata-rata bulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN



**Diagram 1.** Distribusi tingkat Popularitas kejadian bencana Hidrometeorologi di Indonesia

Dari hasil pengolahan data seperti pada diagram 1 diperoleh tingkat pendapat masyarakat melalui tingkat keingintahuannya dengan mesin pencari yang dikonversi menjadi nilai popularitas, hasil menunjukkan bahwa Banjir menempati posisi tertinggi dengan proporsi sebesar 32%, diikuti dengan puting beliung (26%) dan Kebakaran hutan (15%). Hal ini menunjukkan bahwa banjir adalah fenomena yang paling terkait dengan masyarakat. Puting beliung dan kebakaran hutan juga dapat berarti menarik minat ataupun memberikan dampak bagi publik.

Penyediaan informasi cuaca ekstrem dapat dilakukan dengan dua pendekatan berbeda. Pertama kemampuan prediksi jangka pendek hingga Panjang (1-7 hari) untuk mengantisipasi kejadian banjir dan karhutla. Dan prediksi periode sangat pendek atau *nowcasting* (1-6 jam) untuk mengantisipasi puting beliung. Peningkatan kapasitas dibidang peringatan dini cuaca, *nowcasting* dan cuaca terkait dengan kebakaran hutan adalah subjek umum yang paling diperlukan di Indonesia.

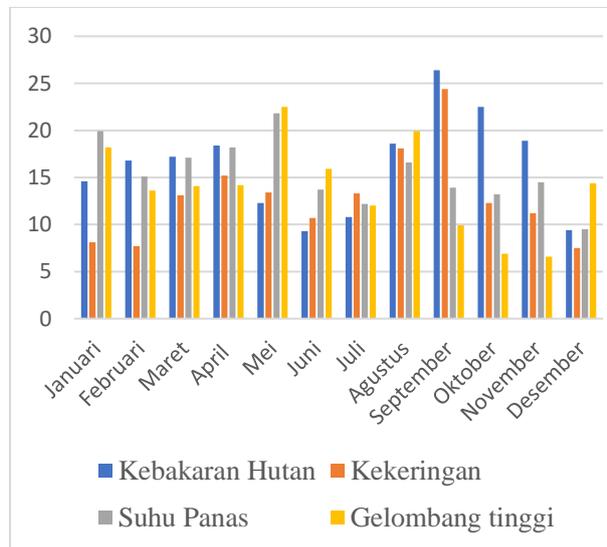
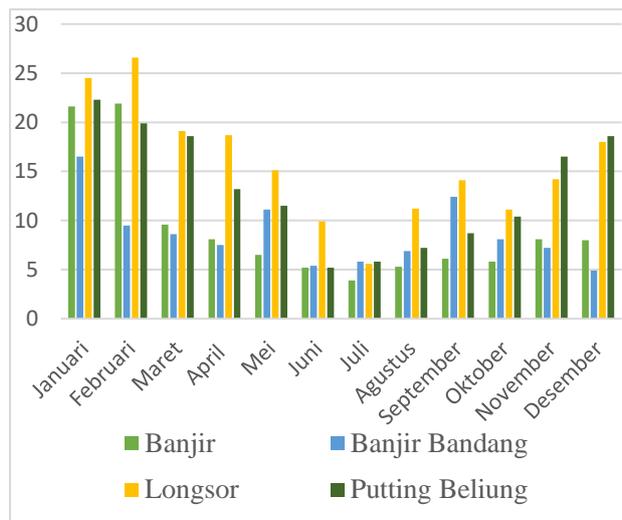
Melalui pola tahunan tingkat popularitas bencana (Grafik 1), menunjukkan pola nasional yang selaras dengan kondisi iklim secara umum. Pada periode puncak hujan

terkait dengan peningkatan atensi masyarakat terhadap kejadian banjir, longsor dan puting beliung, yaitu meningkat pada bulan Oktober dan turun pada bulan April. Namun banjir bandang memiliki pola yang berbeda karena terdapat peningkatan pada Mei dan September. Hal ini akan terkait dengan penyelenggaraan *refreshment training* atau penyelenggaraan diklat teknis sehingga dapat dikuasai peserta sebelum terjadinya periode ancaman bencana.

Kebakaran hutan memiliki pola meningkat secara signifikan pada Agustus-September, kemudian menurun pada Oktober-Desember dan cenderung rata antara Januari-Juli. Kekeringan memiliki dua puncak dengan tingkat tertinggi pada April dan September, sedangkan gelombang tinggi dan suhu panas memiliki periode puncak yang sama pada Mei meskipun relatif tidak memiliki perbedaan mencolok pada periode bulan lainnya.

Dengan diperoleh topik pencarian tertinggi oleh masyarakat maka BMKG dapat menyiapkan program peningkatan kapasitas berdasarkan periode waktu. Seperti pada fenomena banjir diperlukan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada tiga bulan sebelum mulai meningkat, yaitu pada Agustus-Oktober. Hal ini akan membantu prakirawan tetap dalam kondisi terbaik setelah proses peningkatan kapasitas melalui pelatihan dan dapat menerapkannya secara langsung. Begitu juga pada kapasitas deteksi karhutla akan lebih efisien pada periode tenang selama Mei-Juni. Namun perlu juga dipertimbangkan Provinsi yang dapat optimal mengimplementasikan kapasitas yang telah dimiliki, karena pendekatan variabel yang populer akan erat dengan seringnya digunakan kemampuan prakiraan.

Grafik 1. Pola Popularitas Kejadian Bencana Tahunan



**Gambar 1.** Tingkat Trend Bencana Hidrometeorologi oleh Masyarakat

Provinsi	Banjir	Banjir	Bandang	Kebakaran Hutan	Kekeringan	Longsor	Suhu Panas	Puting Beliung	Gelombang tinggi	Top Trend
Aceh	Red	Orange	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green		Puting Beliung
Sumatera Utara	Orange	Orange	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green		Banjir
Sumatera Barat	Red	Orange	Yellow	Yellow	Red	Orange	Orange	Yellow		Longsor
Jambi	Orange	Yellow	Red	Orange	Orange	Red	Orange	Yellow		Kebakaran Hutan
Riau	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Green		Kebakaran Hutan
Bengkulu	Orange	Yellow	Orange	Red	Orange	Red	Orange	Red		Kekeringan
Sumatera Selatan	Orange	Yellow	Orange	Orange	Yellow	Orange	Orange	Green		Puting Beliung
Kep. Bangka Belitung	Red	Green	Orange	Red	Orange	Red	Red	Red		Suhu Panas
Kepulauan Riau	Orange	Yellow	Orange	Orange	Yellow	Orange	Red	Yellow		Puting Beliung
Lampung	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Red	Yellow		Puting Beliung
Banten	Red	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Yellow		Banjir
DKI Jakarta	Red	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Green		Banjir
Jawa Barat	Red	Orange	Orange	Orange	Red	Orange	Red	Green		Banjir
D.I Yogyakarta	Red	Orange	Orange	Red	Red	Orange	Orange	Green		Puting Beliung
Jawa Tengah	Red	Orange	Orange	Red	Red	Orange	Red	Yellow		Puting Beliung
Jawa Timur	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Red	Green		Puting Beliung
Bali	Yellow	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Red	Yellow		Puting Beliung
Nusa Tenggara Barat	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Yellow		Puting Beliung
Nusa Tenggara Timur	Yellow	Green	Orange	Red	Orange	Orange	Orange	Orange		Kekeringan
Kalimantan Barat	Orange	Green	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Yellow		Kebakaran Hutan
Kalimantan Selatan	Orange	Green	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange		Kebakaran Hutan
Kalimantan Tengah	Orange	Yellow	Red	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange		Kebakaran Hutan
Kalimantan Timur	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Yellow		Banjir
Kalimantan Utara	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Yellow		Banjir
Sulawesi Selatan	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Yellow		Banjir
Sulawesi Tengah	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Yellow		Banjir
Sulawesi Barat	Red	Orange	Orange	Red	Orange	Red	Orange	Orange		Kekeringan
Sulawesi Tenggara	Red	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange		Banjir
Sulawesi Utara	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange		Suhu Panas
Gorontalo	Red	Orange	Orange	Orange	Orange	Red	Green	Yellow		Banjir
Maluku	Orange	Green	Orange	Orange	Orange	Orange	Green	Red		Gelombang tinggi
Maluku Utara	Orange	Green	Orange	Orange	Orange	Red	Green	Red		Gelombang tinggi
Papua	Red	Red	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Yellow		Banjir Bandang
Papua Barat	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Green	Orange		Banjir

Sangat Tinggi
  Tinggi
  Sedang
  Rendah

Untuk mendapatkan tingkat kebutuhan pelatihan atau peningkatan kapasitas berdasar kejadian bencana, yang dapat dikonversi menjadi klasifikasi kebutuhan teknis yang diurai dalam materi dan subjek pelatihan. Maka dilakukan pengukuran tingkat popularitas berbasis provinsi. Dengan klasifikasi tingkat popularitas rendah (0-25), Sedang (26-50), Tinggi (51-75) dan Sangat Tinggi (76-100).

Skala ini digunakan sebagai strategi pengambilan keputusan untuk penentuan peserta dalam tingkat prioritas. Pada kelas sangat tinggi dapat diartikan bahwa diperlukan penguatan kapastias prakirawan dalam menyiapkan informasi peringatan dini sesuai dengan fenomena bencana hidrometeorologi.

Pada kelompok banjir, seluruh provinsi menunjukkan kebutuhan yang relatif tinggi

dengan 12 Provinsi memiliki tingkat sangat tinggi. Secara umum kebutuhan peningkatan kapasitas dalam deteksi cuaca ekstrem diperlukan oleh semua provinsi namun dapat memprioritaskan ke-12 provinsi dengan kelas tertinggi. Metode yang sama juga dapat diterapkan pada kelompok lain dengan menggunakan kelas prioritas yang berbeda dengan mengacu pada gambar 1.

Penetapan skala prioritas melalui data Google Trend ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam penguatan organisasi agar menekan karakter eksploitasi dengan meingkatakan skill dan kapasitas prakirawan sehingga cenderung ke pola eksplorasi. Nilai yang muncul juga dapat mencerminkan kebutuhan publik terhadap informasi meteorologi sebagai bahan pertimbangan penyiapan program pelatihan.

## KESIMPULAN

Analisis kebutuhan kapasitas yang diperlukan untuk prakirawan BMKG dapat diperoleh dengan mengukur distribusi kejadian bencana Hidrometeorologi. Yang secara tidak langsung bermakna pada tingkat kebutuhan pengguna pada informasi cuaca sesuai dengan kelompoknya.

Dengan menggunakan analisis pola tahunan, penyelenggaran program peningkatan kapasitas dapat dilakukan pada waktu yang tepat. Sehingga fase implementasi dapat dilakukan pada periode yang optimal.

Penetapan skala prioritas untuk peningkatan kapasitas prakirawan cuaca dapat dilakukan dengan mengacu pada tingkat popularitas yang dapat diasosisikan dengan kebutuhan informasi oleh masyarakat. Setiap provinsi memiliki pola dan kebutuhannya sendiri maka pengambilan keputusan kandidat peserta pelatihan dapat menggunakan skala prioritas dari sangat tinggi, tinggi, sedang dan rendah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hernández, M., Martin, E. G., Reggi, L., & Pyo, S. (2018). Promoting the use of open government data : Cases of training and engagement. *Government Information Quarterly*, (August 2017), 0–1.
- Gu, Y., Jiang, H., Zhang, Y., Zhang, J. J., Architecture, A. M. (2016). Knowledge Discovery for Smart Grid Operation , Control , and Situation Awareness – A Big Data Visualization Platform. 016 North American Power Symposium (NAPS), 0–5.
- Hoang, H. A., & Rothaermel, F. T. (2010). Leveraging Internal and External Experience: Exploration and Exploitation, *Strategic Management Journal*, 758, 734–758.
- Laporan Kinerja BNPB Tahun 2019
- Palmer, T. (2017). The primacy of doubt: Evolution of numerical weather prediction from determinism to probability. *Journal of Advances in Modeling Earth Systems*, 9(2), 730–734.
- Palm, K., & Lilja, J. (2017). Key Enabling Factors for Organizational Ambidexterity in the Public Sector. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 9.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017, tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Undang-Undang No.31 Tahun 2009, Tentang Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- WMO. (2007). *Guideliness on Capacity Building Strategies in Public Weather Services*.
- Yu, L., Zhao, Y., Tang, L., & Yang, Z. (2018). Online big data-driven oil consumption forecasting with Google trends Online big data-driven oil consumption forecasting with Google trends. *International Journal of Forecasting*.
- Yuwono, I. (2018). Efektifitasn E-Learning Pusdiklat BMKG Menggunakan Model Delone & Mclean. *Jurnal Pendidikan, Bina Manfaat Ilmu*, 02(03), 129–138.

## **PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN PADA PENERAPAN KEDIKLATAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DI PUSDIKLAT SDM KETENAGAKERJAAN. BERDASARKAN PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 30 TAHUN 2020**

**Evi Mulyaningsih\***,  
Pusdiklat SDM Ketenagakerjaan

\*Korespondensi: mulyaningsih.evi@gmail.com

### **Abstrak:**

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah garda terdepan didalam kegiatan pemerintahan. Untuk dapat secara konsisten melayani masyarakat, diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang terus dikembangkan sehingga dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Salah satunya adalah dengan implementasi Blended Learning pada bagian pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan sesuai dengan arahan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (PanRB) didalam Peraturan Menteri (PERMEN) PAN-RB Nomor 30 Tahun 2020. Aturan tersebut memberikan tambahan materi kurikulum terkait Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan tata cara pengawasan yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi keefektifan kebijakan diklat tersebut dengan metode evaluatif kualitatif, dan hasil penelitian ini sesuai model Boydell menunjukkan bahwa kebijakan diklat yang dilakukan memiliki aspek positif pada pemenuhan kebutuhan di level organisasi karena adanya peningkatan pada proses budaya penilaian yang semakin meritokratik; juga aspek positif pada kebutuhan di level tugas atau pekerjaan karena adanya peningkatan pada ranah yang diawasi keselamatannya; dan juga aspek positif kebutuhan di level individu dengan adanya peningkatan keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh ASN di bidang pengawasan.

Kata kunci: Aparatur Sipil Negara, Kementerian Ketenagakerjaan, Diklat, Efektivitas, model Boydell

### **Abstract:**

Public Servant (ASN) is the forefront of government activities. To be able to consistently serve the community, there are constant need for education and training programs that are continuously in development so the ASN can meet the community demands. One of the development is the implementation of Blended Learning in the labour inspection section which is carried out in accordance with the direction of the Ministry of Administrative and Bureaucratic Reform (PanRB) based on the Ministry Regulation of (PERMEN) PAN-RB No. 30 Tahun 2020. This regulation provides additional curriculum material related to Norms Monitoring Occupational Health and Safety and the others necessary supervision procedures. This study was conducted to evaluate the effectiveness of the education and training policies using evaluative qualitative method, and the results of this study are in accordance with Boydell's model showing that the education and training policies that being carried out have positive effect for fulfilling the needs at the organizational level due to an increase in the process of an increasingly meritocratic assessment culture; also a positive effect on the needs at the task or job level due to an increase in the domain of safety oversight; and also the positive aspects on the needs at the individual level with an increase in the expertise and knowledge possessed by ASN in the field of labour inspection.

Keywords: Public Servant (ASN), Ministry of Manpower, Education and training programs, effectivity, Boydell's model

## Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan garda terdepan didalam berjalannya kegiatan bernegara di Indonesia karena selain tugas-tugas yang diemban oleh para ASN yang sebagaimana telah diatur, para ASN, terutama dibidang ketenagakerjaan, juga memiliki kebutuhan untuk berinteraksi dengan masyarakat dan kebutuhan-kebutuhan masyarakat yang harus dipenuhi sebagai tugas dan fungsinya harus dijalankan. Indonesia adalah negara yang besar, maka banyak dan besar pula segala bentuk urusan dan kegiatan yang penyelenggaraannya perlu diatur dan disiapkan oleh otoritas negara.

Selain itu para ASN dihadapkan pula dalam tantangan utama dalam menghadapi era global yang di dalam kondisi tersebut Indonesia masih memiliki keterbatasan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk berpartisipasi dalam penyelenggaraan kegiatan pembangunan, baik dalam skala nasional maupun internasional. Hal ini penting untuk dilakukan karena mengingat kualitas SDM di Indonesia masih tergolong rendah dan memerlukan peingkatan terutama di bagian kompetensi dan produktifitasnya.

Jika merujuk pada Ugyel (Ugyel, 2014), kualitas ASN yang ada didalam birokrasi dapat dikatakan baik jika telah memiliki ciri-ciri tertentu didalam birokrasinya, yaitu:

1. Karakterisasi dari sistem yang bersifat kolaboratif.
2. Hubungan antara aparatur negara dan masyarakatnya saling menguatkan.
3. Pelibatan masyarakat sebagai penjaga akuntabilitas sistem birokrasi.
4. Kata kunci didalam sistem adalah respon positif dan hubungan yang erat antara masyarakat dengan aparatur pemerintahan.
5. ASN yang menjalankan kegiatan birokrasi memiliki tujuan yang komprehensif, mulai dari pelayanan yang baik, proses yang cepat dan tepat,

menghasilkan kepuasan dari masyarakat dan hasil yang transparan dan akuntabel.

Meski belum memenuhi segala aspek yang telah disebutkan diatas, Indonesia tentunya telah bergerak menuju kearah tersebut dengan berbagai langkah yang terus dilakukan.

Untuk itu pemerintah Indonesia melakukan beberapa reformasi birokrasi yang hingga saat ini terus dijalankan. Pemerintah dengan menunjuk Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PanRB) mengeluarkan beberapa langkah-langkah yang ditempuh untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Langkah tersebut antara lain: yang pertama, penggunaan prosedur aplikasi on-line dan computer assisted test (CAT) dalam proses rekrutmen calon pegawai negeri sipil sehingga tercipta tes yang dapat diandalkan dan transparan. Langkah yang kedua untuk meningkatkan kompetensi dan produktifitas ASN adalah adanya prioritas rekrutmen untuk pembangunan daerah perbatasan, terpencil dan terluar. Hal ini dilakukan sebagai langkah afirmatif dan pemerataan kualitas sumber daya manusia dan pembangunan.

Langkah yang ketiga untuk meningkatkan kompetensi dan produktifitas ASN adalah dilakukannya aksi afirmatif terkait perekrutan penyandang disabilitas, sehingga dengan aksi afirmatif ini diharapkan dapat melahirkan kebijakan yang lebih menyeluruh dan inklusif. Langkah keempat untuk meningkatkan kompetensi dan produktifitas ASN adalah Perekrutan pegawai negeri sipil di tingkat senior dibuka untuk semua kandidat yang dapat memenuhi syarat di dalam proses yang transparan dan objektif berbasiskan merit dan bukan didasarkan pada korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN)

Langkah yang kelima untuk meningkatkan kompetensi dan produktifitas ASN adalah upaya memodernisasi proses pendidikan dan pelatihan (Diklat) pemerintah dengan melibatkan transformasi kurikulum agar sesuai dengan kebutuhan ASN dalam

melaksanakan tugas-tugasnya, serta mengedepankan pembelajaran pedagogi berbasis pembelajaran mode interaktif daripada menggunakan metode hafalan seperti sebelumnya hingga lebih. Langkah keenam untuk meningkatkan kompetensi dan produktifitas ASN adalah peningkatan sistem informasi kepegawaian yang diinisiasi oleh KemenPAN-RB dengan membuat sistem yang terintegrasi dengan yang dimiliki oleh instansi kepegawaian pemerintah pusat lainnya, yaitu Badan Kepegawaian Negara (BKN) sehingga kompetensi dan produktifitas ASN dapat terus dipantau dan dikembangkan.

Dengan proses diklat yang menjadi salah satu langkah yang diambil oleh Kemen Pan-RB, untuk itulah para ASN memerlukan pengembangan kompetensi yang dimilikinya lewat proses Diklat sebagaimana yang tercantum didalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Hal ini mengingat kegiatan diklat yang telah dilakukan di tahun-tahun sebelumnya memiliki tingkat keefektifan yang sangat baik dalam proses peningkatan kapasitas dan perilaku ASN jika dilihat dari kajian yang membahas pencapaian-pencapaian dari proses diklat.

Salah satu langkah yang dilakukan oleh Kementerian Pan-RB adalah dengan membuat diklat dengan metode blended learning. Blended learning adalah pelatihan yang memadukan pelatihan daring dan tatap muka, yang pelatihannya diutamakan dengan pelatihan daring, lalu dievaluasi dengan ujian pengetahuan secara daring, peserta dinyatakan lulus akan dipanggil ke Pusddiklat/Badan diklat untuk melakukan pelatihan tatap muka yang dititikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang berisi aspek keterampilan dan sikap.

Pelaksanaan blended learning didasarkan pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 8 Tahun 2018 yang menjelaskan komposisi pelatihan daring sebesar minimal 30% dan maksimal 70% dari total waktu pelatihan dari suatu program pelatihan, yang satu jam pelatihannya setara dengan empat puluh lima menit.

Sementara pelaksanaan pelatihan tatap muka di Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat pada pelaksanaannya mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Kombinasi bentuk pelatihan tersebut dilakukan karena pada saat ini dunia tengah memasuki era revolusi industri 4.0 yang secara langsung dan tidak langsung muncul berbagai transformasi di berbagai bidang ekonomi, sosial, budaya. Lewat teknologi informasi yang ada saat ini, pembelajaran saat ini mampu memberi kemudahan dan efektifitas dalam pengajaran, studi kasus dan metode analisis dan pemecahan masalah sesuai regulasi pemerintah agar peserta mendapat sumber yang lebih kaya, dan informasi secara kredibel dan dapat diakses dimanapun dan kapanpun.

Namun tentunya kegiatan diklat blended learning ini juga memerlukan peningkatan, baik dari sisi materi kurikulum yang disertakan dan juga aturan-aturan yang mendukung. Salah satunya adalah dengan melakukan penambahan kurikulum diklat terkait peningkatan kemampuan ASN agar dapat memenuhi kebutuhan dalam kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan terhadap bagian pengawasan didalam Kementerian Ketenagakerjaan dibidang pengawasan.

Hal ini harus dilakukan karena ASN didalam bidang pengawasan ketenagakerjaan memiliki beberapa tantangan yang harus dipenuhi. Beberapa tantangan tersebut antara lain:

1. Meningkatnya jumlah obyek pengawasan ketenagakerjaan baik dari segi jenis maupun dari segi kualitas
2. Kualitas dan kuantitas pegawai pengawas ketenagakerjaan belum memadai
3. Kuantitas dan kualitas bagian pemeriksaan belum mencapai target, dimana rasio pengawas terhadap perusahaan di Indonesia adalah 1: 11,228 (data ILO Tahun 2016).

4. Belum berjalannya sistem informasi dan pelaporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan secara maksimal
5. Keberadaan semangat Otonomi Daerah yang turut mempengaruhi menurunnya kinerja pengawasan ketenagakerjaan.

Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, Kementerian Pan-RB mengeluarkan Peraturan Menteri (Permen) Pan-RB nomor 30 tahun 2020 yang menindaklanjuti Permen nomor 19 tahun 2010 yang mengatur tentang peningkatan kurikulum belajar dari blended learning dengan penambahan materi terkait Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja, antara lain:

1. PNK3 Pekerjaan pada Ketinggian (*Working of Height*)
2. PNK3 Pekerjaan di dalam Ruang Terbatas (*Confine Space*)
3. PNK3 Pekerjaan didalam Air (*Working in Underwater*)

Pengembangan diklat yang lain adalah terkait pembuatan Akte Pengawasan dan Nota Pemeriksaan yang didasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) nomor 1 tahun 2020 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Secara visi, kegiatan pelatihan di Pusdiklat atau badan diklat ini tentunya memiliki tujuan positif dalam peningkatan kapasitas dan keahlian dari ASN

ketenagakerjaan, maka perlu ada evaluasi untuk mengukur efektifitas dari kegiatan diklat yang dilakukan sehingga dapat diketahui manfaatnya.

### **Pertanyaan Penelitian**

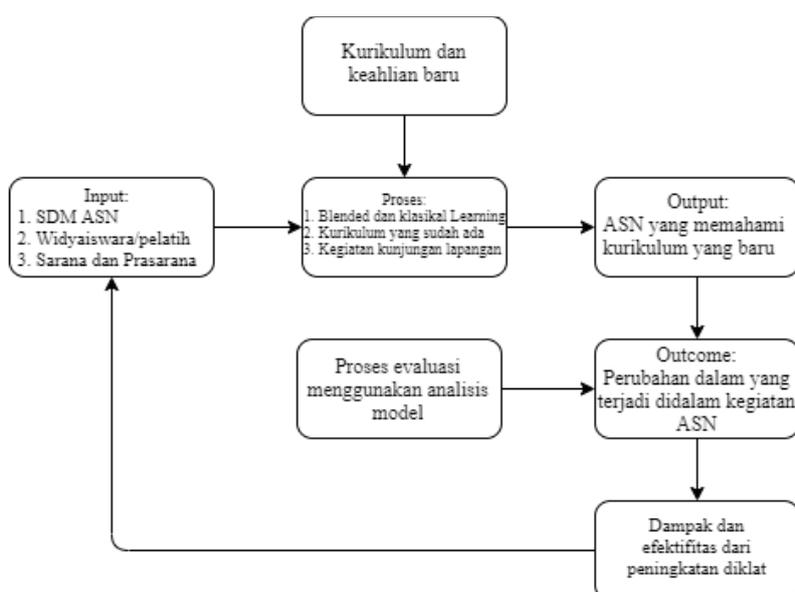
1. Apakah Kediklatan melalui peraturan PERMENPAN-RB No. 30 tahun 2020 dapat menjawab kebutuhan bidang kediklatan pengawasan Ketenagakerjaan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia?.

### **Tujuan penelitian**

1. Mengidentifikasi pengembangan Kompetensi KeDiklatan Pengawasan ketenagakerjaan serta pengembangan kompetensi seperti apa yang dimunculkan melalui Kediklatan pada PERMENPAN-RB No 30 Tahun 2020.

### **Kerangka pemikiran**

Penelitian ini dilakukan dengan kerangka berpikir untuk mengetahui dampak dari diberikannya kurikulum dan PERMENPAN-RB No. 30 Tahun 2020 yang baru kepada bidang Pengawasan kementerian ketenagakerjaan sehingga dapat diketahui efektifitas dari kurikulum baru tersebut sesuai dengan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN).



Gambar 1.

### Bagan Kerangka Pemikiran

#### Kajian Pustaka

Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Undang-Undang (UU) Nomor 5 tahun 2014 adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Sementara itu definisi pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Data tahun 2019, sebelum pandemic Covid 19, berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 09 Tahun 2005, menunjukkan jumlah perusahaan melanggar norma ketenagakerjaan sebanyak 24.163 perusahaan dari sebanyak 228.062 perusahaan dengan jumlah pekerja sebanyak 8,86 juta orang di mana 40.981 diantaranya adalah pekerja asing. Jumlah perusahaan sebanyak 228.062 tersebut diklasifikasikan kedalam perusahaan kecil sebanyak 166.088 perusahaan, perusahaan sedang sebanyak 44.505 perusahaan, dan perusahaan besar sebanyak 17.469 perusahaan. Kementerian

Ketenagakerjaan membedakan klasifikasi perusahaan tersebut berdasarkan jumlah pekerja disuatu perusahaan. Perusahaan kecil yaitu perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak  $\leq 25$  orang, perusahaan sedang mempekerjakan sebanyak 26 - 100 orang, dan perusahaan besar mempekerjakan sebanyak  $> 100$  orang. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kualitas perlindungan pekerja, maka dibutuhkan pengawas ketenagakerjaan sebagai instrumen yang melakukan pengawasan pada perusahaan tersebut.

Pengawasan ketenagakerjaan menurut International Labour Organization merupakan fungsi kemasyarakatan dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan di tempat kerja yang tujuan utamanya adalah meyakinkan para mitra sosial akan perlunya peninjauan aturan ketenagakerjaan di tempat kerja dan kepentingan pemangku kepentingan, melalui pencegahan, pendidikan dan jika diperlukan, melakukan tindakan penegakkan hukum. Sementara pegawai pengawas menurut Kemnaker adalah pegawai negeri sipil pada pemerintah pusat, propinsi dan kabupaten kota yang membidangi ketenagakerjaan dan dipilih atau ditunjuk oleh Menteri Ketenagakerjaan yang berkepentingan. Pada sejarahnya,

Indonesia pada tahun 2003 melakukan ratifikasi konvensi ILO nomor 81 Tahun 1947 menjadi UU nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 81 Tahun 1947 mengenai pengawasan ketenagakerjaan di industri dan perdagangan.

Berdasarkan Undang-Undang 1948 nomor 23, tugas ASN Pengawas Ketenagakerjaan adalah:

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuan pada khususnya
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan soal-soal hubungankerja dan keadaan perburuan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuan
3. Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan – peraturan lainnya

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 33 tahun 2016, pendekatan pengawasan ketenagakerjaan antara lain:

1. Preventif Edukatif
2. Represif Non Yustisial
3. Represif Yustisial

Kebijakan Menurut Birkland (Birkland, 2007), pembuatan kebijakan mensyaratkan pengenalan masalah-masalah yang ditemui. Lewat pengenalan masalah, maka akan lahir definisi-definisi terkait masalah yang ditemukan. Kemudian kumpulan definisi itu akan masuk kedalam agenda pertimbangan serius dari tindakan publik (agenda-setting). Agenda setting, menurut Kingdon adalah daftar dari subjek atau masalah yang menjadi perhatian pejabat pemerintah, dan orang-orang di luar pemerintah secara dekat. Memahami agenda setting dari suatu kebijakan adalah dasar utama dalam memahami suatu kebijakan. Maka dapat dikatakan bahwa kebijakan publik adalah proses yang dalam kegiatannya pemerintah yang berkuasa membuat dan melaksanakan program untuk mendapatkan suatu efek perubahan yang

diinginkan (Shafritz, Riccucci, Naff, Rosenbloom & Hyde, 2001).

Diklat merupakan salah satu contoh kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Menurut Sumarno (Sumarno, 1990) pendidikan adalah proses belajar yang menghasilkan pengalaman yang memberikan kesejahteraan pribadi, baik lahiriah maupun batiniah. Sedangkan pelatihan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara menurut Ridha (Ridha, 2006), pelatihan adalah kegiatan yang mencakup pengembangan berbagai informasi kepada individu atau kelompok sehingga didapatkan informasi baru.

Pendidikan dan Pelatihan merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi keterampilan profesional seseorang, yang pendidikan dan pelatihan menurut Soekidjo (Notoatmojo, 2009) dapat mempengaruhi sumber daya seseorang, semakin baik pendidikan dan pelatihan seseorang, semakin baik sumber dayanya, karena pendidikan dan pelatihan seseorang menunjukkan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang diperolehnya.

Menurut Bernardin (Bernardin, 2003), individu yang memiliki tingkat pendidikan, akan berbeda kualitas sumber dayanya dengan seseorang yang memiliki pendidikan tinggi. Semakin banyak pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam bidang profesinya, akan semakin luas pengetahuan dan keterampilannya sehingga akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif. Dalam kaitan ini McKibbin (McKibbin, 1988), menyatakan, bahwa pendidikan dan pelatihan seseorang merupakan hal yang menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan kompetensi seseorang.

Kompetensi menurut Boyatzis (Boyatzis, 2008), merupakan karakteristik mendasar individu dalam mengidentifikasi cara berfikir dan menentukan perilaku yang tepat

untuk melakukan serta menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi kemampuan (*ability*) dan kapabilitas (*capability*). Menurut Isnain (Isnain,2013), kompetensi adalah kemampuan seseorang yang dapat diindera mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Lebih lanjut menurut Isnain perlu sebuah kesepakatan untuk menentukan standar kompetensi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas tertentu.

Untuk menilai efektifitas suatu kebijakan seperti diklat, akan digunakan model Boydell (Boydell.1976). Boydell membagi efektifitas suatu kebijakan dapat dinilai dalam tiga tingkatan yaitu: yang pertama, pemenuhan kebutuhan pada level organisasi; yaitu dengan mengidentifikasi pengaruh dari diklat yang mempengaruhi kinerja seluruh organisasi. Penilaian efektifitas yang kedua dilihat dari pemenuhan kebutuhan pada level tugas atau pekerjaan; yaitu dengan mengidentifikasi pengaruh dari diklat yang mempengaruhi pekerjaan dan kegiatan dari suatu diklat. Penilaian efektifitas yang ketiga dilihat dari pemenuhan kebutuhan pada level individu; yaitu dengan mengidentifikasi kebutuhan diklat yang mempengaruhi kinerja individu atau yang menjadi kebutuhan individu itu sendiri. Suatu kebijakan dapat dikatakan efektif jika memiliki ciri-ciri yang sesuai dengan model Boydell.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian evaluatif kualitatif pada sumber literatur yang mendukung. Menurut Powell Ronald (Powell, R.R., 2006), penelitian evaluatif adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode penelitian sosial yang dalam proses penilaiannya difungsikan sebagai bentuk evaluasi.

Menurut Rutman (Rutman, 1984), penelitian evaluatif adalah metode ilmiah untuk mengukur implementasi dan hasil program

untuk tujuan pengambilan keputusan. Sementara menurut Scriven (Scriven, 1991). metode evaluatif adalah proses penentuan kelebihan, kemampuan, dan nilai ekonomi dari sesuatu.

Menurut Chelimsky (Chelimsky & Shadish, 1997), penelitian evaluatif memiliki 3 (tiga) tujuan. Tujuan yang pertama adalah akuntabilitas. Mengetahui akuntabilitas bertujuan untuk menjawab apakah suatu kegiatan atau kebijakan telah berhasil atau tidak. Hal ini pada umumnya diketahui dengan mengetahui 3 hal, yaitu hal yang harus dilakukan, cara yang digunakan dan tujuan dari kegiatan atau kebijakan tersebut.

Tujuan yang kedua adalah untuk mengetahui perkembangan dari suatu kegiatan atau kebijakan. Tujuan ini pada umumnya diharapkan untuk dapat mengetahui perkembangan yang terjadi didalam suatu institusi. Dalam tujuan evaluatif yang ingin dituju, penelitian difokuskan lebih kepada proses dibandingkan hasil, agar proses yang memiliki dampak positif yang dapat direplikasi untuk meningkatkan perkembangan dan proses yang memiliki dampak negatif dapat dikurangi atau dihilangkan sehingga kegiatan dan kebijakan yang kontra terhadap perkembangan dapat ditekan.

Tujuan yang ketiga dari proses evaluatif adalah dengan tujuan untuk mendapatkan pengetahuan dari suatu kegiatan atau kebijakan. Pengumpulan pengetahuan dengan proses evaluatif pada umumnya ditujukan untuk mengetahui etiologi dari suatu problem sosial dan detil logis yang menentukan perubahan.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Jika didasarkan pada Peraturan Menteri Pan-RB nomor 30 tahun 2020, bagian pengawasan didalam Kementerian Ketenagakerjaan mendapatkan ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang baru berdasarkan perubahan dari peraturan sebelumnya. Sesuai dengan inisiasi yang dilakukan, Peraturan Menteri Negara PAN-RB

nomor 19 tahun 2010 dinilai sudah tidak sesuai dengan perkembangan peraturan perundang-undangan sehingga perlu diganti untuk menjawab tantangan yang dibutuhkan. Atas dasar perubahan tersebut, maka perlu adanya peningkatan sumber daya manusia didalam bagian pengawasan yang kini mendapatkan tugas, tanggung jawab dan wewenang yang baru.

Peningkatan sumber daya manusia adalah hal yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan berjalannya organisasi, mengingat sukses atau tidaknya berjalannya kegiatan pemerintahan ditopang oleh kapasitas dan kemampuan dari sumber daya manusianya. Maka untuk dapat mengelola performa ASN agar tetap maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya secara profesional, diperlukan standarisasi kompetensi yang dibutuhkan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan Peraturan Menteri Pan-RB nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, untuk mendukung terwujudnya profesional Aparatur Sipil Negara didalam manajemen yang ada diperlukan standar-standar kompetensi jabatan yaitu : kompetensi Teknis, kompetensi manajerial dan Kompetensi sosial kultural.

Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan. Untuk bisa

mendapatkan kompetensi tersebut, dibutuhkanlah kegiatan diklat.

Selain itu dengan didasarkan pada Peraturan menteri tenaga kerja nomor 1 Tahun 2020, juga dilakukan revisi pada prosedur tata cara pengawasan ketenagakerjaan yang dibahas pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 33 Tahun 2016. Revisi tersebut mencakup:

1. Revisi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan (pasal 9)
2. Revisi wewenang pengawas ketenagakerjaan dalam memasuki tempat kerja (pasal 10)
3. Revisi Pemeriksaan kekurangan pemenuhan hak Pekerja/Buruh (pasal 28)
4. Revisi mengenai pembuatan akte dan nota pemeriksaan (pasal 30)
5. Revisi mengenai penjelasan pengujian norma kerja (pasal 38)
6. Revisi mengenai penjelasan atas kewajiban Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis untuk menuangkan hasil Pengujian norma K3 (pasal 45)

Dengan berbagai perubahan regulasi tersebut maka diperlukan adanya pengembangan di dalam proses diklat yang dilakukan.

Namun terkait kegiatan diklat berdasarkan peraturan sebelumnya, diklat yang dilakukan hanya terdiri dari 2 (dua) kegiatan diklat, yaitu diklat dasar pengawasan ketenagakerjaan dan diklat spesialisasi. Sementara dengan adanya pos-pos dan kompetensi baru yang dibutuhkan, maka kegiatan diklat yang dilakukan pun memerlukan peningkatan. Berdasarkan uraian sebelumnya, peningkatan diklat yang diinginkan kemudian diatur didalam Peraturan Menteri Pan-RB nomor 30 tahun 2020 dengan memasukan penambahan jumlah diklat menjadi 4 (empat) level, yaitu dengan penambahan diklat sesuai dengan jenjang kediklatan, yaitu dengan adanya kediklatan ahli pertama, kediklatan ahli muda, kediklatan ahli madya dan kediklatan ahli utama.

Tidak hanya dengan menambahkan jenjang kediklatan, juga dilakukan peningkatan dalam bentuk penambahan kurikulum. Untuk memenuhi kebutuhan pengawasan, dilakukan penambahan materi didalam kurikulum diklat sebanyak 3 (tiga) materi inti dengan penambahan jampelajaran (JP), yang antara lain:

1. Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerjaan pada Ketinggian (*Working of Height*).
2. Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerjaan di dalam Ruang Terbatas (*Confined Space*).
3. Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerjaan didalam Air (*Working in Underwater*)

Maka jika diklasifikasi, diklat yang dilakukan berdasarkan aturan-aturan baru yang harus diterapkan memiliki 3 (tiga) aspek perubahan, yaitu perubahan pada jumlah diklat yang dilakukan, perubahan regulasi tentang tata cara pengawasan dan materi kurikulum diklat yang dilakukan. Dari 3 (tiga) perubahan tersebut akan dilihat pengaruh dan efektifitas diklat yang dilakukan.

Menurut Boydell, efektifitas kebijakan dapat dinilai dalam tiga tingkatan yaitu:

1. kebutuhan pada level organisasi.
2. pemenuhan kebutuhan pada level tugas atau pekerjaan.
3. mengidentifikasi kebutuhan diklat yang mempengaruhi kinerja individu atau yang menjadi kebutuhan individu itu sendiri.

Jika dilihat didalam kebutuhan pada level organisasi, yang menjadi target utama sesuai yang didasarkan oleh pemerintah dalam level organisasi di Indonesia adalah pembangunan sistem yang didasarkan pada sistem merit. Merit menurut Amartya Sen (Sen, 2000) adalah konsep kontingen atas hal yang dianggap masyarakat yang baik dan dibutuhkan.

Sementara meritokrasi adalah sistem yang menghargai merit yang dimiliki oleh anggota-anggotanya. Sementara menurut

Scully (Scully, 1997), merit adalah dasar untuk memilah orang ke dalam posisi yang diberikan. Didalam sistem yang meritokratis menurut Castilla dan Bernard (Castilla & Bernard, 2010) adalah kondisi yang setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk maju dan memperoleh penghargaan berdasarkan prestasi dan upaya individu yang dilakukan, tanpa membedakan jenis kelamin, ras, kelas, atau faktor non-prestasi mereka.

Maka dapat dikatakan untuk mendapatkan hasil yang terbentuknya suatu organisasi yang meritokratik, dibutuhkan suatu proses yang menghargai merit, menjawab kebutuhan dan tidak diskriminatif. Dengan adanya sistem berbasis merit yang didasarkan pada individu, maka akan didapatkan sistem dengan organisasi yang lebih meritokratis karena organisasi tersebut diisi oleh orang-orang dengan merit yang dapat memenuhi kebutuhan dari organisasi tersebut.

Jika disesuaikan diklat yang dilakukan sesuai dengan peraturan yang baru, dilakukan dengan menambah jumlah diklat yang dilakukan. Diklat ini dilakukan dengan membagi jenjang kediklatan, yang dimulai dari ahli pertama, ahli muda, ahli madya dan ahli utama, yang masing-masing tingkat kediklatan diberikan pencapaian yang sesuai dengan tingkat kapasitas yang dibutuhkan. Setiap masing-masing tingkat diberikan target pencapaian yang tiap target tersebut diberikan angka kredit yang dibutuhkan untuk kenaikan jabatan, termasuk kegiatan diklat yang dilakukan oleh ASN Pengawas Ketenagakerjaan sebagai salah satu kegiatan yang diperhitungkan angka kreditnya. Sehingga dapat dikatakan pelatihan yang dilakukan memiliki visi yang baik dan langkah-langkah yang efektif, yaitu pengembangan kompetensi yang lebih menyeluruh jika dibandingkan dengan proses diklat yang didasarkan pada perundangan yang sebelumnya, dan mengarah ke arah pengembangan proses yang lebih meritokratik yang kebutuhan didasarkan pada kemampuan dari para ASN yang telah dipetakan dan diklasifikasi.

Jika dilihat didalam kebutuhan pada level tugas dan pekerjaan, proses diklat yang dilakukan jelas memiliki peningkatan yang signifikan, yaitu adanya peningkatan dari sisi regulasi dan kurikulum. Didalam proses yang baru, peraturan yang disebutkan menambahkan beberapa aturan regulasi dan kurikulum untuk menjawab kebutuhan pekerjaan sebagai pengawas. Yaitu misalnya dengan diberikannya tugas baru untuk pembuatan nota pengawasan yang proses diklatnya dilakukan dengan mewajibkan peserta diklat melakukan kunjungan ke perusahaan untuk mengidentifikasi, mengklasifikasi dan mendokumentasikan temuan atau pelanggaran peraturan perundangan yang belum sesuai dengan peraturan pengawasan ketenagakerjaan.

Setelah ada bukti dokumentasinya para ASN peserta diklat diminta untuk melanjutkan proses dengan memberikan Nota pemeriksaan I (pertama) untuk memberikan dokumen terkait pelanggaran peraturan ketenagakerjaan yang dilanggar dan persyaratan waktu untuk memenuhi peraturan perundangan tersebut. Atau dengan adanya kurikulum yang baru, ASN peserta diklat mendapatkan materi kurikulum yang baru seperti Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerjaan pada Ketinggian yang sebelumnya tidak ada didalam pelatihan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa ada pos-pos baru yang dan atau pos-pos yang sebelumnya tidak mendapatkan pengawasan, kini setelah adanya diklat yang didalam diklat yang dilakukan diberikan materi dan kegiatan yang mendukung, maka pos-pos tersebut dapat dilakukan pengawasan yang harus dilakukan.

Tentunya hal tersebut dilakukan untuk memenuhi kebutuhan atas data yang menunjukkan adanya perusahaan yang melanggar norma ketenagakerjaan sebanyak 24.163 perusahaan dari total 228.062 perusahaan yang diawasi oleh dinas ketenagakerjaan. Maka jika dilihat dari kebutuhan tersebut, langkah yang diambil oleh kementerian Pan-RB untuk memenuhi kebutuhan pengawasan oleh para ASN lewat diklat yang dilakukan sudah tepat dan efektif

karena didasarkan pada kajian kebutuhan dan visi yang baik untuk kedepannya.

Kemudian jika dilihat didalam kebutuhan pada level individu, efektifitas dari kegiatan diklat dapat dilihat pada tujuannya dalam peningkatan kapasitas. Menurut Morgan dalam Soeprapto (Soeprapto, 2010), kapasitas adalah kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja/sector, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu.

Sementara United Nations Development Programme (UNDP) dalam Soeprapto (Soeprapto, 2010), menyatakan bahwa, kapasitas dapat diartikan sebagai kemampuan individu dan organisasi atau unit-unit organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Kemudian pengembangan kapasitas menurut Suwartno (Suwartno, 2002) adalah proses yang mengizinkan individu, organisasi, lembaga dan kemampuan masyarakat dikembangkan untuk melakukan fungsi, memecahkan masalah dan mengaturpencapaian tujuan. Maka sebenarnya dapat disimpulkan bahwa proses diklat itu sendiri secara otomatis adalah proses yang pada dasarnya akan selalu meningkatkan kebutuhan individu.

Tentu yang menjadi pertanyaan adalah apakah proses peningkatan kapasitas yang dilakukan dalam bentuk diklat saat ini adalah suatu proses yang akan efektif ?. Hal ini akan dijawab dari 3 (tiga) hal, yaitu proses peningkatan kapasitas yang dilakukan, isi materi atau kurikulum dari peningkatan kapasitas individu yang dilakukan dalam proses peningkatan kapasitas, serta proses evaluasi yang dilakukan dari kegiatan peningkatan kapasitas yang dilakukan.

Pertama, dalam prosesnya kegiatan diklat dilakukan berdasarkan aturan yang telah ditetapkan dilakukan dalam 2 (dua) jenis

pembelajaran, yaitu menggunakan metode blended learning. Penerapan kegiatannya sesuai kurikulum yang ada dilakukan dengan 3 (tiga) bulan kegiatan diklat secara e-learning dan 2 (dua) bulan kegiatan diklat yang dilakukan secara klasikal dengan jumlah waktu pembelajaran sebanyak 880 jam pelajaran. Pada metode E-Learning peserta mempelajari dari segi knowledge dan di arahkan untuk belajar secara mandiri dari modul kemudian dilengkapi dengan penjelasan lewat tutorial yang dibimbing oleh Widyaiswara atau pengajar agar peserta dapat berinteraktif secara virtual dengan pemberi materi dalam kegiatan belajar diklat secara *e-learning* tersebut. Kemudian pada metode klasikal dengan study kasus, peserta mempelajari norma regulasi dan keahlian (persyaratan peralatan yang sesuai K3), dan melakukan praktek kerja lapangan dengan 3 (tiga) kelas yaitu; Industri besar, menengah dan kecil untuk menuliskan pelanggaran regulasi, persyaratan teknis peralatan K3 dan secara langsung berhadapan dengan Widyaiswara atau pengajar untuk mempresentasikan laporan temuan tsb dan menyelesaikan temuan tsb dalam menganalisis kesesuaian norma didalam regulasi dan persyaratan keselamatan dan Kesehatan kerja yang dituliskan di Akte Pengawasan dan Nota pemeriksaan untuk mengukur kemampuan kompetensi ASN atau pengawas Ketenagakerjaan.

Maka jika dilihat dari proses yang disediakan, dapat dikatakan dengan adanya metode blended learning yang dilakukan dengan mengkombinasikan pembelajaran daring secara virtual dengan pembelajaran tatap muka, ini sangat mempermudah kegiatan belajar dan mengajar didalam diklat. Sehingga dapat dikatakan pula proses blended learning yang dilakukan adalah proses yang efektif dalam melakukan *delivery* pembelajaran kepada ASN peserta diklat, baik secara waktu maupun pembiayaan.

Kedua, jika dilihat dalam isi dan materi kurikulum yang ada, suatu diklat yang dilakukan dapat dikatakan efektif jika memenuhi pemenuhan kapasitas yang antara lain sebagai berikut:

1. Adanya peningkatan pengetahuan, yang peningkatan pengetahuan didefinisikan sebagai peningkatan tingkat kecerdasan, pustaka informasi dan kemampuan analisis yang bisa diperoleh dari pendidikan formal dan pengalaman non formal.
2. Adanya peningkatan keterampilan, yang peningkatan keterampilan didefinisikan sebagai peningkatan kreatifitas dan kemampuan dasar yang dapat diasah melalui pelatihan dan pengalaman kerja. Contoh dari keterampilan adalah keterampilan administratif, keterampilan manajerial, keterampilan teknis pelayanan dan keterampilan sosial.
3. Adanya peningkatan potensi diri, yang peningkatan potensi diri didefinisikan sebagai kemampuan terpendam yang belum dipergunakan secara maksimal. Potensi tersebut adalah berbagai potensi seperti potensi fisik, potensi mental intelektual dan potensi emosional.
4. Adanya peningkatan motif bekerja, yang peningkatan tersebut didefinisikan sebagai peningkatan dari niat yang dimiliki oleh seorang ASN untuk menentukan kesiapannya dalam bekerja keras yang dilakukan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.
5. Adanya peningkatan moral, yang peningkatan tersebut didefinisikan sebagai peningkatan dari pemahaman akan budi pekerti manusia yang beradab, yang juga dipraktekkan dengan perbuatan dan kelakuan sehari-hari dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya dan sosial kemasyarakatan.

Jika mengacu pada kurikulum yang baru pada tahun 2020, hal tersebut telah dipenuhi oleh berbagai materi diklat yang dilakukan. Untuk peningkatan pengetahuan, terdapat unit-unit mata kompetensi yang

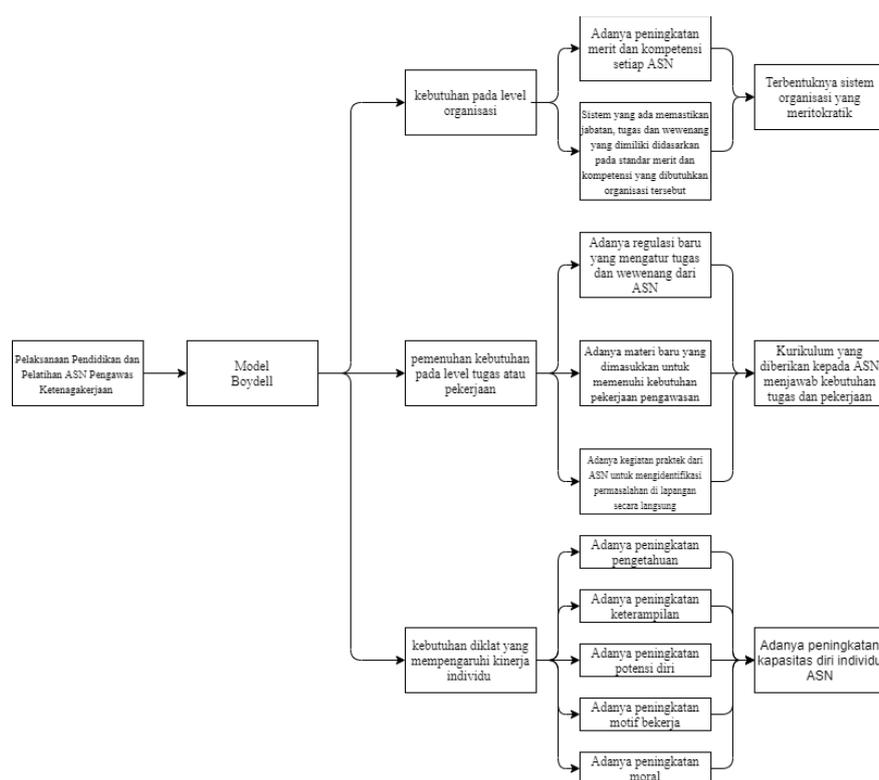
membahas terkait kemampuan teknis, salah satunya adalah materi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerjaan di dalam Ruang Terbatas (Confined Space), yang berisi kemampuan dan pengetahuan teknis yang ditujukan untuk dimiliki oleh ASN di bidang pengawasan kementerian tenaga kerja. Dari sisi keterampilan, kurikulum yang ada juga melakukan peningkatan dalam bidang keterampilan dengan kegiatan ASN di bidang pengawasan kementerian tenaga kerja untuk turun langsung kelapangan dan melakukan penelitian terkait pelanggaran yang terjadi di perusahaan atau tempat kerja, agar para ASN tersebut memiliki keterampilan untuk mengidentifikasi, menganalisis dan mendokumentasikan, sekaligus memiliki keterampilan untuk membuat nota pemeriksaan. Maka dapat dilihat ada keefektifan yang dilakukan dalam peningkatan kapasitas individu dari sisi keterampilan karena adanya pengalaman langsung sebagai sarana pembelajaran.

Mengacu pada aspek peningkatan potensi, diklat yang dilakukan dalam praktiknya tentunya dilakukan oleh Widyaiswara dan pengajar lainnya dengan mengajak untuk terus menggali potensi-potensi yang dimiliki oleh para ASN pengawas ketenagakerjaan, juga sama dengan ketika aspek motivasi bekerja yang menjadi acuan. Para widyaiswara dan pengajar lainnya juga memberikan motivasi-motivasi yang dibutuhkan setiap individu ASN peserta diklat. Kemudian dari sisi peningkatan moral, tentunya hal ini adalah tugas utama dari ASN bagian pengawasan kementerian tenaga kerja, karena memiliki tugas utama sebagai pengawas norma-norma kegiatan yang telah ditentukan, maka aspek moral secara sendirinya masuk kedalam pemahaman sesuai dengan pembelajaran yang dilakukan.

Mata kompetensi seperti profesionalitas, integritas dan komitmen adalah kompetensi paling utama yang harus dikuasai oleh ASN pengawas ketenagakerjaan agar dapat melakukan tugasnya seperti membantu orang lain dan tim dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka untuk mendukung sasaran tim, berbagi informasi yang relevan atau bermanfaat pada anggota tim, mempertimbangkan masukan dan keahlian anggota dalam tim/kelompok kerja serta bersedia untuk belajar dari orang lain, dan membangun komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas tim. Maka secara efektif, kegiatan diklat yang dilakukan tentunya menjawab kebutuhan dalam peningkatan moral yang dimiliki oleh setiap individu ASN.

Ketiga, jika dilihat dalam proses evaluasi yang dilakukan, proses evaluasi tersebut dilakukan melalui tes yang diselenggarakan setelah kegiatan diklat. Tes yang diberikan akan dievaluasi oleh institusi yang diberikan mandat dan tentunya kompeten untuk memberikan tes, seperti Ditjen Binwasnaker dan K3, Tim Pusdiklat, dsb. Karena evaluasi tersebut dilakukan oleh orang-orang dengan kompetensi yang dibutuhkan, maka proses evaluasi tersebut dapat dikatakan efektif dalam pelaksanaannya.

Maka berdasarkan model Boydell yang syarat efektifitas dari suatu kebijakan seperti salah satunya adalah diklat mencakup aspek kebutuhan pada level organisasi, pemenuhan kebutuhan pada level tugas atau pekerjaan, dan mengidentifikasi kebutuhan diklat yang mempengaruhi kinerja individu atau yang menjadi kebutuhan individu itu sendiri dapat dikatakan sudah efektif menjawab kebutuhan-kebutuhan yang ada jika didasarkan pada pelaksanaan diklat tahun 2020 yang didasarkan pada penerapan Peraturan Menteri nomor 30 tahun 2020.



**Gambar 2.**  
**Analisis keefektifan kegiatan diklat ASN pengawas Pengawasan Ketenagakerjaan tahun 2020 berdasarkan model Boydell**

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian-bagian sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Kegiatan diklat yang didasarkan pada Peraturan Menteri Pan-RB no 30 tahun 2020 yang dilakukan oleh dinas Ketenagakerjaan memiliki visi, misi dan strategi yang efektif dalam mencapai tujuannya, yaitu peningkatan secara organisasi, pemenuhan kebutuhan pekerjaan yang dilakukan dan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing ASN.
2. Hal ini dikarenakan materi kurikulum yang diberikan memiliki peningkatan. Jika diperaturan yang lama masih ada pos-pos yang belum dijangkau seperti kegiatan pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja pekerjaan pada ketinggian (*working of height*), pengawasan norma

keselamatan dan kesehatan kerja pekerjaan di dalam ruang terbatas (*confined space*) dan pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja pekerjaan didalam air (*working in underwater*), kini pos-pos tersebut sudah ditambahkan didalam kegiatan diklat yang dilakukan pada tahun 2020. Begitu juga dengan pengalaman praktek secara langsung untuk meningkatkan keterampilan, hal tersebut juga telah dilakukan pada diklat ini.

## Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Diharapkan kepada para ASN sebagai Pengawas Ketenagakerjaan di Pusdiklat SDM Ketenagakerjaan agar senantiasa terus mengembangkan kapasitas dan kompetensi diri dengan mengikuti program kediklatan yang dilakukan agar proses yang sudah

efektif ini dapat secara penuh diambil manfaatnya, baik untuk saat ini maupun di masa depan.

Ada pelaksanaan diklat upgrading untuk meningkatkan kompetensi yang spesifik agar tidak hanya berhenti untuk saat ini, namun terus ditingkatkan untuk menjawab tantangan-tantangan yang akan dihadapi baik secara lokal maupun secara nasional dan internasional.

## Daftar Pustaka

### Buku dan Jurnal:

- ILO. (2019). Lembar Fakta: Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: International Labour Organization.
- Turner, M., Prasajo, E., & Sumarwono, R. (2019). The Challenge of Reforming Big Bureaucracy in Indonesia. *Policy Studies*, 1-19.
- Lembaga Administrasi Negara. (2015). *Laporan Kinerja 2014*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Ugyel, L. (2014). Explaining Hybridity in Public Administration: An Empirical Case of Bhutan's Civil Service. *Public Administration and Development*, 109-122.
- Isnain, M. (2013). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tojo Unauna. *e-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 1*, 105-114.
- Soeprapto, R. (2010). *The Capacity Building for Local Government Toward Good Governance*. Washington D.C.: World Bank.
- Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The Paradox of Meritocracy in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 55, 543-576.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 5-27.
- Birkland, T. A. (2007). Agenda Setting in Public Policy. In F. Fischer, G. J. Miller, & M. S. Sydney, *Handbook of Public Policy Analysis: Theory, Politics and Methods* (pp. 63-78). Boca Raton: Taylor & Francis Group, LLC.
- Ridha, A. (2006). *Becoming A Supertrainer - Cara Tepat Menjadi Trainer Hebat*. Bandung: Progressio.
- Bernardin, H. J. (2003). *Human Resources Management: An Experiential Approach 3rd Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Suwartno. (2002). *Manajemen Modern :Teori dan Aplikasi*. Bandung: Zafira.
- Shafritz, J. M., Riccucci, N. M., Naff, K. C., Rosenbloom, D. H., & Hyde, A. C. (2001). *Personnel Management in Government: Politics and Process, Fifth Edition*. Boca Raton: CRC Press.
- Sen, A. (2000). *Merit and Justice.* In *Meritocracy and Economic Inequality*. New Jersey: Princeton University Press.
- Scully, M. A. (1997). Meritocracy. In P. H. Werhane, & R. E. Freeman, *Blackwell Encyclopedic Dictionary of Business Ethics* (pp. 413-414). Oxford: Blackwell.
- Chelimsky, & Shadish. (1997). *Evaluation for the 21st Century: A Handbook*. Thousand Oaks: Sage Publisher.
- Sumarno, W. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mandar Maju.

- Scriven, M. (1991). *Evaluation Thesaurus, Fourth Edition*. California: Sage Publisher.
- McKibbin, L. E. (1988). *Management Education and Development: Drift or Thrust into the 21st Century*. New York: McGraw-Hill.
- Rutman, L. (1984). *Evaluation Research Methods*. California: Sage Publisher.
- Boydell, T. (1976). *A Guide to the Identification of Training Needs*. London: British Association for Commercial and Industrial Education.
- Undang-Undang:**
- Republik Indonesia. (1948). *Undang-Undang 1948 nomor 23*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang nomor 21 Tahun 2003*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang nomor 5 tahun 2014*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Pemerintah nomor 11 Tahun 2017*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Menteri Pan-RB nomor 38 Tahun 2017*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2005). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 09 Tahun 2005*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2010). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Administrasi Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 19 tahun 2010*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2014). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2016). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 33 tahun 2016*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 8 Tahun 2018*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 30 tahun 2020*. Jakarta: Republik Indonesia.

## PELATIHAN INTERNAL (IN HOUSE TRAINING) UNTUK PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI LINGKUNGAN STASIUN METEOROLOGI KELAS I I GUSTI GURAH RAI

Kadek Sumaja, S.Si.,M.Dis.Mgt<sup>1\*)</sup>, Fransin Adriana Pattinama, S.Pi<sup>2)</sup>, Putu Eka Tulistiawan, S.P<sup>3)</sup>  
(Stasiun Meteorologi Kelas I I Gusti Ngurah Rai)

\*kadek.sumaja@gmail.com

### ABSTRAK

Kebutuhan terhadap kecepatan, akurasi dan inovasi pelayanan meteorologi penerbangan yang semakin meningkat di Stasiun Meteorologi Kelas I I Gusti Ngurah Rai menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada. Kondisi perubahan yang cepat di era Revolusi industri 4.0 dan era *Volatility, Uncertainty, Complexity* dan *Ambiguity* (VUCA) juga mengharuskan para pegawai untuk selalu bergerak cepat dan beradaptasi dengan perubahan jaman. Untuk itu diperlukan pelatihan terhadap pegawai minimal 20 jam per tahun sesuai dengan peraturan pemerintah. Namun, keterbatasan kemampuan BMKG pusat khususnya Pusdiklat dalam mengakomodir kebutuhan ini, membuat setiap UPT khususnya Stasiun Meteorologi Kelas I I Gusti Ngurah Rai untuk selalu berinovasi dalam mengatasi masalah tersebut, salah satunya dengan mengaplikasikan metode dari Corporate University. Untuk itu, penelitian ini berusaha untuk melakukan peningkatan kompetensi SDM yang ada dengan menggunakan dasar IKM, Sistem Manajemen Mutu (SMM) ISO 9001:2015, perbandingan realisasi diklat, analisis SWOT serta Analisis kemampuan SDM untuk menyelenggarakan *in-house training* sebagai upaya untuk implementasi BMKG Corporate University di UPT Stasiun Meteorologi Kelas I I Gusti Ngurah Rai. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa nilai IKM masih rendah, terdapat beberapa target dalam SMM ISO yang belum tercapai, posisi UPT yang berada pada kuadran kuadran *turnaround* dimana kelemahan lebih menonjol tetapi memiliki peluang untuk menjadi lebih baik, serta kemampuan pegawai yang masih rendah dalam beberapa bidang. Sehingga perlu dilakukan pelatihan pada bidang-bidang yang lemah tersebut minimal dua kali setahun dengan minimal 10 jam pelajaran tiap pelatihan. Setelah pelatihan selesai juga perlu dilakukan monitoring dan evaluasi agar bisa mengukur keberhasilan pelatihan serta meningkatkan kualitas pelatihan ke depannya. Disamping itu pelatihan harus dibuat fleksibel sesuai kebutuhan, serta pelaksanaannya bisa melalui online mengingat seluruh dunia sedang dalam kondisi pandemi COVID-19.

**Kata kunci:** Corporate University, nilai, *in-house training*, monitoring & evaluasi

### I. PENDAHULUAN

BMKG *Corporate University* merupakan salah satu solusi alternatif dalam memajukan kualitas sumber daya manusia di BMKG guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat ke arah yang lebih baik. Unit Pelaksana Teknis (UPT) sebagai ujung tombak pelayanan BMKG di daerah, memegang peranan penting dalam merepresentasikan kualitas pelayanan BMKG di level bawah. Sehingga peningkatan kapasitas sumber daya manusia di UPT melalui corporate university merupakan hal yang krusial dilakukan untuk menunjang proses pelayanan terhadap masyarakat.

Stasiun Meteorologi Kelas I I Gusti Ngurah Rai sebagai salah satu UPT BMKG

yang memiliki tugas dan fungsi untuk memberikan pelayanan informasi penerbangan, dituntut untuk selalu menjaga kualitas pelayanannya. Di mana dunia penerbangan sangat mengutamakan keselamatan, keamanan dan kenyamanan penumpang serta paling rentan terhadap pengaruh cuaca significant (CASR174,2018). Juga, dalam melakukan operasinya, penyelenggara bandara, operator penerbangan dan maskapai harus bisa melakukan pelayanan yang efektif dan efisien untuk mendapatkan keuntungan dan bisa menjaga keberlangsungan bisnis mereka. Kemudian, tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan juga harus tetap dijaga dan ditingkatkan. Oleh karena itu, kompetensi sumber daya manusia di Stasiun Meteorologi Kelas I I Gusti Ngurah Rai harus

selalu dijaga dan ditingkatkan agar mampu bersaing dengan badan penyedia jasa informasi cuaca negara lain ataupun swasta.

Tantangan yang dihadapi ASN setiap tahunnya akan semakin bertambah berat akibat tuntutan kualitas pelayanan yang semakin meningkat. Seiring kemajuan Revolusi industri 4.0 menimbulkan juga banyak hal berubah dengan cepat, tidak pasti, kompleks dan bisa jadi membingungkan, atau dikenal dengan era *Volatility, Uncertainty, Complexity* dan *Ambiguity* (VUCA). Sehingga, untuk menghadapi Revolusi Industri 4.0 dan era VUCA, salah satu solusinya adalah meningkatkan kemampuan pegawai untuk selalu melakukan penyesuaian diri dengan perkembangan jaman antara lain dengan senantiasa belajar, memunculkan ide baru, merespons perubahan secara produktif, dan melakukan inovasi (Kanter, 1983).

Setiap ASN berhak mendapatkan pelatihan minimal 20 jam setiap tahunnya, guna menjaga kualitas kinerjanya dalam melakukan tugas sehari-hari, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Namun jika hanya tergantung dari pelatihan yang diadakan oleh BMKG pusat saja, maka peluangnya sangat kecil bagi setiap pegawai di UPT khususnya Stasiun Meteorologi Kelas I I Gusti Ngurah Rai untuk mendapatkan haknya pelatihan selama 20 jam pembelajaran setiap tahunnya.

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan, , meningkatkan kemampuan adaptasi pegawai di era Revolusi Industri 4.0 dan era VUCA, memenuhi hak pegawai memperoleh pelatihan serta implementasi BMKG Corporate University, maka dilakukan kajian mengenai peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan di Stasiun Meteorologi Kelas I I Gusti Ngurah Rai melalui pelatihan internal (*in house training*)

## II. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Mark Allen dalam bukunya *The Corporate University Handbook* (2002) definisi CorpU adalah setiap entitas pendidikan yang merupakan alat strategis yang dirancang untuk membantu organisasi induknya dalam mencapai tujuannya dengan melakukan

aktivitas yang mendorong pembelajaran dan pengetahuan individu dan organisasi. Menurut Grenzer (2006: 1), CorpU adalah fungsi yang selaras secara strategis menuju integrasi pengembangan orang dalam generasi tertentu dan harus fokus pada pengembangan pribadi, jalur karir, peluang pelatihan, acara pembelajaran, program sumber daya manusia, dan kepemimpinan di semua tingkat organisasi. Jadi secara sederhana, CorpU adalah seluruh hasil belajar, berlatih, dan pengetahuan yang mendukung langsung kepada performansi suatu unit bisnis agar performansinya terus berkembang di atas perkembangan rata-rata yang unit bisnis lainnya.

Analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threats*) merupakan analisis yang membandingkan antara faktor internal kekuatan /*Strengths* dengan kelemahan/ *Weaknesses* dengan faktor eksternal Peluang/*Opportunities* dan Ancaman/*Threats* (Rangkuti, 2006). Sedangkan Kotler (2002) mengemukakan bahwa analisis SWOT adalah evaluasi terhadap keseluruhan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang berpotensi muncul dalam melaksanakan kegiatan.

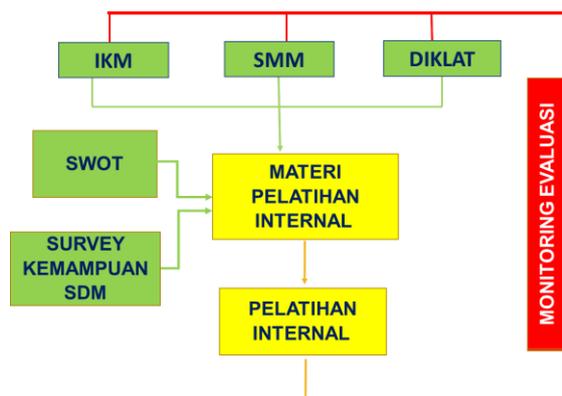
Dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. Kep./25/M.PAN/2/2004 tentang Indeks Kepuasan Masyarakat, menyatakan bahwa: Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) adalah data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan public dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya.

## III. DATA DAN METODE

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2017, 2018 dan 2019 dipadukan dengan hasil rapat tinjauan manajemen mutu semester I Tahun 2020 sistem manajemen mutu (SMM) ISO 9001:2015, serta analisis *Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threats* (SWOT) di Stasiun Meteorologi Kelas I I Gusti Ngurah Rai.

Penelitian ini akan mengkombinasikan metode kualitatif dan kuantitatif. Penelitian

kualitatif adalah upaya untuk menyajikan dunia sosial, dan perspektifnya di dalam dunia, dari segi konsep, perilaku, persepsi, dan persoalan tentang manusia yang diteliti (Moleong, 2012). Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel (Creswell, 2014). Proses penelitian ini dari pengumpulan data dan analisis disajikan dalam diagram alir untuk mempermudah pemahaman.



Gambar 1. Flowchart Metode *Training Internal*

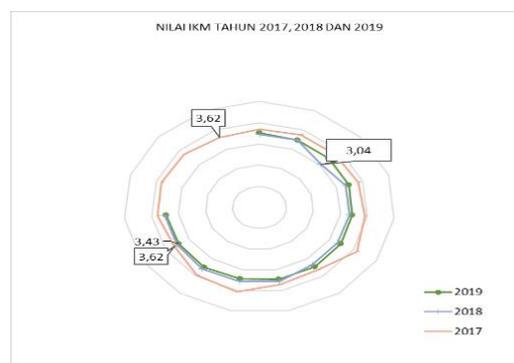
Pertama, dilakukan analisis nilai terendah IKM dan dihubungkan dengan indikator SMM ISO 9001:2015 yang tidak mencapai target. Kemudian menilai potensi SDM Stasiun Meteorologi Kelas I I Gusti Ngurah Rai dengan analisis *SWOT*, dan mengutamakan solusi yang menjadi kondisi terkini.

Selanjutnya, sebagai penunjang akan dilakukan survey kapasitas SDM terhadap 26 responden yang merupakan pegawai Stamet Kelas I I Gusti Ngurah Rai dibagi menjadi dua jenis, yaitu kemampuan umum (potensi SDM) seluruh pegawai serta kemampuan spesifik (administrasi atau teknis) di setiap unit. Survey ini menggunakan skala likert, sangat setuju, setuju, tidak memutuskan, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Likert, 1932) yang bertujuan untuk mengetahui prioritas materi pelatihan yang akan dilaksanakan. Kemudian, setelah pelatihan selesai akan dilakukan proses monitoring dan evaluasi untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari pelatihan yang telah dilakukan, ataupun sebagai dasar untuk menambahkan pelatihan dengan materi yang berbeda berdasarkan nilai IKM, SMM, *SWOT*.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) di Stasiun Meteorologi Kelas I I Gusti Ngurah Rai berubah-ubah setiap tahunnya. Dimana tahun 2017 rata-rata nilainya sebesar 3.80 dengan nilai terkecil 3.62 pada unsur pelayanan Kesesuaian Biaya dan juga pada unsur Pelayanan Keakuratan. Tahun 2018 nilai rata-rata sebesar 3.41 dengan nilai terkecil 3.04 pada unsur Pelayanan Prosedur pelayanan. Pada tahun 2019 rata-rata nilai sebesar 3.45 dengan nilai terkecil 3.43 pada unsur Pelayanan Pengaduan Keluhan. Meskipun, nilai IKM tahun 2017, 2018 dan 2019 secara keseluruhan sudah baik, tetapi perlu ditingkatkan lagi agar kepuasan pengguna jasa BMKG dapat lebih terpenuhi. Ditambah dengan perkembangan teknologi dan informasi yang semakin cepat kebutuhan pengguna jasa juga akan semakin meningkat, sehingga perlu diimbangi dengan peningkatan kemampuan SDM BMKG agar bisa memberikan pelayanan yang maksimal (Havianto, 2016).



Gambar 2. Nilai IKM Tahun 2017, 2018, 2019

Terdapat satu nilai IKM yang dibawah rata – rata yaitu pada tahun 2018 dengan unsur Prosedur Pelayanan dengan nilai 3,04 yang dapat diartikan bahwa pengguna jasa kurang puas dengan prosedur pelayanan yang dilakukan di Stasiun Meteorologi Kelas I I Gusti Ngurah Rai. Sehingga, perlu dicari solusi untuk meningkatkan prosedur pelayanan tersebut supaya nilainya meningkat dan pelanggan terlayani dengan baik. Misalnya, dengan melakukan pelatihan atau penyegaran mengenai tata cara memberikkn pelayanan yang efektif dan efisien serta akurat dan cepat (Sina, Domai, Hermawan, 2015). Pelatihan atau penyegaran ini bisa dilakukan dari internal kantor ataupun adanya bimbingan dari

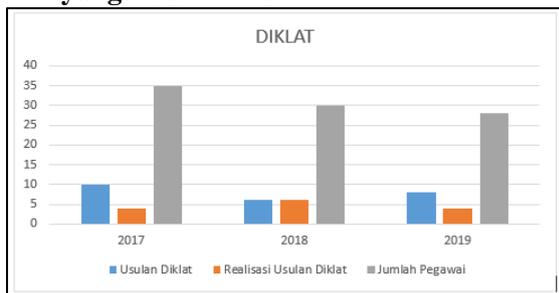
Widyaiswara Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (Pusdiklat BMKG).

#### 4.2 Sistem Manajemen Mutu (SMM)

Rapat Tinjauan Sistem Manajemen Mutu Semester I dilakukan pada tanggal 14 Mei 2020 menunjukkan bahwa terdapat beberapa sasaran mutu yang tidak mencapai target. Pada unit Data dan Informasi, terdapat dua dari empat sasaran mutu yang tidak mencapai target, yaitu: Hasil rata-rata verifikasi TAF bulanan dengan target lebih dari 85% (Januari, Februari, April 2020 <85%) dan diseminasi peringatan dini bandar udara dilakukan duapuluh menit (20) menit sebelum cuaca buruk (hanya tercapai 6,60%). Sehingga diperlukan peningkatan kemampuan membuat prakiraan yang lebih akurat pda saat musim transisi dan musim hujan, serta dalam membuat prakiraan dini yang lebih cepat dan tepat.

Untuk unit teknisi, terdapat satu dari empat sasaran mutu yang tidak mencapai target, yaitu pengiriman informasi peralatan (75% tercapai sasaran mutu). Pada Unit Tata Usaha, terdapat satu dari enam sasaran mutu yang tidak mencapai target karena adanya pandemic COVID-19 yang menyebabkan tanggal pendistribusian barang, pengiriman laporan dan tindak lanjut surat mundur dari jadwal yang ditargetkan (16.67% yang tercapai sasaran mutu).

#### 4.3 Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) yang Telah Diikuti



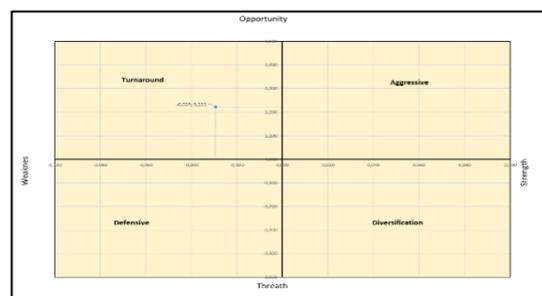
Gambar 3 Diklat yang telah diikuti

Jumlah usulan dan realisasi Diklat di Stasiun Meteorologi Kelas II Gusti Ngurah Rai selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2017, 2018 dan 2019, jumlahnya kurang dari setengah jumlah total pegawai. Hal menarik yang dapat dilihat adalah, selain tahun 2018, jumlah realisasi diklat berada di bawah jumlah usulan

diklat. Sehingga, perlu adanya peningkatan keikutsertaan pegawai dalam pelatihan, agar dapat mengembangkan kompetensi pegawai yang diharapkan mampu untuk meningkatkan kualitas SDM di Stasiun Meteorologi Kelas II Gusti Ngurah Rai. Hal ini dikarenakan, pelatihan pegawai dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan baru bagi pegawai baru atau penyegaran bagi pegawai yang sudah ada dalam bentuk keterampilan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2005). Kemudian, kegiatan pelatihan selalu difokuskan pada keterampilan teknis, perlu dikombinasikan dengan pelatihan pengembangan diri atau manajemen karyawan sebagai dasar untuk memecahkan masalah yang timbul dalam organisasi ke depannya (Sirait 2007).

#### 4.4 Analisis SWOT

Hasil *brainstorming*, diskusi dan survei pegawai, diperoleh beberapa faktor untuk setiap indikator *SWOT*. Hasil dari analisis *SWOT* di Stasiun Meteorologi Kelas II Gusti Ngurah Rai diperoleh situasi organisasi ini berada pada kuadran *turnaround* dimana kelemahan lebih menonjol tetapi memiliki peluang untuk menjadi lebih baik. Sehingga strategi yang paling tepat digunakan adalah dengan memaksimalkan peluang (*Opportunities*) untuk konversi kelemahan menjadi kekuatan (*Weaknesses to Strength*). Salah satunya adalah, membuat inovasi pelayanan agar mampu membuat pelayanan lebih fleksibel, efektif dan efisien (tidak terhalang birokrasi, lokasi/kondisi kantor), melalui penyegaran atau pelatihan pegawai (*online/offline*).



Gambar 4. Grafik Analisis SWOT

#### 4.5 Survei Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM)

Hasil survei kompetensi umum menunjukkan responden memiliki tingkat

kemampuan sebesar 85% untuk berkomitmen saling membantu dan menyelesaikan tugas dengan mengikuti standar pelayanan yang ada. Namun kemampuan paling rendah sebesar 74% terdapat pada bidang pengungkapan pandangan dan gagasan secara jelas dan sistematis serta identifikasi resiko dan peluang.

Survei pada unit Tata Usaha menunjukkan bahwa 98% responden sangat mampu memahami dalam pengarsipan dan jalur distribusi persuratan. Namun pada tata cara pengelolaan SDM menunjukkan nilai terendah sebesar 72%.

Pada unit observasi, responden sangat mampu memahami dan menggunakan AWOS serta mampu mengetahui kesalahan saat melakukan pengamatan maupun penyandian, dengan nilai persentase masing-masing sebesar 82% dan 80%. Tiga kompetensi terendah ditunjukkan oleh pemahaman tentang WIGOS (nilai persentase sebesar 46%), wadah/ kegiatan tentang diskusi perkembangan Meteorologi (59%), dan pemahaman tentang laporan bulanan di unit Observasi (nilai persentase sebesar 61%).

Pada unit prakiraan, tingkat pemahaman dan kemampuan tertinggi yaitu 82% pada pembuatan TAFOR (Prakiraan Bandar udara), prakiraan cuaca harian dan mingguan. Sedangkan persentase kemampuan terendah adalah pada bagian analisis LIDAR dengan nilai persentase sebesar 60%. Namun jika dipadukan dengan rendahnya capaian target prediksi TAFOR pada musim transisi dan musim hujan, serta seringnya terjadi kesalahan dalam penyandian TAFOR, maka disarankan pelatihan yang prioritas dilakukan adalah pelatihan pembuatan TAFOR dan verifikasi nya.

Hasil survei pada unit teknisi menunjukkan bahwa responden sangat mampu memahami cara kerja dan *troubleshooting* peralatan konvensional meteorologi dengan prosentase masing – masing sebanyak 80% dan 76%. Namun kurang mampu dalam mengatasi *troubleshooting* seperti peralatan AWOS, AWS Digitalisasi, Lidar dan *Wind Profiler* dengan nilai presentase yang sama yaitu sebesar 65%. Sebanyak 55% responden kurang memahami seluruh jaringan komunikasi tetapi sebanyak 68% memahami cara *troubleshooting* jaringan komunikasi yang ada di Stasiun Meteorologi Kelas II Gusti Ngurah Rai.

Oleh karena itu, perlu dilakukan pelatihan pada bidang-bidang yang memiliki tingkat kemampuan terendah untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Dimana, kegiatan sebaiknya dilaksanakan selama minimal 2 (dua) hari atau minimal selama 30 (tiga puluh) jam pembelajaran. Kegiatan bisa dilakukan secara offline maupun online, agar bisa mendapatkan narasumber yang sesuai dengan tema yang telah ditentukan

#### 4.6 Monitoring dan Evaluasi

Proses monitoring dan evaluasi sangat diperlukan untuk dapat mengetahui kualitas dan kuantitas pelatihan, perkembangan atau keberhasilan suatu program dan sejauh mana tujuan yang akan dicapai melalui pelaksanaan program (Yoewana, 1990:98-99). Tujuan lain adanya evaluasi penyelenggaraan adalah untuk perbaikan pelayanan pelatihan, meningkatkan efektivitas program dan modifikasi program pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan perencanaan atau desain pembelajaran, proses pembelajaran dan evaluasi pembelajaran (Arifin, 2013:14). Evaluasi dilakukan pada penyelenggara, narasumber, peserta dengan detail sebagai berikut:

a) Evaluasi Penyelenggara

Sasaran evaluasi penyelenggaraan yaitu peserta pelatihan namun yang terlibat dalam evaluasi adalah semua komponen pelaksanaan pelatihan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Wiyono dan Sunarni (2009:9), yang mengemukakan bahwa proses evaluasi suatu program ditinjau dari objek sasarannya dapat dibedakan atas beberapa jenis, antara lain komponen manajemen pembelajaran, yang bertujuan untuk perbaikan teknis pelaksanaan ke depannya.

b) Evaluasi Narasumber

Tahap evaluasi pertama yang dilakukan segera setelah pelatihan selesai dilaksanakan yaitu evaluasi bagi narasumber yang akan dilakukan oleh peserta yang telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan. Evaluasi ditujukan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan yang berfungsi menilai proses pembelajaran atau gaya mengajar oleh narasumber.

c) Evaluasi Peserta

Tahap kedua evaluasi yaitu evaluasi terhadap peserta yang mengikuti pelatihan internal yang dilakukan setelah pelatihan dengan kurun waktu maksimal tiga bulan setelah pelatihan. Evaluasi ini ditujukan kepada penilai (atasan langsung) agar dapat menilai kinerja peserta dalam menerapkan ilmunya ke unit kerja setelah mendapatkan pelatihan internal.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 KESIMPULAN

Peningkatan kualitas pelayanan di Stasiun Meteorologi Kelas II Gusti Ngurah Rai dapat dilakukan dengan meningkatkan nilai IKM yang masih rendah, sasaran mutu yang belum mencapai target, meningkatkan Realisasi Diklat Pegawai, merubah kelemahan pada analisis SWOT menjadi kekuatan dan menindak lanjuti hasil survei kemampuan SDM. Untuk meningkatkan nilai komponen-komponen tersebut maka diperlukan untuk membuat kapasitas sumber daya manusia yang ada menjadi lebih baik lagi. Sehingga solusi yang harus dilakukan adalah dengan melakukan pelatihan internal (inhouse training), dengan detail sebagai berikut:

1. Jenis pelatihan yang dibutuhkan secara umum antara lain: pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mengungkapkan pandangan dan gagasan secara jelas, sistematis dan logis.
2. Jenis pelatihan yang dibutuhkan unit prakiraan yaitu Pembuatan TAFOR dan verifikasi nya.
3. Jenis pelatihan yang dibutuhkan unit tata usaha yaitu perencanaan pengelolaan SDM; Serta tata cara pengelolaan anggaran dan belanja negara.
4. Jenis pelatihan yang yang dibutuhkan unit observasi yaitu WIGOS; Perkembangan meteorologi; Tata cara laporan bulanan yang baik dan benar.
5. Jenis pelatihan yang dibutuhkan unit teknisi adalah pelatihan jaringan komunikasi.

Setelah pelatihan akan dilakukan monitoring dan evaluasi agar bisa mengukur keberhasilan pelatihan serta meningkatkan kualitas pelatihan ke depannya.

### 5.2 SARAN

Pelatihan tersebut disarankan fleksibel mengikuti kebutuhan pelatihan tiap unit sesuai urgensinya. Tidak hanya mempunyai kecakapan dan keahlian sesuai *job description*-nya namun juga memiliki nilai-nilai Integritas, Kerjasama, Komunikasi, Orientasi pada Hasil, Pelayanan Publik, Pengembangan Diri dan Orang Lain, Mengelola Perubahan, Pengambilan Keputusan, serta nilai-nilai Sosio kultural sebagai Perekat Bangsa. Kegiatan pelatihan jika tidak memungkinkan dilaksanakan secara tatap muka langsung, sebaiknya dilaksanakan secara *online*, mengingat seluruh dunia sedang dalam masa pandemi COVID-19. Kegiatan pelatihan dilaksanakan minimal dua kali setahun dengan minimal 10 jam pembelajaran tiap pelatihan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches, 4 Edition*. London : Sage
- Dessler, Gary. 2005. *Human Resources Development*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sirait, Justime T. 2007. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Kanter, R. M. 1983. *The change masters : Innovation for productivity in the American corporation*. New York : Simon & Schuster.
- Kotler Philip. 2002. *Manajemen Pemasaran*, terjemahan Hendra Teguh, edisi Millinium, cetakan kesepuluh, Prenhalindo, Jakarta.
- Likert RA. 1932. *Technique for the measurement of attitudes*. Archives of Psychology, 140 pp : 1-55
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Rangkuti, Freddy. 2006. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta : Gramedia.
- Arifin, Zainal. 2013. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya

Yoewana, A. 1990. *Pengembangan Masyarakat Untuk Para Manajer*. Solo : Yayasan Indonesia Sejahtera

Wiyono, B.B & Sunarni. 2009. *Evaluasi Program Pendidikan dan Pembelajaran*. Malang : Universitas Negeri Malang.

Sina, Cancio da Costa; Domai, Tjahjanulin ;Hermawan. 2015. Pengembangan Sumber Daya Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. Malang : JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik).

## **TRANSFORMASI PEMBELAJARAN PENINGKATAN KOMPETENSI APARATUR Mendukung Pembangunan Perdesaan Berdaya Saing Global**

**(Studi Kasus Mata Pelatihan Berpikir Kreatif dan Inovasi Diklat Kepemimpinan  
Tingkat IV Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi  
Tahun 2018 – 2019)**

Rusdiana Yulianti<sup>1)</sup> [cibhasster@gmail.com](mailto:cibhasster@gmail.com) (Widyaiswara Ahli Muda)  
Priyono<sup>2)</sup> [priyohamidjodjo@gmail.com](mailto:priyohamidjodjo@gmail.com) (Widyaiswara Ahli Utama)

### **ABSTRACT**

The availability of competent human resources (HR) is one of the keys to success and plays a very strategic role in an effort to anticipate the dynamics of changing strategic environments that are global in nature and require human resources who have high creativity and innovation. The research presented in this paper aims to examine and analyze the educational activities and leadership training (Diklatpim) of state civil servants at echelon IV structural positions (supervisory officials) at Pusdiklat Pegawai, Ministry of Villages, Disadvantaged Areas and Transmigration (Kemendesa PDTT) Jakarta for 2018-2019. The approach used in the research carried out in September 2020 was descriptive qualitative with participant observation and interviews. The results showed that Diklatpim IV had a significant impact measured by agreeing statements from the training participants, especially in the aspects of the relationship between training and change projects, changes to positive behavior, and the innovation agenda, respectively 66%, 52%, and 35%. Based on Kirkpatrick's training evaluation model, the impact of training is in the level 3 category, with an indication of a change in behavior indicating sufficient capacity and capability to support a change project. The implication of this research is a recommendation that this program can be followed up with model development and transformation of learning tailored to the challenges and competency needs. The adjustments that need to be made include, among others, creative thinking learning models and innovations in the form of e-learning and blended learning, even in the conditions of the COVID-19 pandemic, this does not hinder the process of implementing training to realize the provision of rural human resources with global competitiveness.

Keywords: creative thinking and innovation, ASN competence, global competitiveness of human resources

### **ABSTRAK**

Tersedianya sumber daya manusia (SDM) kompeten menjadi salah satu kunci keberhasilan dan berperan sangat strategis dalam upaya mengantisipasi dinamika perubahan lingkungan strategis yang bersifat global dan menuntut SDM yang memiliki kreativitas dan inovasi tinggi. Penelitian yang disajikan dalam tulisan ini bertujuan mengkaji dan menganalisis kegiatan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklatpim) aparatur sipil negara jenjang jabatan struktural eselon IV (pejabat pengawas) di kantor Pusdiklat Pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa PDTT) Jakarta tahun pelaksanaan 2018-2019. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan pada September 2020 ini adalah kualitatif deskriptif dengan metode observasi berperan serta (*participant observation*) dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Diklatpim IV berdampak signifikan diukur dengan pernyataan setuju dari peserta diklat, utamanya pada aspek keterkaitan pelatihan dengan proyek perubahan, perubahan ke arah perilaku positif, dan agenda inovasi, masing-masing sebesar 66%, 52%, dan 35%. Berdasarkan model evaluasi pelatihan Kirkpatrick, dampak pelatihan dalam kategori level 3, dengan indikasi adanya perubahan perilaku yang menunjukkan kapasitas dan kapabilitas yang memadai dalam mendukung proyek perubahan. Implikasi dari penelitian ini adalah rekomendasi bahwa program ini dapat ditindaklanjuti dengan pengembangan model dan transformasi pembelajaran disesuaikan dengan tantangan dan kebutuhan kompetensi. Penyesuaian yang perlu dilakukan, antara lain dengan model pembelajaran berpikir kreatif dan inovasi dalam bentuk *e-learning* maupun *blended learning*, walaupun dalam kondisi pandemi COVID-19, namun tidak menghalangi proses pelaksanaan pelatihan guna mewujudkan penyediaan SDM perdesaan berdaya saing global.

Kata kunci: berpikir kreatif dan inovasi, kompetensi ASN, SDM berdaya saing global

## PENDAHULUAN

Mengacu kepada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), tugas dan fungsi ASN adalah selaku pelayan publik selain sebagai pembuat dan pelaksana kebijakan publik serta perekat dan pemersatu bangsa. Salah satu hal bersifat mendesak untuk mendapatkan solusinya adalah terkait temuan penelitian dari Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan III Aparatur Lembaga Administrasi Negara. Temuan tersebut mengindikasikan beberapa permasalahan yang dihadapi, meliputi: (i) kompetensi dan kinerja aparatur di tingkat pemerintah daerah masih sangat kurang, (ii) belum dibuatnya standar kompetensi jabatan, (iii) belum disusunnya analisis jabatan, serta (iv) kurangnya anggaran dan perhatian Pemda terhadap kegiatan pendidikan dan pelatihan, masih banyak program pengembangan pegawai yang belum berbasis pada kompetensi dan analisis kebutuhan aktual pegawai dan organisasi, masih terdapat kesenjangan antara satu pegawai dengan pegawai lainnya tingkat kompetensi pegawai di lingkungan pemerintah daerah di dilihat dari aspek jenjang pendidikan formal maupun tingkat kompetensi keahlian (fungsional).

Mengantisipasi era revolusi industri 4.0, disrupsi teknologi dan tantangan perubahan global yang berlangsung sangat cepat, ASN juga dituntut untuk menciptakan dan melakukan inovasi khususnya yang berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dan motor penggerak birokrasi. Kenyataan menunjukkan bahwa berdasarkan data Forum Ekonomi Dunia, sumber daya manusia Indonesia tahun 2017, kualitas ASN Indonesia masih sangat rendah, di bawah negara tetangga wilayah Asean.

Salah satu amanah dalam Undang-Undang Desa Nomor 6 Tahun 2014 adalah Pembangunan Desa dan Kawasan Perdesaan. Yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa dan kualitas hidup manusia serta penanggulangan kemiskinan melalui penyediaan pemenuhan kebutuhan dasar, pembangunan sarana dan prasarana, pengembangan potensi ekonomi lokal, serta

pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan hidup secara berkelanjutan.

Sumber daya manusia yang tersedia sebagai pendukung pembangunan desa meliputi ASN yang ditugaskan di lingkungan Kementerian Desa, PDTT. Pegawai tersebut berada dalam jabatan struktural (manajerial), berbagai jabatan fungsional, termasuk Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM), agen perubahan sampai di level desa, termasuk pendamping desa, serta kader penggerak yang disediakan untuk meyakinkan pencapaian target desa maju dan mandiri merupakan komitmen dalam upaya meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa.

Implementasi program kegiatan peningkatan kompetensi yang dilaksanakan Kementerian Desa PDTT, dalam hal ini Pusdiklat Pegawai diantaranya berupa program diklat kepemimpinan dengan mata pelatihan Berpikir Kreatif dan Inovasi. Peran pemimpin sangat menentukan dalam hal pelayanan birokrasi kepada masyarakat. Inovasi baik dalam hal pelayanan, produk maupun hasil sangat diharapkan. Hal ini didasari atas tuntutan dari Globalisasi dan *Asean Community* yang memberikan konsekuensi logis pentingnya perubahan dalam pelayanan Publik (Suprapti, 2015). Dalam konstelasi seperti ini, kreativitas dan inovasi sangat diperlukan. Pejabat eselon IV sebagai pimpinan *lower middle manager* perlu dilakukan peningkatan kompetensi melalui Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) tingkat IV.

Mata pelatihan Berpikir Kreatif dan Inovasi dikembangkan dengan maksud untuk meningkatkan kompetensi pejabat eselon IV dalam hal kemampuan berpikir kreatif dan melakukan inovasi dalam pengelolaan kegiatan instansinya melalui pembelajaran konsep berpikir kreatif, teknik-teknik berpikir kreatif dan inovasi, dan praktik-praktik berpikir kreatif dan inovasi di sektor publik (Suprapti, 2015). Berpikir kreatif memungkinkan seseorang mampu melihat persoalan dari banyak perspektif dibandingkan dengan berpikir secara linier. Seorang pemikir kreatif akan menghasilkan lebih banyak alternatif untuk memecahkan suatu masalah. Untuk dapat

memecahkan masalah, seseorang harus betul-betul mengetahui masalahnya sehingga dapat mencari keputusan yang tepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu, keterampilan teknik-teknik berpikir kreatif dalam pemecahan masalah sangat diperlukan agar pemecahan masalah dapat dilakukan secara komprehensif dengan melihat berbagai perspektif yang ada.

Bertolak dari latar belakang yang telah diuraikan, kajian dan analisis dalam tulisan ini mencermati tentang transformasi pembelajaran untuk mata pelatihan Berpikir Kreatif dan Inovasi dan perannya sebagai pendorong inovasi untuk pelayanan publik, khususnya dalam mendukung pembangunan desa dan kawasan perdesaan di Indonesia. Fokus pembahasan didasarkan pada kajian dan analisis data pada pelaksanaan mata pelatihan Berpikir Kreatif dan Inovasi dalam pendidikan pelatihan kepemimpinan tingkat IV di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kementerian Desa, PDTT) tahun 2018 dan 2019 di Pusdiklat Kementerian Desa, PDTT, Jakarta.

## KAJIAN PUSTAKA

Dalam bahan ajar Berpikir Kreatif dan Inovasi diuraikan tentang bagaimana para pejabat eselon IV memahami konsep berpikir kreatif dan inovasi dalam hal pengertian, proses, hambatan yang ditemui, tipe, jenis, faktor-faktor yang mempengaruhi, prinsip, serta perbedaan antara kreativitas dan inovasi (Suprapti, 2015). Selain itu juga diuraikan bagaimana teknik-teknik dalam berpikir kreatif dan inovasi, mulai dari tingkat rendah, menengah, sampai tingkat tinggi. Dan didukung pula dari contoh-contoh praktek inovasi dalam substansi kegiatan organisasi yang telah berkembang di sektor publik.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian Komara (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai ASN dapat dibedakan menjadi dua tipe. Pertama, kompetensi “lembut” (*soft skill*), atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia, serta membangun interaksi dengan

orang lain. Contoh kompetensi “lembut” bagi para pegawai ASN adalah kepemimpinan, komunikasi, hubungan antar pribadi, dan lain-lain. Kedua, kompetensi “keras” (*hard skill*), atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional dan teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi pegawai ASN di sini berkenaan dengan seluk-beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Contoh kompetensi “keras” adalah teknik kelistrikan, riset pemasaran, analisis finansial, perencanaan tenaga kerja, dan lain-lain. Pelayanan publik di Indonesia hendaknya mendorong adanya budaya kerja yang positif, membangun komunikasi yang respektif, meningkatkan kedisiplinan pegawai, menegakkan aturan organisasi, serta menerapkan ganjaran dan hukuman sebagai bentuk motivasi kerja bagi pegawai.

Berdasarkan literatur yang ada, salah satu model evaluasi pelatihan yang umumnya digunakan adalah menurut Kirkpatrick (1998), yang digambarkan seperti bagan berikut.

Bagan 1. Evaluasi pelatihan menurut Kirkpatrick.



Dari bagan di atas, suatu organisasi termasuk perusahaan dan lembaga lain melakukan program pelatihan dengan tujuan meningkatkan kompetensi, sikap, dan pengetahuan pegawai sebagai peserta pelatihan. Terdapat empat tingkatan (level) model evaluasi pelatihan menurut Kirkpatrick, yaitu: (1). **Evaluasi Level 1: Reaksi** (*Reaction*), sebagai indikasinya adalah minat dan keaktifan peserta pelatihan, bagaimana peserta dapat mengikuti pelatihan dengan antusias dan penuh semangat, ukuran

kepuasan adalah suasana pelatihan yang menyenangkan, (2). **Evaluasi Level 2: Evaluasi Belajar** (*Learning*). Pada level ini lazimnya dilakukan *pre test* dan *post test*, yaitu peserta diberikan tes terlebih dahulu sebelum pelatihan dilakukan dan sesudah pelatihan dilakukan, (3). **Evaluasi Level 3: Tingkah Laku** (*Behavior*), lebih memfokuskan pada evaluasi pelatihan pegawai dari aspek perubahan perilaku. Pada level ini dilakukan evaluasi terhadap dampak akibat (*outcome*) pelatihan, (4). **Evaluasi tahap 4: Evaluasi Hasil** (*Result*), menekankan pada hasil akhir (*result*) setelah mengikuti diklat. Hasil akhir dalam hal ini dapat berupa indikator-indikator kinerja yang nyata seperti kenaikan produktivitas, peningkatan laba, penurunan biaya, penurunan tingkat kesalahan, peningkatan kualitas, penurunann keluhan pelanggan.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan makalah ini adalah kualitatif deskriptif dimana menggunakan data yang diperoleh dari pelaksanaan Diklatpim Tingkat IV mata pelatihan Berpikir Kreatif dan Inovasi yang diselenggarakan di Pusdiklat Pegawai Kementerian Desa, PDTT. Teknik pengumpulan data melalui studi literatur, pengumpulan data melalui observasi berperan serta (*participant observation*) dan wawancara. Informan terdiri dari penyelenggara kegiatan, narasumber/fasilitator, dan peserta Diklatpim IV di lingkungan Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi dalam periode 2018 dan 2019, sebanyak 120 peserta diklat. Sampel data ini menggambarkan kelompok pelaksana program pada level manajer pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV mengacu kepada Peraturan Kepala LAN Nomor 20 Tahun 2015. Dalam penyelenggaraan Diklatpim Tingkat IV seperti ini, peserta dituntut untuk menunjukkan kinerjanya dalam merancang suatu perubahan di unit kerjanya dan memimpin perubahan

tersebut sehingga memberikan hasil yang signifikan. Dengan demikian, pembaharuan Diklatpim Tingkat IV ini diharapkan dapat menghasilkan alumni yang tidak hanya memiliki kompetensi kepemimpinan operasional, tetapi juga mampu menunjukkan kinerjanya dalam memimpin perubahan di unitnya.

Tujuan penyelenggaraan Diklatpim Tingkat IV adalah membentuk kompetensi kepemimpinan operasional dan membentuk pemimpin perubahan pada pejabat struktural eselon IV yang akan berperan dan melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansinya masing-masing. Kompetensi yang dibangun pada Diklatpim Tingkat IV adalah kompetensi kepemimpinan operasional yaitu kemampuan membuat perencanaan kegiatan instansi dan memimpin keberhasilan implementasi pelaksanaan kegiatan tersebut, yang salah satunya diindikasikan dengan kemampuan melakukan inovasi sesuai bidang tugasnya guna mewujudkan pelaksanaan kegiatan yang lebih efektif dan efisien.

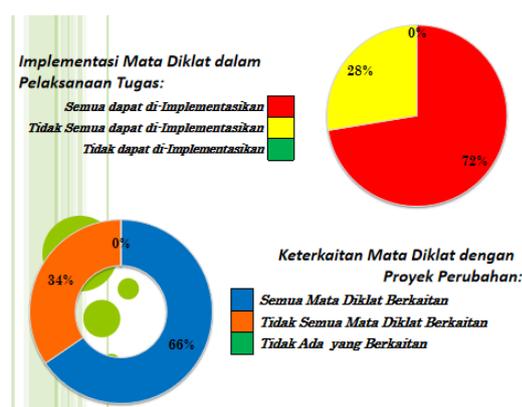
Menindaklanjuti kebijakan tersebut, Kementerian Desa PDTT telah menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan antara lain Diklatpim Tingkat IV dilaksanakan di Pusdiklat Pegawai ASN Kementerian Desa, PDTT, Jakarta. Data yang dikumpulkan mulai tahun 2018 hingga 2019.

Kurikulum Diklatpim Tingkat IV secara keseluruhan terdiri dari 5 (lima) agenda pembelajaran dimana yang menjadi satu fokus penelitian adalah pada Agenda Inovasi. Agenda inovasi diberikan agar peserta mampu merancang pengembangan potensi dirinya, melakukan inovasi terkait pengelolaan tugas dan fungsi pada unit instansinya, membangun budaya kerja untuk efektivitas kepemimpinannya dan mengadopsi dan mengadaptasi keunggulan pengelolaan tugas dan fungsi organisasi lain ke unit kerjanya. Dalam Agenda ini, peserta dibekali dengan mata pelatihan Berpikir Kreatif dan Inovasi.

Materi dalam bentuk bahan ajar pelatihan mata diklat Berpikir Kreatif dan Inovasi, secara rinci

memberikan pembekalan kepada peserta pelatihan mengenai penjelasan konsep berpikir kreatif dan inovasi, penerapan teknik berpikir kreatif dan inovasi, serta kegiatan praktik inovasi pengelolaan kegiatan pada unit organisasinya. Pemberian materi ini diharapkan para peserta pelatihan meningkatkan wawasan dan pengetahuan, serta mampu mewujudkan proyek perubahan mereka dengan pengembangan inovasi yang bersifat memberikan terobosan solusi terhadap masalah yang dihadapi unit instansinya. Selain inovasi, peserta diklat juga perlu ditingkatkan kapasitasnya guna memenuhi kebutuhan *hard skill* dan *soft skill* yang diperlukan, sehingga mereka memiliki daya saing tinggi dalam era persaingan global. Hasil evaluasi pasca pelatihan dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1. Evaluasi hasil Diklatpim tingkat IV Pusdiklat Pegawai tahun 2018-2019

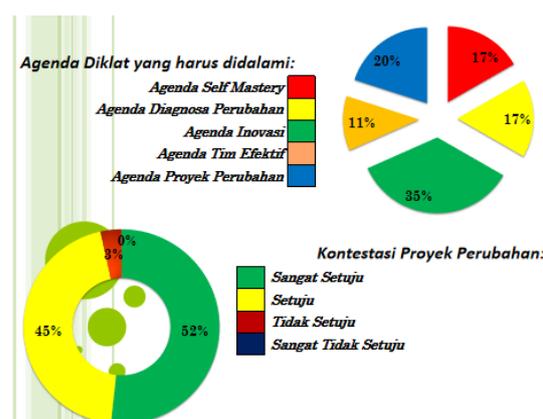


Sumber: Hasil pengolahan data evaluasi pascadiklat Diklatpim IV Pusdiklat Pegawai Kementerian Desa PDTT Tahun 2018-2019

Evaluasi di atas menunjukkan bahwa hasil diklat bermanfaat cukup signifikan bagi peningkatan kinerja organisasi, diinisiasikan dengan angka yang cukup signifikan, 72% pembelajaran mata diklat dapat diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, 60% lebih mata diklat punya keterkaitan dengan proyek perubahan yang

dirancang peserta diklat. Analisis lebih lanjut dapat dilihat dari pendalaman peserta diklat terhadap mata ajar diklat khususnya agenda inovasi, dapat disajikan pada Gambar 2 berikut.

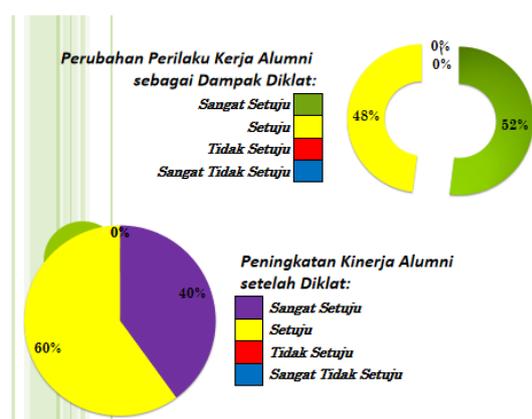
Gambar 2. Pendalaman hasil Agenda Inovasi Diklatpim IV Pusdiklat Pegawai Kementerian Desa PDTT Tahun 2018-2019



Sumber: Laporan evaluasi Diklatpim IV Pusdiklat Pegawai Kementerian Desa PDTT Tahun 2018-2019

Data pada gambar di atas menunjukkan bahwa dampak pelatihan untuk mendukung perwujudan agenda inovasi cukup signifikan, 52% menyatakan bahwa mendukung kontestasi proyek perubahan. Dalam hal ini dukungan perubahan salah satu faktornya adalah setelah peserta memiliki pengetahuan, wawasan dari hasil pendalaman agenda inovasi yang diperoleh selama mengikuti diklat. Pendalaman agenda inovasi cukup signifikan, sebesar 35%. Data ini menggambarkan bahwa Diklatpim IV yang dilaksanakan berdampak terhadap peningkatan kompetensi peserta diklat khususnya dalam mendukung kontestasi proyek perubahan. Dampak pelatihan terhadap perubahan perilaku dapat dilihat pada Gambar 3 berikut.

Gambar 3. Dampak perubahan perilaku (behavior) pelatihan Diklatpim IV Kementerian Desa PDTT Tahun 2018 -2019



Sumber: Laporan hasil pelaksanaan Diklatpim IV Kementerian Desa PDTT Tahun 2018-2019

Gambar di atas mengindikasikan evaluasi pelatihan yang menurut model Kirkpatrick termasuk dalam evaluasi level 3. Evaluasi ini menunjukkan bahwa hasil pelatihan secara signifikan memberikan dampak perubahan perilaku sebesar 52%.

Mata pelatihan Berpikir Kreatif dan Inovasi dalam Diklatpim IV ini berisi konten materi transformasi pembelajaran untuk memenuhi tuntutan pembelajaran abad 21. Memenuhi tuntutan pembangunan desa yang cepat dan berkesinambungan dibutuhkan adanya peningkatan kapasitas /kompetensi SDM dari para aparatur sipil negara (ASN) yang bertugas sehingga mampu memenuhi kebutuhan dasar desa, baik dalam bidang pendidikan, kesehatan, maupun ekonomi desa. Hasil evaluasi juga menunjukkan cukup signifikannya pendalaman materi Berpikir Kreatif dan Inovasi dalam mendukung peningkatan kinerja dan pelayanan publik di bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat perdesaan.

## KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat IV untuk ASN yang dilaksanakan di Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi sejalan dan mendukung peningkatan kompetensi penyediaan SDM unggul pembangunan desa. Walaupun hasil pelaksanaan diklatpim mengindikasikan

Dari hasil evaluasi pasca pelatihan diklatpim IV ini, terdapat temuan penting adanya dampak perubahan perilaku yang dapat diartikan sebagai transformasi pembelajaran yang berperan mendukung peningkatan kompetensi ASN di lingkungan Kementerian Desa, PDTT. Hasil pelaksanaan program diklat mampu menunjukkan peran yang signifikan untuk tersedianya SDM yang kompeten dalam mendukung mandat organisasi.

Analisis lebih dalam, perlu dilihat dari kebutuhan dan tantangan peningkatan SDM khususnya SDM yang mendukung pembangunan desa, perlu beberapa langkah antisipasi, yakni: (i). identifikasi kebutuhan pelatihan (TNA) kompetensi khusus yang relevan (ii) model pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi (misalnya, kebutuhan pembelajaran *e-learning*, *blended learning*), (iii). kebutuhan pengembangan bahan ajar pembelajaran sesuai tuntutan kebutuhan perwujudan desa maju dan mandiri.

dampak signifikan peningkatan kinerja dan perilaku berfikir kreatif dan inovasi SDM unggul menjawab tantangan global, namun perlu peningkatan kualitas dan penyesuaian rancangan model pembelajaran dengan lebih menekankan kompetensi lembut (*soft skill*) sesuai yang dibutuhkan dalam menjawab tantangan kebutuhan kompetensi ASN untuk pembangunan perdesaan berdaya saing global.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. (2019). *Laporan evaluasi pasca diklat kepemimpinan tingkat iv tahun 2018-2019*. Jakarta: Pusdiklat Pegawai ASN.
- Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating training programs: the four levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Komara, E. (2019). *Kompetensi profesional pegawai ASN (aparatur sipil negara) di Indonesia*. Bahan diakses dari <http://ejournal.upi.edu/index.php/mimbaridik>, diakses tanggal 2 Oktober 2020 pukul 15.30 WIB.

Lembaga Administrasi Negara, Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan III Aparatur, Pusat Kajian Kinerja Sumber Daya Aparatur Lembaga Administrasi Negara. (2006). *Pengembangan kompetensi ASN*. Bahan diakses dari <http://www.researchgate.net/publication/pengembangan-kompetensi-asn>, diakses tanggal 4 Oktober 2020 pukul 02.45 WIB.

Lembaga Administrasi Negara. (2015). *Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 20 Tahun 2015 tentang pedoman penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat IV*. Jakarta: LAN RI.

Suprpti, W. (2015). *Bahan ajar diklat kepemimpinan tingkat IV, agenda inovasi berpikir kreatif dan inovasi*. Jakarta: LAN RI.

## GAMBARAN STRATEGI WIDYAISWARA DALAM MEMANFAATKAN PERMAINAN TRADISIONAL SEBAGAI PENDUKUNG PROSES PEMBELAJARAN

Supriyono

1, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah  
Jln. Setiabudi No. 201 A Semarang  
E-mail: supriyonotr@yahoo.co.id

Abstrak. Pendahuluan. Sebagai salah satu aset budaya, permainan tradisional harus dilestarikan dan dikembangkan oleh generasi millennial, patut dijaga jangan sampai hilang begitu saja, di bumi Nusantara ini, sebagai dampak dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tujuan. Memperoleh gambaran strategi widyaiswara dalam memanfaatkan permainan tradisional dalam mendukung Proses Pembelajaran. Metode dalam penelitian ini adalah melalui survey dengan menggunakan aplikasi google formulir. Sampel adalah seluruh widyaiswara di seluruh Indonesia, dengan kriteria inklusi bersedia mengisi form isian dalam google formulir dengan Link : <https://forms.gle/8FQw9WMTJJejUVEj9>. Jumlah responden sebanyak 72 orang. Data yang terkumpul kemudian diolah melalui proses *collecting*, *editing*, *koding*, kemudian disajikan dalam tabel frekwensi. Hasil Penelitian, diperoleh informasi sebagai berikut, Rata rata usia responden adalah 51,58 tahun, jenis kelamin reponden didominasi laki-laki yaitu mencapai 55.60%, dengan tingkat pendidikan sebagian besar adalah pasca sarjana. Sedangkan jabatan fungsional aparatur sipil negara, sebagian besar adalah Widyaiswara Ahli Madya, yang terbesar adalah Jakarta 22,22%, Jawa Tengah 19,44% dan Nusa Tenggara Barat. 9,72%. Berdasarkan pengalaman mengajar, diperoleh sebanyak 34,70% responden pernah mengajar materi dengan menggunakan media permainan tradisional, dan sebanyak 90,28% responden setuju bilamana permainan tradisional ikut mewarnai proses pembelajaran. Kesimpulan, Sebagian besar para widyaiswara setuju, bila permainan tradisional di masukkan dalam proses belajar mengajar dalam upaya memperkaya metode pembelajaran. Kepedulian Widyaiswara terhadap permainan tradisional cukup tinggi. Filosofi yang terkandung dalam permainan tradisional adalah mengajarkan kerja sama, kekompakan, tenggang rasa, kerja keras, kejujuran, disiplin, pantang menyerah, persatuan disiplin, pantang menyerah, persaudaraan.

Kata Kunci: *Strategi, Widyaiswara, Permainan Tradisional, Proses Pembelajaran*

### PENDAHULUAN

Tidak dapat dimungkiri bahwa di era digitalisasi saat ini permainan tradisional sudah tersisih dari dunia anak-anak baik di pedesaan maupun perkotaan selaras dengan perkembangan teknologi. Disisi lain, pada saat ini penggunaan gadget telah mendominasi sisi kehidupan di masyarakat. Survei yang dilakukan oleh The Asian Parent Insight. tahun 2014, pada lingkup studi kawasan Asia Tenggara, dengan melibatkan setidaknya 2.417 orang tua yang memiliki gadget, diperoleh hasil, anak dengan usia 3 – 8 tahun pada 5 negara yakni Indonesia, Malaysia, Singapura, Thailand dan Philipina. Dengan sejumlah sampel orang tua tersebut, diperoleh 3.917 sampel anak-anak dengan usia 3 – 8 tahun. 98% responden anak-anak usia 3 – 8 tahun merupakan pengguna

gadget, 67% diantaranya menggunakan gadget milik orang tua mereka, 18% lainnya menggunakan gadget milik saudara atau keluarga, dan 14% sisanya menggunakan gadget milik sendiri. Indonesia tercatat sebagai pengguna internet masuk peringkat 5 (lima) pengguna internet terbesar di dunia. Jumlah pengguna internet Indonesia mencapai 132,700,000 orang dari total penduduk Indonesia saat itu berjumlah 258.316.015 orang atau setara dengan 51,4 %. (Internet World Stats Usage and Population Statistics. tahun 2017, 2020) Hal ini tentu mengindikasikan bahwa internet telah menjadi bagian aktivitas keseharian dari masyarakat Indonesia, termasuk anak-anak dan mulai mengikis dunia non internet termasuk permainan tradisional

yang sudah mulai hilang di bumi persada Indonesia. (Saputra N.E. & Ekawati Y.N, 2017)

Studi awal yang dilakukan penulis dalam sebuah pelatihan, diperkirakan hampir menembus angka 90 % peserta menyatakan jenuh dan menginginkan perubahan metode pembelajaran dengan permainan tradisional, sehingga peserta dapat menangkap isi dari materi yang diajarkan tersebut. Masalah yang timbul adalah permainan tradisional mulai ditinggalkan oleh generasi milenial dan lebih menyukai games dalam gadget.

Penelitian ini bertujuan menggali informasi strategi pembelajaran yang dilakukan oleh widyaiswara dalam melakukan pembelajaran terkait dengan permainan tradisional

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Permainan tradisional**

Permainan tradisional menurut (Achroni, 2012), merupakan salah satu permainan anak-anak yang beredar secara lisan dan kolektif, berbentuk tradisional dan diwarisi turun temurun, dari nenek moyang. Sedangkan, Kurniati, permainan tradisional merupakan suatu aktivitas yang tumbuh dan berkembang baik untuk memacu tumbuh kembang anak-anak (Kurniati, 2016)

### **Macam dan jenis permainan tradisional**

Permainan tradisional banyak ragamnya di kehidupan masyarakat, sayangnya perkembangan jaman khususnya perkembangan teknologi yang semakin pesat membuat jenis permainan ini perlahan mulai menghilang. (Anonymous, 2020). Macam-macam permainan tradisional dari berbagai daerah sebagaimana yang dikutip pada <https://www.kotametro.com> adalah sebagai berikut : 1. Jogjakarta meliputi, Gobag Sodor, Petak Umpet/ Delikan, Ingkling, Neker/ Kelereng, Benthik, Dakon, Eggrang, Bekhel, Cublak-cublak suweng. 2. Jawa Barat (sunda)

meliputi, Ngadu Muncang, Congklak, Bebentengan, Sunda Manda, Patok Lele. 3. Sulawesi, meliputi, Maqgalaceng, Allogo, Ceklen, Lompat Tali, - Lari Tampurung, Paka-Paka Dusu, Kokotrek, Tali Tanah, Kanikir, Benteng-benteng, Paka-paka sambunyi, Cengecege, Dodorobe, Valinggir. 4. Kalimantan : Bateweh, Sepak Sawut, Balogo, Bagasing, Isutan Jarat, Batungkau. 5. Papua yaitu, Kayu Malele, Patah Kaleng, Inkaropianik, Tok Asya, Gulat, Bob. 6. Sumatra, yaitu Gala Hambek, Iye- Iye, Taratintin, Piccek Baju, Terompa galuak. 7. Bali, Meong-meongan, Colek Nadi, Metajog

### **Persepsi dan Strategi pembelajaran**

Persepsi (perception) adalah proses dengan apa seseorang memilih, mengatur dan menginterpretasikan informasi. Menurut Jalaludin Rackhmat, persepsi merupakan pengalaman tentang obyek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. (Rachmat, 2011). Sedangkan menurut Kotler persepsi adalah dimana kita memilih, mengatur, dan menerjemahkan masukan informasi untuk menciptakan gambaran dunia yang berarti. (Philip Kotler dan Kevin Lane Keller, 2013) Jadi persepsi merupakan proses dalam memakai sesuatu yang diterima melalui kelima indra supaya setiap individu dapat memilih, mengatur dan menerjemahkan suatu informasi untuk menciptakan gambaran dunia yang berarti, didahului penginderaan yaitu proses stimulus oleh individu melalui proses sensoris.

Strategi pembelajaran yaitu suatu perencanaan yang berisi rangkaian kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru dan peserta didik dalam upaya mencapai tujuan tertentu. bahwa strategi pembelajaran merupakan suatu prosedur pembelajaran

dalam membantu usaha belajar siswa, mengorganisasikan pengalaman belajar, mengatur dan merencanakan bahan ajar, agar tercipta proses pembelajaran yang lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pembelajaran.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif, dengan menggunakan desain Cross Sectional dalam bentuk survey, dengan responden adalah widyaiswara sebanyak 72 orang. Menurut Sugiyono **Error! Reference source not found.** metode penelitian kualitatif adalah Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui observasi dengan instrumen berupa daftar pertanyaan yang dirangkum dalam aplikasi google formulir, dengan Link : <https://forms.gle/8FQw9WMtJJejUVEj9>.

Analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Selanjutnya data diolah melalui proses *editing*, *koding* dan penyajian data berupa distribusi frekuensi dan persentase

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik responden

Rata rata usia peserta adalah 51,58 tahun, dengan usia termuda 34 tahun dan tertua 63 tahun, dengan standar deviasi 6,395. Sebagian besar berusia antara 51 s.d. 60 tahun yaitu sebesar 52,80%. Jenis kelamin peserta didominasi laki-laki yaitu mencapai 55.60%, tingkat pendidikan sebagian besar adalah pasca sarjana sebesar 77,80% dan jabatan fungsional aparatur sipil negara, sebagian besar adalah Widyaiswara Ahli Madya, yang berasal sebagian besar didominasi dari Jakarta 22,22%, Jawa Tengah 19,44% dan Nusa Tenggara Barat. 9,72%. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1, Distribusi responden berdasarkan karakteristik.

Karakteristik	Frekwensi	Prosentase	Karakteristik	Frekwensi	Prosentase
<b>1. Usia</b>			<b>2. Jenis kelamin</b>		
31 – 40	6	8,40	Wanita	32	44,40
41 - 50	23	31,90	Laki-laki	40	55,60
51-60	38	52,80	Total	72	100,00
61-70	5	6,90			
Total	72	100,00	<b>4. Jabatan</b>		
<b>3. Pendidikan</b>			Widyaiswara Ahli Pertama	2	2,8
Sarjana	1	1,40	Widyaiswra Ahli Muda	17	23,5
Pascasarjana	56	77,80	Widyaiswara Ahli Madya	40	55,6
Doktor	15	20,80	Widyaiswara Ahli Utama	13	18,1
Total	72	100,00	Total	72	100,00

Sumber: (Supriyono, 2020)

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan tempat tinggal.

Asal Provinsi	n	(%)	Asal Provinsi	N	(%)
Jakarta	16	22,22	Jawa Timur	2	2,78
Jawa Tengah	14	19,44	Gorontalo	1	1,39
Nusa Tenggara Barat	7	9,72	Jambi	1	1,39
Jawa Barat	4	5,56	Bali	1	1,39
Yogyakarta	4	5,56	Banten	1	1,39
Sumatera Barat	3	4,17	Aceh	1	1,39
Sumatera Selatan	3	4,17	Kalimantan Barat	1	1,39
Kepulauan Riau	3	4,17	Kalimantan Selatan	1	1,39

Sulawesi Selatan	3	4,17	Maluku Utara	1	1,39
Bengkulu	2	2,78	Lampung	1	1,39
Riau	2	2,78	Jumlah	11	15,28
Jumlah	61	84,72			
Total			72 (100,00%)		

Sumber: (Supriyono, 2020)

### Persepsi Peserta terhadap permainan tradisional

Lebih dari 50%, responden mengenal permainan tradisional sejak duduk di bangku Taman Kanak-Kanak, dan hanya satu

responden atau 1,40% peserta tidak mengenal permainan tradisional sama sekali, namun demikian semua responden pernah memainkan permainan tradisional tersebut.

Tabel 3. Distribusi responden berdasarkan pengenalan terhadap permainan tradisional

Karakteristik	n	%
<b>1. Mengenal Permainan Tradisional</b>		
Taman Kanak Kanak	48	66,70
Sekolah Dasar/Madrasah Tsanawiyah	23	31,90
Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah	1	1,40
Total	72	100,00
<b>2. Mengenal Permainan tradisional</b>		
Ya	71	98,60
Tidak	1	1,40
Total	72	100,00
<b>3. Memainkan Permainan tradisional</b>		
Pernah	72	100,00
Total	72	100,00

Sumber: (Supriyono, 2020)

Selanjutnya berdasarkan pengalaman mengajar, diperoleh sebanyak 34,70% responden pernah mengajar materi dengan menggunakan media permainan tradisional, dan sebanyak 90,30% responden setuju bilamana permainan tradisional ikut mewarnai proses pembelajaran dan sekaligus ikut melestarikan warisan budaya bangsa Indonesia yang diturunkan oleh nenek moyang kita. Distribusi pengalaman mengajar kesiapan

dalam menggunakan permainan tradisional dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Distribusi responden berdasarkan pengalaman mengajar dengan permainan tradisional.

Karakteristik	n	%	Karakteristik	n	%
<b>1. Mengajar dengan Permainan Tradisional</b>			<b>2. Permainan Tradisional dalam sebuah pelatihan</b>		
Pernah	25	34,70	Setuju	65	90,28
Tidak Pernah	47	65,30	Tidak Setuju	7	9,72
Total	72	100,00		72	100,00

Tabel 5. Durasi mengajar dengan menggunakan media permainan tradisional

Karakteristik	n	%
<b>1. Durasi Mengajar</b>		
15 menit	18	46,16
30 menit	8	20,51
45 menit	5	12,82
60 menit	8	20,51
Total	39	100,00

Sumber: (Supriyono, 2020)

Tabel 6. Filosofi Permainan Tradisional menurut Responden.

Item filosofi	n	%
Kebersamaan dan kekompakan, Setia kawan, toleransi , Kerjasama , sarat dengan nilai-nilai solidaritas sosial , Etika, Pembentukan sikap dan perilaku masyarakat	48	35,82
Kepemimpinan.Tanggung jawab, , Integritas, Kejujuran	24	17,91
Sportifitas, ketangkasan, strategi, konsentrasi, Kompetisi, kreatif, inovatif	16	11,94
Saling menghargai, menghormati,menolong, gotong royong, Sederhana	15	11,20
Pelestarian budaya, kesetiaan budaya tradisional, nguri-uri budaya dan kearifan lokal	11	8,21
Cinta tanah air, harmonisasi antara alam dan manusia	7	5,22
Keceriaan kegembiraan, Belajar dan bermain	6	4,47
Disiplin, Konsensus dan komitmen mentaati aturan main yang tidak tertulis	5	3,73
Tidak tahu	2	1,50
Total	134	100,00

Sumber: (Supriyono, 2020)

Pembahasan tentang hubungan antara karakteristik yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dengan permainan tradisional belum banyak dikaji. Namun demikian dalam penelitian ini bisa sedikit memberi gambaran

bahwa dengan bertambahnya usia, jenis kelamin serta tingkat pendidikan bahwa ingatan mereka cukup tajam, hal ini bisa dilihat bahwa tidak ada satupun responden yang tidak mengenal dan memainkan permainan

tradisional. Ekawati, dkk (2010) menjelaskan bahwa permainan tradisional ternyata berpengaruh terhadap kecerdasan intrapersonal anak. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Agus Suhartono, ada hubungan yang bermakna permainan dan lagu tradisional *Cublak-Cublak Suweng* dengan materi anti korupsi. Selain itu pembelajaran tersebut kreatif, bagus, ilustratif, menyentuh hati, mudah diingat, menyenangkan, dan menarik. **Error!**

**Reference source not found.**

Memainkan permainan tradisional bersama kawan-kawan memang menyenangkan dan menyehatkan. Demikian pula bila permainan tradisional dimainkan oleh peserta dalam suasana pelatihan tentu juga tidak kalah serunya, sehingga suasana pembelajaran menjadi asyik dan menyenangkan. Namun demikian bila dikaji lebih lanjut, ternyata masing-masing permainan juga mengandung sejumlah makna dan filosofi. Namun, siapa sangka bahwa dalam setiap permainan tradisional yang dimainkan itu mengandung makna filosofis yang sangat dalam. Rupanya memang leluhur dan nenek moyang kita sangat cerdas sekali dengan menciptakan ragam permainan tradisional itu memang sengaja menyisipkan makna yang dalam. Seperti mencoba mendidik kita dengan cara mengaplikasikannya ke dalam sebuah permainan.

Kepedulian widyaiswara terhadap permainan tradisional ini patut di apresiasi, hal ini ditunjukkan dengan keaktifannya dalam pemanfaatan permainan tradisional dalam mengajar, yang dalam hal ini dari hasil survey diperoleh hasil sebesar 34,70% widyaiswara pernah mengajar dengan menggunakan permainan tradisional sebagai alat bantu dalam proses pembelajaran. Keadaan ini cukup menggembirakan, di saat permainan tradisional mulai terkikis dan tergerus oleh kemajuan

teknologi, masih ada pengajar yang mencoba menggali nilai-nilai luhur yang terkandung di dalamnya. Diperoleh angka 90,28% menyatakan setuju bila permainan tradisional dimasukkan dalam proses pembelajaran.

Model pembelajaran yang tepat berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa oleh karena itu pilihannya tidak boleh yang menyebabkan peserta tidak senang, bosan, dan tidak bersemangat (Mujiman, 2007). Selain model, untuk mencapai tujuan pembelajaran juga dipengaruhi penggunaan media pembelajaran. Pemilihan media pembelajaran yang tepat dapat meningkatkan interaksi antar pengajar dan pembelajar, sehingga proses belajar mengajar akan mengarah pada berpusat pada pembelajar dan membantu pembelajar memahami materi pembelajaran (Mashoedah, 2015). Salah satu model pembelajaran yang menarik adalah pembelajaran eksperiensial yang terdiri dari enam jenis yaitu: permainan peran, game dan simulasi, observasi, pencitraan mental, tugas menulis, dan proyek pembelajaran tindakan. **Error! Reference source not found.**

Penerapan game dalam pembelajaran harus relevan dengan para peserta, cara termudah dengan meniru format dan karakter game terkenal, instruksinya perlu dipikirkan dengan seksama, dan perlu didiskusikan sesudah game agar pengalaman tersebut menjadi guru yang efektif **Error! Reference source not found.** Membiasakan belajar dengan pendekatan yang kontekstual, terutama pilihan strategi yang mampu membangkitkan motivasi belajar peserta didik dapat meningkatkan hasil belajar (Rusdin, 2018).

Keberhasilan suatu pelatihan tidak terlepas dari peran serta pengajar atau widyaiswara. Oleh karena itu, seorang widyaiswara dituntut untuk lebih meningkatkan dan melakukan inovasi-inovasi yang dapat

menunjang keberhasilan suatu proses belajar mengajar. Salah satu program pengembangan dalam proses pembelajaran adalah dengan memanfaatkan permainan tradisional dalam suatu pelatihan. Dalam penelitian ini diperoleh angka sebanyak 90,30% widyaiswara pernah menggunakan permainan tradisional ini dalam suatu pembelajaran, walaupun dalam durasi yang masih pendek yaitu 15 menit. Namun upaya cukup mendapat apresiasi ternyata masih banyak widyaiswara yang berkiprah dan ikut melestarikan salah satu warisan budaya dari nenek moyang kita.

Demikian pula penelitian tentang persepsi terhadap permainan tradisional belum banyak dikupas. Namun penelitian yang dilakukan oleh **Error! Reference source not found.**, yang menggambarkan bahwa persepsi mahasiswa terhadap pelestarian permainan tradisional cukup baik yaitu mencapai 85,61%, sehingga bisa dikatakan bahwa mahasiswa masih ada yang mempunyai tingkat kepedulian yang tinggi dalam upaya mengembangkan dan melestarikan permainan tradisional.

Namun demikian kita masih punya harapan pada generasi milenial yang mempunyai harapan besar terhadap pelestarian salah satu budaya warisan nenek moyang yaitu permainan tradisional. Salah satu gambaran dan harapan tersebut adalah persepsi mahasiswa terhadap permainan tradisional dalam menjaga warisan budaya Indonesia ini akan menjawab sebagian pertanyaan yang muncul di masyarakat terutama kalangan mahasiswa yang tergerus oleh era digital. Mahasiswa akan menjawab dengan hati nurani sendiri dalam menyimpulkan setiap pertanyaan. Beberapa pertanyaan akan menjawab sebagian apa yang muncul di lapangan, dengan adanya jawaban tersebut maka akan memberikan umpan balik kepada subyek untuk melakukan sesuatu.

Permainan tradisional juga mengajarkan kepada kita untuk bersifat sederhana dan mengandalkan kekompakan dari masing-masing peserta dalam kegiatan bermain. Permainan tradisional mengalami keterpurukan dalam beberapa dekade belakangan ini, hal ini dipengaruhi oleh perkembangan pola pikir dari masyarakat yang semakin maju sehingga meninggalkan kebiasaan-kebiasaan lama yang masih bersifat tradisional ke kebiasaan modern yang serba mudah dan instan. (Ismatul, K., Agung, P. & Ellya, R., 2011)

Filosofi yang terkandung dalam permainan tradisional adalah kepemimpinan, mengajarkan kerja sama, kebersamaan dan kekompakan, tanggung rasa, kerja keras, kejujuran, disiplin, pantang menyerah, persatuan dan persaudaraan, mempererat tali silaturahmi, kesederhanaan, sportivitas/ fair play, taktik dan strategi, dan masih banyak lagi nilai-nilai luhur yang terkandung di dalam permainan tradisional tersebut. Masihkah kita ragu

## SIMPULAN

Kesimpulan dari Strategi Widyaiswara dalam memanfaatkan media permainan tradisional ini, diperoleh hasil 1. Sebagian besar Widyaiswara (90,28%), memanfaatkan permainan tradisional dalam aktivitas belajar mengajar, dengan durasi rata-rata 15 menit. 2. Kepedulian Widyaiswara terhadap permainan tradisional cukup tinggi, yang dibuktikan dengan tidak ada Widyaiswara yang tidak mengenal permainan tradisional, dan bahkan sudah mengenal sejak usia dini di jenjang Taman Kanak-Kanak. 3. Filosofi Kebersamaan dan kekompakan, Toleransi, Kerjasama, Etika, Pembentukan sikap dan perilaku, Kepemimpinan. Tanggung jawab, Integritas, Kejujuran, Saling menghargai, menghormati, menolong, gotong royong, Sederhana,

Sportifitas, Inovatif, Pelestarian budaya, Nguri-uri budaya dan kearifan lokal, sehingga cocok untuk disandingkan pada proses pembelajaran pada sebuah pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achroni, K. (2012). *Mengoptimalkan Tumbuh Kembang Anak Melalui Permainan Tradisional*. Yogyakarta: Javalitera.
- Anonymous. (2020, 09 10). *mengenal-macam-macam-permainan-tradisional-dan-asal-daerahnya*. Diambil kembali dari <https://www.kotametro.com>: <https://www.kotametro.com>
- Dhias Fajar Widya Permana, Fajar Awang Irawan. (2019). Persepsi Mahasiswa Ilmu Keolahragaan terhadap Permainan . *Media Ilmu Keolahragaan Indonesia, Volume 9. Nomor 2. Edisi Desember 2019*, 50-53.
- Dhias Fajar Widya Permana, Fajar Awang Irawan,. (2019). Persepsi Mahasiswa Ilmu Keolahragaan terhadap Permainan Tradisional dalam Menjaga Warisan Budaya Indonesia. *Media Ilmu Keolahragaan Indonesia Volume 9, Nomor 2, Edisi Desember 2019*, 50-53.
- Internet World Stats Usage and Population Statistics. tahun 2017. (2020, 09 09). *Alphabetical List of Countries*. Diambil kembali dari Internet World Stats: <https://www.internetworldstats.com>
- Ismatul, K., Agung, P. & Ellya, R. . (2011). Permainan Tradisional Sebagai Media Stimulasi Aspek Perkembangan Anak Usia Dini. *Jurnal Penelitian PAUDIA*, 91-105.
- Kurniati, E. (2016). *Permainan Tradisional dan Perannya Dalam Mengembangkan Keterampilan Sosial Anak*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mashoedah. (2015). Kajian Penggunaan Media Pembelajaran dalam Pelatihan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru. . *Jurnal Electronics, Informatics, and Vocational Education, 1(1)*, 17-25.
- Nofrans Eka Saputra dan Yun Nina Ekawati. (2017). Permainan Tradisional Sebagai Upaya Meningkatkan Kemampuan Dasar Anak. *Jurnal Psikologi Jambi, Volume 2, No. 2 Oktober 2017*, 48-54.
- Philip Kotler dan Kevin Lane Keller. (2013). *Manajemen Pemasaran. Edisi Ke-13. .* Jakarta: Erlangga.
- Rachmat, J. (2011). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rusdin. (2018). Meningkatkan Motivasi Dan Hasil Belajar Matematika Peserta Didik Kelas XII IIS-3 Semester Satu Tahun 2016/2017, dengan Mengoptimalkan Penerapan Model Discoveri Learning di MAN 1 Mataram. *Media Bina Ilmiah 13(2)*, 957-966.
- Saputra N.E. & Ekawati Y.N. (2017). Permainan Tradisional Sebagai Upaya Meningkatkan Kemampuan Dasar Anak. *Jurnal Psikologi Jambi 2(2)*, 48-53.
- Silberman, M. (2013). *Active Training, Pedoman Praktis tentang Teknik, Desain, Contoh Kasus, dan Kiat*. Bandung: Nusa Medis. Bandung: Nusa Media.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsono, A. (2020). Pembelajaran Penanaman Nilai Anti Korupsi Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Dengan Permainan Dan Lagu Tradisional Cublak-Cublak Suweng . *Jurnal Bina Ilmiah, Vol.14 No.11 Juni 2020*, 3455-3462.
- Supriyono. (2020). *Data primer terolah*. Semarang.
- The Asian Parent Insight. tahun 2014. (2020, 09 09). *Mobile Device Usage Among Young Kids. Singapore: Samsung KidsTime*. Diambil kembali dari The Asian Parent Insight: <https://id.theasianparent.com>

## **TINGKAT CAPAIAN RESPONDEN PADA PENGUATAN KOMPETENSI TEKNIS BIDANG TUGAS PELATIHAN DASAR CPNS BMKG**

Juniarto Widodo  
Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG  
juniarto2013@gmail.com

### **Abstrak**

Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (PKTBT) bagian dari program Pelatihan Dasar CPNS yang bertujuan untuk mencapai kompetensi Pegawai Negeri Sipil sebagai pelayan masyarakat yang berkarakter dan profesional. PKTBT berfokus pada penguatan kompetensi umum administrasi dan kompetensi teknis yang berkaitan dengan bidang tugas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat ketercapaian responden terhadap kompetensi yang dimiliki oleh peserta dari hasil kegiatan PKTBT. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode statistik deskriptif dengan tujuan akhir adalah untuk mengetahui tingkat ketercapaian peserta dalam mengikuti kegiatan PKTBT. Pengolahan data penelitian menggunakan data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada alumni pelatihan kemudian diolah menggunakan software SPSS. Tingkat Capaian Responden berdasarkan hasil pengolahan statistik diperoleh hasil bahwa untuk kompetensi umum administrasi diperoleh hasil dengan kriteria “Baik” dengan indikator pemahaman terhadap peraturan keorganisasian BMKG dan peraturan administrasi kepegawaian. Sedangkan untuk kompetensi teknis secara umum diperoleh hasil dengan kriteria “Baik”, kecuali untuk kompetensi pemahaman terhadap bidang tugas pengamatan, pengumpulan dan penyebaran serta diseminasi informasi meteorologi dengan kriteria hasil “Sangat Baik”. Hasil PKTBT ini menunjukkan bahwa peserta memiliki kompetensi “Baik” – “Sangat Baik” sehingga dianggap sangat mampu dalam menghadapi beban tugas operasional di unit kerja dengan didukung oleh kapasitas pemahaman peserta terhadap perundang-undangan dan peraturan yang berlaku. Hasil penelitian ini juga menggambarkan bahwa peserta telah siap juga untuk mendukung keberhasilan tugas organisasi dengan kompetensi teknis maupun non teknis yang dimiliki peserta.

Kata Kunci: PKTBT, tingkat capaian responden, statistik deskriptif.

### **PENDAHULUAN**

PKTBT yaitu kepanjangan dari Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas adalah bagian dari kurikulum Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Perlan Nomor 12 Tahun 2018. Kurikulum PKTBT disesuaikan dengan unit yang membidangi pengembangan sumber daya manusia di instansi penyelenggara Latsar CPNS.

Kurikulum PKTBT di BMKG dibagi atas dua kompetensi yaitu kompetensi umum administrasi dan kompetensi bidang teknis

BMKG. Kompetensi teknis umum administratif yaitu berisi tentang kegiatan diluar bidang ahli, namun tetap berkaitan dengan peran seorang PNS di BMKG, sedangkan kompetensi teknis substantif yaitu berisi kegiatan CPNS dalam bidang ahlinya baik meteorologi, klimatologi, geofisika, instrumentasi, dan lainnya. Pengelolaan PKTBT bagi CPNS dilakukan dengan menekankan pada praktik pengembangan kompetensi dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan jabatan.

Manfaat yang diperoleh setelah melaksanakan kegiatan PKTBT antara lain

peserta mengetahui kebutuhan pekerjaan di UPT, peserta mampu menyesuaikan diri dalam menghadapi lingkungan kerja, peserta memperoleh pengalaman dalam dunia kerja serta dalam kehidupan berorganisasi, peserta mampu menumbuhkan rasa kekeluargaan antar sesama pegawai dan peserta mampu berperan aktif dalam melayani informasi meteorologi di masyarakat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat ketercapaian berdasarkan kompetensi umum administrasi dan kompetensi teknis substantif. Kompetensi umum administrasi ditujukan pada pemahaman peserta terhadap pengaplikasian peraturan keorganisasian dan peraturan pembinaan kepegawaian di BMKG. Sedangkan Untuk kompetensi teknis substantif ditujukan pada pemahaman terhadap tugas-tugas operasional dalam tugas dan jabatannya di unit kerja.

Kurikulum Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas, dibagi atas dua agenda. Agenda pertama untuk memenuhi Kompetensi Teknis Administratif, dengan kurikulum penguatan kompetensi teknis administratif untuk memfasilitasi peserta mempelajari mata pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat umum/administratif dan diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas. Agenda kedua untuk memenuhi kompetensi teknis substantif, dengan kurikulum penguatan kompetensi teknis substantif yang memfasilitasi peserta dengan materi yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat spesifik (substantif dan/atau bidang) yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.

Penilaian PKTBT merupakan bagian dari penilaian kelulusan peserta dalam Pelatihan Dasar CPNS. Pada penyelenggaraannya PKTBT diserahkan pada kebijakan di Kementerian dan Lembaga. Beberapa lembaga menerapkan PKTBT secara blended learning, yaitu sebelum peserta memasuki pelatihan secara online dan beberapa lembaga menerapkan PKTBT bersamaan dengan pelaksanaan habituasi. Peraturan LAN No 12 Tahun 2018 menjelaskan bahwa penilaian

PKTBT terdiri dari penilaian Penguatan Kompetensi Bidang sebesar 20%, Sikap dan Perilaku sebesar 10%, Akademis sebesar 20%, Rancangan Aktualisasi sebesar 20% dan Pelaksanaan Aktualisasi sebesar 30%.

Pelaksanaan PKTBT yang menjadi bagian dari program pelatihan Dasar CPNS belum banyak yang melakukan penelitian. Melihat pentingnya capaian kompetensi peserta pada PKTBT ini yang bersinergi dengan kelulusan peserta dalam Pelatihan Dasar CPNS, maka penulis ingin meneliti dan menggali lebih mendalam tentang tingkat capaian responden berdasarkan variabel kompetensi umum administrasi dan variabel kompetensi teknis substantif yang menjangi bagian dari kurikulum PKTBT.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Peraturan Lembaga Administrasi Negara No 12 Tahun 2018 menjelaskan tentang kompetensi PNS sebagai pelayan masyarakat yang berkarakter dan profesional. Struktur Kurikulum Pelatihan Dasar CPNS terbagi dalam 2 (dua) bagian yaitu Kurikulum Pembentukan Karakter PNS dan Kurikulum Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (PKTBT). Kurikulum PKTBT dibangun untuk memenuhi kompetensi umum administratif dan kompetensi teknis substantif.

Tujuan pelatihan Dasar CPNS adalah untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi, dimana hal ini memadukan kompetensi sosial kultural dengan kompetensi bidang, Melalui pelatihan dasar ini diharapkan nantinya bisa melahirkan kompetensi CPNS yang terukur berdasarkan kemampuan menunjukkan sikap perilaku bela negara, mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya, mengaktualisasikan kedudukan dan Peran PNS dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia dan menunjukkan penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas.

Menurut Hasan (2001, statistik deskriptif atau statistik deduktif adalah bagian

dari statistik mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistik deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan atau fenomena. Dengan kata lain statistik deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan dengan cara menarik kesimpulan pada statistik deskriptif pada sekumpulan data yang ada.

## METODE

Penelitian ini menggunakan sampel peserta LATSAR CPNS BMKG Angkatan 10, Angkatan 11 dan Angkatan 12 yang pelaksanaan pelatihannya berlangsung pada bulan Juli sampai dengan September 2020.

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada peserta melalui google form. Pengolahan data statistik menggunakan software SPSS dengan jumlah responden sebanyak 51 orang. Teknik analisis data dilakukan terhadap data kuesioner yang diinput ke dalam software SPSS. Pengujian yang dilakukan antara lain uji validitas dan reabilitas, uji normalitas, dan uji tingkat capaian responden. Analisis data lebih lanjut dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik kuantitatif deskriptif yaitu menggunakan teknik pemaparan data yang berasal dari statistik kemudian dilakukan pengamatan gambaran secara sistematis akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti.

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel yang terlibat dalam mendukung penguatan substansi bidang tugas yaitu sebanyak dua variabel X dan satu variabel Y. Kedua variabel X tersebut pada penelitian ini terbagi atas adalah variabel penguatan di luar bidang ahli yang berkaitan pemahaman terhadap perundang-undangan (X1) dan variabel penguatan dalam bidang tugas untuk dengan mendukung pelaksanaan tugas dan jabatan. Variabel Y adalah variabel hasil yang merupakan penilaian yang diberikan oleh mentor kepada peserta. Di bawah ini adalah

rincian variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu :

Tabel 1. Rincian indikator vasiabel kompetensi

Rincian Indikator	Nama Indikator
Indikator Substansi Umum Administrasi	X1
Pemahaman peraturan keorganisaasian BMKG	X1.1
Pemahaman peraturan pembinaan kepegawaian	X1.2
Substansi Teknis	X2
Pemahaman tugas pengamatan	X2.1
Pemahaman tugas pengumpulan dan penyebaran data	X2.2
Pemahaman tugas pengolahan data tingkat dasar dan lanjutan	X2.3
Pemahaman tugas membuat interpretasi cuaca	X2.4
Pemahaman tugas membuat analisis cuaca	X2.5
Pemahaman tugas membuat prakiraan cuaca	X2.6
Pemahaman tugas membuat informasi peringatan dini	X2.7
Pemahaman tugas diseminasi produk informasi cuaca	X2.8
Pemahaman tugas pelayanan jasa meteorologi	X2,9
Indikator Hasil Penilaian PKTBT	Y

Variabel teknis substansitif merujuk pada SKKK Meteorologi Klimatologi BMKG yaitu standar kompetensi yang amanat UU No. 31 Tahun 2009 tentang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika. Pada Pasal 86 mensyaratkan sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tertentu di bidang MKG wajib memiliki sertifikat kompetensi dengan persyaratan yang ditetapkan tugas dan jabatan.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) yaitu berupa pernyataan kuesioner melalui google form dengan menggunakan penilaian Skala Likert nilai 1 sampai dengan 5. Kriteria penilaian Likert dengan rincian sebagai berikut, nilai 1 untuk

“Sangat Setuju”, nilai 2 untuk “Setuju”, nilai 3 untuk “Cukup/Netral, nilai 4 untuk “Kurang Setuju” dan nilai 5 untuk “Sangat Tidak Setuju”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

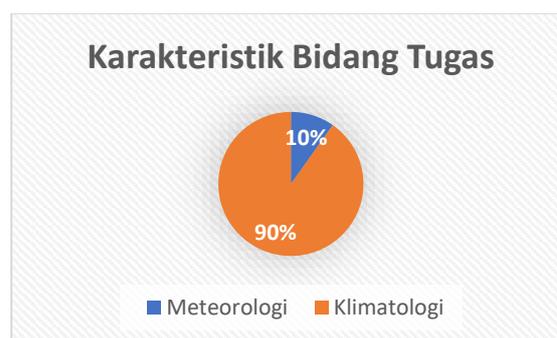
Penelitian ini menggunakan beberapa parameter uji statistik dengan tujuan akhir penelitian adalah agar diperoleh sejauh mana tingkat ketercapaian responden berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan dalam penilaian PKTBT.

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diukur dalam penelitian awal antara lain adalah jenis kelamin peserta dan bidang tugas dalam jabatan. Grafik 1. dibawah menunjukkan bahwa jenis kelamin peserta seimbang antara peserta laki-laki dan perempuan, sedangkan berdasarkan bidang tugas operasional mayoritas peserta berasal dari bidang meteorologi yaitu sebesar 90%. Dalam penelitian ini bidang tugas meteorologi dan klimatologi memiliki kompetensi teknis yang sama sehingga dalam penelitian ini dapat dianggap satu populasi. Detil karakteristik peserta dapat digambarkan dalam grafik berikut ini :



Gambar 1. Grafik Karakteristik Jenis Kelamin



Gambar 2. Grafik Karakteristik Bidang Tugas

### Uji Validitas dan Reabilitas

Dalam penelitian ini pengujian validitas dan reabilitas menggunakan sampel responden sebanyak 51 orang. Hasil uji validitas dan reabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah. Berdasarkan perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 beserta indikatornya menunjukkan nilai R hitung > R tabel yang berarti bahwa semua indikator X1 dan X2 bernilai valid.

Tabel 2. Validitas variabel kompetensi

Kompetensi	R Hitung	R Tabel	Keterangan
UM1	0.927	0.279	Valid
UM2	0.939	0.279	Valid
TK1	0.774	0.279	Valid
TK2	0.758	0.279	Valid
TK3	0.807	0.279	Valid
TK4	0.830	0.279	Valid
TK5	0.872	0.279	Valid
TK6	0.815	0.279	Valid
TK7	0.820	0.279	Valid
TK8	0.732	0.279	Valid
TK9	0.796	0.279	Valid

Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas yang ditunjukkan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X1 sebesar 0.850 dan variabel X2 sebesar 0.929. Kedua nilai Cronbach's alpha tersebut lebih besar dari 0,7, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel dinilai reliabilitas yang tinggi. Kriteria penggolongan nilai reabilitas yang tinggi ini berdasarkan penjelasan Sumadi Suryabrata

(2004), bahwa realitas 0.7-0.9 dikategorikan bernilai reabilitas tinggi sedangkan reabilitas diatas 0.9 dikategorikan reabilitas sempurna.

Menurut Sumadi Suryabrata (2004) reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Reliabilitas juga bermakna sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Dengan kata lain, penelitian tidak bisa diandalkan apabila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda. Tabel 3 di bawah ini menggambarkan hasil pengujian reabilitas pada kompetensi X1 dan X2.

Tabel 3. Tabel reabilitas variabel kompetensi

Reliability Statistics Variabel X1	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	2

Reliability Statistics Variabel X2	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	9

### Pengujian Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Konsep dasar dari uji normalitas menurut Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Nilai signifikansi diatas 0.05 menunjukkan bahwa distribusi data terdapat perbedaan dengan distribusi normal baku, yang berarti bahwa data terdistribusi secara normal.

Tabel 4. Nilai uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.20450871

Most Extreme Differences	Absolute Positive	.100
	Negative	.068
Test Statistic		-.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100
		.200 <sup>c,d</sup>

Dari tabel 4 diatas, nilai signifikasi yaitu 0.200 yang berarti nilainya diatas 0.05, hal ini menunjukkan bahwa data peserta sudah terdistribusi secara normal.

### Uji Tingkat Capaian Respondent (TCR)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik TCR untuk menganalisis data yang sudah terkumpul. Tingkat Capaian Responden (TCR) suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan peringkatnya pada berbagai sifat yang dinilai. Analisis TCR ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan Tingkat Pencapaian Responden (TCR) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya.

Analisis pencapaian responden dihitung berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan, sehingga bagian deskripsi ini akan menggambarkan persentase dan kategori pencapaian responden tersebut. Kriteria tingkat capaian responden yang digunakan pada Tabel 4 merujuk pada Sugiono (2010), dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4 Kriteria Tingkat Capaian Responden

TINGKAT CAPAIAN RESPONDEN		
No	TCR (%)	Kriteria
1	90-100	Sangat Baik
2	80-89	Baik
3	70-79	Cukup baik
4	55-69	Kurang baik
5	1-54	Tidak Baik

Sedangkan untuk menghitung tingkat capaian responden (TCR) dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus seperti di bawah ini :

$$TCR = \frac{\text{Skor Rata-rata}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\%$$

Sumber : Sugiono (2010)

Keterangan dalam rumus \_ TCR (%) adalah nilai Tingkat Capaian Responden, Skor rata-rata adalah jumlah seluruh skor dari semua responden dan Skor Maksimum adalah nilai tertinggi dari penilaian pada variabel.

Pengolahan data lebih lanjut untuk mendapatkan nilai tingkat capaian responden pada dua variabel kompetensi umum administrasi dan kompetensi teknis substantif PKTBT. Hasil pengolahan mendapatkan nilai tingkat capai responden dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5. Nilai Tingkat Capaian Responden  
**TINGKAT CAPAIAN RESPONDEN (TCR)**

Indikator	Score	Mean	TCR	Kategori
Indikator X1				
X1.1	213	4.18	83.529	B
X1.2	220	4.31	86.275	B
Total	433	4.25	84.902	B
Indikator X2				
X2.1	234	4.59	91.765	SB
X2.2	232	4.55	90.980	SB
X2.3	224	4.39	87.843	B
X2.4	222	4.35	87.059	B
X2.5	225	4.41	88.235	B
X2.6	217	4.25	85.098	B
X2.7	222	4.35	87.059	B
X2.8	231	4.53	90.588	SB
X2,9	228	4.47	89.412	B
Total	2035	4.43	88.671	B

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat capaian responden untuk kompetensi umum adalah "Baik". Sedangkan untuk kompetensi teknis substantif pada umumnya "Baik", kecuali pada indikator X2.1, X2.2 dan X2.8. Pada indikator X2.1 dan X2.2 adalah kompetensi teknis pengamatan dan kompetensi pengumpulan dan penyebaran, tingkat capaian responden "Sangat Baik". Hal ini disebabkan peserta dalam pelatihan PKTBT ini adalah peserta yang baru saja lulus dari sekolah ikatan dinas Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika

(STMKG) dengan demikian kompetensi pengamatan dan penyebaran menjadi basis pemahaman operasional di unit kerja.

Kompetensi teknis substansi lain yang mencapai hasil yang positif sangat baik adalah kompetensi X2.8 yaitu kompetensi teknis pemahaman diseminasi informasi meteorologi. Hal itu disebabkan peserta telah memiliki kompetensi dalam diseminasi produk informasi meteorologi antara lain praktikan cuaca *real time* per jam, per 6 jam dan per 24 jam. Dengan kompetensi ini peserta dituntut memiliki pemahaman yang baik sekali dalam hal diseminasi seperti diseminasi melalui sosial media *Instagram, Whatapps, Twitter, You Tube* dan laian-lain. Pada kompetensi ini, para peserta yang pada umumnya kaum milenial memiliki kemampuan yang sangat baik. Para peserta yang umumnya adalah generasi milenial di BMKG yang sangat piawai dengan gawai dan sosial media, menjadi faktor pendorong nilai positif dalam kompetensi ini.

Melihat hasil secara umum dari variabel kompetensi umum administrasi dan kompetensi teknis substantif menunjukkan bahwa peserta sudah sangat siap dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya yang akan menjadi rutinitas kerja dikemudian hari. Hal itu berarti peserta sudah siap menghadapi lingkungan kerja baik antar sesama rekan kerja maupun dengan para senior. Yang tidak kalah pentingnya adalah kesiapan peserta dengan keterampilan menggunakan peralatan dan sarana prasarana perkantoran di unit kerja yang mendukung tugas operasional.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan terhadap tingkat capaian responden menunjukkan bahwa dari dua variabel kompetensi umum dan kompetensi teknis substantif peserta pada umumnya "Baik" sampai dengan "Sangat Baik". Beberapa indikator pemahaman yang "Sangat Baik" antara lain pada indikator kompetensi pengamatan, kompetensi pengumpulan dan penyebaran, serta kompetensi diseminasi informasi meteorologi. Hasil tersebut sekaligus menunjukkan kesiapan peserta dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya dengan modal keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh peserta dalam menghadapi

tantangan pesatnya perkembangan informasi di masa-masa mendatang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 12 Tahun 2018 tentang *Pelatihan Dasar calon Pegawai negeri Sipil*.

Ghozali, Imam, (2009), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol.100-125.

Hasan, Iqbal, (2001) di dalam Leni, M.N. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jurnal Hikmah, Volume 14, No. 1, Januari – Juni 2017.

Sugiono (2010), *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*, Bandung: Alfabeta.

Suryabrata Sumadi, (2011), *Metodologi Penelitian*, Jakarta: T. Raja Grafindo Persada.

## **EVALUASI KEBIJAKAN PENYEDERHANAAN BIROKRASI UNTUK PENGEMBANGAN JABATAN FUNSIONAL TERTENTU DI PEMERINTAH DAERAH**

Oleh

**DESWAN SYAM**

(Widyaiswara Ahli Muda, Pusat PSDM Kemendagri Regional Bukittinggi,  
HP.082249592420, Email: [bgd.desyamko@gmail.com](mailto:bgd.desyamko@gmail.com))

### **Abstrak**

Penyederhanaan birokrasi menjadi 2 (dua) level, dan mengganti/mengalihkan jabatan struktural ke jabatan fungsional tertentu yang berbasis pada keahlian/keterampilan dan kompetensi tertentu. Penyederhanaan birokrasi dimaksudkan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis, *agile* dan profesional dalam upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintahan kepada publik. Hal ini diikuti dengan peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara. Implementasi Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi bukannya tidak tanpa hambatan. Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah belum memfinalkan langkah-langkah strategis dan konkrit penyederhanaan birokrasi. Untuk itu tulisan ini mencoba menyajikan sebuah analisis evaluasi kebijakan berdasarkan konsep Wiliam N Dunn (2003) tentang Evaluasi Kebijakan. Metode penelitian dalam tulisan ini adalah tinjauan pustaka teori evaluasi kebijakan, selanjutnya dilakukan analisis berdasarkan hasil diskusi dengan beberapa narasumber dalam 2 kali webinar tentang penyederhanaan birokrasi.

Kata kunci : Evaluasi Kebijakan, Birokrasi, Jabatan Fungsional Tertentu

### **PENDAHULUAN**

Berawal dari arahan Presiden Joko Widodo dalam pidato pelantikannya sebagai Presiden Republik Indonesia pada Sidang Paripurna Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia pada tanggal 20 Oktober 2019. Salah satu arahan Presiden Joko Widodo adalah perlunya dilakukan penyederhanaan birokrasi menjadi 2 (dua) level, dan mengganti/mengalihkan jabatan tersebut dengan jabatan fungsional yang berbasis pada keahlian/keterampilan dan kompetensi tertentu. Penyederhanaan birokrasi dimaksudkan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis, *agile* dan profesional dalam upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintahan kepada publik. Hal ini diikuti dengan peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara. Arahan Presiden Joko Widodo ini ditindaklanjuti oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN dan RB) yang juga baru dilantik yaitu Tjahjo Kumolo dengan mengeluarkan 3 (tiga) Surat Edaran sekaligus. Surat Edaran Menteri PAN dan RB Nomor 384 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi pada tanggal 13 November 2019 yang ditujukan kepada Seluruh

Menteri Kabinet Indoensia Maju. Surat Edaran Menteri PAN dan RB Nomor 390 dan 391 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi pada tanggal 13 November 2019 yang ditujukan kepada Seluruh Gubernur dan Bupati/Walikota. Adapun langkah strategis dan konkrit yang diinstruksikan kepada Kementerian/ Lembaga, Pemerintah Provinsi serta Pemerintah Kabupaten dan Kota adalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi unit kerja eselon III, IV dan V di lingkungan instansinya yang dapat disederhanakan dan dialihkan jabatan strukturalnya.
2. Melakukan pemetaan jabatan dan pejabat struktural eselon III, IV dan V yang terdampak peralihan, sekaligus mengidentifikasi kesetaraan jabatan fungsional yang akan diduduki.
3. Memetakan jabatan fungsional yang dapat dan dibutuhkan menampung peralihan pejabat struktural eselon III, IV dan V yang terdampak kebijakan penyederhanaan birokrasi.
4. Melakukan penyesuaian kebutuhan anggaran terkait dengan penghasilan pada jabatan yang terdampak kebijakan penyederhanaan birokrasi.

5. Melaksanakan sosialisasi dan memberikan pemahaman kepada seluruh pegawai terkait dengan kebijakan penyederhanaan birokrasi, sehingga setiap pegawai dapat menyesuaikan diri dengan struktural organisasi yang dinamis, *agile*, dan profesional dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi dan pelayanan publik.
6. Seluruh hasil identifikasi dan pemetaan disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB paling lambat pada minggu ke IV Bulan Desember 2019.
7. Proses transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional hasil pemetaan paling lambat minggu IV bulan Juni 2020.
8. Tata cara pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional diatur dengan Peraturan PAN dan RB melalui *inpassing/penyesuaian* secara khusus.

Implementasi Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi bukannya tidak tanpa hambatan. Sekretaris Jenderal Kementerian PAN dan RB dalam sebuah berita nasional pada tanggal 12 Juni 2020 menyebutkan bahwa baru 57 Instansi pusat, yang mengusulkan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional. Pemerintah Daerah, baik Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Kota seluruh Indonesia juga belum melaksanakan seluruh langkah-langkah strategis dan konkret penyederhanaan birokrasi tersebut. Bahkan Kepala Bagian Kelembagaan Biro Organisasi Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri sebagai narasumber dalam seminar *online* (webinar) pertama Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri (PPSDM Kemendagri) Regional Makassar pada tanggal 8 September 2020, menyatakan bahwa Menteri Dalam Negeri sebagai Koordinator Kepala Daerah se Indonesia telah meminta secara resmi perpanjangan waktu penyederhanaan birokrasi sampai Desember 2020, dan kemungkinan diperpanjang lagi sampai Desember 2021.

Sejalan dengan itu, hasil penelitian sederhana penulis dengan judul "Tantangan Implementasi Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi di Pemerintah Daerah studi kasus di Dinas PMPTSP Kota payakumbuh dan Dinas Dukcapil Kota Payakumbuh", menemukan bahwa banyak tantangan yang dihadapi

pemerintah daerah dalam mengimplementasikan kebijakan penyederhanaan birokrasi ini. Hasil penelitian tersebut juga pernah dibahas dalam diskusi seminar *online* (webinar) kedua pada tanggal 18 September 2020 yang dilaksanakan oleh PPSDM Kemendagri Regional Makassar, dimana penulis sebagai narasumber. Dalam seminar juga mengundang 3 (tiga) orang pembahas yaitu Kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Padang Panjang dan Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. Ketiga pembahas menyatakan sependapat dengan hasil penelian tersebut bahwa implementasi Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi mempunyai hambatan-hambatan teknis di lapangan.

Berdasarkan penjelasan kondisi di atas, maka penulis mencoba melakukan Evaluasi Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi dengan harapan dapat memberikan sebuah argumentasi sebagai saran pertimbangan untuk mengambil langkah kebijakan selanjutnya atau untuk menguatkan Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi.

## TINJAUAN PUSTAKA

Erwan Agus Purwanto dan Meita Ahadiyah (2015) mengatakan bahwa Evaluasi kebijakan dapat memberikan informasi mengenai kinerja kebijakan (*policy performance*), sejauh mana tujuan kebijakan dapat dicapai dan implikasi sosialnya. Evaluasi merupakan usaha untuk menentukan manfaat atau kegunaan sosial kebijakan atau program dan bukan sekedar menumpulkan informasi mengenai hasil kebijakan. Evaluasi merupakan proses untuk membantu memahami kebijakan melalui kajian yang sistematis yang menjelaskan implementasi kebijakan, efek, justifikasinya, dan implikasi sosialnya.

Menurut Dunn (2003) terdapat beberapa fungsi evaluasi dalam analisis kebijakan:

- a. Memberikan informasi mengenai kinerja kebijakan (*policy*

- performance*), sejauhmana tujuan kebijakan dapat dicapai;
- b. Hasil evaluasi dapat juga membantu untuk meninjau kembali kesesuaian tujuan dengan masalah kebijakan yang dihadapi;
  - c. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk mendefinisikan ulang masalah kebijakan dan alternatif kebijakan. Misalnya setelah dievaluasi, suatu kebijakan ternyata perlu dihentikan atau diganti dengan alternatif lain.

Selanjutnya Dunn (2003) memberikan kriteria evaluasi, yaitu :

1. Efektifitas (*Effectiveness*)
2. Efisiensi (*Efficiency*)
3. Kecukupan (*Adequacy*)
4. Keadilan (*Equity*)
5. *Responsiveness*
6. Kesesuaian (*Appropriateness*)

Agus Erwan Purwanto dan Meita Ahadiyahati (2015) mengadaptasi kriteria tersebut dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. Adapun pertanyaan kriteria evaluasi ini juga penulis adaptasi untuk mendapatkan jawaban analisis evaluasi kebijakan penyederhanaan birokrasi, adalah sebagai berikut :

1. Apakah tujuan penyederhanaan birokrasi yang diharapkan dapat dicapai?
2. Apakah strategi dan langkah-langkah penyederhanaan birokrasi efisien mencapai hasil?
3. Apakah penyederhanaan birokrasi dapat menciptakan keadilan bagi semua pihak?
4. Apakah hasil penyederhanaan birokrasi dapat memenuhi kebutuhan kelompok tertentu?

## PEMBAHASAN

Evaluasi Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi dianalisis dengan kriteria evaluasi kebijakan, untuk mendapatkan informasi mengenai kinerja kebijakan, kesesuaian tujuan dengan masalah kebijakan yang dihadapi, dan jika memungkinkan memberikan alternatif kebijakan baru.

1. Apakah tujuan penyederhanaan birokrasi yang diharapkan dapat dicapai?

Tujuan Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi dimaksudkan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis, *agile* dan

profesional dalam upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintahan kepada publik. Hal ini diikuti dengan peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara, sebagaimana arahan pidato Presiden Joko Widodo.

Berdasarkan data dari Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), saat ini Indeks Kemudahan Berusaha (*Ease of Doing Business/EODB*) Indonesia di dua tahun berturut-turut sejak 2019-2020 berada di peringkat 73. Sedangkan persepsi korupsi di Indonesia berada pada urutan 85 dari 180 negara. Korupsi yang paling banyak dilakukan dalam pengurusan izin investasi adalah biaya tidak resmi atau pungutan liar oleh oknum pejabat. Penyederhanaan Birokrasi menjadi 2 level akan memperpendek birokrasi pelayanan publik itu sendiri, sehingga makin sedikit pejabat yang terlibat atau mempunyai kewenangan dalam proses penerbitan dokumen pelayanan publik.

2. Apakah strategi dan langkah-langkah penyederhanaan birokrasi efisien mencapai hasil?

Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Padang Panjang, telah menginventarisasi kendala-kendala teknis penyederhanaan birokrasi di Pemerintah Kota Padang Panjang. Adapun kendala-kendala teknis tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Belum adanya aturan atau petunjuk teknis tentang jenis-jenis Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) sebagai pengalihan dari Jabatan Struktural eselon IV.
- b. Kurang jelasnya arahan dalam memetakan JFT yang dapat dan dibutuhkan menampung peralihan pejabat struktural. Apakah memetakan ke dalam JFT yang sudah ada sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, atau dapat mengusulkan JFT baru yang lebih sesuai dengan fungsi-fungsi pelayanan OPD yang telah disederhanakan.

- c. Belum jelasnya pengembangan karir JFT sebagai pengalihan Jabatan Struktural eselon IV. Dengan banyaknya JFT di daerah, tentunya perlu menyiapkan perencanaan dan pengembangan karir seluruh JFT tersebut. Termasuk merencanakan anggaran dalam pengembangan karir masing-masing JFT. Disamping itu, ada kegamangan pejabat struktural eselon IV yang dialihkan ke JFT yaitu turunnya produktivitas dan kinerja mereka.
- d. Belum jelasnya petunjuk teknis tentang kualifikasi pejabat eselon IV yang bisa memilih JFT. Setiap JFT mempunyai kualifikasi dan persyaratan tertentu seperti kompetensi dasar, jenjang pendidikan dan latar belakang keilmuan, serta sertifikasi pelatihan dasar pada masing-masing JFT tersebut.
- e. Belum adanya kepastian penyetaraan pendapatan jika pejabat eselon IV dialihkan ke JFT, penghasilan mereka tidak akan berkurang dari sebelumnya. Jabatan Struktural mendapatkan fasilitas tertentu, sedangkan JFT belum tentu mendapatkan fasilitas tersebut. Contoh yang paling sederhana adalah pejabat struktural disediakan kendaraan dinas jabatan beserta biaya pembelian bahan bakar mesinnya (BBM).
- f. Adanya kegamangan pimpinan OPD terhadap pelaksanaan tugas managerial pengawas kegiatan, PPTK, Sekretariat Pejabat Pembuat Komitmen, dan tugas-tugas koordinasi lapangan yang dilaksanakan oleh pejabat Eselon IV. Kegiatan-kegiatan tersebut berkemungkinan besar akan beralih kepada pejabat eselon III. Ini salah satu sebab pejabat eselon III juga bersikap resistensi terhadap Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi.
- g. Belum adanya alur proses bisnis baru tentang layanan perizinan, investasi dan pelayanan publik. Pejabat struktural eselon IV mempunyai peran penting dalam proses penerbitan dokumen produk layanan sebagai

verifikator berkas dan dokumen produk layanan, serta verifikator lapangan.

3. Apakah penyederhanaan birokrasi dapat menciptakan keadilan bagi semua pihak?

Tata cara pengalihan pejabat struktural menjadi JFT akan dilakukan dengan sistem pengangkatan *inpassing*/penyesuaian secara khusus. Artinya ada perlakuan khusus kepada pejabat struktural yang dialihkan menjadi JFT, dimana mereka diangkat pada tingkatan JFT yang setara dengan jabatan strukturalnya. Termasuk dalam hal ini adalah penghasilan yang mereka terima harus sama dengan ketika di jabatan struktural.

Ketentuan ini sudah pasti tidak menciptakan keadilan atau diskriminasi bagi pejabat JFT yang sudah ada. Jika seorang PNS beralih menjadi JFT, maka dihitung dulu kredit point yang dimilikinya baru ditentukan tingkatan jabatan JFT penempatannya. Kredit point didapatkan dari tingkat penghitungan point pendidikan, pelatihan, hasil karya ilmiah, seminar, pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan JFT pilihannya, terkadang juga masa kerja atau masa jabatan, dan dari hal lain-lain dipersyaratkan. Oleh karena itu, bisa saja seorang PNS berjabatan eselon III beralih menjadi JFT, ketika dihitung kredit pointnya hanya mendapatkan tingkat JFT yang paling rendah yaitu Tingkat Pertama.

Hal yang sama, dengan penyetaraan pendapatan pejabat struktural eselon IV dialihkan mejadi JFT Ahli Muda juga akan menimbulkan kecemburuan. Penulis mengambil contoh di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri, dimana Pejabat Struktural Eselon IV.a dan IV.b berada pada tingkat jabatan (*grade*) 9 dan 10, sementara JFT Ahli Muda hanya pada tingkatan jabatan (*grade*) 9.

4. Apakah kebijakan penyederhanaan birokrasi dapat memenuhi harapan para pihak?

Pada saat ini, kebijakan penyederhanaan birokrasi belum bisa memenuhi harapan dan kebutuhan kelompok manapun. Jika kebijakan ini

dapat diwujudkan maka harapan Presiden Joko Widodo akan tercipta yaitu birokrasi yang lebih dinamis, *agile* dan profesional dalam upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintahan kepada publik. Selanjutnya diikuti dengan peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang bekerja berdasarkan kompetensi teknisnya juga dapat diwujudkan.

Berdasarkan penjelasan 3 (tiga) pejabat pemerintah daerah, bahwa Pemerintah Daerah sangat mendukung kebijakan penyederhanaan birokrasi. Namun, kesulitan menginterpretasikan langkah-langkah yang telah diatur dalam surat edaran Menteri PAN dan RB di atas. Menurut informan lain, selain hambatan teknis yang telah dijelaskan di atas juga terdapat hambatan politis. Hambatan politis dimaksud adalah kondisi pada awal kepala daerah yang terpilih menjabat harus mampu memberikan porsi jabatan tertentu kepada orang tertentu yang mempunyai *backing* dukungan politik.

## KESIMPULAN

1. Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi menjadi 2 level akan mampu menciptakan birokrasi yang lebih dinamis, *agile* dan profesional dalam upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintahan kepada publik. Selanjutnya, diikuti dengan peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang bekerja berdasarkan kompetensi teknisnya.
  2. 2 (dua) surat edaran Menteri PAN dan RB sebagai *trigger* untuk melaksanakan penyederhanaan birokrasi di lingkungan pemerintah daerah dirasa kurang kuat untuk dijadikan dasar dalam merubah sebuah Peraturan Kepala Daerah tentang susunan organisasi perangkat daerah. Sehingga, ketentuannya dengan mudah diinterpretasikan berbeda dari maksud tujuan surat edaran tersebut. Untuk itu, perlu disusun kebijakan yang lebih tinggi untuk menguatkan kebijakan penyederhanaan birokrasi tersebut. Termasuk, kebijakan-kebijakan teknis lain
3. Ketentuan penyetaraan jabatan struktural yang dialihkan ke JFT termasuk penyetaraan penghasilannya berpotensi menciptakan kesenjangan dan konflik dalam kelompok JFT. Kedepan akan ditemukan dua orang PNS pada tingkat jabatan JFT yang sama pada instansi yang sama tetapi penghasilannya jauh berbeda.
  4. Kebijakan penyederhanaan birokrasi belum bisa memenuhi harapan dan kebutuhan kelompok manapun, karena masih dibelenggu dengan segudang alasan untuk bisa bergerak cepat.

## DAFTAR PUSTAKA :

1. Dunn, N. Wiliam, 2003, *Analisis Kebijakan Publik* edisi kedua, Gadjah Mada University Press.
2. Purwanto E. Agus dan Ahadiyah Meita, 2015, "*Metodelogi Riset Kebijakan*", dalam Modul Analisis Kebijakan Publik, Lembaga Adminstrasi Negara.
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
5. Surat Edaran Menteri PAN dan RB Nomor 390 Tahun 2019 tanggal 13 November 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi kepada Seluruh Gubernur.
6. Surat Edaran Menteri PAN dan RB Nomor 391 Tahun 2019 tanggal 13 November 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi kepada Seluruh Bupati/Walikota.
7. Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 130/14106/Sj tanggal 18 Desember 2019 perihal Tindak Lanjut Penyederhanaan Birokrasi pada Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.
8. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200908180844-4-185321/korupsi-dan-pungli-bikin-investor-nergi-nergi-sedap-masuk-ri>
9. <https://monitor.co.id/2020/09/15/penyederhanaan-birokrasi-di-38-k-l-capai-70-persen/>

## ANALISIS PENGARUH MODEL PEMBELAJARAN *PROBLEM BASED LEARNING* TERHADAP PENINGKATAN HASIL DAN EFEKTIVITAS BELAJAR PADA PELATIHAN TEKNIS *IMPACT BASED FORECAST* DI BMKG

**Ratih Prasetya**

Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG

ratih.prasetya@bmkgo.id

### ABSTRAK

*Problem Based Learning* merupakan salah satu model pembelajaran berbasis masalah yang menekankan pembelajaran pada proses pemecahan masalah yang melibatkan kemampuan berpikir kritis dalam konteks sebenarnya. Model pembelajaran ini sejalan dengan tujuan Pelatihan Teknis *Impact Based Forecast* di BMKG yaitu membentuk pegawai yang profesional yang mampu secara konsep dan praktik dalam menerapkan pembuatan hingga penyampaian informasi cuaca berbasis dampak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan efektivitas hasil belajar peserta Pelatihan Teknis *Impact Based Forecast* di lingkungan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika melalui penerapan model pembelajaran *Problem Based Learning*. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan populasi penelitian adalah para peserta pelatihan IBF 2019 yang berjumlah 32 orang dan *IBF* 2020 yang berjumlah 30 orang. Kedua pelatihan diselenggarakan secara klasikal di Gedung Serbaguna Pusdiklat BMKG Citeko, Bogor. Analisis data dilakukan dengan perhitungan rumus rerata *N-Gain* dan Kriteria Keefektifan Belajar melalui perhitungan prosentase peserta tuntas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *N-Gain* pada pelatihan IBF tahun 2019 yaitu 0,64 dengan kriteria Sedang dan pelatihan IBF tahun 2020 yaitu 0,74 dengan kriteria Tinggi. Sedangkan kriteria Efektivitas Belajar pada Pelatihan IBF tahun 2019 yaitu Tinggi dan tahun 2020 Sangat Tinggi. Analisis selisih nilai *pre test* dan *post test* pada pelatihan tahun 2019 (21,4) dan tahun 2020 (35,9) menunjukkan tingkat pemahaman peserta yang signifikan melebihi standar yang ditetapkan yaitu 20 poin. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa penerapan model pembelajaran *problem based learning* efektif terhadap peningkatan hasil belajar peserta pelatihan.

**Kata kunci:** Problem Based Learning, *Normalized-Gain*, Ketuntasan Belajar

### PENDAHULUAN

Proses belajar memerlukan penekanan tidak hanya pada konsep tetapi juga pada pengembangan potensi peserta seperti *level of thinking* terhadap materi yang dipelajari. Pendekatan pembelajaran berbasis pemecahan masalah, menurut Hung (2008) pendekatan ini diperlukan pada sebuah desain kurikulum guna mencapai tujuan instruksional pembelajaran.

Selanjutnya pula, dalam rangka menjawab kebutuhan akan layanan informasi cuaca yang sesuai dengan percepatan perkembangan teknologi dan kebutuhan nasional yang meningkat, dimana Indonesia saat ini berada pada tahap implementasi sistem prakiraan cuaca berbasis dampak atau *impact based forecast* (IBF) dimana para prakitawan cuaca yang bertugas perlu memiliki pemahaman konsep serta kemampuan praktik yang baik.

Pelatihan IBF dimulai dengan mata pelatihan yang membahas terkait dasar-dasar prakiraan cuaca berbasis dampak dan kaitannya dengan indeks kerentanan dan resiko dimana sebagian konsep-konsep yang muncul pada pelatihan ini sudah dibahas/disinggung juga sebelumnya baik di pendidikan formal meteorology di STMKG maupun pada pelatihan teknis meteorology public lainnya. Akan tetapi kemampuan peserta dalam pengetahuan dan keterampilan IBF relative rendah yang di indikasikan dengan nilai rata-rata *pre-test* 30 orang peserta pada pelatihan IBF 2019 yaitu 51,88 dan pelatihan IBF 2020 yaitu 52,1.

Oleh karena itu, metode pengajaran alternatif diperlukan untuk memberikan peserta pengetahuan dan memberikan keterampilan dan pengalaman praktis dalam mengidentifikasi masalah dan mengembangkan topik ke dalam rencana implementasi juga.

Salah satu metode yang direkomendasikan yang sesuai dengan konteks ini adalah *Problem Based Learning (PBL)*. *PBL* menstimulasi peserta untuk mempelajari suatu subjek dan usaha pemecahan masalah, yaitu melalui latihan serta praktik khususnya studi kasus dimana peserta diharapkan mampu menerapkan teknik analisis meteorologi menggunakan matriks resiko maupun yang menggunakan peralatan meteorologi canggih seperti aplikasi pemodelan pada satelit cuaca, pemodelan *Numerical Weather Prediction*, praktik *ensemble prediction system*, praktik prakiraan berbasis dampak, praktik asimilasi data dan lain-lain. Melalui pembelajaran *problem based learning* ini peserta dituntut untuk mampu memecahkan masalah dan penyelesaian tugas-tugas.

Berdasarkan penjelasan tersebut, rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh penerapan model pembelajaran *problem based learning* terhadap peningkatan efektivitas belajar dan hasil belajar pada pelatihan teknis IBF 2019 dan 2020.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan hasil belajar peserta pelatihan melalui penerapan metode pembelajaran berbasis proyek (*Project Based Learning*) pada pelatihan teknis *Impact Based Forecast* Tahun 2019 dan 2020.

## KAJIAN PUSTAKA

Menurut Arends (2008), *problem based learning* adalah pembelajaran yang menyajikan masalah autentik dan bermakna kepada peserta yang berfungsi sebagai batu loncatan untuk investigasi dan penyelidikan. Handayani (2015) menyatakan bahwa paradigma pembelajaran harus dirubah dari transfer pengetahuan menjadi peserta belajar dan menyusun pengetahuan sendiri, perubahan paradigma ini juga menuntut pengajar harus memiliki kreativitas dan menyusun pengetahuannya sendiri. Begitupun juga terhadap peserta dimana kreativitas diperlukan sehingga pembelajaran sains mampu memunculkan output dan proses belajar yang aktif dalam sesi belajar.

Firmansyah (2013) menyatakan bahwa *problem based learning* merupakan model pembelajaran yang memberikan kesempatan peserta untuk menggali pengalaman autentik

sehingga mendorong keaktifan belajar, konstruksi pengetahuan dan mengintegrasikan konteks belajar di kelas dengan kehidupan nyata. Sastrawati dkk (2011) menyatakan bahwa pembelajaran *problem based learning* berkontribusi pada perubahan dalam proses pembelajaran khususnya segi peranan pengajar, pengajar tidak hanya berdiri di depan kelas dan berperan sebagai pemandu peserta dalam penyelesaian masalah tapi juga memberikan langkah-langkah penyelesaian masalah. Dalam model pembelajaran *problem based learning* pengajar dituntut untuk memfasilitasi diskusi, memberikan pertanyaan dan membantu peserta untuk aktif pada proses pembelajaran. Herlina dkk (2016) menyimpulkan bahwa model pembelajaran *problem based learning* berpengaruh secara signifikan terhadap hasil belajar peserta.

Mengingat pentingnya penguasaan pengetahuan dan ketrampilan terkait IBF ini untuk operasional layanan cuaca maka perlu diupayakan suatu model pembelajaran yang mampu meningkatkan minat dan motivasi peserta dengan harapan peningkatan hasil belajar. Metode pelatihan teknis meteorology yang selama ini monoton dan bersifat teoritis perlu diubah dengan pembelajaran yang berbasis *student centered learning* dengan lebih banyak praktik melalui model pembelajaran *problem based learning*. Tujuannya yaitu guna meningkatkan mutu atau kompetensi lulusan.

Selanjutnya, guna meningkatkan hasil pembelajaran akan rencana implementasi *impact based forecast* yang nantinya akan digunakan sebagai cetak biru penerapan IBF di unit kerja masing-masing peserta.

## METODE

Subjek pada penelitian ini adalah para peserta Pelatihan Teknis *Impact Based Forecast* Tahun 2019 dan 2020 yang diselenggarakan secara klasikal di Gedung Serbaguna Pusdiklat BMKG Citeko, Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Instrumen penelitian ini yaitu: 1) lembar test objektif berupa *pre-test* dan *post-test* dan 2) lembar penilaian observasi peserta selama proses pembelajaran di kelas.

Sebelum pelaksanaan pembelajaran dilakukan *pre test* dan setelahnya dilakukan

*post test*. Perbedaan hasil belajar antara keadaan awal dengan keadaan akhir diasumsikan sebagai efek dari perlakuan model pembelajaran yang diberikan. Menurut Meltzer (2002), peningkatan yang terjadi antara keadaan awal dan akhir dapat dihitung dengan menggunakan rumus *N-Gain*.

Analisis hasil test belajar dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut:

### 1) Menghitung Nilai N-Gain

Untuk mengetahui efektivitas peningkatan hasil belajar dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *Normalized Gain*, yaitu dengan rumus:

$$N-Gain = \frac{\text{Skor Post Test} - \text{Skor Pre Test}}{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Pre Test}}$$

Tabel 1. Kriteria *Normalized Gain*

Skor N-Gain	Kriteria N-Gain
$0,70 < N-Gain$	Tinggi
$0,30 < N-Gain \leq 0,70$	Sedang
$N-Gain \leq 0,30$	Rendah

Sumber : Hake, 1998

### 2) Menghitung Presentase Jumlah Peserta Tuntas melalui Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM)

Kriteria Ketuntasan Minimal merupakan kriteria suatu acuan penentu seorang peserta memenuhi kriteria persyaratan penguasaan materi pelajaran secara minimal menurut Prayitno (2008). Departemen Pendidikan Nasional (2008) menyebutkan bahwa KKM merupakan kriteria ketuntasan belajar minimal dengan nilai antara 0 – 100%.

Setiap mata pelatihan memiliki nilai KKM dan prasarana yang berbeda-beda tergantung tingkat kesulitannya, sarana dan lain sebagainya yang menggunakan kurikulum pelatihan sebagai referensi dasar. Aspek yang digunakan untuk penilaian KKM adalah aspek Kompleksitas, Sumber Daya Pendukung (sarana) dan Intake (kemampuan awal peserta) yang dituangkan pada table berikut:

Tabel 2. Aspek Analisis KKM dan Kriteria Skala Penilaian

Aspek yang dianalisis	Kriteria dan Skala Penilaian		
Kompleksitas	Tinggi < 65	Sedang 65 - 79	Rendah 80 - 100
Daya Dukung	Tinggi 80 - 100	Sedang 65 – 79	Rendah <65
Intake Peserta	Tinggi 80 - 100	Sedang 65 - 79	Rendah <65

Sumber: Departemen Pendidikan Nasional (2008)

Untuk menghitung presentase jumlah peserta yang tuntas atau telah memenuhi nilai KKM pada kompetensi dasar IBF digunakan beberapa aspek seperti aspek Kompleksitas, Daya Dukung dan Intake peserta yang diidentifikasi pada 13 mata pelatihan. Selanjutnya dikalkulasikan dengan perhitungan berbasis Kompetensi

menggunakan kriteria ketuntasan belajar baik perorangan maupun klasikal. Kriteria ketuntasan belajar pada pelatihan teknis *impact based forecast* yaitu memiliki nilai 71,9 yang diperoleh dari kalkulasi 3 aspek tersebut terhadap 13 mata pelatihan. Selanjutnya prosentase peserta tuntas diperoleh dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Prosentase Peserta Tuntas} = \frac{\text{Peserta tuntas (memenuhi nilai KKM)}}{\text{Jumlah seluruh peserta}} \times 100\%$$

Sumber: (Prihardina, 2012)

Hasil perhitungan yang diperoleh selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan nilai kualitatif keefektifan belajar melalui ketuntasan belajar (nilai >71,9) dengan cara menghitung prosentase ketuntasan belajar menggunakan rumus :

$$P = \frac{p1}{p2} \times 100\%$$

Keterangan:

$p1$  = Jumlah peserta yang tuntas  
 $p2$  = Jumlah peserta keseluruhan

Hasil prosentase ketuntasan belajar tersebut selanjutnya dikonversi ke dalam nilai kualitatif sesuai dengan kriteria keefektifan belajar yang disajikan pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Kriteria Kefektifan Belajar

% Ketuntasan	Efektivitas
$0 \leq p < 41$	Sangat rendah
$41 \leq p < 56$	Rendah
$56 \leq p < 66$	Cukup
$66 \leq p < 80$	Tinggi
$80 \leq p < 100$	Sangat Tinggi

Sumber: Sukardjo (2015)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan *impact based forecast* memberikan pengetahuan dan keterampilan terkait dasar-dasar *IBF* serta detail dari istilah-istilah dalam *IBF* yang dituangkan dalam indeks kerentanan dan risiko; bagaimana cara menganalisis cuaca berdasarkan beberapa hasil model, dasar dan teknik prakiraan cuaca probabilistik dan *ensemble*, serta ketidakpastian dalam prakiraan; cara membangun kerjasama dengan berbagai pihak untuk menjalankan *IBF*, sistem pengambilan keputusan dampak cuaca ekstrem, serta *Global Multi-Hazard Alert System (GMHAS)*; dan teknik penyusunan matriks dampak dan risiko.

Kurikulum pelatihan ini di rancang sesuai dengan kebutuhan terkini untuk Peningkatan operasional layanan cuaca di BMKG Pusat maupun daerah. Mata pelatihan di susun secara continue dan saling berkaitan untuk mendukung output pembelajaran yang berbasis proyek yaitu Rencana Implementasi *Impact Based Forecast* pada masing-masing Provinsi asal unit kerja peserta yang terdiri atas:

1. Analisis topografi

2. Analisis stakeholder yang berpotensi terdampak
3. Analisis terkait dukungan sumber daya yang tersedia di UPT
4. Evaluasi implementasi *IBF* tahun sebelumnya
5. Rencana teknis implmentasi *IBF* pada sector bencana
6. Rencana teknis implementasi *IBF* selain sector bencana

Penerapan model pembelajaran *problem based learning* dilakukan melalui ragam aktivitas pembelajaran seperti studi kasus, praktik, latihan, diskusi, simulasi dan pembuatan tugas akhir yaitu Rencana Implementasi *Impact Based Forecast* pada masing-masing unit kerja peserta.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang hasil belajar pada ranah kognitif peserta pelatihan *Impact Based Forecast* Tahun 2019 dan 2020 dengan penerapan model *project based learning*. Terdapat 13 mata pelatihan yang diklasifikasikan menjadi 3 agenda yaitu pemahaman terkait istilah dalam *IBF*, pemodelan dan teknik penyusunan matriks dampak yang didalamnya terdapat penugasan akhir berbasis proyek yaitu Rencana

Implementasi *IBF* di provinsi masing-masing peserta.

Penerapan model pembelajaran *project based learning* dilakukan melalui dengan pertanyaan mendasar yaitu menentukan proyek, menyusun perencanaan proyek dan menyusun jadwal proyek.

Hasil belajar ranah kognitif dihasilkan dari perhitungan nilai *pre-test* dan *post test*.

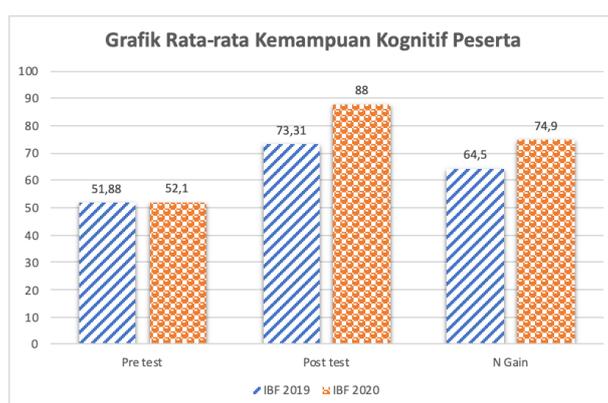
Soal *pre test* dan *post test* yang telah dibuat oleh pengajar dan fasilitator diberikan kepada peserta di awal dan akhir pelatihan. Hasil perhitungan pada ranah kognitif pelatihan teknis *IBF* Tahun 2019 dan 2020 disajikan pada tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Perbandingan hasil kognitif Pelatihan Teknis *IBF* Tahun 2019 dan 2020

Nilai	Pelatihan Teknis <i>IBF</i> 2019	Pelatihan Teknis <i>IBF</i> 2020
<i>N-Gain</i>	0,64	0,74
Kategori <i>N-Gain</i>	Sedang	Tinggi
Jumlah Peserta Tuntas	68,8%	86,7%
Jumlah Peserta Tidak Tuntas	31,3%	13,3%
Keefektifan	Tinggi	Sangat Tinggi

Nilai *N-Gain* pada pelatihan teknis *IBF* pada tahun 2019 yaitu 0,64 dengan kriteria Sedang dan 0,74 pada tahun 2020 dengan kriteria Tinggi. Hal ini menunjukkan kriteria kognitif yang baik pada 2 pelatihan tersebut. Selanjutnya, pelatihan Teknis *IBF* Tahun 2020 memiliki nilai ketuntasan lebih besar yaitu 86,7% dengan kriteria keefektifan Tinggi dibandingkan dengan Pelatihan Teknis *IBF* Tahun 2019 yang memiliki nilai ketuntasan 84% dengan kriteria keefektifan Sangat Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai peningkatan kognitif dengan kriteria Sedang dan Tinggi

tersebut diikuti dengan kriteria efektivitas belajar yang Tinggi dan Sangat Tinggi. Hal ini dimungkinkan karena Tahun 2019 merupakan penyelenggaraan Pelatihan Teknis *IBF* pertama di BMKG, dimana pasca pelatihan diikuti dengan berbagai sosialisasi terkait penerapan metode *IBF* baik di lingkup BMKG Pusat maupun daerah sehingga pemahaman peserta akan *IBF* sendiri pada Tahun 2020 sudah lebih baik dibandingkan Tahun 2019. Selanjutnya, selisih nilai *N-Gain* antara pelatihan *IBF* Tahun 2019 dan 2020 ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Selisih Nilai *N-Gain* antara Pelatihan *IBF* Tahun 2019 dan 2020

Gambar 1 menunjukkan nilai *post test* kemampuan kognitif peserta baik pada pelatihan *IBF* 2019 maupun 2020 lebih tinggi dari nilai *pre test* dimana hal ini menunjukkan level pemahaman peserta yang meningkat sebesar 21,43 pada *IBF* 2019 dan 35,9 pada *IBF*

2020, sedangkan standar yang ditetapkan adalah 20 poin. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun 2019 meskipun nilai *pre test* dan *post test* nya tidak sebesar tahun 2020 tetapi terjadi peningkatan pemahaman signifikan sebesar Peningkatan pemahaman yang

signifikan ini salah satunya adalah pengaruh dari metode pembelajaran yang sebagian besar bersifat penyelesaian masalah terkait pelayanan informasi cuaca menggunakan pendekatan berbasis dampak dan pembuatan tugas akhir yaitu Rencana Aksi Implementasi Prakiraan Berbasis Dampak. Berdasarkan dokumen kurikulum pelatihan terdapat 8 dari 13 materi pelatihan dengan aktivitas pembelajaran praktik dengan pendekatan *problem based learning*. Hal ini sejalan dengan Wiratmaja dkk. (2014), pada pembelajaran dengan model *problem based learning* dimana peserta yang lebih banyak berperan sehingga akan membangun keyakinan diri, menggugah rasa ingin tahu, tekun melakukan penelitian dan berusaha keras agar masalah yang dihadapi dapat dipecahkan. Hal ini juga didukung hasil penelitian Af'idah dkk. (2013) bahwa penerapan model PBL dapat mengembangkan afektif peserta didik hingga mencapai 83,13%.

#### DAFTAR PUSTAKA

Af'idah, A.R., Erman, & Budiyanto, M. (2013). *Penerapan Model Pembelajaran Berdasarkan Masalah Pada Pembelajaran IPA Terpadu Tema Korosi Besi Untuk Siswa Kelas VII SMP Negeri 1 Bungah Gresik*. Jurnal Pendidikan Sains e-Pensa, 1(1):66-70.

Arends, R. (2008). *Learning to Teach*. Penerjemah:Helly Prajitno & Sri Mulyani. New York:McGraw Hill Company.

Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Petunjuk Teknis Penilaian Hasil belajar Sekolah Menengah Kejuruan*. Jakarta

Firmansyah, A., Kosim, & Ayub, S. (2015). *Pengaruh Model Pembelajaran Berbasis Masalah dengan Metode Eksperimen pada Materi Cahaya Terhadap Hasil Belajar Fisika Siswa Kelas VIII SMPN 2 Gunungsari Tahun Ajaran 2014/2015*. Jurnal Pendidikan Fisika dan Teknologi, 1(3):154-159.

Hake, R. R. (1998). *Interactive engagement vs. traditional methods; A six-thousand-student survey of mechanic test data for introductory physics courses*. American Journal of Physics.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan hasil belajar kognitif melalui hasil nilai *N-Gain* pada pelatihan teknis IBF (2019) yaitu 0,64 dengan kriteria Sedang dan 0,74 (2020) dengan kriteria Tinggi. Hal ini menunjukkan kriteria kognitif yang baik yang diikuti dengan peningkatan efektivitas belajar dengan kriteria Tinggi (2019) dan Sangat Tinggi (2020) dengan nilai ketuntasan belajar diatas 80%. Hal ini juga diikuti dengan pengaruh model pembelajaran *problem based learning* selama pelatihan yang terindikasi berkontribusi positif terhadap peningkatan hasil belajar dan efektivitas belajar selama pelatihan.

Handayani, I.D.A.T., Karyasa, I.W., & Suardana, I.N. (2015). *Komparasi Peningkatan Pemahaman Konsep dan Sikap Ilmiah Siswa SMA yang Dibelajarkan dengan Model Pembelajaran Problem Based Learning dan Project Based Learning*. E-jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi IPA, (Online), Vol. 5.

Herlina, Kasim, A., & Mamu, H.D. (2016). *Pengaruh Model Problem Based Learning dan Motivasi Berprestasi Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Biologi di Kelas XI IPA MAN 2 Model Palu*. Jurnal Sains dan Teknologi Tadulako, 5(1):11-18.

Hung, W., Jonassen, D. H., & Liu, R. (2008). *Problem-based learning*. Handbook of research on educational communications and technology, 3, 485-506.

Meltzer, D. E. (2002). *The relationship between mathematics preparation and Conceptual learning gains in physics: A possible "hidden variable" in diagnostic pretest scores*. Journal American Association of Physics Teachers, 70(12):1259-1268.

Prasetya., R., Sasmita., N.A. (2019). *Rancang Bangun Progran Pelatihan Teknis Impact Based Forecast Tahun 2019*. Pusdiklat BMKG. Jakarta.

Prayitno. (2009). *Dasar Teori dan Praksis Pendidikan*. Grasindo. Jakarta.

Prihardina, Meidiana. (2012). *Penerapan Model Pembelajaran Learning Cycle Untuk Meningkatkan Hasil belajar Siswa Kelas V Pada Pembelajaran IPA Materi Pokok Sifat-sifat Cahaya*. Skripsi pada Program Pendidikan Guru Sekolah Dasar FIP UPI. Bandung.

Sastrawati, E., Rusdi, M., & Syamsurizal. (2011). *Problem Based Learning, Strategi Metakognisi, dan Ketrampilan Berfikir Tingkat Tinggi Siswa*. *Jurnal Tekno-Pedagogi*, 1(2):1-14.

Wiratmaja, C.G.A., Sadia, W., & Suastra, I.W. (2014). *Pengaruh Model Pembelajaran Berbasis Masalah Terhadap Self-Efficacy dan Emotional Intelligency Siswa SMA*. E-jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi IPA, (Online), Vol. 4.

## **IMPLEMENTASI *CORPORATE UNIVERSITY* DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI SERTA PELUANG *COMPENSATION AND BENEFIT* DI BMKG**

### **STUDI KASUS PRAKTEK KERJA LAPANGAN MAHASISWA DI STASIUN METEOROLOGI SAM RATULANGI MANADO**

**Ben Arther Molle<sup>1)\*</sup>, Anggi Ferina Larasati<sup>2)</sup>, Achmad Rifani<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup> Stasiun Meteorologi Kelas II Sam Ratulangi

<sup>2)</sup> Balai Besar MKG Wilayah III Denpasar Bali

<sup>3)</sup> Pusat Meteorologi Publik

\*email: benmolle8@gmail.com

#### **ABSTRAK**

Pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku pegawai seiring dengan peningkatan karirnya. Hal ini dapat dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*). Penerapan *corporate university* di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) diharapkan dapat bermanfaat bagi pegawai dan juga unit kerja. Penulisan ini bertujuan untuk mendeskripsikan sejauh mana kegiatan praktek kerja lapangan (PKL) mahasiswa di Stasiun Meteorologi Sam Ratulangi memberi pengaruh bagi pengembangan kompetensi pegawai dalam melakukan pendampingan dan pembinaan berkelanjutan serta mendukung peluang penerapan *compensation and benefit* di unit kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif melalui studi kasus kegiatan PKL mahasiswa Politeknik Negeri Manado tanggal 10 Juni sampai 10 September 2019 di Stasiun Meteorologi Sam Ratulangi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pembelajaran terintegrasi di unit kerja antara pegawai yang ditugaskan sebagai mentor kepada mahasiswa PKL memperkuat kemampuan pegawai tersebut untuk belajar meningkatkan kompetensi manajerial dalam mencapai hasil yang diinginkan, serta (2) adanya *compensation and benefit* yang diperoleh unit kerja berupa inovasi pembuatan aplikasi Penjadwalan *Maintenance and Repair* Aset Stasiun Meteorologi Kelas II Sam Ratulangi Manado Menggunakan QR Code oleh mahasiswa PKL. Dapat disimpulkan bahwa penerapan *corporate university* di BMKG dalam mendukung pengembangan kompetensi serta peluang penerapan *compensation and benefit* dapat diperoleh salah satunya melalui kegiatan pendampingan dan pembimbingan mahasiswa PKL di unit kerja. Stasiun Meteorologi Sam Ratulangi Manado secara tidak langsung telah melaksanakan sistem pembelajaran *corporate university* berdasarkan model 70:20:10 yaitu model 20% (*social learning*).

**Kata kunci:** BMKG, *corporate university*, kompetensi, *compensation*, *benefit*

#### **PENDAHULUAN**

Kompetensi merupakan karakteristik sikap dan perilaku yang efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik sehingga dapat sukses dalam organisasi (Sudarmanto, 2009). Pendidikan dan pelatihan merupakan instrumen utama untuk pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai/karyawan (Dessler, 2007; Handoko, 2001; Sedarmayanti, 2009; Sudarmanto, 2009)

dalam (Rares & Ogotan, 2018). Pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam jabatan ASN mengarah pada peningkatan kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan/atau kepemimpinannya. Diklat dalam jabatan untuk pengembangan kompetensi terdiri dari Diklat struktural/Kepemimpinan atau disingkat Diklatpim yang dilaksanakan untuk mencapai kompetensi kepemimpinan/manajerial, Diklat fungsional untuk memenuhi persyaratan kompetensi tertentu dan Diklat teknis untuk memberikan keterampilan dan atau pengetahuan teknis bagi ASN.

Pada Tahun 2014 Pemerintah mengeluarkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pengganti UU No. 43 Tahun 1999. Pasal 70 UU No. 5 Tahun 2014 menegaskan bahwa: (1) setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, kursus, seminar, dan penataran; (2) Dalam mengembangkan kompetensi setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.

Pasal 203 ayat 4a UU No. 17 Tahun 2020 menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi, sebagaimana dimaksud pada ayat 3 dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*). Desain pembelajaran *Corpu* dapat dilakukan berdasarkan konsep 10:20:70. Konsep ini menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2019) yaitu merupakan model pembelajaran dan pengembangan (*learning and development model*) yang terdiri dari 10% klasikal, 20% belajar dengan kolega (*Coaching and Mentoring*), dan 70% dari pengalaman kerja (*action learning*). Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas tentang jenis pengembangan kompetensi, maka untuk mengembangkan kompetensi teknis dan kompetensi manajerial ASN dapat dilaksanakan dengan sistem *corporate university*.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bahwa Stasiun Meteorologi Sam Ratulangi Manado telah menerima adanya kegiatan PKL yang dilakukan oleh mahasiswa Politeknik Negeri Manado tanggal 10 Juni - 10 September 2019 yang memberi pengaruh bagi implementasi *Corpu* bagi pengembangan kompetensi pegawai yang ditugaskan untuk melakukan pendampingan dan pembimbingan serta memberikan gambaran tentang hubungan dari kegiatan PKL dengan peluang penerapan *compensation and benefit* di unit kerja.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kompetensi

Manopo (2011) dalam (Efendi, 2019) menyatakan bahwa kompetensi merupakan sekumpulan perilaku spesifik yang dapat diamati dan dibutuhkan oleh seseorang untuk sukses dalam melakukan peran dan mencapai target perusahaan. Menurut Byham et al (1996) sebagaimana dikutip (Efendi, 2019) bahwa model kompetensi menggambarkan kombinasi perilaku antara pengetahuan, keterampilan, dengan karakteristik yang diperlukan untuk menunjukkan perannya dalam organisasi secara efektif dan kinerja yang sesuai di dalam organisasi. (Robbins & Judge, 2007; Harris, 2000) menjelaskan bahwa konsep kompetensi sebagai gabungan dari bakat dan kemampuan. Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu dan sifatnya potensial. Sedangkan kemampuan merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dibina oleh pengetahuan dan keterampilan. ASN harus memiliki 3 jenis kompetensi yaitu kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural dengan pengertian menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2019), sebagai berikut:

1. Kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
2. Kompetensi manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
3. Kompetensi sosial kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya, perilaku, wawasan

kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan jabatan.

### **Corporate University (Corpu)**

*Corporate University* adalah entitas pendidikan yang merupakan perangkat strategis yang didesain untuk membantu organisasi induknya dalam mencapai sasarannya, dengan menyelenggarakan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pembelajaran, pengetahuan, dan kebijaksanaan, baik secara individual maupun organisasional (Allen, 2002). *Corpu* tidak berkonotasi pada bentuk organisasi korporasi (*corporate*) atau instansi pemerintah (*government*), melainkan bermakna sebagai suatu sistem pembelajaran (*learning system*) yang terhubung pada kebutuhan pencapaian performa suatu organisasi atau perusahaan. *Corpu* menjembatani kesenjangan antara disiplin ilmu manajemen dengan pembelajaran organisasi yang membutuhkan kecepatan dan arah pembelajaran sesuai kebutuhan (Rademakers, 2014).

### **METODE**

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 1988). Penelitian ini meliputi penggambaran implementasi *Corpu* di unit kerja Stasiun Meteorologi Sam Ratulangi di Manado, Provinsi Sulawesi Utara melalui studi kasus praktik kerja lapangan mahasiswa Politeknik Negeri Manado tanggal 10 Juni – 10 September

2019. Objek dari penelitian ini yaitu penulis sebagai ASN yang ditugaskan sebagai pendamping dan pembina atau mentor serta mahasiswa PKL yang berjumlah 6 (enam) orang.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Pengembangan kompetensi pegawai ASN**

Pengembangan kompetensi pegawai di BMKG dilakukan dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan, penugasan diluar instansi serta penerapan *corporate university*. Dalam Peraturan BMKG No. 04 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis BMKG tahun 2020-2024 menjelaskan bahwa untuk melaksanakan pencapaian sasaran strategis dibutuhkan *input* yang dapat mendukung terlaksananya proses untuk menghasilkan *output* dan *outcome* BMKG diantaranya yaitu terwujudnya ASN BMKG yang kompeten, profesional dan berkepribadian. Untuk merealisasikan arah kebijakan BMKG pada bidang SDM maka disusun strategi penerapannya yaitu salah satunya dengan pembangunan BMKG *corporate university*. Langkah operasional yang dilakukan adalah diantaranya dengan mengembangkan bentuk alternatif pengembangan kompetensi dan metode pembelajaran serta peningkatan kompetensi SDM dalam *applied science* dan kepakaran bidang MKG dan ICT, serta kepakaran dukungan manajemen lainnya. Implementasi *corporate university* diharapkan dapat bermanfaat bagi peningkatan kinerja pegawai dan juga unit kerja di lingkup BMKG.

#### **Implementasi pengembangan kompetensi melalui konsep 20 % (*social learning*)**

Salah satu konsep pengembangan kompetensi melalui *corporate university* yaitu dengan konsep pembelajaran 20 % (*social learning*). Konsep ini merupakan aktivitas pembelajaran kolaboratif dalam sebuah komunitas maupun bimbingan, melalui interaksi atau dengan mengobservasi pihak atau

orang lain, seperti *coaching*, *mentoring*, dan patok banding (*benchmarking*).



(a)

**PENILAIAN**  
(Pembimbing Lapangan)

1. Nama Mahasiswa : Nommensen Netzhi Paetabonan  
 2. NIM : 16 024 059  
 3. Program Studi : Diploma IV Teknik Informatika  
 4. Nama Perusahaan : BMKG Stasiun Meteorologi Samratulangi

No.	ASPEK PENILAIAN	NILAI ANGKA
1.	Disiplin	.....95.....
2.	Loyalitas	.....90.....
3.	Keaktifan	.....90.....
4.	Kehadiran	.....90.....
5.	Penggunaan Ketrampilan	.....95.....
6.	.....	.....
7.	.....	.....
8.	.....	.....
9.	.....	.....
10.	.....	.....
Total / Jumlah Aspek Penilaian		.....92.....
Dalam Huruf		(A) B C D E

*Ket. Nilai :*  
 0 - 44 = E  
 45 - 55 = D  
 56 - 65 = C  
 66 - 80 = B  
 81 - 100 = A

Pembimbing Lapangan  
  
 Ben Arher Mollie S.Tr.  
 NIP. 19930417 201312 1 001

(b)

**Gambar 1.** (a) proses kegiatan PKL, (b) penilaian pengembangan diri mahasiswa PKL

Implementasi konsep pembelajaran 20 % (*social learning*) di Stasiun Meteorologi Sam Ratulangi Manado dilakukan dengan adanya pemberian tugas kepada pegawai untuk menjadi pembimbing dan pendamping kegiatan PKL dari mahasiswa Perguruan Tinggi (studi kasus mahasiswa Politeknik Negeri Manado). Tugas pembimbingan dan pendampingan ini berlangsung selama 3 bulan di unit kerja (Gambar 1a). Dalam proses pembelajaran, mahasiswa PKL menerima bimbingan dan pendampingan dari mentor berupa pengetahuan bentuk dan tujuan kegiatan-kegiatan operasional dalam pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan oleh Stasiun Meteorologi Sam Ratulangi Manado, melaksanakan kegiatan PKL sesuai jadwal yang ditetapkan, pemberian pemahaman tentang poin-poin penting dari setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai, mendapatkan pengetahuan baru tentang ilmu Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika, mendapatkan tanggung jawab untuk mengerjakan bagian-bagian pekerjaan sederhana secara efektif dan efisien dengan pengawasan dari mentor, serta kegiatan lainnya yang mendorong dan mendukung adanya peningkatan pengembangan diri yang berguna bagi mereka dan telah mendapatkan penilaian di akhir kegiatan PKL (Gambar 1b).

Untuk mengetahui tingkat kepuasan mahasiswa terhadap kegiatan PKL di Stasiun Meteorologi Sam Ratulangi maka dilakukan survey *online* yang terdiri atas 4 pertanyaan bentuk tertutup dan 2 pertanyaan bentuk terbuka kepada 6 orang mahasiswa tersebut sebagai responden. Berdasarkan hasil kuesioner bentuk tertutup pada Tabel 1. terlihat bahwa tingkat kepuasan mahasiswa terhadap pembelajaran yang di dapat dari mentor selama kegiatan PKL di Stasiun Meteorologi Sam Ratulangi sangat baik atau sangat puas. Mahasiswa PKL mendapat pengetahuan baru, pengalaman bekerja dan mengaplikasikan ilmu yang dipelajari di kampus, serta adanya peningkatan pengembangan diri. Hasil dari pertanyaan survey bentuk terbuka yang terdiri dari pertanyaan: (1) jelaskan apa yang anda ketahui tentang Stasiun meteorologi Sam Ratulangi (layanan) setelah selesai melakukan kegiatan PKL?, (2) Saran terhadap kegiatan PKL di Stasiun Meteorologi Sam Ratulangi?. Respon dari mahasiswa yaitu mereka mengetahui tentang Stasiun Meteorologi Sam Ratulangi Manado yang merupakan penyedia layanan informasi cuaca untuk penerbangan dan informasi cuaca publik, memberikan diseminasi cuaca kepada masyarakat umum dan untuk penerbangan, jenis dan fungsi peralatan yang digunakan, cara pengambilan data cuaca.

Saran yang diberikan yaitu antara lain agar Stasiun Meteorologi Sam Ratulangi

No	Pertanyaan	Total Responden	
		Ya	Tidak
1	Apakah anda mengetahui tentang kegiatan kerja BMKG Sam Ratulangi setelah melakukan kegiatan PKL ?	6	-
2	Adakah ilmu yang didapat di kampus yang dapat diterapkan pada proses PKL?	6	-
3	Adakah ilmu atau pengetahuan baru yang diperoleh setelah melakukan kegiatan PKL	6	-
4	Adakah peningkatan pengembangan diri (disiplin, loyal, aktif, dan keterampilan) setelah anda melakukan kegiatan PKL ?	6	-

**Tabel 1.** hasil kuesioner tingkat kepuasan mahasiswa terhadap kegiatan PKL di Stasiun Meteorologi Sam Ratulangi Manado

Manado menjalin hubungan baik dengan Politeknik Negeri Manado, karena mahasiswa PKL dari Politeknik Manado khususnya Jurusan Teknik Elektro sangat sesuai melakukan kegiatan PKL di unit kerja ini serta perlu dilakukan kembali kegiatan PKL sehingga masyarakat dapat mengetahui pelayanan apa saja yang diberikan oleh Stamet Sam Ratulangi Manado. Berdasarkan hasil kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa mahasiswa sebagai responden merasa puas dengan kegiatan pembimbingan dan pendampingan yang mereka dapatkan selama kegiatan PKL.

#### **Peluang penerapan *compensation and benefit***

Pembelajaran terintegrasi (*corporate university*) diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pegawai dan unit kerja. Manfaat yang dapat diperoleh oleh unit kerja adalah adanya *compensation and benefit*. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kompensasi merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang (*natura*), yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi dan manfaat (*benefit*) merupakan guna atau keuntungan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka *compensation and benefit* bukan hanya tentang pemberian berupa uang tetapi

juga bukan uang yang dapat bermanfaat dan berguna bagi pihak yang menerima.

*Compensation and benefit* yang diterima oleh Stasiun Meteorologi Sam Ratulangi Manado dari kegiatan PKL mahasiswa Politeknik Negeri Manado yaitu berupa inovasi pembuatan aplikasi “Penjadwalan *Maintenance and Repair* Aset Stasiun Meteorologi Kelas II Sam Ratulangi Manado Menggunakan QR Code” (Gambar 2). Aplikasi ini bertujuan untuk dapat membantu proses *maintenance* dan *repair* di Stasiun Meteorologi Kelas II Sam Ratulangi Manado yang sebelumnya dilakukan secara manual menjadi terkomputerisasi serta dapat menyajikan data dengan akurat dan lebih cepat. Selain dari pada itu, proses penjadwalan perawatan barang dapat menjadi lebih efisien dan efektif dengan adanya sebuah sistem pengingat waktu perawatan. Aplikasi yang di hasilkan juga mampu untuk mencatat proses perpindahan serta perbaikan barang sehingga pencarian lokasi barang lebih teratur. Aplikasi penjadwalan *maintenance and repair* ini diharapkan oleh mahasiswa PKL dapat membantu dan memudahkan dalam pengelolaan data termasuk memproses, menyusun, dan menyimpan data.

No	Kode Aset	Serial Number	Nama Aset	IP	Kondisi Aset	Tgl. Aset	Waktu Persentase	#
1	A-00028	-	Hight Volume Air Sample	-	Baik	13-11-2013	7	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
2	A-00027	-	Anemometer Digital	-	Baik	01-01-2007	7	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
3	A-00026	-	Penakar Hujan Otomatis	-	Baik	01-01-2012	7	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
4	A-00025	-	Campbell Stokes	-	Baik	01-01-1973	7	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
5	A-00024	-	Awaca Taman Alat	-	Baik	01-01-2013	7	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
6	A-00023	-	Genset	-	Baik	01-01-2019	7	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
7	A-00022	-	UPS	-	Baik	01-01-2013	7	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
8	A-00021	-	Genset	-	Baik	01-01-2008	7	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
9	A-00020	-	VPN BMKG	-	Baik	01-01-2020	7	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
10	A-00019	-	Mikrodi/ Modem/ HUB/ Komunikasi	-	Baik	01-01-2020	7	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

(a)

Formulir Pindah Barang

Kode: A-00001 [Scan] [Cek]

Nama: Accelerograph

S/N: -

Lokasi Awal: Rg. BMKG Kecil

Lokasi Tujuan: Rg. BMKG Utama [Scan]

Keterangan: pindah ke kantor atas

Status: Baik

Foto Aset: [Image]

(b)

**Gambar 2.** (a) tampilan data aset (berbasis *website*), (b) halaman formulir pindah barang (aplikasi android)

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Penerapan *corporate university* dapat diperoleh melalui kegiatan pendampingan dan pembimbingan kepada mahasiswa PKL di unit kerja yang bermanfaat bagi pengembangan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas dan jabatan secara profesional sehingga mendukung pencapaian sasaran strategis BMKG yang tertuang dalam Rencana Strategis BMKG tahun 2020-2024 yaitu mewujudkan ASN BMKG yang kompeten, profesional dan berkepribadian.
2. Penerapan sistem pembelajaran *corporate university* yaitu model 20 % (*social learning*) secara tidak langsung telah dijalankan di Stasiun Meteorologi Sam Ratulangi sejak tahun 2019 melalui kegiatan pendampingan dan pembimbingan mahasiswa PKL.
3. Kegiatan PKL mahasiswa terbukti memberikan *compensation and benefit* kepada Stasiun Meteorologi Sam Ratulangi

berupa inovasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi (unit kerja).

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, M. (2002). *Corporate University Handbook*.
- Efendi, N. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung. 31(1), 1–10.
- Harris, Michael. 2000. *Human Resource Management*. USA : The Dryden Press.
- Moh. Nazir. 1988. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rademakers M. 2014. *Corporate Universities: Drivers of the Learning Organization*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203073988>.
- Rares, J. J., & Ogotan, M. (2018). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Kabupaten Intan Jaya Propinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(49).
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson International Edition.

## IMPLEMENTASI MODEL EVALUASI COUNTENANCE STAKE SEBAGAI UPAYA PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN DI ERA 4.0 (STUDI PADA DIKLAT DASAR PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT KEMENTERIAN DESA PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI)

Evy Khuriyana<sup>1)\*</sup>, Tantry Nugroho<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup>Widyaiswara Ahli Pertama Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

<sup>2)</sup>Widyaiswara Ahli Pertama Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

\*Korespondensi: evy.khuriyana@gmail.com

### ABSTRAK

Model evaluasi *Countenance Stake* bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pembelajaran pada Diklat Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat yang difokuskan pada *antecedents* (perencanaan), *Transaction* (proses) dan *outcomes* (hasil belajar). Subjek penelitian melibatkan 33 orang peserta Diklat Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Angkatan VII dan 10 orang Widyaiswara pengampu mata diklat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Data yang dibutuhkan dikumpulkan melalui metode kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Data tersebut dianalisis dengan cara membandingkan dan mencermati keterkaitan antara *antecedents*, *transaction*, dan *outcomes* yang dikemukakan dalam *intent* (tujuan atau harapan) dengan apa yang terjadi dalam kegiatan (observasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata ketiga komponen yang diteliti adalah 87.03% atau amat baik. Komponen *antecedents* dan *transaction* berada pada kategori amat baik dengan persentase 89.35% dan 86.90%., sedangkan untuk komponen *outcomes* pada kategori baik dengan presentase sebesar 84.85%. Diperlukan evaluasi pasca diklat sebagai bentuk tindaklanjut dari kegiatan diklat yang telah dilaksanakan agar pelaksanaan diklat berikutnya lebih baik lagi terutama untuk komponen outcome supaya bisa lebih optimal lagi hasilnya sesuai harapan. Stakeholder/User di unit kerja dimana peserta diklat ditempatkan perlu menindaklanjuti pemberdayaan kompetensi dan keterampilan alumni pasca diklat.

**Kata kunci:** *Evaluasi Diklat, Model Evaluasi Countenance Stake, Penggerak Swadaya Masyarakat*

### PENDAHULUAN

Memasuki era revolusi industri 4.0 saat ini, Indonesia dihadapkan pada tantangan untuk dapat mengejar ketertinggalan kompetensi aparatur sipil negara dengan negara-negara lain. Kemajuan teknologi 4.0 harus dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh seluruh aparatur birokrasi, selain itu Aparatur Sipil Negara (ASN) juga dituntut memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan fungsinya di instansi masing-masing. Setidaknya terdapat 3 kompetensi kunci yang wajib dimiliki oleh pegawai ASN, yakni kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Menurut data dari Badan Kepegawaian Negara bahwa kondisi saat ini, terdapat 4,1 Juta ASN inkompetensi *mismatch*

atau dengan kata lain tidak memiliki kompetensi yang sejalan dengan bidang tugasnya sehari-hari. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi ASN merupakan suatu hal yang mutlak dilakukan untuk mewujudkan *Smart ASN* yang berintegritas, profesional, kompeten dan berdaya saing. Salah satu langkah pengembangan kompetensi dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa PDTT) merupakan instansi pembina jabatan fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM). Sebagai instansi pembina, Kemendesa PDTT diamanahi untuk melakukan kegiatan untuk pengembangan kompetensi melalui kegiatan Diklat Dasar Fungsional PSM.

Jabatan fungsional PSM merupakan jabatan yang memiliki peran yang strategis, berdasarkan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2018 tentang jabatan fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Bab IV, Bagian kesatu, Pasal 5 disebutkan bahwa tugas jabatan Penggerak Swadaya Masyarakat yaitu melaksanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat melalui pergerakan keswadayaan dalam rangka mencapai kemandirian dan berkelanjutan. Di Pasal 13 ayat (4) disebutkan juga bahwa Calon PNS yang telah diangkat menjadi PNS paling lama 3 (tiga) tahun setelah diangkat harus mengikuti dan lulus Diklat fungsional di bidang pemberdayaan masyarakat. Diklat ini menjadi bekal pertama seorang PSM dalam rangka peningkatan kompetensinya.

Evaluasi didefinisikan sebagai riset untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan informasi yang bermanfaat mengenai objek evaluasi, menilai dengan membandingkannya dengan indikator evaluasi dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi (Wirawan, 2011).

Evaluasi pelaksanaan diklat fungsional PSM dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketercapaian indikator diklat dan sebagai acuan perbaikan penyelenggaraan diklat berikutnya.

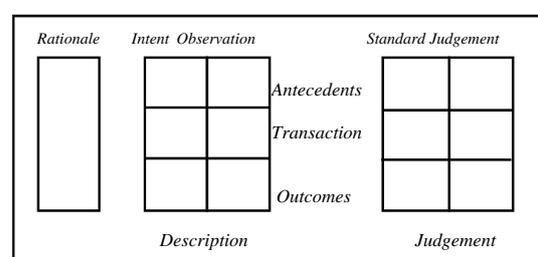
## KAJIAN PUSTAKA

Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan pemberdayaan masyarakat desa melalui pergerakan keswadayaan masyarakat untuk mencapai kemandirian yang berkelanjutan

Penggerakan Swadaya Masyarakat adalah kegiatan menyuluh, melatih, dan mendampingi masyarakat untuk pengembangan komitmen perubahan,

pengembangan kapasitas masyarakat, dan pematapan kemandirian masyarakat demi terwujudnya masyarakat yang mandiri, produktif, sejahtera, dan berdaya saing.

Model evaluasi *Countenance Stake* ini adalah sebagai berikut. : (1) *Rationale*, yaitu menjelaskan pentingnya Diklat Fungsional PSM bagi PSM ahli pertama yang baru menduduki jabatannya, (2) *Intent*, yaitu tujuan apa yang diharapkan dari diklat, khususnya tujuan pembelajaran termasuk semua yang direncanakan atas pembelajaran dan hasil belajar yang diinginkan, (3) *Observation*, yaitu apa yang dapat diamati selama pembelajaran Diklat berlangsung, (4) *Antecedents*, yaitu kondisi yang diharapkan sebelum kegiatan pelatihan berlangsung, yakni perencanaan pembelajaran oleh Widyaiswara maupun latar belakang peserta mengikuti diklat, (5) *Transaction*, yaitu proses pembelajaran mata Diklat inti yang melibatkan peserta maupun Widyaiswara, (6) *Outcomes*, yaitu hasil yang diperoleh dari pelatihan mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai atau hasil belajar peserta diklat, (7) *Standards*, yaitu apa yang diharapkan dari para *stakeholders*, yakni mengacu pada kriteria-kriteria yang terkait dalam pedoman penyelenggaraan Diklat, (8) *Judgement*, yaitu menilai pendekatan dan prosedur yang digunakan dalam pembelajaran Diklat, para widyaiswara, dan bahan pembelajaran. Model evaluasi *Countenance Stake* digambarkan dalam matrik berikut.



(Robert O Brinkerhoff, et.al. dalam Arifin, 2010:6)

Gambar 1. Matrik Evaluasi Model *Countenance Stake*

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian evaluasi model *Countenance Stake*. Langkah evaluasi dilakukan melalui analisis matrik deskripsi dan matrik pertimbangan. Analisis matrik deskripsi dilakukan dengan mencermati dan membandingkan antara antecedents, transaction, dan outcomes yang diharapkan sesuai tujuan awal pembelajaran (*intent*) dengan yang teramati atau terealisasi di pelaksanaan (*observation*). Sedangkan pada analisis matrik pertimbangan, antecedents, transaction, dan outcomes dicermati dan dibandingkan dari sisi kesesuaiannya dengan yang distandarkan mengacu pada pedoman penyelenggaraan Diklat. Subjek dalam penelitian ini adalah peserta Diklat dan Widyaiswara pengampu materi Diklat. Data yang dibutuhkan dikumpulkan melalui metode kuesioner (oleh peserta), dokumentasi (telaah kebenaran dengan bukti fisik), dan observasi (oleh peneliti). Ketiga metode digunakan sebagai triangulasi data penelitian. Penarikan kesimpulan dilakukan konversi hasil evaluasi ke dalam bentuk kualitatif untuk menentukan ketercapaian proses pembelajaran. Rentang Nilai disajikan sebagai berikut :

Amat baik : 85% – 100%  
Baik : 70% – 84,99%  
Cukup : 56% – 69,99%  
Kurang : 0– 55,99%

(Arikunto dalam Lukum, 2015:31)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan proses pembelajaran yang dievaluasi dalam penelitian ini difokuskan dalam 3 hal, yaitu *antecedent*, *transaction*, dan *outcomes*. Ketiga fokus tersebut berawal dari rationale pentingnya penyelenggaraan Diklat Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat yang bertujuan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat substantif dalam rangka pencapaian kompetensi yang terkait dengan pekerjaan yang bersangkutan sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara profesional. Fokus penelitian pada apakah perencanaan atau persiapan mengajar Widyaiswara, proses pembelajaran yang dilakukan, maupun hasil belajar yang ditargetkan, telah direncanakan dan dilaksanakan dengan matang dalam rangka pencapaian sasaran Diklat yang dimaksud. Berikut dijelaskan temuan hasil penelitian.

### 1. Data Antecedents, Transaction dan Outcomes

Komponen pertama adalah antecedents yaitu perencanaan atau persiapan mengajar Widyaiswara dan latar belakang peserta mengikuti Diklat. Komponen kedua yakni transaction yang berkenaan dengan kompetensi pengelolaan dan substansi Widyaiswara serta kebermanfaatan pembelajaran bagi peserta. Komponen terakhir yaitu outcomes atau hasil belajar peserta diklat yang terdiri dari penilaian keaktifan, akademik, dan ujian praktik fasilitasi. Data untuk ketiga komponen diatas dapat disajikan secara ringkas dalam tabel 1 berikut :

Tabel 1. Tabel Description Matrix Intent dan Observation Komponen Antecedents, Transaction dan Outcome

<i>Description Matrix</i>	
Antecedents	
<i>Intent</i>	<i>Observation</i>
Perencanaan atau persiapan mengajar Widyaiswara meliputi membuat bahan Diklat yakni bahan ajar, RBPMD, RP, bahan tayang.	Tim Widyaiswara hampir seluruhnya membuat bahan Diklat lengkap meliputi bahan ajar, RBPMD, RP, bahan tayang. Menjabarkan materi berdasarkan kurikulum dan silabus, mengacu pada Perka LAN No.5 Tahun 2009 Tentang Pedoman Penulisan Modul Pendidikan dan Pelatihan, bahan tayang disesuaikan dengan modul,
Bahan Diklat dibuat mengacu pada kurikulum dan silabus serta jadwal pelaksanaan. Menyiapkan lembar kerja untuk latihan.	Widyaiswara membuat bahan diklat sesuai kurikulum dan silabus. Lembar kerja untuk latihan belum disiapkan dengan maksimal. Perolehan nilai dari kelengkapan persiapan mengajar adalah <b>90.2%, amat baik</b>
Latar belakang peserta mengikuti Diklat atas dasar kebutuhan.	Penunjukan peserta oleh instansi pengirim telah didasarkan atas kebutuhan, dengan nilai <b>88.5%</b> pada kategori <b>amat baik</b> .
Transaction	
<i>Intent</i>	<i>Observation</i>
Widyaiswara memiliki kompetensi pengelolaan pembelajaran dan kompetensi substansi.	Kompetensi pengelolaan pembelajaran dan substansi Widyaiswara menunjukkan nilai rata-rata 86.5% dengan predikat amat baik berdasarkan rekap penilaian peserta terhadap Widyaiswara. Sedangkan berdasarkan data kuesioner, menunjukkan nilai 90.15% atau kategori amat baik.  Widyaiswara melaksanakan pembelajaran tidak hanya menyampaikan teori saja, tetapi memanfaatkan latihan-latihan menggunakan lembar kerja, terbuka dengan segala pertanyaan tentang permasalahan yang dihadapi PSM di balai maupun unit kerja teknis terkait substansi materi, dan memotivasi peserta untuk bisa dan mau melaksanakan segala kewajiban tersebut.
Proses pembelajaran dapat memberikan kesempatan luas bagi peserta untuk berpartisipasi aktif, memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan sesuai kebutuhan, tidak sebatas teori saja (ada nilai kebermanfaatan)	Kebermanfaatan pembelajaran terhadap peserta Diklat menunjukkan hasil dengan nilai persentase sebesar 84,51% atau kategori baik.
Outcomes	
<i>Intent</i>	<i>Observation</i>
Terjadi perubahan sikap, pengetahuan, dan keterampilan peserta setelah mengikuti pembelajaran Diklat.	Persentase nilai sikap peserta 81.01 %, dimana peserta aktif bertanya, menanggapi, menyelesaikan tugas. Persentase penguasaan pengetahuan sebesar 81.49% dan keterampilan sebesar 89.05%

## 2. Pembahasan

Pembahasan pertama yakni komponen antecedents. Sesuai dengan tujuan Diklat dan merujuk kepada ketentuan dalam panduan penyelenggaraan Diklat, maka Widyaiswara wajib membuat perencanaan pembelajaran, dibuktikan dengan kelengkapan dokumen berupa bahan ajar, GBPP/RBPMD dan

SAP/RP, bahan tayang. Bahan diklat ini dibuat dengan berpedoman pada kurikulum dan silabus yang tersedia. Materi-materi yang termuat di dalamnya dijabarkan dalam rangka penguasaan atas ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Permen PAN-RB dan Permendes No. 1 Tahun 2020. Hasil observasi lapangan dan hasil kuesioner peserta, ditemukan bahwa Widyaiswara telah membuat bahan diklat

berupa bahan ajar, RBPM dan RP, bahan tayang dari 15 mata diklat dan diserahkan kepada panitia sebelum Diklat berjalan.

Namun, lembar-lembar kerja belum disiapkan dengan maksimal. Ada beberapa Widyaiswara yang baru menyiapkannya menjelang jadwal ia mengajar. Jika dinilai dari keempat bahan Diklat yang telah dipenuhi oleh tim Widyaiswara, maka nilainya adalah 90.2%.

Latar belakang peserta yang mengikuti diklat, nilainya yakni 88.5%. Peserta diklat adalah CPNS yang telah diangkat menjadi PNS dan belum diangkat menjadi jabatan fungsional pertama, sehingga latar belakang peserta mengikuti Diklat sudah didasarkan atas kebutuhan. Rata-rata persentase dari kedua indikator pada komponen antecedents, maka nilai yang diperoleh adalah sebesar 89.35% yang artinya untuk komponen antecedents adalah pada kategori amat baik. Hasil ini dapat diringkas dalam matrik judgement berikut.

Tabel 2. Judgement Matrix Komponen Antecedents

Judgement Matrix	
Standard	Judgement
Perencanaan pembelajaran Widyaiswara mencakup bahan ajar, RBPM, RP, bahan tayang, dan lembar kerja. Bahan Diklat dibuat dalam rentang waktu 7 hari sebelum pelaksanaan dan diserahkan kepada panitia sebelum Diklat berjalan.	Widyaiswara telah membuat dan memenuhi semua kelengkapan perencanaan pembelajaran.
Peserta Diklat belum pernah mengikuti Diklat sejenis. Peserta Diklat adalah CPSM	Penunjukan calon peserta didasarkan pada kebutuhan. Kategori komponen antecedents adalah amat baik dengan nilai 100%.

Komponen selanjutnya adalah Transaction. Komponen ini menilai kemampuan Widyaiswara pengampu mata diklat dan juga proses pembelajaran di

dalamnya. Jika dilihat dari segi intent, harapan dari proses pembelajaran ini, tentunya dari segi kompetensi idealnya Widyaiswara memiliki kompetensi pengelolaan pembelajaran, substansi, kepribadian, sosial agar mampu mengelola pembelajaran secara maksimal. Selain itu, sikap, etika dan pemberian motivasi kepada peserta juga perlu diperhatikan oleh Widyaiswara selama proses pembelajaran. Pembelajaran perlu diselingi oleh latihan-latihan atau praktik dan simulasi langsung sehingga memberikan pengalaman langsung yang membangun pemahaman dan keterampilan substansi materi yang diajarkan.

Hasil observasi menunjukkan sesuai dengan yang diharapkan terkait kompetensi Widyaiswara dengan nilai rata-rata 89.3 % atau amat baik. Untuk proses pembelajaran orang dewasa belum semuanya Widyaiswara secara maksimal menggunakan metode-metode baru yang dapat menstimulus peserta untuk aktif dalam pembelajaran. Metode yang dipilih seputar diskusi, tanya jawab, simulasi dengan penilaian 84.5%. Berikut tabel transaction.

Tabel 3. Judgement Matrix Komponen Transaction

Judgement Matrix	
Standard	Judgement
Widyaiswara memiliki pengetahuan dan keterampilan mengajar, menguasai materi, menyajikan materi secara sistematis, terampil menggunakan metode serta alat bantu pembelajaran, menjaga sikap dan etika kepada peserta, mampu menjawab pertanyaan peserta, kemampuan berbahasa yang baik dan benar, memberikan motivasi kepada peserta, disiplin waktu, dan menjaga kerapian berpakaian.	Kompetensi dan proses pembelajaran yang dilaksanakan berada pada kategori amat baik dengan nilai rata-rata 89.3%.
Proses pembelajaran berprinsip pada	Pembelajaran telah dilaksanakan

pembelajaran orang dewasa (andragogi), yang memiliki nilai manfaat, sesuai dengan pengalaman, praktis, sesuai kebutuhan, menarik, membangun kerjasama, dengan metode tanya jawab, diskusi, praktik, simulasi, dsb	melalui pembelajaran orang dewasa. Beberapa metode yang dilakukan antara lain, diskusi, tanya jawab, simulasi, dengan penilaian 84.5%
---	---

Intent atau tujuan yang diharapkan pada bagian outcomes ini adalah hasil belajar peserta Diklat, yakni perubahan sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Rekap nilai menunjukkan hasil bahwa dari 34 peserta, rata-rata nilai akademik adalah 81.49%, untuk nilai keaktifan 81.01% dan keterampilan 89.05%. Berdasarkan pengamatan peneliti saat proses pembelajaran berlangsung, sebagian besar peserta aktif mengikuti pembelajaran, baik aktif saat konsep materi disampaikan yakni melalui tanya jawab, maupun saat praktik menyelesaikan lembar kerja yang tersedia, dengan bertanya saat mengalami kesulitan maupun mempercepat penyelesaiannya sampai pada mengumpulkan tugas tepat waktu

Tabel 4. Judgement Matrix Komponen Outcome

Judgement Matrix	
Standard	Judgement
Rekapitulasi nilai dari unsur sikap (keaktifan), pengetahuan (nilai akademik), keterampilan (ujian praktik fasilitasi), diakumulasikan untuk menentukan kelulusan peserta.	Ada perubahan sikap, pengetahuan, keterampilan peserta setelah mengikuti pembelajaran sesuai substansi. Hasil rata-rata nilai peserta pada kategori baik atau sebesar 84.85%. Seluruh peserta dinyatakan lulus

Dari ketiga komponen penelitian diatas, dapat disimpulkan dalam matriks pada berikut.

Tabel 5. Rekapitulasi Ketiga Komponen Penelitian

No	Komponen	Capaian	
		Persentase	Hasil
1	Antecedents	89,35%	Amat Baik
2	Transaction	86,90%	Amat Baik
3	Outcomes	84,85%	Baik
	Rata-rata	87,03%	Amat Baik

## KESIMPULAN

Evaluasi pembelajaran dilakukan terhadap pelaksanaan Diklat Fungsional PSM dengan menggunakan model Countenance Stake yang menilai dari 3 komponen utama yaitu antecedents, transaction dan outcome. Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata untuk ketiga komponen yaitu 87.03% atau amat baik dengan presentase masing-masing komponen yaitu 89.35% (antecedents), 86.9% (transaction) dan 84.85% (outcome).

Komponen Outcomes mendapatkan presentase lebih kecil dibandingkan dengan kedua komponen lainnya, yakni Antecedents dan Transaction sehingga memerlukan tindak lanjut dalam upaya peningkatan kualitas proses pembelajaran. Selain itu diperlukan juga tindak lanjut hasil yang diperoleh setelah mengikuti Diklat agar ada bukti nyata dan keberlanjutan implementasi pengetahuan dan keterampilan pasca Diklat sesuai dengan substansi materi yang diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2010). *Model-model Evaluasi Program*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- D.H, S. (2020, September 26). *Pendekatan Prinsip Adult Learning dalam Upaya Menunjang Proses Pembelajaran Diklat Aparatur*. Retrieved from [http://pusdiklatmigas.esdm.go.id/porta1\\_jurnal/readmore/165](http://pusdiklatmigas.esdm.go.id/porta1_jurnal/readmore/165)
- Kementerian PAN dan RB. 2018. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

- Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat
- Kementerian PAN dan RB. 2014. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya
- Lukum, A. (2015). Evaluasi Program Pembelajaran IPA SMP Menggunakan
- Wirawan. (2011). Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Model Countenance Stake. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan* Vol.19 No.1.
- Pusdiklat Pegawai ASN Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. 2020. Pedoman Pelaksanaan Diklat Dasar Jabatan Fungsional PSM Tingkat Ahli Angkatan VII. Jakarta: Pusdiklat Pegawai ASN Kemendesa PDPT.
- Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

## EFEKTIFITAS CARI DISKON SEBAGAI SARANA PEMBELAJARAN DARING BAGI PRAKIRAWAN CUACA

Maria Budiarti<sup>(1)\*</sup>, Widada Sulistya<sup>(2)</sup>, Ahmad Fachri Radjab<sup>(3)</sup>

1. PMG Muda Pusat Meteorologi Publik BMKG, Jalan Angkasa 1 No.2, Jakarta Pusat
2. Widyaiswara Utama Pusdiklat BMKG, Jalan Angkasa 1 No.2, Jakarta Pusat
3. Kepala Pusat Meteorologi Publik BMKG, Jalan Angkasa 1 No.2, Jakarta Pusat

\*Korespondensi : mariabudiarti@gmail.com

### ABSTRAK

Peningkatan kualitas layanan informasi cuaca yang cepat, tepat, akurat dan mudah dipahami mutlak terus dilakukan guna memenuhi perkembangan tuntutan layanan informasi cuaca dari masyarakat. Peningkatan kualitas layanan tersebut harus diimbangi dengan peningkatan metode dan teknologi prakiraan cuaca serta peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia prakirawan cuaca. Dalam kenyataannya, kapasitas prakirawan cuaca dalam melakukan analisis dan prakiraan cuaca tidak merata di seluruh Indonesia. Guna mengatasi kesenjangan kemampuan tersebut, Pusat Meteorologi Publik BMKG menginisiasi kegiatan diskusi teknis rutin harian yang diberi nama **CARI DISKON**. Untuk mengetahui kemanfaatan kegiatan tersebut terhadap pengembangan kompetensi prakirawan, maka dilakukan kegiatan survey daring. Hasil survey menunjukkan bahwa lebih dari 90% responden merasakan manfaat dari kegiatan dalam membantu kegiatan operasional mereka dan lebih dari 90% responden menyatakan bahwa kegiatan dapat mengembangkan kompetensi mereka sebagai prakirawan.

**Kata kunci :** Cari Diskon, pengembangan, kompetensi, prakirawan

### PENDAHULUAN

Proses pembuatan prakiraan cuaca untuk wilayah Indonesia bukanlah perkara yang mudah, letak wilayah Indonesia yang berada di wilayah tropis membuat negara ini menjadi salah satu negara yang mendapatkan penyinaran matahari sepanjang tahun. Selain itu, lokasinya yang diapit oleh 2 (dua) benua dan 2 (dua) samudera serta topografi wilayah yang berupa pulau - pulau dan gunung - gunung tinggi membuat kondisi atmosfer di wilayah ini sangat kompleks.

Saat ini, informasi cuaca dari BMKG semakin dibutuhkan oleh berbagai lapisan masyarakat, mulai dari masyarakat biasa, petani, nelayan, perusahaan minyak bahkan hingga pemangku kebijakan. Hal ini menuntut

BMKG untuk menghasilkan layanan informasi cuaca yang cepat, tepat, akurat dan sekaligus mudah dipahami.

Untuk menjawab tuntutan tersebut, BMKG telah berbenah diri dengan memanfaatkan kemajuan perkembangan teknologi. Salah satunya adalah pembangunan sistem *National Digital Forecast (NDF)*, yaitu sistem pembuatan prakiraan cuaca berskala nasional dengan format digital pada tahun 2015 [4]. Pada sistem ini, kegiatan prakiraan cuaca oleh prakirawan dari 34 (tiga puluh empat) Unit Pelaksana Teknis NDF disetiap provinsi dilakukan secara terintegrasi dalam satu sistem, mulai dari pembuatan prakiraan, pembuatan produk informasi cuaca sampai dengan proses diseminasinya.

Produk - produk prakiraan yang dihasilkan melalui sistem ini dirilis pada waktu yang telah ditentukan secara bersama. Namun, pada prakteknya terkadang ditemukan kendala, dimana kemampuan prakirawan cuaca dalam melakukan analisis dan prakiraan cuaca berbeda antara satu UPT dengan UPT yang lain sehingga informasi cuaca yang disampaikan terkadang berbeda antara BMKG Pusat, UPT NDF dan UPT non NDF. Oleh karena itu, untuk mengatasi kesenjangan tersebut diperlukan adanya suatu metode atau sarana pembelajaran yang bersifat kontinyu dan langsung menyentuh sisi operasional proses analisis dan prakiraan cuaca.

Cari Diskon (*Cuaca Hari Ini Dalam Diskusi Online*), merupakan salah satu upaya yang diinisiasi oleh Pusat Meteorologi Publik untuk mengatasi kesenjangan tersebut. Dimulai secara resmi sejak 6 Agustus 2020, Cari Diskon secara rutin dua kali dalam seminggu, mengumpulkan seluruh prakirawan dari UPT di Indonesia untuk belajar, berbagi dan berdiskusi secara daring terkait kondisi atmosfer terkini, proses pembuatan analisis dan prakiraan cuaca serta teknologi prakiraan cuaca terkini.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengetahui apakah kegiatan CARI DISKON merupakan cara pembelajaran yang efektif dalam mendukung kegiatan operasional prakirawan BMKG? Serta mengidentifikasi peran CARI DISKON dalam mendukung peningkatan kompetensi prakirawan BMKG.

## KAJIAN PUSTAKA

Menurut Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010, perbaikan kualitas dan metode pendidikan dan pelatihan merupakan bagian integral dari upaya Reformasi Birokrasi bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertujuan menciptakan SDM aparatur yang semakin profesional, serta memiliki *mind-set* dan *culture-set* yang mencerminkan integritas dan kinerja yang semakin tinggi.

Sejalan dengan yang disampaikan pada Peraturan Presiden tersebut, Rivai (2009) menyatakan bahwa diselenggarakannya

pendidikan dan pelatihan itu biasanya difokuskan pada upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja aparatur, dengan melalui cara menyediakan pembelajaran mengenai keahlian-keahlian yang disesuaikan bidang kerjanya. Selain itu dapat membantu mereka dalam meningkatkan serta memperbaiki kekurangan kekurangan dalam kinerja aparatur tersebut.

Andresen, et al., (2003) menyatakan bahwa dalam literatur sumber daya manusia, tren terbaru dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah dengan membangun *Corporate University*. Konsep *Corporate University* (CU) mulai merambat ke sektor pemerintahan, terutama sejak diundangkannya UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.[7]

Menurut Yusuf (2018) konsep CU berbeda dengan konsep universitas publik dimana universitas publik melahirkan lulusan dengan penguasaan disiplin ilmu, ketrampilan dan keahlian yang bersifat umum sedangkan CU menciptakan profesional dan pemimpin yang sesuai dengan kapabilitas maupun kapasitasnya dengan kebutuhan proses bisnis di masing - masing perusahaan atau lembaga.

Menurut Hayadin (2012) pendidikan jarak jauh merupakan salah satu cara yang efektif untuk mengatasi permasalahan pendidikan yang sulit diatasi dengan cara konvensional. Diskusi secara daring merupakan salah satu bagian dalam pembelajaran jarak jauh yang mana dimasa pandemi Covid19, metode ini merupakan metode yang efektif dalam upaya meningkatkan kapabilitas dan kapasitas pegawai.

## METODELOGI PENELITIAN

Pendekatan metodologi yang dilakukan dalam penulisan karya ilmiah ini adalah metode survey dengan metode analisis deskriptif untuk membahas data dan informasi yang dikumpulkan [6]. Proses survey dilakukan selama 1 (satu) minggu yaitu tanggal 14 - 20 September 2020, dengan objek survey, prakirawan dari UPT Meteorologi dan

Klimatologi diseluruh Indonesia. Total prakirawan yang terlibat dalam survey ini sebanyak 55 responden. Proses pengambilan data survey dilakukan secara daring, dimana responden mengisi kuisioner survey pada tautan yang telah disediakan oleh penulis.

Pada proses pengisian survey, responden diberikan 5 (lima) pernyataan sebagai berikut :

1. Kegiatan **CARI DISKON** sangat bermanfaat bagi saya dalam membantu pekerjaan saya sebagai prakirawan
2. Hasil yang disampaikan pada kegiatan ini, dapat saya jadikan referensi dalam proses pembuatan prakiraan cuaca
3. Kegiatan **CARI DISKON** dapat menjawab kesulitan - kesulitan yang saya hadapi dalam membuat prakiraan cuaca
4. Pola memberi kesempatan prakirawan di setiap UPT untuk terlibat sebagai Narasumber kegiatan ini, dapat memberikan pengalaman yang baik bagi prakirawan tersebut
5. Kegiatan sejenis **CARI DISKON**, yang mengambil pola *Guidance Online*, sangat dibutuhkan oleh prakirawan

Kemudian responden diminta untuk merespon pernyataan tersebut sesuai dengan 4 (empat) kriteria respon, yaitu **Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju**. Hasil respon yang diberikan oleh responden terhadap 4 kriteria jawaban tersebut kemudian diolah menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel untuk mendapatkan prosentase dari masing - masing kriteria respon terhadap pernyataan yang diberikan untuk kemudian dibuatkan grafiknya.

Grafik yang dihasilkan kemudian dianalisis. Analisis dilakukan dengan membagi kedalam dua kriteria yaitu :

1. Analisis berdasarkan variabel kemanfaatan, yang direfleksikan oleh pernyataan nomor 1, 2 dan 5.
2. Analisis berdasarkan variabel pengembangan kompetensi, yang direfleksikan oleh pernyataan nomor 3 dan 4.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Cari Diskon adalah sarana pembelajaran bagi prakirawan cuaca dengan format diskusi daring. Kegiatan ini dibagi dalam 3 (tiga) sesi yaitu :

- a. Paparan kondisi cuaca terkini oleh prakirawan senior Pusat Meteorologi Publik.
- b. Paparan hasil penelitian atau teknologi terbaru terkait proses prakiraan cuaca yang disampaikan oleh prakirawan dari UPT, prakirawan Pusat Meteorologi Publik atau prakirawan dari bidang Klimatologi.
- c. Diskusi

Pada sesi awal, prakirawan senior akan menyampaikan secara komprehensif proses prakiraan yang mereka lakukan, seperti model cuaca numerik yang mereka pakai, parameter model cuaca yang mereka gunakan, sampai dengan hasil analisis kondisi cuaca untuk seluruh wilayah Indonesia yang nantinya akan digunakan sebagai panduan bagi prakirawan UPT dalam membuat prakiraan cuaca.

Kemudian pada sesi kedua, akan disampaikan hasil penelitian yang dilakukan oleh prakirawan UPT maupun oleh prakirawan bidang Klimatologi atau pengembangan teknologi pendukung pembuatan prakiraan cuaca seperti teknologi dibidang satelit cuaca, radar cuaca maupun produksi dan diseminasi informasi cuaca yang disampaikan oleh prakirawan Pusat Meteorologi Publik.

Tujuan dari sesi ini, bagi peserta adalah memberikan tambahan pengetahuan baru yang dapat membantu prakirawan untuk mengembangkan kompetensi mereka ataupun memberi jawaban bagi kesulitan - kesulitan yang mereka hadapi dalam proses pembuatan prakiraan cuaca. Sedangkan bagi pemateri adalah sebagai sarana untuk

menyampaikan ide dan pemikiran mereka serta memberikan pengalaman untuk mengembangkan kompetensi mereka dalam komunikasi publik. Dibagian akhir adalah sesi diskusi, dimana seluruh peserta diajak terlibat untuk belajar menyampaikan ide dan pendapat mereka terhadap paparan yang disampaikan.

Dari kegiatan survey kepada prakirawan cuaca terhadap pelaksanaan kegiatan Cari Diskon, dilakukan analisis dalam 2 (dua) kriteria yaitu dari sisi variabel kemanfaatan dan sisi variabel pengembangan kompetensi. Berikut hasil yang diperoleh :

### Profil Responden

Gambaran profil responden penelitian ini, seperti tergambar pada tabel 1, untuk jenis kelamin terdistribusi hampir merata antara laki - laki dan perempuan. Dari segi usia, mayoritas usia responden adalah <30 tahun sebanyak 49% dan usia 31 - 40 tahun sebanyak 36%, hal ini menunjukkan bahwa umumnya responden adalah prakirawan - prakirawan muda / junior. Sedangkan untuk latar belakang pendidikan sebanyak 64% merupakan lulusan dari D4/S1 Meteorologi/Klimatologi. Bila melihat dari asal UPT responden, sebagian besar responden berasal dari UPT Koordinator NDF yaitu sebanyak 82%.

Tabel 1. Profil Responden

Kriteria	Pertanyaan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki - Laki	28	51%
	Perempuan	27	49%
Usia	< 30 tahun	27	49%
	31 - 40 tahun	20	36%
	41 - 50 tahun	6	11%
	>50 tahun	2	4%
Pendidikan terakhir	D3 Meteorologi/Klimatologi	10	18%
	D4/S1 Meteorologi/Klimatologi	35	64%
	S2 Meteorologi/Klimatologi	2	4%
	Lain - lain	8	15%
Asal UPT	BMKG Pusat	1	2%
	UPT Koordinator NDF	45	82%
	UPT Meteorologi Non Koordinator NDF	5	9%
	UPT Klimatologi	4	7%

### Variabel Kemanfaatan

Sisi kemanfaatan dari kegiatan Cari Diskon direfleksikan oleh pernyataan survey nomor 1, 2 dan 5. Untuk pernyataan nomor 1, yaitu **“Kegiatan CARI DISKON sangat bermanfaat bagi saya dalam membantu pekerjaan saya sebagai prakirawan”**, pada grafik 2, menunjukkan sebanyak 48% responden menyatakan setuju dan 45% responden menyatakan sangat setuju bahwa kegiatan Cari Diskon sangat bermanfaat dalam membantu pekerjaan mereka sebagai prakirawan. Sementara hanya sebagian kecil sisanya yaitu 5% menyatakan tidak setuju dan 2% menyatakan sangat tidak setuju jika kegiatan ini dapat membantu pekerjaan mereka sebagai prakirawan.



Gambar 1. Grafik jawaban responden untuk pernyataan nomor 1

Berikutnya, grafik 3 menunjukkan hasil survey untuk pernyataan nomor 2, yaitu **“Hasil yang disampaikan pada kegiatan ini, dapat saya jadikan referensi dalam proses pembuatan prakiraan cuaca”** dimana sebanyak 61% responden menjawab setuju dan 32% menjawab sangat setuju serta hanya sebanyak 5% yang menyatakan tidak setuju dan 2% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa paparan yang disampaikan dan hasil diskusi pada kegiatan Cari Diskon dapat dijadikan referensi oleh responden/prakirawan dalam proses pembuatan prakiraan cuaca.



Gambar 2. Grafik jawaban responden untuk pernyataan nomor 2

Pernyataan sisi kemanfaatan yang terakhir adalah pernyataan nomor 5, yaitu **“Kegiatan sejenis CARI DISKON, yang mengambil pola *Guidance Online*, sangat dibutuhkan oleh prakirawan”**. Grafik 3, menampilkan jawaban responden terhadap pernyataan tersebut dimana 60% responden menyatakan setuju dan 32% responden menyatakan sangat setuju dengan pola *Guidance Online* seperti yang diterapkan oleh kegiatan Cari Diskon. Sedangkan sebagian kecil sisanya yaitu 5% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 3% menyatakan tidak setuju terhadap pola ini. Sebagian besar prakirawan cuaca merasakan bahwa pola - pola pembelajaran melalui diskusi daring sangat mereka butuhkan. Pola ini memungkinkan mereka untuk belajar dimana saja dan kapan saja.



Gambar 3. Grafik jawaban responden untuk pernyataan nomor 5

## Variabel Pengembangan Kompetensi

Pembahasan hasil survey yang berikutnya adalah dari sisi pengembangan kompetensi. Sisi ini direfleksikan oleh pernyataan survey nomor 3 dan 4. Pada pernyataan survey nomor 3, yaitu **“Kegiatan CARI DISKON dapat menjawab kesulitan - kesulitan yang saya hadapi dalam membuat prakiraan cuaca”**, diperoleh hasil sebanyak 70% responden menyatakan setuju dan 23% menyatakan sangat setuju bahwa dengan mengikuti cari diskon mereka dapat menjawab kesulitan - kesulitan yang mereka hadapi dalam membuat prakiraan cuaca. Sementara sebanyak 5% dan 2% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju jika kegiatan Cari Diskon dapat menjawab kesulitan - kesulitan yang mereka hadapi.



Gambar 4. Grafik jawaban responden untuk pernyataan nomor 3

Pernyataan berikutnya, untuk sisi pengembangan kompetensi adalah pernyataan nomor 4, yaitu **“Pola memberi kesempatan prakirawan di setiap UPT untuk terlibat sebagai Narasumber kegiatan ini, dapat memberikan pengalaman yang baik bagi prakirawan tersebut”**, dimana untuk pernyataan ini (grafik 6) sebanyak 63% responden menyatakan setuju dan 32% responden menyatakan sangat setuju jika pola memberikan kesempatan untuk prakirawan UPT untuk terlibat sebagai narasumber dapat membantu mengembangkan kompetensi mereka sebagai prakirawan. Hanya sebanyak 5% responden yang sangat tidak setuju dengan pernyataan ini.



Gambar 5. Grafik jawaban responden untuk pernyataan nomor 3

Salah satu kompetensi yang dikembangkan melalui pola memberi kesempatan peserta Cari Diskon untuk menjadi narasumber adalah komunikasi publik. Sebagai prakirawan cuaca akan ada kalanya ketika ada kejadian cuaca ekstrem, mereka akan di wawancara oleh media ataupun diundang menjadi narasumber dalam suatu forum diskusi. Sehingga, pengalaman sebagai narasumber pada Cari Diskon dapat membantu mereka menjalankan tugas tersebut.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat dirumuskan dari penelitian ini antara lain:

Ditinjau dari sisi kemanfaatan, kegiatan Cari Diskon sangat dibutuhkan oleh prakirawan cuaca karena hasil yang didapat dari kegiatan ini dapat membantu prakirawan dalam kegiatan operasional mereka serta dapat memberikan referensi dalam proses pembuatan prakiraan cuaca.

Kegiatan ini dapat juga digunakan sebagai sarana pembelajaran dalam konteks pengembangan kompetensi prakirawan dalam proses pembuatan prakiraan dan analisis cuaca serta kemampuan komunikasi publik prakirawan.

Dari hasil penelitian ini serta rekomendasi yang disampaikan oleh responden melalui survey, maka dapat diberikan saran dan masukan untuk penyelenggara kegiatan Cari Diskon sebagai berikut:

1. Format kegiatan Cari Diskon sebaiknya dibedakan antara kegiatan dalam konteks diskusi tentang kondisi cuaca aktual dengan tujuan sebagai sarana diskusi / tukar pikiran antar prakirawan terkait operasional kegiatan pembuatan prakiraan cuaca dan dalam konteks diskusi hasil penelitian atau perkembangan teknologi dalam pembuatan prakiraan cuaca sebagai sarana pembelajaran bagi prakirawan cuaca.
2. Perlu adanya dokumentasi kegiatan agar peserta dapat melihat kembali tayang Cari Diskon sebagai upaya pembelajaran yang kontinyu.
3. Evaluasi rutin terhadap penyelenggaraan kegiatan Cari Diskon perlu dilakukan agar pelaksanaan kegiatan ini semakin lebih baik dan peserta merasakan manfaat yang lebih besar lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andresen, et al., (2003). Corporate Universities - A Systematisation of the Concept and Explanation of Their Role in a Global Environment in M. J. Morley, C. Cross, P.C. Flood, C. Gubbins & N. Heraty (eds.) Exploring the Mosaic, Developing the Discipline. *Full Proceedings of the 7th Conference on IHRM, University of Limerick, Ireland, 4th-6th June*
- Hayadin. (2012). Penelitian Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Jarak Jauh. *hEdukasi, Volume 10, Nomor 1, Januari-April 2012, hal 88-102.*
- Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 - 2025
- Peraturan Kepala BMKG No.4 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis BMKG Tahun 2020 - 2024.
- Rivai, dkk. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktek. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : PT. Alfabet.

Yuliani, Dewi. (2018). BPSDM Jawa Barat Menuju Corporate University : Sebuah Inventarisasi Awal. *Prosiding Seminar Nasional "Inovasi Menuju Corporate University"* hal.20

Yusuf, Amri. (2018). Meluruskan Esensi Corporate University, *BUMN Track*. (tersedia di *hEdukasi*, Volume 10, Nomor 1, Januari -April 2012, hal 88-102.

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 - 2025

Peraturan Kepala BMKG No.4 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis BMKG Tahun 2020 - 2024.

Rivai, dkk. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktek. PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : PT. Alfabet.

Yuliani, Dewi. (2018). BPSDM Jawa Barat Menuju Corporate University : Sebuah Inventarisasi Awal. *Prosiding Seminar Nasional "Inovasi Menuju Corporate University"* hal.20

Yusuf, Amri. (2018). Meluruskan Esensi Corporate University, *BUMN Track*. (tersedia di <https://bumntrack.com/berita/meluruskan-esensi-corporate-university>).

## PENGEMBANGAN ADAPTABILITAS KARIR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL: MENUJU SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALITAS

Fatmawati Indah Purnamasari, S.Psi., M.Si.

Badan Koordinasi Penanaman Modal

fatmawatiindah@bkpm.go.id

### ABSTRAK

Populasi dari penelitian ini adalah calon pegawai negeri sipil di Badan Koordinasi Penanaman Modal yang berjumlah 49 orang dan diwakili dengan sampel penelitian 34 orang. Pengumpulan data dilakukan secara *online* menggunakan *google form*. Adaptabilitas karir diukur menggunakan skala Adaptabilitas karir yang dikonstruksi oleh Indianti berdasarkan teori Savickas dan Porfeli dengan empat dimensi yaitu kepedulian karir, pengendalian diri karir, keingintahuan karir dan keyakinan diri karir. Pengolahan data dilakukan dengan IBM SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat adaptabilitas karir mayoritas CPNS berada dalam tingkat sedang (73.6%) bahkan terdapat 17.6% masih berada pada tingkat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan terintegrasi selama 1 tahun yang diberikan instansi masih perlu didampingi dengan program pengembangan *soft skill* yang berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia seperti pelatihan kepribadian dan ketrampilan sosial. Pelatihan terintegrasi berupa pelatihan dasar dan pelatihan teknis di awal masa kerja terbatas dalam mengembangkan *hard skill* yang mampu menjawab keingintahuan karir CPNS tentang tugas dan fungsi mereka pada unit kerja. Disamping itu, kemampuan CPNS untuk persisten dalam menjalani karir selama menjadi PNS di BKPM perlu dibekali dengan adanya fokus pengembangan kemampuan adaptabilitas karir yang dapat dilakukan dengan penyediaan konseling karir, mentoring dengan rekan kerja sebaya, serta pelatihan ketrampilan sosial yang mengembangkan kepribadian CPNS. Dengan demikian, adanya pelatihan *soft skill* dapat menjadi dukungan instansi dalam meningkatkan Pengendalian Diri Karir dan Keyakinan Diri Karir CPNS sebagai salah satu bentuk kualitas pengembangan personal yang berdampak pada pengambilan keputusan karir di masa yang akan datang.

**Kata kunci :** Adaptabilitas Karir, Calon Pegawai Negeri Sipil, *soft skill*, *hard skill*

### PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia menjadi salah satu agenda pemerintah yang tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2020-2024 yang diterbitkan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional / Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN / Bappenas). Dalam dokumen tersebut, Pemerintah Indonesia menyatakan komitmen untuk meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia yang sehat, cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter. Peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya aparatur negara, juga tertuang dalam agenda pembangunan aparatur negara dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005 – 2025 dan Rancangan Besar (*Grand Design*) Reformasi Birokrasi tahun 2010 – 2025. Berbagai

kebijakan telah diarahkan untuk mewujudkan perubahan pada 8 area yang meliputi: mental aparatur, kelembagaan, tata laksana, SDM aparatur, akuntabilitas, pengawasan, peraturan perundang-undangan, serta pelayanan publik.

Aparatur negara atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peranan yang menentukan sejumlah keputusan strategis mulai dari perumusan sampai implementasi kebijakan. Sebagaimana tertuang dalam UU ASN No 5 tahun 2014 pasal 10 disebutkan bahwa PNS berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat serta pemersatu bangsa. PNS dituntut untuk dapat menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan zaman serta melakukan optimalisasi mental dan kinerja demi tercapainya pemerintahan yang lebih baik lagi. Setidaknya terdapat 3 tantangan yang harus dihadapi PNS mulai dari adanya sistem akuntabilitas kinerja, Peta Jalan (*Road Map*) Reformasi Birokrasi Nasional, serta digitalisasi pelayanan publik.

Dalam menjalankan peran serta menghadapi tantangan kerja tersebut, dibutuhkan sosok PNS profesional yang mampu beradaptasi dalam memenuhi standar kompetensi jabatan serta melaksanakan tugas jabatannya. Pembinaan secara teintegrasi juga harus diberikan kepada calon pegawai negeri sipil (CPNS) selama masa percobaan di awal bekerja. Jika dilihat pada UU ASN No 5 tahun 2014 Pasal 63 ayat 4, Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dinyatakan wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi. Pendidikan dan pelatihan tersebut dilaksanakan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Berdasarkan data yang didapat dari unit Kepegawaian Badan Koordinasi Penanaman Modal, terlihat bahwa dari 18 pegawai yang pensiun di tahun 2019, 7 pegawai (38.8%) diantaranya pensiun atas permintaan sendiri, dan 5 pegawai diantaranya tidak mendapatkan hak pensiun karena belum mencapai 10 tahun masa kerja. Kelima orang yang pensiun tanpa mendapat hak pensiun bahkan memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun. Dari fenomena tersebut, peneliti tergelisik untuk melihat tingkat adaptabilitas karir CPNS di lingkungan Badan Koordinasi Penanaman Modal yang telah menjalani pelatihan terintegrasi selama satu tahun. Beberapa pelatihan yang telah diikuti oleh para CPNS adalah sebagai berikut: Pelatihan Orientasi Awal CPNS, Pelatihan TOEFL, Pelatihan Dasar CPNS, serta Pelatihan Teknis Pelayanan Penanaman Modal.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Munculnya berbagai tantangan karir sebagai PNS haruslah sedini mungkin disikapi oleh CPNS yang menurut tahap perkembangan karir Super (1972, dalam Zunker, 2012) berada pada tahap pembentukan karir (establishment: usia 25 – 44 tahun). Pada tahap ini, seorang individu dapat mengalami awal karir dalam pekerjaan atau peralihan dari pekerjaan

sebelumnya. Individu juga melakukan evaluasi terhadap pilihan dan keputusan karirnya sebelum akhirnya mencapai usia 45 tahun dan menetap pada satu karir hingga menjelang usia pensiun. Jika pada satu tahun pertama pengalaman bekerja yang didapat CPNS positif, maka ia akan lebih mantap dan memasukkan pilihan pekerjaan saat ini sebagai aspek dari konsep dirinya untuk dapat optimal bekerja guna mengembangkan kepuasan terhadap karirnya.

Satu tahun pertama bekerja merupakan masa krisis yang menentukan jalan karir seorang individu dalam suatu lingkungan kerja baru. Adanya penyesuaian dalam menentukan harapan baru di tempat kerja mulai muncul pada tahun pertama bekerja. CPNS harus melakukan berbagai persiapan dengan melakukan eksplorasi dan perencanaan kemungkinan perkembangan karir pada masa yang akan datang. Walaupun keputusan karir final secara tipikal tidak dibuat pada satu tahun pertama, namun perencanaan dan pengembangan diri pada saat ini membawa konsekuensi keputusan awal yang menentukan CPNS akan tinggal atau berganti haluan (Super, 1980, dalam Wallace-Broschious, Serafica, & Osipow, 1994). Kemampuan untuk beradaptasi terhadap pilihan karir atau disebut adaptabilitas karir, harus dikembangkan oleh para CPNS sehingga kedepannya mereka akan lebih tangguh dalam menghadapi tantangan karir.

Adaptabilitas karir merupakan suatu konstruk yang dimaknai sebagai kesiapan untuk mengatasi tugas, mempersiapkan diri untuk berpartisipasi dalam peran kerja, serta penyesuaian terhadap situasi yang muncul karena perubahan kondisi kerja (Savickas, 1997, p.254). Adaptasi dianggap sebagai konstruk yang tepat karena beradaptasi berarti dapat menyelaraskan dan menyesuaikan diri (kongruen) terhadap perubahan, yang juga sesuai dengan perspektif perkembangan karir. Artinya sejalan dengan bertambahnya usia dan pengalaman hidup dalam berinteraksi dengan lingkungannya individu perlu mengembangkan kemampuan beradaptasi dalam menghadapi setiap tantangan maupun kesulitan dalam tahap-tahap perkembangan karirnya. Dapat

dikatakan adaptabilitas karir menjadi sebuah keterampilan penting yang harus dibangun terutama pada masa awal bekerja.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan strategi penelitian non eksperimental (*ex post facto*). Undangan untuk berpartisipasi dalam survey ini disebar melalui media sosial *whatsapp* ke seluruh populasi yaitu 49 orang CPNS BKPM. Dalam kurun waktu 4 hari yaitu 6 Februari 2020 – 10 Februari 2020, tercatat sebanyak 34 responden mengisi kuesioner secara *online* dengan *google form* dan menyatakan bersedia untuk datanya diolah dalam keperluan penelitian ini. Adaptabilitas karir diukur melalui empat dimensi yaitu dimensi kepedulian karir, pengendalian diri karir, keingintahuan karir dan keyakinan diri karir (Savickas & Porfeli 2012). Pengukuran adaptabilitas karir menggunakan skala Adaptabilitas karir yang dikonstruksi oleh Indianti (2015) berdasarkan teori Savickas dan Porfeli (2012). Terdapat 27 pernyataan yang direspon dengan skala likert dari 1 (sangat tidak sesuai) hingga 6 (sangat sesuai). Responden juga diminta untuk memberi rating dari angka 1-10 tentang keinginannya untuk berpindah unit kerja, menerima penawaran posisi baru, serta pertimbangan untuk menjadikan BKPM sebagai instansi tempat bekerja sampai usia pensiun. Data demografis juga diisikan oleh para responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, kesesuaian surat tugas dengan formasi awal mendaftar, dan kesesuaian tugas dengan harapan saat mendaftar.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat 34 CPNS BKPM yang berpartisipasi dengan mengisi kuesioner secara online pada penelitian ini. Seluruh responden telah mengikuti pelatihan terintegrasi selama satu tahun yang terdiri dari pembekalan orientasi selama 1 minggu terkait tugas dan fungsi unit-unit kerja di BKPM, pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil, pelatihan toefl, serta pelatihan teknis terkait pelayanan terpadu satu pintu di bidang penanaman modal.

Tercatat 55.9% partisipan berjenis kelamin laki-laki dan usia partisipan berada pada rentang 23 – 36 tahun. Sebelum bekerja di BKPM, 53% responden melaporkan telah bekerja pada lebih dari 1 perusahaan/instansi yang berbeda. Dalam penelitian ini, kategorisasi adaptabilitas karir dilakukan dengan menggunakan mean kelompok sebagai norma pengelompokan. Peneliti mengelompokkan tingkat adaptabilitas karir partisipan menjadi 3 tingkat yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Partisipan memiliki adaptabilitas karir yang tinggi jika skor adaptabilitas karirnya berada 1 standar deviasi di atas mean. Bagi partisipan yang memiliki skor diantara -1 standar deviasi dan +1 standar deviasi dari mean akan dikategorikan sebagai adaptabilitas karir sedang. Terakhir, bagi peserta dengan skor adaptabilitas karir yang berada dibawa -1 standar deviasi akan dikategorikan adaptabilitas karir rendah.

Hasil analisis data yang dilakukan dengan IBM SPSS versi 23 menunjukkan gambaran adaptabilitas karir CPNS BKPM sebagaimana terlihat dalam Tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1. Gambaran Adaptabilitas Karir CPNS BKPM**

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Tinggi	> 141	3	8.8%
Sedang	111 – 141	25	73.6%
Rendah	< 111	6	17.6%

Dari Tabel 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas CPNS BKPM sedang berada dalam tahap pengembangan adaptabilitas karir (73.6%). Terdapat CPNS BKPM yang masih memiliki tingkat adaptabilitas karir yang rendah yaitu 17.6%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan terintegrasi selama 1 tahun pertama ternyata belum cukup efektif dalam mengembangkan adaptabilitas karir CPNS BKPM. Selain pelatihan terintegrasi seperti pelatihan dasar CPNS, pelatihan toefl, serta pelatihan teknis, dibutuhkan juga adanya Pelatihan Pengembangan soft skill yang berkaitan dengan pengembangan kepribadian,

kecakapan sosial, serta kemampuan interpersonal. Pengembangan kompetensi harus dilakukan secara kontinu sepanjang masa kerja pegawai dan tidak terbatas pada pelatihan klasikal semata. Kegiatan mentoring dengan rekan sebaya lintas unit kerja serta konseling karir dapat menjadi salah satu alternatif dukungan dalam peningkatan adaptabilitas karir CPNS. Hal ini perlu menjadi perhatian dari Lembaga pelatihan mengingat peran adaptabilitas karir yang begitu sentral dalam menentukan keputusan karir yang akan diambil selama masa awal bekerja.

**Tabel 2. Gambaran Dimensi Adaptabilitas Karir CPNS BKPM**

Dimensi	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepedulian Karir	3.43	6.00	4.8235	.69012
Pengendalian Diri Karir	3.14	5.86	4.3824	.71793
Keingintahuan Karir	3.86	6.00	5.0588	.54383
Keyakinan Diri Karir	2.83	5.50	4.3775	.62268

Dari Tabel 2 terlihat Keingintahuan Karir CPNS BKPM rata-rata lebih besar dari dimensi lainnya. Keingintahuan karir berkaitan dengan sikap ingin tahu terhadap perkembangan karir menyeluruh yang akan dijalannya di masa yang akan datang. Keingintahuan karir CPNS BKPM terlihat cukup berkembang sehingga hal ini menunjukkan berkembang pula kompetensi untuk melakukan eksplorasi karir. Hasil ini didukung dengan data demografis yang menunjukkan bahwa 70.6% responden menyatakan ingin mencoba tugas-tugas baru di BKPM. Meskipun demikian, ketika ditanya apakah responden memiliki keinginan untuk berpindah unit kerja, hanya 44.1% yang menyatakan keinginannya untuk berpindah. Sisanya 55.9% masih bersedia melakukan eksplorasi karir di unit kerja saat ini. CPNS harus lebih meningkatkan kompetensi ini agar lebih terbuka untuk mencoba tantangan kerja baru serta memiliki keberanian untuk mengambil resiko. Pengembangan kompetensi ini dapat dilakukan dengan cara aktif terlibat dalam berbagai kegiatan pelatihan serta

Dimensi kedua yang memiliki cukup baik yaitu Kepedulian Karir. Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan untuk membuat

perencanaan karir sebelum membuat keputusan karir. Kepedulian karir CPNS BKPM telah berkembang sehingga terbentuk kompetensi untuk menyadari, ikut terlibat, serta mempersiapkan diri untuk pengembangan karir di masa yang akan datang. Hasil ini didukung dengan data bahwa 88,2% responden masih mempertimbangkan BKPM untuk menjadi satu-satunya instansi tempat bekerja sampai usia pensiun. Dengan kata lain, CPNS BKPM memiliki harapan dan perencanaan karir yang matang sehingga mempertimbangkan untuk tetap bertahan di BKPM.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa Pengendalian Diri Karir CPNS BKPM masih berada dalam proses pengembangan. Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan untuk bersikap tegas dalam pengambilan keputusan karir. Savickas (2013) menyebutkan bahwa pengendalian mengatur keterlibatan individu dalam tugas perkembangan vokasional dan menegosiasikan transisi pekerjaan yang dialami, bukan menghindarinya. Sebaliknya, ketika individu tidak memiliki pengendalian diri, maka ia akan merasakan kebingungan karir (*career indecision*) dan menunda atau bahkan menolak untuk mengambil keputusan karir.

Dimensi yang masih perlu didukung pengembangannya adalah Keyakinan Diri Karir. Terlihat hasil rata-rata skor untuk dimensi ini adalah yang terendah padahal keyakinan diri karir berkaitan dengan persistensi, daya juang, dan produktivitas. Disatu sisi mungkin dilihat wajar jika keyakinan diri masih berkembang karena masih berada dalam tahap awal. Akan tetapi dengan adanya diklat yang sudah terintegrasi dan menyeluruh tentang unit kerja, ternyata belum cukup meningkatkan kepercayaan diri CPNS di BKPM. Dibutuhkan pelatihan *soft skill* serta konseling karir untuk memberikan dukungan kepada CPNS BKPM dalam mengembangkan keyakinan dirinya untuk dapat bekerja secara efektif dan produktif selama di BKPM.

Menurut Indianti (2015), kesulitan dalam membangun dan mempertahankan adaptabilitas karir seringkali ditengarai dengan fakta rendahnya keyakinan diri dalam membuat keputusan karir. Sedangkan tinggi rendahnya keyakinan diri dalam membuat keputusan karir dipengaruhi oleh keyakinan individu akan keberhasilannya dalam hal akademik maupun bidang profesi tertentu sebagai status identitasnya. Penelitian Sawitri, dkk. (2013) menemukan, status identitas secara tidak langsung memengaruhi keraguan mengambil keputusan karir melalui efikasi diri keputusan karir.

Permasalahan yang muncul dalam setiap tahap transisi baik pada jenjang pendidikan, maupun pekerjaan seperti perubahan situasi kerja, perubahan tugas kerja, maupun berbagai permasalahan vokasional lainnya dapat dihadapi tanpa kesulitan yang berarti ketika individu mengembangkan adaptabilitas karir. Menurut Indianti (2015), individu yang memiliki kemampuan adaptif dapat bereaksi secara efektif terhadap perubahan sehingga dapat meningkatkan sikap, kepercayaan, dan kompetensi untuk bertahan di setiap situasi.

## KESIMPULAN

Pembekalan yang diberikan kepada CPNS di satu tahun pertama bekerja masih perlu ditambahkan pengembangan kompetensi soft

skill yang berupa pelatihan kepribadian, ketrampilan sosial, dan kemampuan interpersonal. Pelatihan dasar dan pelatihan teknis terbukti hanya memberikan *hard skill* yang dapat digunakan untuk menjalankan tugas kedinasan. Pengembangan adaptabilitas karir sebagai kemampuan *soft skill* juga perlu diperhatikan oleh pemangku kepentingan dan Lembaga Pendidikan sehingga ke depannya para CPNS yang terpilih dapat secara persisten berkarir sesuai dengan pilihan karir yang mereka buat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Rancangan Teknokratik Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional / Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 *Aparatur Sipil Negara*. 15 Januari 2014. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6.
- Zunker, V. G. (2012). *Career counseling a holistic approach*. USA: Brooks/Cole.
- Wallace-Brosious, A., Serafica, F., & Osipow, S.H. (1994). Adolescent career development: relationships to self-concept and identity status. *Journal of research on adolescence*, 4(1), 127-149.
- Indianti, W. (2015). Dukungan sosial dan regulasi diri dalam belajar untuk membangun adaptabilitas karir pada mahasiswa baru universitas Indonesia. Depok: Disertasi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Sawitri, Dian, R., Creed, P.A., Gembeck-Z.M.J. (2013). Parental Influences and adolescent career behaviours in a collectivist cultural setting. *International Journal of Education and Vocational Guidance*, DOI 10.1007/s10775-013-9247-x. Springer Science+Business Media Dordrecht, 2013.
- Savickas, M.L. (2013). Career construction theory and practice. In R.W. Lent, & S.D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147–183) (2nd ed.). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

Savickas, M.L., Porfelli, E.J. (2012). Career Adapt-abilities scale : Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 661-973.

## MENCARI ALTERNATIF TERBAIK PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR DI MASA ADAPTASI KEBIASAAN BARU

Andri Tri Kuncoro<sup>1)\*</sup>

<sup>1)</sup>Widyaiswara Ahli Muda pada PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta

\*Korespondensi: andri.kuncoro1982@gmail.com

### ABSTRAK

Efektifitas kegiatan pengembangan kompetensi aparatur berbasis daring di masa adaptasi kebiasaan baru belum dapat diukur, terutama dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta. Makalah ini bermaksud untuk mengevaluasi kegiatan kompetensi aparatur berbasis daring dan kemudian berupaya untuk menemukan alternatif pengembangan kompetensi yang lebih efektif. Metode yang diterapkan adalah kualitatif deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pejabat di lingkungan pemerintah daerah. Hasil analisa menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi dengan metode daring belum efektif dalam peningkatan kompetensi aparatur terutama kompetensi teknis. Pelatihan berdurasi singkat dengan metode *blended learning* menjadi pilihan utama dalam penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi aparatur dengan target yang lebih spesifik dan capaian yang terukur.

**Kata kunci:** pengembangan kompetensi, adaptasi kebiasaan baru, *blended learning*

### PENDAHULUAN

Sejak Maret 2020 pandemi persebaran Covid-19 mulai meningkat di Indonesia. Pemerintah menyikapi kondisi tersebut dengan menerbitkan kebijakan tentang protokol kesehatan dan bekerja dari rumah (*work from home*) bagi aparatur sipil negara (ASN). Kondisi ini selanjutnya disebut dengan era adaptasi kebiasaan baru (*new normal*).

Di era ini seluruh kegiatan pemerintahan dan pelayanan di instansi pemerintah termasuk kegiatan pengembangan kompetensi mengalami transformasi dari tatap muka langsung (*face to face*) menjadi pembelajaran jarak jauh (*distance learning*) dengan mengoptimalkan penggunaan media daring (*online*).

Hingga saat ini sudah lebih dari ribuan seminar daring dan pengembangan kompetensi daring lainnya diselenggarakan oleh berbagai instansi dengan sasaran pegawai ASN. Berbagai sumber daya telah dimobilisasi untuk menyelenggarakan kegiatan tersebut. Namun

sejauh ini, kita belum mengetahui sejauhmana efektifitas berbagai kegiatan tersebut. Peningkatan kompetensi peserta sebagai tujuan penyelenggaraan kegiatan tersebut juga belum terukur.

Penelitian tentang penerapan PJJ dalam pelatihan aparatur terlebih di masa pandemi Covid-19 belum banyak dilakukan. Suyatna (2015) secara khusus menilai bahwa PJJ diperlukan untuk mendekatkan pelayanan diklat kepada kabupaten/kota di wilayah Banten.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahman, Amarullah dan Hidayah (2020) mencoba untuk mengevaluasi efektivitas penerapan model pembelajaran e-learning pada latsar CPNS. Disimpulkan bahwa implementasi *e-learning* cukup efektif, namun diperlukan beberapa upaya untuk mengoptimalkannya yaitu pembenahan sistem/aplikasi *e-learning*, fasilitator pembelajaran, waktu pelaksanaan, dan perlunya adaptasi unsur-unsur pembelajaran konvensional.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Pamugar, Winarno dan Najib (2014). Penelitian ini mengkaji model evaluasi yang sesuai dengan karakteristik lembaga diklat pemerintah sehingga dapat menggambarkan kesuksesan dan penerimaan pengguna terhadap sistem informasi *e-learning*. Hasil kajian ini mengusulkan model integrasi dari tiga model evaluasi sistem informasi, yaitu model penerimaan UTAUT, model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean dan model kesesuaian manusia-organisasi-teknologi HOT Fit dengan modifikasi disesuaikan dengan karakteristik lembaga pemerintah.

## KAJIAN PUSTAKA

Model PJJ menjadi pilihan yang paling relevan di masa pandemi Covid-19. Penyelenggaraan PJJ dalam pelatihan aparatur identik dengan *e-learning*. Rosenberg dalam Suyanto (2005) menekankan bahwa *e-learning* merujuk pada penggunaan teknologi internet untuk mengirimkan serangkaian solusi yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

Pada dasarnya, *e-learning* memiliki dua tipe yaitu *synchronous* dan *asynchronous*. *Synchronous* berarti pada waktu yang sama. Proses pembelajaran terjadi pada saat yang sama antara pendidik dan peserta didik. Hal ini memungkinkan interaksi langsung antara pendidik dan peserta didik secara *on line*.

*Asynchronous* berarti tidak pada waktu bersamaan. Peserta didik dapat mengambil waktu pembelajaran berbeda dengan pendidik memberikan materi. *Asynchronous training* populer dalam *e-learning* karena peserta didik dapat mengakses materi pembelajaran dimanapun dan kapanpun (Hartanto, 2016).

Faktor keberhasilan pembelajaran jarak jauh terletak pada 3 faktor utama, yaitu pengajar, pembelajar dan teknologi (Latip, 2020). Pengajar harus memiliki kemampuan dan keterampilan dalam menggunakan media penunjang pembelajaran, selain itu pengajar pun harus memiliki kreativitas dan pengalaman dalam melakukan serta mengemas interaksi virtual dengan para pembelajar.

Sementara itu pada faktor pembelajar, yang akan berpengaruh terhadap pelaksanaan pembelajaran jarak jauh diantaranya kultur,

latar belakang sosio ekonomi, ketertarikan, pengalaman dan tingkat pendidikan. Faktor penentu keberhasilan pembelajaran jarak jauh lainnya adalah teknologi, teknologi merupakan media, alat dan sarana penunjang terjadinya proses interaksi antara pengajar dan pembelajar.

Seperti halnya model pembelajaran lainnya, PJJ berbentuk *e-learning* juga memiliki beberapa kelemahan. Suyanto (2005) menemukan enam kelemahan *e-learning*. *Pertama*, Kurangnya interaksi antara guru dan siswa atau bahkan antar siswa itu sendiri. kurangnya interaksi ini bisa memperlambat terbentuknya values dalam proses belajar dan mengajar. *Kedua*, kecenderungan mengabaikan aspek akademik atau aspek sosial dan sebaliknya mendorong tumbuhnya aspek bisnis/komersial.

*Ketiga*, proses belajar dan mengajarnya cenderung ke arah pelatihan daripada pendidikan. *Keempat*, berubahnya peran guru dari yang semula menguasai teknik pembelajaran konvensional, kini juga dituntut mengetahui teknik pembelajaran yang menggunakan ICT. *Kelima*, siswa yang tidak mempunyai motivasi belajar yang tinggi cenderung gagal. *Keenam*, tidak semua tempat tersedia fasilitas internet. *Ketujuh*, kurangnya tenaga yang mengetahui dan memiliki ketrampilan internet. *Kedelapan*, kurangnya penguasaan bahasa komputer.

Berbagai kelemahan yang dimiliki oleh PJJ memunculkan pendekatan baru yang dinamakan '*Blended e-Learning*' (BEL). Model BEL ini pada dasarnya mengkombinasikan keunggulan berbagai teknik pembelajaran dalam penyelenggaraan PJJ secara tatap muka dan secara virtual.

BEL yang dilaksanakan dengan baik dan benar akan memberikan tiga manfaat, yaitu: (a) Meningkatkan hasil pembelajaran melalui PJJ; (b) Meningkatkan kemudahan belajar sehingga siswa menjadi puas atau gembira dalam belajar melalui PJJ; dan (c) Mengurangi biaya pembelajaran (Soekartawi, 2006).

## METODE

Penelitian ini berjenis deskriptif kualitatif. Responden penelitian ini adalah pegawai ASN di kementerian/lembaga dan pemerintah daerah yang berjumlah 64 orang. Pengambilan data dilakukan pada bulan September 2020.

Teknik analisa kualitatif yang dilakukan penulis dimulai dengan pengumpulan data melalui kuesioner google form dan wawancara. Langkah selanjutnya yaitu mereduksi data dengan membuat ringkasan dan menyisihkan data dan informasi yang tidak diperlukan. Terakhir, menyajikan informasi dalam bentuk narasi maupun bagan, diagram, matrik dan tabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk pengembangan kompetensi yang paling banyak diikuti oleh responden adalah seminar daring (69,4 %) dan bimbingan teknis daring (36,1%) sisanya adalah pelatihan, workshop, kuliah WhatsApp dan lainnya. Setelah mengikuti berbagai bentuk kegiatan pengembangan kompetensi, mayoritas responden (73,3%) menilai kegiatan tersebut tidak efektif dan hanya 26,3% yang menilai sudah efektif. Fenomena ini tentu menimbulkan pertanyaan apa yang menyebabkan kegiatan di atas tidak efektif.

Berdasarkan jawaban responden, penyebab hal di atas dapat diklasifikasikan dalam tiga penyebab: *Pertama*, masalah teknis seperti jaringan internet yang terbatas atau tidak stabil, perangkat teknologi tidak mendukung, waktu yang terbatas, dan bersamaan dengan tugas dinas. *Kedua*, faktor peserta seperti tidak fokus, kurang konsentrasi dan kelelahan pada mata sehingga tingkat penyerapan materi oleh peserta rendah. *Ketiga*, faktor metode seperti kurang interaktif dan penjelasan fasilitator kurang detil dan mendalam. Beberapa responden dengan jabatan fungsional

menekankan kurangnya transfer keterampilan dari fasilitator kepada peserta.

Kebutuhan pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh responden cukup beragam. Sebagian besar responden membutuhkan pengembangan kompetensi teknis yang berkaitan langsung dengan tugas dan fungsinya. Beberapa di antaranya adalah pelatihan perencanaan, penyusunan potensi pendapatan, tata kelola *e-government*, pengadaan barang dan pengelolaan SIPD. Jenis pelatihan lainnya berkaitan dengan pelatihan kepemimpinan, *soft skill* dan pelatihan sosio kultural.

Kebutuhan jenis pelatihan yang memberikan kompetensi teknis di atas berkaitan dengan bentuk pengembangan kompetensi yang diinginkan oleh responden. Tiga bentuk pengembangan kompetensi yang paling banyak diminati oleh responden adalah pelatihan (61,4%), bimbingan teknis (59,6%), dan *workshop* (38,6%). Ketiga bentuk tersebut dinilai dapat membantu peserta lebih fokus dalam menguasai suatu keterampilan tertentu.

Ada temuan yang menarik terkait dengan pilihan metode pembelajaran. Mayoritas responden memilih pengembangan kompetensi dengan metode luring/tatap muka (77,2%), dan hanya 22,8% responden yang memilih metode daring. Responden menilai, kebutuhan atas keterampilan teknis yang menyangkut praktik seperti *social media analysis*, *big data collecting & analysis*, teknik KIE dan tata kelola *e-government* hanya dapat dicapai dengan metode luring.

Hal ini bertolak belakang dengan tren adaptasi kebiasaan baru yang mengarahkan kegiatan pengembangan kompetensi bertransformasi ke bentuk PJJ (*distance learning*) atau metode daring. Untuk menjembatani kebutuhan peserta atas pertemuan tatap muka terkait transfer keterampilan, dapat diterapkan metode *blended learning* yang mengkombinasikan tatap muka dengan PJJ. PJJ ditujukan untuk memperdalam

pengetahuan dan teori, sedangkan tatap muka ditujukan untuk menguasai keterampilan.

Berkaitan dengan durasi atau lama waktu kegiatan pengembangan kompetensi, mayoritas responden memiliki durasi 1- 3 hari (59,6%). Pemilih lebih dari 3 hari sebanyak 29,8%, dan pemilih kurang dari 1 hari sebanyak 10,5%.

Banyaknya pemilih durasi 1-3 hari menunjukkan bahwa responden lebih menyukai kegiatan pengembangan kompetensi berdurasi singkat dan materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi mereka secara spesifik.

## KESIMPULAN

Kegiatan seminar daring yang selama ini banyak diselenggarakan oleh berbagai pihak tidak efektif dalam peningkatan kompetensi aparatur secara khusus bila dikaitkan dengan kompetensi teknis. Penerapan metode PJJ atau daring menghadapi kendala yang cukup berarti sehingga belum mampu menyamai efektifitas metode tatap muka yang diterapkan sebelum pandemi covid-19.

Pelatihan dan kursus singkat berdurasi pendek secara daring diperlukan oleh aparatur dalam meningkatkan kompetensi sesuai dengan tugas dan fungsi mereka. Dalam kegiatan tersebut dibutuhkan sesi tatap muka untuk mengefektifkan pembentukan kompetensi teknis melalui praktik.

Terkait dengan pelatihan yang bertujuan meningkatkan kompetensi teknis, *blended learning* menjadi pilihan utama. Metode ini mampu meningkatkan efektifitas transfer kompetensi teknis melalui sesi tatap muka yang jumlahnya disusun dengan tepat dengan tetap memenuhi protokol kesehatan dan mengkombinasikannya dengan PJJ.

Lembaga pelatihan aparatur hendaknya mempertimbangkan hal di atas dalam mendesain berbagai kegiatan pengembangan kompetensi agar sumber daya yang digunakan

sebanding dengan peningkatan kompetensi peserta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hartanto, W. (2016). Penggunaan E-Learning sebagai Media Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 1–18.
- Latip, Abdul. (2020). Peran Literasi Teknologi Informasi dan Komunikasi pada Pembelajaran Jarak Jauh di Masa Pandemi Covid-19. *EduTeach: Jurnal Edukasi dan Teknologi Pembelajaran*. Volume 1, No. 2.
- Pamugar, Haris., Winarno, Wing W., Najib, Warsun. (2014). Model Evaluasi Kesuksesan dan Penerimaan Sistem Informasi *E-Learning* pada Lembaga Diklat Pemerintah. *Scientific Journal of Informatics*. Volume 1, No. 1.
- Soukartiwi. (2006). *Blended E-Learning: Alternatif Model Pembelajaran Jarak Jauh di Indonesia*. Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi Yogyakarta.
- Suyanto, Asep H. (2005). Mengenal E-Learning. [www.asep-hs.web.ugm.ac.id](http://www.asep-hs.web.ugm.ac.id)
- Suyatna, Rahmat. (2016). Diklat Jarak Jauh: Mendekatkan Pelayanan Pendidikan dan Pelatihan ke Kabupaten dan Kota di Provinsi Banten. *Jurnal Lingkar Widaiswara Edisi 2*. No.4.

Prosiding Seminar Nasional

*'Peran Corporate University dalam Pengembangan Kompetensi Menuju SDM Berdaya Saing Global'*

14-15 Oktober 2020, Pusdiklat BMKG

---



**BMKG**

## TRANSFORMASI KE DIGITAL LEARNING

## ANALISIS SURVEI PELATIHAN DALAM JARINGAN SIAGA CEGAH COVID-19 BERBASIS KELUARGA BAGI PENYULUH KELUARGA BERENCANA/ PETUGAS LAPANGAN KELUARGA BERENCANA

Dessy Phawestrina<sup>1)\*</sup>

<sup>1)</sup>Widyaiswara Ahli Muda di Perwakilan BKKBN DIY

\*Korespondensi: missdcy@gmail.com

### ABSTRAK

Masa pandemi covid-19 dan adaptasi kebiasaan baru telah membawa perubahan pada berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam penyelenggaraan pelatihan yang dulu lebih banyak tatap muka di kelas konvensional menjadi tatap maya di kelas virtual. Penelitian ini bertujuan menganalisis hasil survei yang dilakukan pada Pelatihan Dalam Jaringan Siaga Cegah Covid-19 Berbasis Keluarga Bagi Penyuluh Keluarga Berencana/Petugas Lapangan Keluarga Berencana tahun 2020. Metode yang digunakan yaitu analisis data sekunder hasil survei pelatihan dengan membandingkan antara apa yang diharapkan oleh peserta dengan apa yang diterima oleh peserta. Diperoleh hasil bahwa terdapat harapan peserta yang telah terpenuhi yaitu pada aspek Refleksi Berfikir; Interaksi; Dukungan Pengajar dan Dukungan Sebaya. Namun masih terdapat harapan peserta yang belum terpenuhi yaitu pada aspek Keterkaitan/Relevansi dan Interpretasi. Dilihat dari skala likert rata-rata berada pada kategori "Sering" dengan posisi tertinggi pada aspek Keterkaitan/ Relevansi dan terendah Interaksi.

**Kata kunci:** harapan, penerimaan, pelatihan dalam jaringan, survei

### PENDAHULUAN

Berada pada zona nyaman merupakan keinginan mayoritas orang. Terlebih bagi tipe *campers* yang tidak suka beranjak dari zona nyaman dan akan menikmati rutinitas yang ada. Akan tetapi terdapat kondisi eksternal yang tidak dapat kita intervensi sehingga seringkali mengganggu zona nyaman. Seperti yang terjadi di awal tahun 2020, Indonesia menjadi salah satu negara yang tidak luput dari pandemi covid-19, suatu penyakit yang disebabkan oleh virus, mudah menular dan berpotensi menyebabkan kematian. Penyakit ini telah mencapai kriteria epidemiologis yang disebut dengan pandemi yang mendunia karena telah menginfeksi lebih dari 100.000 orang di lebih dari 100 negara (Callaway, 2020). Di Indonesia dari hari ke hari jumlah kasus covid-19 semakin bertambah. Agar tidak terus meluas, sejak Maret 2020 Pemerintah menetapkan kebijakan jaga jarak (*physical distancing*), masyarakat dianjurkan berkerja, belajar dan beribadah dari rumah (Berita Katadata.co.id, 2020).

Pemerintah juga membentuk Gugus Tugas Covid-19 dari tingkat pusat sampai dengan tingkat terendah.

Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dan Petugas lapangan Keluarga Berencana (PLKB) merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi kualifikasi dan standar kompetensi serta diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelayanan, penggerakan dan pengembangan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan Keluarga Berencana atau yang lebih dikenal dengan istilah "Bangga Kencana" (BKKBN, 2018). Namun dalam situasi pandemi covid-19 pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut mengalami kendala. PKB/PLKB tidak diperkenankan melakukan penyuluhan secara konvensional yaitu dengan mengumpulkan massa dan tatap muka langsung. Kunjungan rumah juga sangat dibatasi demi keamanan masyarakat maupun PKB/PLKB itu sendiri.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) sebagai instansi pembina PKB/PLKB mengubah situasi sulit ini justru menjadi peluang. Para PKB/PLKB diharapkan mempunyai kontribusi nyata dalam upaya pencegahan covid-19 di masyarakat, khususnya yang berada di wilayah binaannya. Untuk mendukung hal tersebut, BKKBN memfasilitasi peningkatan kompetensi PKB/PLKB tentang materi covid-19 yang berbasis keluarga sebagai *core bussiness* BKKBN melalui pelatihan. Diawali dengan *Training of Trainer (ToT)* tingkat nasional bagi Widyaiswara dan pejabat struktural secara *online (E-Learning)* pada tanggal 17 sampai dengan 27 April 2020. Selanjutnya pelatihan diselenggarakan di tingkat provinsi dengan sasaran PKB/PLKB dengan sistem yang sama yaitu *online/dalam jaringan (daring)*.

Perwakilan BKKBN Daerah Istimewa Yogyakarta menyelenggarakan Pelatihan Daring Siaga Cegah Covid-19 Berbasis Keluarga bagi PKB/PLKB pada tanggal 11 sampai dengan 20 Mei 2020 (Bidang Pelatihan dan Pengembangan, 2020). Peserta berjumlah 30 orang PKB/PLKB dari lima kabupaten/kota yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan hasil seluruh peserta dinyatakan lulus dan berhak memperoleh sertifikat pelatihan. Namun demikian, penyelenggara dan fasilitator perlu *feedback* terhadap pelatihan yang dilaksanakan menurut persepsi peserta. Hal ini dimaksudkan agar dapat diketahui aspek-aspek yang sudah sesuai harapan dan aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan sehingga dapat diperbaiki untuk penyelenggaraan pelatihan selanjutnya. Dalam *platform* pelatihan disertai dengan survei untuk diisi oleh seluruh peserta sebagai bagian dari tahapan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hasil survei Pelatihan Daring Siaga Cegah Covid-19 Berbasis Keluarga Bagi PKB/PLKB tahun 2020.

## KAJIAN PUSTAKA

Pembelajaran dalam jaringan (*daring*) atau *electronic learning (e-learning)* merupakan pembelajaran tanpa tatap muka langsung antara pengajar dan peserta ajar, proses pembelajaran dilakukan menggunakan media elektronik khususnya internet. (Mark Bullen and Diane P. Janes, 2007) mendefinisikan *e-learning* sebagai pembelajaran yang terjadi ketika teknologi internet digunakan untuk memfasilitasi, menyampaikan dan memungkinkan proses pembelajaran dengan jarak yang jauh. Definisi serupa diberikan oleh (Allan, 2002) yang menyatakan bahwa *e-learning* adalah cara belajar yang materi belajarnya disampaikan, dilaksanakan dan dimediasi melalui teknologi elektronik untuk tujuan eksplisit seperti pendidikan dan/atau pelatihan. Pembelajaran *daring* mempunyai kelebihan diantaranya pembelajaran bersifat terpusat dan melatih kemandirian peserta, waktu dan tempat yang fleksibel, biaya yang terjangkau serta akses yang tidak terbatas dalam perkembangan pengetahuan (Pangondian, Santosa, & Nugroho, 2019). Dengan kelebihan-kelebihan tersebut maka pembelajaran *daring* sesuai untuk diterapkan dalam sistem pembelajaran pada masa pandemi covid-19.

Pembelajaran *daring* memerlukan *Learning Management System (LMS)* atau sistem manajemen pembelajaran sebagai medianya. LMS merupakan sebuah perangkat lunak atau *software* untuk keperluan administrasi, dokumentasi, pencarian materi, pemberian materi pelatihan, kegiatan belajar mengajar dan laporan sebuah kegiatan secara *online* yang terhubung ke internet (Ellis, 2009). LMS digunakan untuk membuat materi pembelajaran *online* dan mengelola kegiatan pembelajaran serta hasil-hasilnya. LMS telah diadopsi oleh mayoritas lembaga pendidikan dan/atau pelatihan. Salah satu LMS yang banyak digunakan dalam pelatihan *daring* adalah *MOODLE (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment)*. *MOODLE* merupakan salah satu aplikasi dari konsep dan

mekanisme belajar dan mengajar yang memanfaatkan teknologi informasi serta dapat digunakan sebagai produk sumber terbuka (*open source*). Oleh sebab itu MOODLE lebih dikenal sebagai *Course Management System*. Tampilan MOODLE seperti halaman *web* pada umumnya dan memiliki fitur untuk menyajikan kursus (*course*). Pengajar bisa mengunggah materi ajar, soal dan tugas, sedangkan peserta dapat *login* kemudian memilih kursus yang disediakan atau di *enroll* untuknya.

Potensi kelemahan sangat mungkin ditemui dalam setiap penyelenggaraan pelatihan, apapun sistem, metode dan media yang digunakan. Oleh sebab itu diperlukan evaluasi untuk mengetahui kesesuaian ataupun ketidaksesuaian antara perencanaan dengan hasilnya. Platform MOODLE sudah dilengkapi dengan survei untuk mengetahui respon pengguna (dalam hal ini adalah peserta pelatihan) terhadap pembelajaran yang diikuti melalui MOODLE. Hasil survei ini dapat menjadi masukan yang sangat berharga bagi penyelenggara untuk memperbaiki kelemahan yang masih ditemui/dirasakan oleh peserta.

## METODE

Penelitian ini menganalisis data sekunder yaitu hasil survei Pelatihan Daring Siaga Cegah Covid-19 Berbasis Keluarga Bagi PKB/PLKB tahun 2020 yang telah diisi oleh peserta. Metode penelitian survei adalah penelitian yang sumber data dan informasi utamanya diperoleh dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen pengumpulan data (Singarimbun & Effendi, 2011). Penelitian yang menggunakan metode survei dapat dideskripsikan sebagai penelitian ilmiah yang datanya dikumpulkan dari sampel yang telah dipilih dari keseluruhan populasi. Penggunaan sampel ini menunjukkan perbedaan antara survei dan sensus. Metode sensus menggunakan populasi secara keseluruhan sedangkan metode survei

menggunakan sampelnya saja. Pengisian survei pada Pelatihan Daring Siaga Cegah Covid-19 Berbasis Keluarga Bagi PKB/PLKB tahun 2020 merupakan salah satu tahapan dalam pelatihan dan menjadi prasyarat untuk dapat mengunduh *e-certificate* sehingga survei diisi oleh seluruh peserta pelatihan dan *respon rate* dapat mencapai 100 persen.

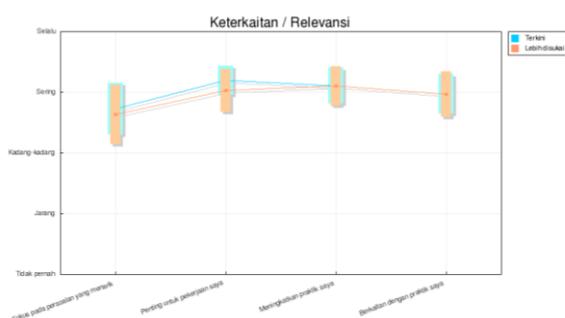
Terdapat berbagai jenis metode dalam penelitian survei yaitu: metode eksploratif; metode deskriptif; metode eksplanatori; metode evaluasi; metode prediksi; metode operasional; dan metode pengembangan (Singarimbun & Effendi, 2011). Penelitian ini menggunakan metode evaluasi sehingga termasuk dalam penelitian evaluatif. Pada umumnya, metode survei evaluasi diterapkan pada riset untuk evaluasi program. Penelitian survei untuk tujuan evaluasi merupakan rangkaian dari penelitian yang lebih komprehensif atau bagian dari program tertentu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Survei *online* pada Pelatihan Daring Siaga Cegah Covid-19 Berbasis Keluarga Bagi PKB/PLKB tahun 2020 bertujuan membantu penyelenggara untuk mengetahui respon peserta terhadap penyampaian pelatihan daring dalam memberikan pemahaman belajar peserta. Terdapat 24 pasangan pernyataan yang membandingkan persepsi peserta antara yang lebih disukai (*ideal*) dengan pengalaman nyata (*aktual/terkini*) dalam pelatihan daring ini. Tidak ada jawaban “*benar*” atau “*salah*” dan jawaban tidak mempengaruhi penilaian terhadap peserta. Penyelenggara juga menjamin kerahasiaan atas tanggapan peserta melalui jawaban/pernyataan dalam survei. Pilihan jawaban berupa skala likert dengan kategori Tidak pernah; Jarang; Kadang-kadang; Sering; dan Selalu. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Pengukuran dilakukan terhadap enam aspek yang meliputi:

1) Keterkaitan/Relevansi; 2) Refleksi Berfikir; 3) Interaksi; 4) Dukungan Pengajar; 5) Dukungan Sebaya; dan 6) Interpretasi. Kondisi yang diterima ditunjukkan dengan “Terkini” dan kondisi yang diharapkan ditunjukkan dengan “Lebih disukai”.

Aspek 1 “Keterkaitan/Relevansi” terdiri dari pasangan pernyataan: a) Pembelajaran berfokus pada persoalan yang menarik bagi saya; b) Materi yang saya pelajari penting bagi praktik kerja saya; c) Saya mempelajari cara untuk meningkatkan praktik kerja saya; d) Materi yang saya pelajari berkaitan dengan praktik kerja saya. Berikut grafik respon peserta:



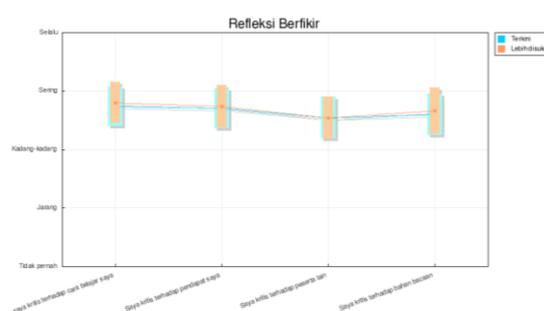
Sumber: <https://etraining.latbangdjogja.web.id/>

**Gambar 1. Grafik Keterkaitan/Relevansi**

Respon peserta rata-rata berada pada kategori “Sering”, baik untuk kondisi yang diharapkan maupun yang diterima. Pernyataan bahwa “Pembelajaran berfokus pada persoalan yang menarik bagi saya” cenderung lebih rendah. Pelatihan ini tidak memberi pilihan kepada peserta untuk fokus hanya pada materi yang dianggap menarik atau sesuai kebutuhan, peserta harus mempelajari semua materi dalam pelatihan. Selain itu pelatihan ini tidak menggunakan pendekatan *heutagogy* dimana peserta mempunyai otoritas yang tinggi untuk menentukan apa dan bagaimana ia akan belajar dengan bimbingan fasilitator (*self determined learning*), termasuk dapat menentukan sendiri fokus pembelajaran sesuai dengan minat dan kebutuhan masing-masing (Sulistya, 2019); (Blaschke, 2012). Kondisi yang diharapkan lebih rendah daripada yang diterima terdapat pada pernyataan “Pembelajaran berfokus pada

persoalan yang menarik bagi saya” dan “Materi yang saya pelajari penting bagi praktik kerja saya”. Sedangkan kondisi yang diharapkan lebih tinggi daripada yang diterima terdapat pada pernyataan “Saya mempelajari cara untuk meningkatkan praktik kerja saya” dan “Materi yang saya pelajari berkaitan dengan praktik kerja saya”.

Aspek 2 “Refleksi Berfikir” terdiri dari pasangan pernyataan: a) Saya berpikir secara kritis mengenai bagaimana saya belajar ; b) Saya berpikir secara kritis mengenai pendapat saya; c) Saya berpikir secara kritis terhadap pendapat peserta lain; d) Saya berpikir secara kritis terhadap gagasan dalam bahan bacaan. Berikut grafik respon peserta:



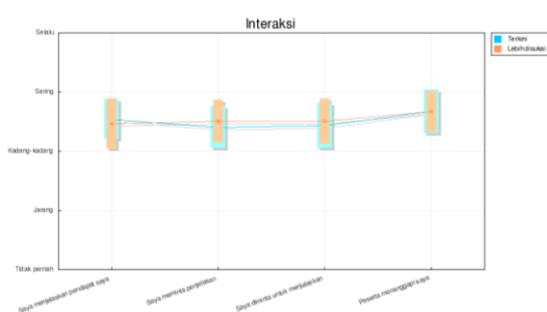
Sumber: <https://etraining.latbangdjogja.web.id/>

**Gambar 2. Grafik Refleksi Berfikir**

Rata-rata respon peserta berada pada kategori “Sering”, baik untuk kondisi yang diharapkan maupun yang diterima. Kondisi yang diharapkan lebih tinggi daripada yang diterima terdapat pada pernyataan “Saya berpikir secara kritis mengenai bagaimana saya belajar”, “Saya berpikir secara kritis mengenai pendapat saya”, dan “Saya berpikir secara kritis terhadap gagasan dalam bahan bacaan”. Sedangkan pernyataan “Saya berpikir secara kritis terhadap pendapat peserta lain” seimbang antara kondisi yang diharapkan dengan yang diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peserta mengharapkan dapat berpikir kritis namun pada kenyataannya tidak. Pemikir kritis yang ideal selalu ingin tahu, berpengalaman luas, berpikiran terbuka, fleksibel, obyektif, jujur dalam menghadapi bias pribadi, bijaksana dalam membuat penilaian, bersedia mempertimbangkan kembali, tertib dalam hal

yang rumit, rajin mencari informasi yang relevan, wajar dalam pemilihan kriteria, fokus pada penyelidikan dan gigih dalam mencari hasil sesuai dengan prosedur (Facione, 2015).

Aspek 3 “Interaksi” terdiri dari pasangan pernyataan: a) Saya menjelaskan pendapat saya kepada peserta lain ; b) Saya meminta peserta lain untuk menjelaskan pendapatnya; c) Peserta lain meminta saya untuk menjelaskan pendapat saya; d) Peserta lain menanggapi pendapat saya. Berikut grafik respon peserta:



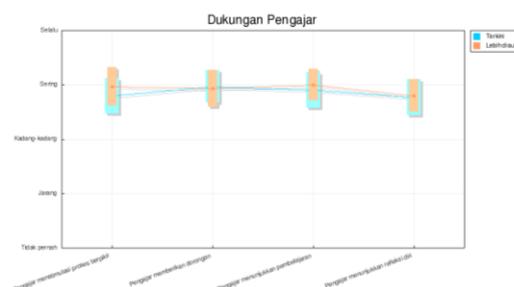
Sumber: <https://etraining.latbangdjogja.web.id/>

**Gambar 3. Grafik Interaksi**

Respon peserta rata-rata berada pada kategori antara “Kadang-kadang” dan “Sering”. Kondisi yang diharapkan lebih tinggi daripada yang diterima terdapat pada pernyataan “Saya meminta peserta lain untuk menjelaskan pendapatnya” dan “Peserta lain meminta saya untuk menjelaskan pendapat saya”. Sedangkan pada pernyataan “Saya menjelaskan pendapat saya kepada peserta lain” dan “Peserta lain menanggapi pendapat saya” kondisinya hampir sama. Pelatihan daring seharusnya tidak menjadi kendala dalam melakukan interaksi antara fasilitator dan peserta maupun antar peserta pelatihan. Bentuk interaksi yang dapat dilakukan dalam pelatihan daring yaitu: *asynchronous interaction*, *synchronous interaction*, dan *asynchronous distributed interaction* (Putri, 2013).

Aspek 4 “Dukungan Pengajar” terdiri dari pasangan pernyataan: a) Pengajar menstimulasi pemikiran saya ; b) Pengajar mendorong saya untuk berpartisipasi; c) Pengajar menunjukkan penyampaian

pembelajaran yang baik; d) Pengajar menunjukkan cerminan diri yang kritis. Berikut grafik respon peserta:

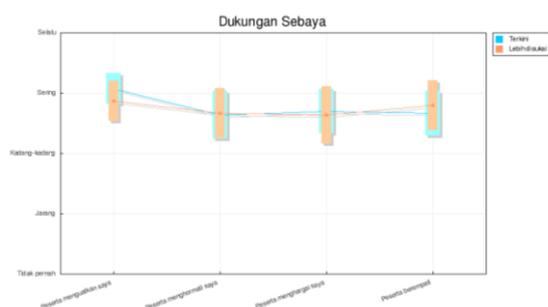


Sumber: <https://etraining.latbangdjogja.web.id/>

**Gambar 4. Grafik Dukungan Pengajar**

Respon peserta rata-rata berada pada kategori “Sering”, baik pada kondisi yang diharapkan maupun yang diterima. Kondisi yang diharapkan hampir sama dengan yang diterima terdapat pada pernyataan “Pengajar mendorong saya untuk berpartisipasi”, “Pengajar menunjukkan penyampaian pembelajaran yang baik”, dan “Pengajar menunjukkan cerminan diri yang kritis”. Kondisi yang diharapkan lebih tinggi daripada yang diterima terdapat pada pernyataan “Pengajar menstimulasi pemikiran saya”. Selain harus menguasai materi yang disampaikan, seorang pengajar atau fasilitator juga mempunyai peran untuk menata situasi proses belajar serta mengintensifkan kerjasama dan komunikasi antar anggota kelompok (Yunus & Atmajaya, 2016).

Aspek 5 “Dukungan Sebaya” terdiri dari pasangan pernyataan: a) Peserta lain menguatkan partisipasi saya; b) Peserta lain memuji kontribusi saya; c) Peserta lain menghargai kontribusi saya; d) Peserta lain berempati dengan usaha saya untuk belajar. Berikut grafik respon peserta:

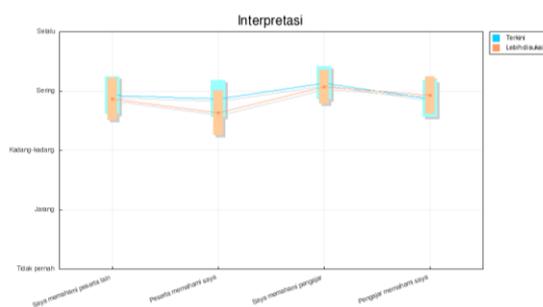


Sumber: <https://etraining.latbangdjogja.web.id/>

**Gambar 5. Grafik Dukungan Sebaya**

Rata-rata respon peserta cenderung berada pada kategori “Sering”, baik pada kondisi yang diharapkan maupun yang diterima. Kondisi yang diharapkan lebih tinggi daripada yang diterima terdapat pada pernyataan “Peserta lain memuji kontribusi saya”, “Peserta lain menghargai kontribusi saya”, dan “Peserta lain berempati dengan usaha saya untuk belajar”. Sementara kondisi yang diharapkan lebih rendah daripada yang diterima hanya ditemukan pada pernyataan “Peserta lain menguatkan partisipasi saya”. Telah dibuktikan dalam beberapa penelitian bahwa teman sebaya mempunyai kontribusi yang besar dalam meningkatkan hasil belajar dan dapat memaksimalkan proses pembelajaran (Khumaero & Arief, 2017); (Arjanggi & Suprihatin, 2010).

Aspek 6 “Interpretasi” terdiri dari pasangan pernyataan: a) Saya memahami pesan peserta lain; b) Peserta lain memahami pesan saya; c) Saya memahami pesan yang disampaikan pengajar; d) Pengajar memahami pesan saya. Berikut grafik respon peserta:

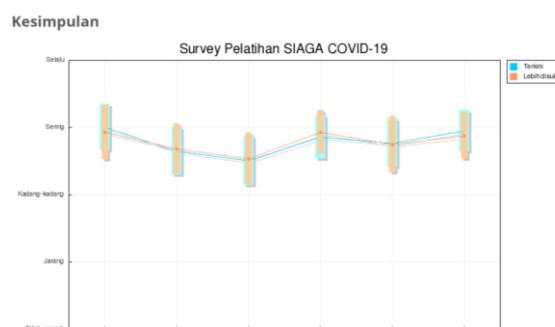


Sumber: <https://etraining.latbangdjogja.web.id/>

**Gambar 6. Grafik Interpretasi**

Rata-rata respon peserta berada pada kategori “Sering”, baik pada kondisi yang diharapkan maupun yang diterima. Kondisi yang diterima lebih tinggi daripada yang diharapkan terdapat pada pernyataan “Saya memahami pesan peserta lain”, “Peserta lain memahami pesan saya” dan “Saya memahami pesan yang disampaikan pengajar”. Sementara kondisi yang diharapkan lebih tinggi daripada yang diharapkan hanya ditemukan pada pernyataan “Pengajar memahami pesan saya”. Kemampuan interpretasi yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi dan memahami ide-ide yang terkandung dalam sebuah informasi. Kemampuan ini sangat diperlukan dalam proses belajar mengajar karena interpretasi yang benar akan meminimalisir terjadinya mispersepsi.

Berikut grafik yang menggambarkan hasil survei berdasarkan keenam aspek dalam instrument survei:



Sumber: <https://etraining.latbangdjogja.web.id/>

**Gambar 7. Grafik Hasil Survei**

Peserta memberi respon pada keenam aspek pada kategori mendekati “Sering”, baik pada kondisi yang diharapkan maupun yang diterima. Kondisi yang diterima lebih tinggi daripada yang diharapkan terdapat pada aspek Refleksi Berfikir; Interaksi; Dukungan Pengajar; dan Dukungan Sebaya. Kondisi yang diharapkan lebih tinggi daripada yang diterima ditemukan pada aspek Keterkaitan/Relevansi dan Interpretasi. Kategori tertinggi terdapat pada aspek Keterkaitan/Relevansi, sedangkan kategori terendah terdapat pada aspek Interaksi.

## KESIMPULAN

Persepsi peserta Pelatihan Daring Siaga Cegah Covid-19 Berbasis Keluarga Bagi PKB/PLKB tahun 2020 tidak jauh berbeda antara yang diharapkan dengan yang diterima. Kondisi yang diterima lebih tinggi daripada yang diharapkan terdapat pada aspek Keterkaitan/Relevansi dan Interpretasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa apa yang diharapkan oleh peserta telah terpenuhi sehingga perlu dipertahankan. Sementara kondisi yang diterima lebih rendah daripada yang diharapkan terdapat pada aspek Refleksi Berfikir; Interaksi; Dukungan Pengajar; dan Dukungan Sebaya. Kondisi ini menunjukkan bahwa apa yang diharapkan oleh peserta belum dapat terpenuhi sehingga masih harus ditingkatkan. Rata-rata berada pada kategori “Sering” dengan posisi tertinggi pada aspek Keterkaitan/ Relevansi dan terendah pada aspek Interaksi.

Hasil analisis terhadap survei ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam pelatihan daring diantaranya interaksi yang kurang optimal baik antara pengajar/fasilitator dengan peserta maupun antara peserta dengan peserta lainnya. Hasil ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penyelenggara untuk memperbaiki aspek-aspek yang belum optimal dan bagi pengajar/fasilitator untuk meningkatkan performanya dalam memfasilitasi pelatihan daring. Demi mencapai keberhasilan dalam pelatihan daring maka diperlukan strategi pelatihan yang efektif dan inovatif sesuai dengan jenis, tema dan sasaran pelatihan.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan syukur kepada Tuhan YME dan terimakasih bagi keluarga tercinta, pimpinan beserta jajaran Perwakilan BKKBN DIY dan segenap rekan yang telah mensupport dalam bentuk apapun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allan, B. (2002). *E-learning and teaching in library and information services*. London: Facet Pub.
- Arjangga, R., & Suprihatin, T. (2010). Metode Pembelajaran Tutor Teman Sebaya Meningkatkan Hasil Belajar Berdasar Regulasi-Diri. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 14(2), 91. <https://doi.org/10.7454/mssh.v14i2.666>
- Berita Katadata.co.id. (2020). Cegah Covid-19, Jokowi: Saatnya Bekerja, Belajar dan Ibadah dari Rumah. Retrieved from <https://katadata.co.id/berita/2020/03/15/cegah-covid-19-jokowi-saatnya-bekerja-belajar-dan-ibadah-dari-rumah>
- Bidang Pelatihan dan Pengembangan. (2020). *Panduan E-Learning Cegah Covid 19 Berbasis Keluarga-DIY-2020*.
- BKKBN. *Peraturan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Bagi Jabatan Fungsional PKB/PLKB Di Lingkungan BKKBN*. , Pub. L. No. 18 (2018).
- Blaschke, L. M. (2012). Heutagogy and Lifelong Learning: A Review of Heutagogical Practice and Self-Determined Learning. *The International Review of Research in Open and Distance Learning*, Vol 13 No, 56–71. <https://doi.org/10.1111/1468-2281.12135>
- Callaway, E. (2020). Coronavirus Enter Dangerous New Phase. *Nature*, 579:12.
- Ellis, R. K. (2009). *A Field Guide to Learning Management System*. American Society For Training and Development (ASTD).
- Facione, P. A. (2015). *Facione, Peter A. Critical Thinking : What It Is and Why It Counts*. California: California Measured Reason and The California

- Academic Press.
- Khumaero, L. Al, & Arief, S. (2017). Pengaruh Gaya Mengajar Guru, Disiplin Belajar, Dan Teman Sebaya Terhadap Prestasi Belajar. *Economic Education Analysis Journal*, 6(3), 698–710.
- Mark Bullen and Diane P. Janes. (2007). *In Making the Transition to E-learning: Strategies and Issues*. United States of America: Information Science Publishing.
- Pangondian, R. A., Santosa, P. I., & Nugroho, E. (2019). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kesuksesan Pembelajaran Daring Dalam Revolusi Industri 4.0. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1(1), 56–60. Retrieved from <https://www.prosiding.seminar-id.com/index.php/sainteks/article/view/122>
- Putri, R. E. (2013). Model Interaksi Dalam E-Learning. *Seminar Nasional Informatika, 2013(semnasIF)*, 209–214.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survei* (1st ed.). Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistya, R. (2019). Heutagogi Sebagai Pendekatan Pelatihan Bagi Guru Di Era Revolusi Industri 4 . 0 Heutagogy As a Training Approach for Teachers in the Era of Industrial Revolution 4 . 0. *Pendidikan Dan Kebudayaan*, 4(2), 127–138.
- Yunus, & Atmajaya, Y. T. (2016). Peran Fasilitator Dalam Memfasilitasi Perkembangan Peserta Pelatihan. *Artikel Ilmiah Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, vol 2 no 1*.

## POTENSI PESERTA LATSAR SEBAGAI AGEN TRANSFORMASI DIGITAL LEARNING

Dede Tarmana<sup>1)\*</sup>

<sup>1)</sup> Widyaiswara Ahli Madya di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika

\*Korespondensi: ddbmkg@gmail.com

### ABSTRAK

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian penting dalam menggerakkan roda pemerintahan. Dimana dalam menjalankan tugas dan fungsinya, setiap ASN berhak mendapatkan pengembangan kompetensi sesuai peraturan. Secara jelas disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Pasal 203 ayat (4a) berbunyi bahwa pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*). Salah satu komponen penting dalam menyusun CorpU yaitu adanya proses transformasi *digital learning*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui potensi peserta Latsar BMKG agar dapat menjadi agen untuk melakukan transformasi pembelajaran digital. Dengan memanfaatkan data sekunder peserta Latsar BMKG angkatan X – XV tahun 2020, kemudian diolah menggunakan metode antara lain : statistik deskriptif, analisis pengelompokan, analisis spasial dan analisis proporsional untuk mendapatkan gambaran potensi peserta latsar berdasarkan pembelajaran yang sifatnya digital. Selain dari beberapa metode tersebut, peneliti melakukan observasi langsung pada proses pembelajaran pelatihan Latsar tahun 2020. Hasil dari pengolahan diperoleh gambaran potensi peserta Latsar untuk menjadi agen tranformasi digital. Berdasarkan usia potensi peserta Latsar sangat kuat karena termasuk generasi milenial yang menguasai teknologi digital, usia termuda 22 tahun dan tertua 26 tahun. Dari sisi kapasitas, tergambar dari hasil perolehan nilai selama mengikuti pelatihan, mayoritas perolehan nilai diatas 80, dengan nilai minimum 72 dan maksimum 92. Artinya peserta Latsar mempunyai kapasitas yang cukup dalam penguasaan pembelajaran digital. Sedangkan potensi berdasarkan sebarannya, maka peserta potensi Latsar menyebar ke seluruh provinsi, artinya proses transformasi digital melalui peserta Latsar akan dapat terlaksana secara luas dalam mendukung terwujudnya BMKG *Corporate University*.

**Kata kunci:** *Digital learning, Corporate University, Latsar, Potensi.*

### PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian penting dalam menggerakkan roda pemerintahan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya ASN mengacu pada Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang ASN, terdapat tiga fungsi yaitu : sebagai pelaksana kebijakan publik; pelayan publik; dan perekat serta pemersatu bangsa. Untuk menjalankan tugas dan fungsi, seorang ASN harus menguasai kompetensi teknis bidang tugas, kompetensi manajerial dan kompetensi sosio-kultural. Dimana ketiga kompetensi ini secara terus menerus perlu ditingkatkan guna menghasilkan kinerja yang baik. Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara dapat dilakukan dengan berbagai cara,

antara lain melalui jalur pelatihan, *coaching* dan *mentoring*, serta *job training*. Secara khusus pengembangan kompetensi ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), antara lain PNS mempunyai hak untuk mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun.

Seiring dengan tuntutan zaman, dinamika situasi-kondisi dan perkembangan kemajuan teknologi pembelajaran yang cukup pesat, Pemerintah mengeluarkan peraturan nomor 17 tahun 2020 sebagai perubahan dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017. Secara jelas disebutkan dalam Pasal 203 ayat (4a) berbunyi, pengembangan kompetensi, sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan melalui pendekatan sistem

pembelajaran terintegrasi (*corporate university*). Dimana pengembangan kompetensi sumber daya manusia pada Corporate University mengadopsi sistem pembelajaran 10 : 20 : 70. Pembelajaran 10 : 20 : 70 mengandung arti bahwa 10% pengembangan kompetensi melalui pembelajaran formal (*formal learning*), 20% pembelajaran kolaboratif (*Social Learning*), dan 70% pembelajaran terintegrasi langsung pada dunia kerja (*Self Development*).

Perjalanan seorang Pegawai Negeri Sipil diawali dengan proses perekrutan yang sangat ketat, kemudian peserta yang berhasil melewati proses perekrutan akan tercatat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Selanjutnya untuk menjadi PNS secara penuh, seorang CPNS selambat-lambatnya dalam satu tahun harus sudah berhasil mengikuti pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil (Latsar CPNS) yang dibuktikan dengan sertifikat Latsar sesuai Peraturan Lembaga Administrasi Negara nomor 12 tahun 2018. Pelaksanaan Latsar pada kondisi normal dilakukan secara klasikal residential, namun kondisi yang berbeda terjadi pada tahun 2020 dimana munculnya pandemi COVID 19 (*Corona Virus Disease 19*) memaksa lembaga pelatihan untuk melaksanakannya secara daring (*online*). Pelaksanaan pelatihan secara daring, sarat dengan materi pembelajaran dalam bentuk digital, tidak hanya material proses pembelajaran pun kaya akan format digital. Sehingga peserta Latsar pada tahun 2020 teruji mampu mengikuti pelatihan yang mayoritas penyelenggaraannya dalam format digital. Sejalan dengan ini, pada waktu bersamaan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (Pusdiklat BMKG) sedang menginisiasi untuk pembangunan BMKG CorpU yang memerlukan banyak sumberdaya, khususnya dalam proses transformasi *digital learning*. Sehingga perlu dikaji tentang potensi peserta latsar yang teruji mampu melewati Latsar secara daring, untuk menjadi agen transformasi

digital learning. Potensi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu potensi berdasarkan Pendidikan, usia, sebaran geografis dan capaian pembelajaran secara daring.

Berdasarkan uraian pendahuluan, maka rumusan masalah yang akan dikaji yaitu bagaimana potensi peserta latsar tahun 2020 untuk menjadi agen dalam transformasi digital learning. Sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui potensi peserta Latsar BMKG agar dapat menjadi agen untuk melakukan transformasi pembelajaran digital. Dengan mengetahui potensi peserta latsar untuk menjadi agen transformasi *digital learning*, maka akan membantu mempercepat proses budaya pembelajaran yang awalnya bersifat tradisional menjadi digital, mampu dilakukan dimanapun dan kapanpun.

## KAJIAN PUSTAKA

Dalam rangka menjalankan amanat peraturan pemerintah, lembaga pelatihan pada Pemerintah Daerah dan Pusat (Kementerian/ Lembaga) harus membangun wahana untuk dapat melaksanakan sistem pembelajaran terintegrasi, yaitu *Corporate University* (CorpU). Beberapa definisi CorpU telah dikemukakan para ahli, menurut Allen(2002) CorpU merupakan alat strategik berupa entitas pendidikan untuk membantu organisasi dalam mencapai misinya, sejalan dengan pendapat Allen, Meister (1998) lebih luas mendefinisikan CorpU sebagai *Strategic Umbrella* untuk membangun dan mendidik karyawan, pelanggan, *suppliers* agar selaras dengan strategi bisnis organisasi. Sedangkan konsultan Dibta group memberikan definisi CorpU merupakan salah satu alat strategik perusahaan yang berfungsi mengintegrasikan semua sumberdaya pembelajaran, proses dan orang di perusahaan yang memungkinkan terwujudnya kinerja terbaik dengan terus menerus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku orang dalam lingkungan ekosistem bisnis (Maria, 2016). Terdapat beberapa

komponen vital untuk mewujudkan CorpU, salah satunya yaitu infrastruktur pembelajaran (*Learning Infrastructure*). Mengacu pendapat Maria (2016) pada komponen infrastruktur pembelajaran, kecenderungan organisasi besar menerapkan *smart classroom* yang menggabungkan konsep klasikal dan *digital learning*. Oleh karena itu perlu ada proses yang mampu menjembatani suatu organisasi menuju organisasi dengan budaya *digital learning* (transformasi *digital learning*). Proses transformasi *digital learning* melibatkan banyak sumber daya, sehingga perlu diidentifikasi sumberdaya mana saja yang memiliki potensi mampu melakukannya. Calon Pegawai Negeri Sipil yang menjadi peserta Latsar 2020 dikenal masuk pada kaum milenial melek teknologi, maka secara umum memiliki kapasitas untuk dapat terlibat secara aktif dalam proses transformasi *digital learning*.

## METODE

Dalam usaha mencapai tujuan penelitian, maka diperlukan data sebagai input untuk kemudian diolah menggunakan metode yang searah dengan tujuan. Adapun data yang digunakan antara lain : peserta pelatihan Latsar tahun 2020 dan bukti-bukti pembelajaran Latsar angkatan X – XV tahun 2020. Data bersumber dari repositori *Learning Management System* (LMS) Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika.

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, maka digunakan beberapa metode diantaranya yaitu : statistik deskriptif, analisis pengelompokan, analisis spasial dan analisis proporsional untuk mendapatkan gambaran potensi peserta latsar berdasarkan pembelajaran yang sifatnya digital. Selain dari beberapa metode tersebut, peneliti melakukan observasi langsung pada proses pembelajaran Latsar tahun 2020.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penggalian informasi terhadap peserta Latsar BMKG tahun 2020 dari sumber data dilakukan dengan menggunakan metode-metode yang telah ditentukan sebelumnya. Terdapat tiga hasil pengolahan data yang akan dibahas secara lengkap pada Bab ini sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun tiga hasil tersebut terkait dengan potensi peserta Latsar untuk menjadi agen transformasi pembelajaran digital (*digital learning*), adalah : a. potensi peserta latsar berdasarkan usia; b. potensi peserta latsar berdasarkan capaian hasil pembelajaran yang dilakukan sepenuhnya secara *online*; dan c. potensi peserta latsar berdasarkan sebaran geografis penugasan/penempatan seluruh UPT di Indonesia.

### A. Potensi Peserta Latsar CPNS Sebagai Agen Transformasi Pembelajaran Digital Berdasarkan Usia

Peserta Latsar CPNS merupakan CPNS yang telah berhasil dinyatakan lulus tahapan seleksi CPNS sehingga masuk dalam masa prajabatan. Untuk tahun 2020, Peserta Latsar CPNS BMKG keseluruhan berasal dari lulusan Pendidikan ikatan dinas Sekolah Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (STMKG) sebagaimana ditampilkan dalam tabel.1. Terdapat 6 (enam) angkatan (Angkatan X – XV) dengan jumlah total peserta 249 orang, dimana setiap angkatan menampung 41 – 42 orang peserta. Proporsi gender peserta Latsar berselisih 10%, namun secara umum dapat dikatakan proporsi yang berimbang, 55% peserta laki-laki dan 45% peserta perempuan. Dari sisi usia, peserta Latsar BMKG Tahun 2020 berada pada interval usia 22 – 26 tahun, atau lahir pada interval tahun 1994 – 1998. Menurut buku *Grown Up Digital* (Taspcott, 2008) demografi penduduk dikelompokkan menjadi sedikitnya 6 (enam) kelompok, yaitu: 1. *Pre Baby Boom* (lahir pada 1945 dan sebelumnya); 2. *The Baby Boom* (lahir pada

1946–1964); 3. *The Baby Bust* atau dikenal dengan generasi X (lahir pada 1965-1976; 4. *The Echo of the Baby Boom* atau generasi milenial/ gen Y (lahir pada 1977-1997); 5. *Generasi Net* atau generasi Z (lahir pada 1998 – 2009); serta 6. *Generasi Alpha* atau generasi A (lahir pada 2010 dan selanjutnya). Berdasarkan pengelompokan tersebut, maka peserta Latsar BMKG Tahun 2020 masuk dalam kelompok generasi Y atau generasi Milenial. Hasil observasi selama penyelenggaraan Latsar Tahun 2020, peserta yang masuk dalam generasi milenial ini mempunyai kemampuan tinggi pada penguasaan teknologi komunikasi dan digital. Terbukti dengan kecepatan adaptasi pada pembelajaran berbasis digital

menggunakan *learning management system* (LMS) dan beberapa *platform* media sosial, pendapat demikian sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya oleh Bambang Suryadi (2015), Sapta Sari (2019), dan R. Willya dkk(2019). Dengan demikian merujuk pada hasil kajian saat ini dan sebelumnya, jelas bahwa peserta Latsar BMKG 2020 termasuk dalam kelompok generiasi Y (milenial) yang mempunyai kemampuan tinggi penggunaan teknologi, sehingga potensinya cukup besar untuk menjadi agen tranformasi *digital learning* dalam mendukung terwujudnya budaya pembelajaran digital pada BMKG *Corporate University*.

**Tabel.1** Statistik Deskriptif Peserta Latsar BMKG Tahun 2020 Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Ukuran Statistik	Angkatan						N Total
		X	XI	XII	XIII	XIV	XV	
Laki-laki	Count of Usia	22	23	21	26	22	22	136
	Average of Usia	23	23	23	23	23	24	
	Max of Usia	24	26	25	24	24	25	
	Min of Usia	23	22	23	22	22	23	
	StdDev of Usia	0.477	0.935	0.680	0.694	0.568	0.590	
Perempuan	Count of Usia	20	19	21	15	19	19	113
	Average of Usia	23	23	23	23	23	23	
	Max of Usia	25	24	25	24	26	25	
	Min of Usia	22	22	22	22	22	22	
	StdDev of Usia	0.754	0.567	0.784	0.743	0.961	0.838	
Jumlah							249	

### B. Potensi Peserta Latsar Sebagai Agen Tranformasi Pembelajaran Digital Berdasarkan Capaian Belajar

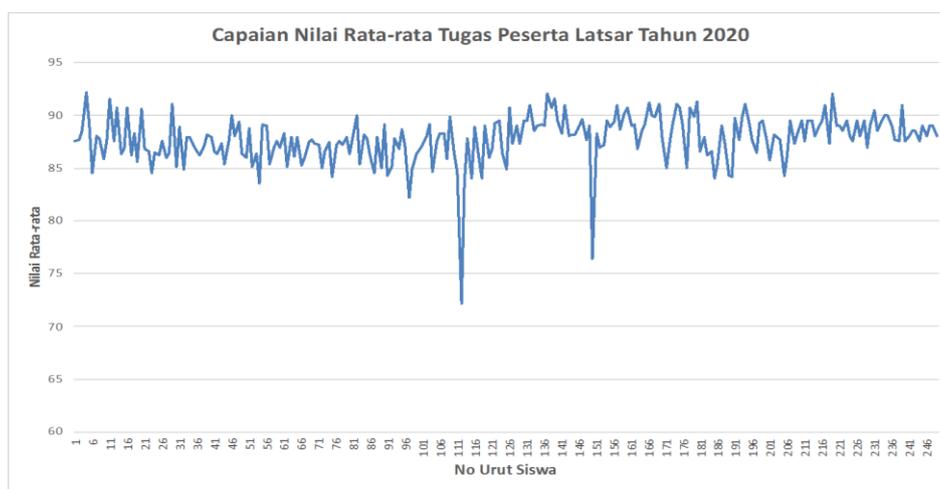
Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) BMKG tahun 2020 dalam pelaksanaannya mengacu pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara No.12 Tahun 2018, dimana format pelatihan dilaksanakan secara klasikal (hadir dikelas tatap muka langsung). Total jumlah jam pelajaran (JP) yang disampaikan dalam durasi waktu pelaksanaan 21 hari dikelas dan 30 hari habituasi sejumlah 511 JP. Namun seiring dengan kondisi pandemi Covid19, maka pelatihan dasar CPNS BMKG dilaksanakan secara penuh dalam format daring dengan mengacu pada Perlan No.8 Tahun 2018 tentang Elearning dan Surat Edaran LAN

Nomor.23/K.1/HKM.02.3/2020 tentang paduan teknis pelatihan saat pandemi.

Untuk memenuhi kebutuhan pelatihan secara daring, seluruh komponen yang terlibat dalam pelaksanaan Latsar secara cepat melakukan terobosan, transformasi dari komponen kelengkapan klasikal menjadi komponen kelengkapan daring. Seluruh materi dan proses pembelajaran secara penuh berubah menjadi format digital. Dengan demikian secara otomatis peserta Latsar CPNS harus mampu mengikuti pembelajaran yang serba digital dalam format daring. Beberapa komponen dan kegiatan pembelajaran format digital terbagi dalam kegiatan sinkronus dan asinkronus. Kegiatan asinkronus terdapat e-materi (bahan ajar, bahan tayang dan modul), video, *quiz*, tugas, forum diskusi, *live chat* dan

evaluasi pada LMS dan media sosial; dan kegiatan sinkronus berupa paparan langsung secara daring dengan menggunakan platform Zoom dan Wiziq. Melalui proses pembelajaran seperti ini, artinya bila peserta mampu melewati evaluasi pembelajaran serba digital, selain mampu menguasai substansi materi pembelajaran, juga mampu menguasai pembelajaran digital/ *Digital Learning*. Secara logika dapat dipahami, karena bila peserta tidak mampu mengikuti pembelajaran serba digital

akan berdampak pada capaian belajarnya. Gambar.1 menunjukkan hasil evaluasi pembelajaran secara menyeluruh sepanjang pelatihan, rata-rata nilai capaian belajar peserta Latsar mayoritas berada dalam kategori baik (>80), nilai minimum 72 dan maksimum 92. Dengan demikian peserta latsar mempunyai potensi untuk menjadi agen transformasi digital berdasarkan kemampuannya yang terukur selama mengikuti Latsar.



Gambar.1 Capaian Nilai rata-rata Hasil Belajar Peserta Latsar BMKG Tahun 2020

### A. Potensi Peserta Latsar Sebagai Agen Tranformasi Pembelajaran Digital Berdasarkan Sebaran Penugasan

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memberikan layanan informasi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika ke seluruh Indonesia, Unit Pelaksana Teknis (UPT) BMKG tersebar keseluruh pelosok negeri. Begitupun juga Peserta Latsar BMKG Tahun 2020 ditugaskan secara menyebar keseluruh UPT BMKG yang ada disetiap provinsi seperti ditunjukan dalam gambar.2. Berdasarkan informasi sebaran peserta Latsar per provinsi pada gambar.2, tampak bahwa beberapa provinsi mendapatkan alokasi jumlah penempatan peserta Latsar yang cukup banyak berkisar 18 – 28 peserta, antara lain provinsi Kalimantan Timur, Kalimantan

Utara, Maluku, Nusa Tenggara Timur dan Papua. Sedangkan provinsi-provinsi yang mendapatkan alokasi lebih rendah mayoritas tersebar dipulau Jawa dan Sumatera, seperti provinsi dipulau Jawa antara lain : Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, DIY, Jawa Tengah Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika, dan Sumatera yaitu : Nangroe Aceh Darusalam, Riau, Bengkulu dan Lampung. Namun demikian secara umum peserta Latsar tersebar diseluruh provinsi, sehingga kondisi ini secara otomatis menjadi potensi tersebarnya agen pembelajaran digital. Dengan tersebarnya peserta Latsar keseluruh provinsi sebagai agen pembelajaran digital dapat mempercepat proses tranformasi budaya organisasi pembelajar sebagaimana karakteristik dari sebuah institusi yang sudah menganut *Corporate University*.



**Gambar.2** Sebaran Penempatan Tugas Peserta Latsar BMKG Tahun 2020

## KESIMPULAN

Sesuai tujuan penelitian yang telah ditentukan, maka berdasarkan pembahasan terhadap hasil pengolahan data peserta Latsar BMKG Tahun 2020 dapat diambil beberapa poin kesimpulan sebagai berikut :

1. Potensi peserta Latsar untuk menjadi agen tranformasi digital berdasarkan usia potensi peserta Latsar sangat kuat karena termasuk generasi milenial yang menguasai teknologi digital, usia termuda 22 tahun dan tertua 26 tahun.
2. Berdasarkan kapasitas, potensi peserta latsar tergambar dari hasil perolehan nilai selama mengikuti pelatihan, mayoritas perolehan nilai diatas 80, dengan nilai minimum 72 dan maksimum 92. Artinya peserta Latsar mempunyai kapasitas yang cukup dalam penguasaan pembelajaran digital.
3. Potensi berdasarkan sebaran geografisnya, maka peserta potensi Latsar menyebar ke seluruh provinsi, namun belum berimbang sehingga perlu ada penguatan pada provinsi tertentu. Secara umum proses transformasi digital melalui peserta Latsar akan dapat terlaksana secara luas dalam mendukung terwujudnya BMKG *Corporate University*.

Sebagai saran atas hasil penelitian ini yaitu agar dalam proses pembangunan *Corporate University*, peserta Latsar dapat dijadikan

sebagai agen transformasi digital untuk menjembatani generasi yang ada di atasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Peraturan LAN Nomor 12. Tahun 2018. Pedoman Penyelenggaraan Latsar Golongan II dan III. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Allen, M. (2002). *The Corporate University Handbook : Designing, Managing, and Growing a Successful Program*. New York: Amacom Book.
- Bambang, S. (2015). *Generasi Y: Karakteristik, Masalah, dan Peran Konselor*. MALINDO. Bali: ABKIN (Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia).
- Tapscott, D. (2008). *Grown up Digital : Corporate University*. New Yor-USA: McGraw-Hill.
- Maria, A., & Prim@Farim. (2016). *The 7 Fundamentals of Highly Performed : Corporate University*. Jakarta: PT. Intipesan Pariwisata.
- Meister, J. (1998). *Corporate Universities :Lessons in Building a World Class Work*. New York: McGraw-Hill.
- Undang-undang No.5 Tahun 2014. Aparatur Sipil Negara. Presiden Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah No.17 Tahun 2020. Perubahan terhadap PP.11 Tahun 2017. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.

R, Willya. A., Marcelino, V. P., Didin, D., Herry, W., & Santoso, T. R. (2019). Potret Generasi Milenial pada Era Revolusi Industri 4.0. *FOCUS : Jurnal Pekerjaan Sosial*.

Sari, S. (2019). Literasi Media pada Generasi Milenial di Era Digital . *Jurnal Professional FIS UNIVED..*

## TRANSFORMASI KE *DIGITAL LEARNING* : SARANA MEMBUDAYAKAN PERUBAHAN DAN INOVASI DALAM PEMBELAJARAN

Nanik Widyaningsih/Widyaiswara Ahli Madya/PPSDM Kementerian Dalam Negeri  
Regional Yogyakarta

Korespondensi : [nnwidyaningsih1261@gmail.com](mailto:nnwidyaningsih1261@gmail.com)

### ABSTRAK

Transformasi ke *digital learning* merupakan sarana untuk membudayakan perubahan dan inovasi dalam pembelajaran. Transformasi ke *digital learning* bukanlah suatu hal yang mudah karena membutuhkan kesiapan dan adaptasi kompetensi yang relevan dari tenaga pengajar. Permasalahan dalam kajian ini yakni pentingnya klarifikasi kompetensi tenaga pengajar dalam melakukan transformasi ke *digital learning* dan pengembangan kompetensi sehingga mendukung dan berkontribusi terhadap transformasi ke *digital learning*. Penulisan ini bertujuan untuk menemukan kompetensi yang relevan dan pengembangannya sehingga kompetensi tersebut dapat berkontribusi terhadap transformasi ke *digital learning*. Metode penulisan ini menggunakan studi kepustakaan. Melalui berbagai kajian tersebut diperoleh data berupa informasi yang digunakan untuk menjawab permasalahan dan tujuan penulisan. Hasil kajian memperlihatkan bahwa transformasi ke *digital learning* dapat menjadi sarana pembudayaan perubahan dalam pembelajaran. Dengan *digital learning*, kegiatan dan materi pembelajaran menjadi terintegrasi ke dalam bentuk digital, merubah pembelajaran menjadi *paperless* atau meminimalisasi penggunaan kertas, menjadikan peserta didik lebih aktif, dan pelaksanaan evaluasi pembelajaran yang lebih cepat dan akurat. Transformasi ke *digital learning* juga menjadi sarana pembudayaan inovasi dalam pembelajaran yakni pemanfaatan teknologi berupa *hardware*, *software* sebagai media utama pembelajaran, sistem pembelajaran *online* maupun *offline*. Untuk mendukung pelaksanaan transformasi ke *digital learning* tersebut syarat utama adalah kompetensi digital (*knowledge*, *skills*, dan *attitudes*). Tenaga pengajar penting memiliki pengetahuan yang memadai terhadap *digital learning*, didukung dengan *skills* atau keahlian dalam mengoperasikan teknologi digital, dan memiliki sikap atau perilaku yang mendukung pembelajaran berbasis digital. Selain itu, transformasi ke *digital learning* juga mensyaratkan kompetensi *Computational thinking* (CT). Ini dibutuhkan karena *digital learning* tidak semata-mata menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran, tetapi lebih dari itu bahwa tenaga pengajar harus mampu berpikir secara komputasi untuk memformulasikan masalah yang timbul dalam pembelajaran dan mencari solusinya.

Kata Kunci: Transformasi, pembudayaan, *digital learning*, perubahan, inovasi

### A. PENDAHULUAN

Transformasi ke *digital learning*, sebenarnya bukanlah suatu hal yang baru di dunia pendidikan. Sejumlah negara maju, bahkan sudah cukup lama menerapkannya (Bransford, et.al, 2000; Berman dan Bell, 2011; Schuchmann dan Seufert, 2015; Ghislandi, et.al., 2013; Seufert dan Meier, 2016). Sementara di Indonesia, gagasan dan wacana penerapan *digital learning system* (DLS) telah digaungkan sejak tahun 2009 yang saat itu dikenal dengan *e-Learning 2.0*. Akan tetapi, hingga memasuki revolusi industri era 4.0 saat ini, transformasi ke *digital learning* pada lembaga pendidikan masih lebih sebatas wacana.

Peristiwa pandemi menjadi suatu momentum yang tepat bagi seluruh lembaga pendidikan di Indonesia, untuk melakukan transformasi ke *digital learning system* (DLS) (Ing Ilham Habibie, 2020). Kasali sebagaimana dikutip Basir (2020) menyebutkan musibah pandemi Covid-19 ini sebagai “jendela *opportunity*” atau pemanfaatan ancaman menjadi peluang di tengah pandemi. Secara tidak disadari di balik musibah pandemi, lembaga pendidikan di Indonesia mulai bertransformasi ke *digital learning* dan sejak itu menjadi lebih *aware* terhadap teknologi virtual dan transformasi digital (Basir, 2020).

Transformasi ke *digital learning* yang dilakukan lembaga pendidikan di Indonesia

saat ini bukan lagi semata-mata untuk memenuhi tuntutan perubahan lingkungan yang dramatik (seperti masa pandemi yang tidak terduga), tetapi ini justru telah menjadi kebutuhan, keharusan, dan tuntutan seiring dengan revolusi industri 4.0. Era ini merupakan transformasi komprehensif dari keseluruhan aspek produk di industri termasuk pendidikan melalui penggabungan teknologi digital dan internet dengan segala hal yang bersifat konvensional (Vey, et.al, 2017). Era 4.0 menuntut kreativitas dan inovasi untuk memacu diri, terus belajar, dan beradaptasi dengan lingkungan dan dunia global.

Transformasi ke *digital learning system (DLS)* menjadi sebuah sarana atau fasilitas fundamental untuk membudayakan perubahan dan inovasi di dunia pendidikan seperti dalam pembelajaran (Vey, et.al, 2017). Adanya adaptasi-adaptasi berbagai kompetensi yang relevan menjadi sangat penting dan hal itulah yang akan membantu lembaga pendidikan untuk mampu melakukan transformasi ke *digital learning*. Ketidaksiapan lembaga-lembaga pendidikan misalnya, tidak didukung kompetensi sumber daya manusia (tenaga pengajar) yang relevan, akan membuatnya kerepotan dan kewalahan dalam melakukan transformasi ke *digital learning* atau penerapan sistem pembelajaran berbasis teknologi yang saat ini dikenal dengan pembelajaran *Daring* (dalam jaringan/*online*) (Basir, 2020).

Terkait dengan itu, dua hal yang harus digarisbawahi yang relevan untuk dikaji dan sekaligus sebagai inti dari berbagai tantangan dari transformasi ke *digital learning* pada kajian ini dengan mengacu pada pendapat yang dikemukakan Vey, et.al (2017), yaitu:

1. Bagaimana klarifikasi kompetensi (*competence clarification*): kompetensi apa yang relevan dengan kompetensi digital (*digital competences*) dalam hal pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skills*), dan sikap (*attitudes*) dari tenaga pengajar dalam melakukan transformasi ke *digital learning*?
2. Bagaimana pengembangan kompetensi (*competence development*): terkait dengan cara mengorganisasikan, mendesain kompetensi digital sehingga mendukung dan berkontribusi terhadap proses

pembelajaran dengan transformasi ke *digital learning*?

## B. KAJIAN PUSTAKA

### 1. Transformasi *Digital Learning*

Sejumlah ahli (Bransford, et.al, 2000; Berman dan Bell, 2011; Ghislandi, et.al., 2013; Schuchmann dan Seufert, 2015; Schwab, 2016; Seufert dan Meier, 2016) mengartikan transformasi digital sebagai suatu hal yang merujuk pada perubahan yang dilakukan dengan memanfaatkan teknologi sebagai pilarnya. Transformasi digital adalah sebuah proses evolusi yang bertumpu pada kemampuan yang dimiliki dan teknologi digital untuk menciptakan proses bisnis, proses operasional dan pengalaman pelanggan sehingga menimbulkan nilai baru (Seufert dan Meier, 2016; Taloyan, 2020). Transformasi digital juga dapat diartikan sebagai proses memanfaatkan teknologi digital misalnya teknologi virtual, komputasi bergerak (*mobile computing*), komputasi awan (*cloud computing*), integrasi semua sistem yang ada di organisasi, dan lain-lain (Hung-Lin, et.al., 2017; Hadiono dan Santi, 2020). Mengacu pada berbagai definisi tersebut, transformasi *digital learning* dapat diartikan sebagai proses pemanfaatan teknologi digital dalam pembelajaran yang menjadikan teknologi sebagai pilarnya.

### 2. Transformasi Digital sebagai Tantangan (*challenge*) dan Peluang (*opportunity*)

Transformasi digital saat ini merupakan salah satu tantangan utama di semua industri (Berghaus, et.al., 2015). Hal itu mencakup adanya penyesuaian model-model teknologi dan bisnis yang lebih efektif mampu menyentuh hati dari para pelanggan atau konsumen. Seufert dan Meier (2016) mengemukakan bahwa kesuksesan transformasi digital dimulai dari sebuah pemahaman terhadap perilaku konsumen yang menjadikan digital sebagai sarana rujukan dan pilihan dalam memenuhi berbagai kebutuhannya. Salmon (2015) mengemukakan bahwa transformasi digital merupakan tantangan

dan sekaligus peluang bagi setiap perusahaan di era revolusi industri. Vey, et.al (2017) juga menyebut transformasi digital sebagai tekanan untuk melakukan perubahan dan sebagai tantangan. Perubahan perilaku masyarakat berimplikasi terhadap penyediaan segala macam pelayanan berbasis teknologi digital (Berman dan Bell, 2011). Mengacu pada pengertian tersebut, dapat dijelaskan bahwa transformasi digital merupakan tantangan dan sekaligus peluang bagi dunia usaha untuk melakukan perubahan dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan secara efektif.

### 3. Transformasi Digital dalam Pendidikan dan Korporasi Pembelajaran (*corporate learning*)

Transformasi ke *digital learning* merupakan suatu kebutuhan terkait dengan peran baru dan tindakan di bidang pendidikan untuk belajar profesional (de-Weerd, et.al., 2002; Block, et.al., 2013). Hal senada dikemukakan Vey, et.al (2017) bahwa transformasi digital sebagai sarana melakukan perubahan dan pengembangan bidang pendidikan sebagai agen perubahan. Menurutnya, transformasi digital selain memfasilitasi perubahan (*change*) juga dalam hal membudayakan perubahan (*innovation*) di bidang pendidikan. Transformasi digital dalam pendidikan menjadi sarana untuk melakukan perubahan dan inovasi yakni menjadikan teknologi sebagai bagian dari tenaga pengajar dan peserta didik dalam pembelajaran (Hart, 2015; Hashim, 2018). Seufert dan Meier (2016) mengatakan transformasi digital dapat diartikan sebagai suatu hal yang mempengaruhi semua proses dari pemasaran dan aplikasi peserta didik dalam lembaga pendidikan. Melalui transformasi digital, segala macam layanan di bidang pendidikan dapat diperkenalkan kepada generasi baru dari para peserta didik (Hashim, 2018; Kalman, 2013). Mengacu pada berbagai pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa transformasi digital dalam pendidikan merupakan suatu keharusan dalam melakukan berbagai inovasi dan pengembangan.

### C. METODE

Kajian ini menggunakan metode pendekatan studi kepustakaan. Studi kepustakaan yakni dengan cara mengkaji dan menganalisis berbagai sumber atau literatur seperti jurnal-jurnal, laporan penelitian, makalah prosiding, dan sumber-sumber referensi sekunder berupa buku, sumber internet. Adapun sumber referensi yang dikaji berkaitan dengan transformasi *digital learning*. Melalui kajian-kajian tersebut, ditemukan suatu permasalahan terkait dengan transformasi ke *digital learning* lembaga pendidikan di Indonesia, kemudian dipaparkan dan dikaji dalam tulisan ini.

### D. TRANSFORMASI KE DIGITAL SEBAGAI SARANA PEMBUDAYAAN PERUBAHAN DAN INOVASI

#### 1. Transformasi ke *Digital Learning* dan Pembudayaan Perubahan

Transformasi ke *digital learning* sebagai sarana untuk memfasilitasi perubahan dalam pembelajaran ditunjukkan dari beberapa hal, yakni:

- a. Kegiatan pembelajaran yang terintegrasi, dengan *digital learning system (DLS)* dapat menyatukan semua kegiatan pembelajaran yang biasa dilakukan secara konvensional ke dalam bentuk digital. Kegiatan pembelajaran yang terintegrasi ini akan memudahkan tenaga pengajar dan peserta didik tanpa terikat waktu, ruang, dan tempat
- b. Materi pembelajaran yang terintegrasi, dengan transformasi ke *digital learning* dapat mengintegrasikan seluruh materi pembelajaran dalam bentuk digital. *Digital learning system (DLS)* dapat mencantumkan beberapa bahan pembelajaran sebagai referensi yang dapat mempermudah peserta didik dalam memahami materi pembelajaran, seperti *e-book* teori, video tutorial, juga bisa berupa konsultasi bahkan motivasi bagi peserta didik.
- c. *Paperless* atau meminimalisasi penggunaan kertas, transformasi ke *digital learning system (DLS)* yakni mengubah pembelajaran menjadi *paperless* atau meminimalisasi penggunaan kertas/buku tulis,

meminimalisasi penggunaan buku pegangan. Jika dalam pembelajaran konvensional masih banyak menggunakan kertas buku tulis, buku pegangan), pada pembelajaran dengan *digital learning*, dapat dilakukan dengan bentuk digital, misalnya evaluasi pembelajaran dapat dilakukan secara digital tanpa menggunakan kertas.

- d. Peserta didik lebih mandiri, dengan transformasi ke *digital learning system (DLS)*, proses pembelajaran tidak lagi terikat dengan ruang atau tempat tertentu. Transformasi ini menjadikan peserta didik lebih mandiri dan mendalami materi pembelajaran karena peserta didik dapat belajar kapan saja dan dimana saja.
- e. Hasil evaluasi pembelajaran yang lebih cepat, dengan transformasi ke *digital learning system (DLS)*, evaluasi pembelajaran dapat dilakukan tenaga pengajar secara otomatis dan langsung melalui proses digital, sehingga tidak perlu mengoreksi secara manual melalui kertas. Hasil evaluasi pun akan lebih cepat, akurat, dan objektif.

## 2. Transformasi ke *Digital Learning* dan Pembudayaan Inovasi

Transformasi ke *digital learning* dapat menjadi sarana untuk memfasilitasi pembudayaan inovasi (*culture of innovation*) dalam pembelajaran yakni dengan pemanfaatan teknologi baik dari sisi *hardware* maupun *software*. Misalnya, membudayakan *hardware* seperti laptop atau perangkat elektronik lainnya sebagai bagian dan bekal utama dari tenaga pengajar dan peserta didik sebagai media belajar setiap hari. Tenaga pengajar juga harus melek (berpendidikan, dididik) teknologi di bidang *hardware* sehingga selalu mengerti perangkat yang *up to date* yang dibutuhkan dan mendukung transformasi *digital learning*. Dengan menjadikan teknologi sebagai bagian dari dirinya, maka tenaga pengajar dan peserta didik tidak perlu menyediakan kertas sebagai media dalam pembelajaran.

Pembudayaan inovasi ini juga berkaitan dengan penggunaan *software*

tertentu sebagai tempat penyimpanan materi pembelajaran. Semua materi pembelajaran yang dibutuhkan oleh para tenaga pengajar sebagai bahan ajar yang lebih komprehensif dalam pembelajaran dapat diintegrasikan dalam suatu *software*, baik yang berbentuk teks, gambar, maupun animasi/video. Materi pembelajaran yang dimasukkan ini tidak hanya sekedar kumpulan informasi yang disimpan di dalam komputer secara sistematis, tetapi mempunyai standar kompetensi dari peserta didik.

Transformasi ke *digital learning* juga berkaitan dengan pemanfaatan teknologi dalam hal pelaksanaan pembelajaran secara *online* dan *offline*. Pembelajaran dapat dilakukan secara *online* dengan teknologi virtual. Transformasi ke *digital learning* juga sebagai pembudayaan inovasi pembelajaran dari sistem konvensional menjadi *distance learning* (pembelajaran jarak jauh/PJJ) sebagai sebuah model pembelajaran solutif dari kegiatan belajar-mengajar yang terkendala waktu, tempat, dan sumber daya manusia. Dengan transformasi ke *digital learning*, pelaksanaan pembelajaran juga dapat dilakukan secara *offline*, kapan dan dimana saja dengan tetap memanfaatkan teknologi digital.

## 3. Transformasi ke *Digital Learning* sebagai Sarana Pembudayaan Perubahan dan Inovasi mensyaratkan Kompetensi

Transformasi ke *digital learning* sebagai sarana pembudayaan perubahan dan inovasi hanya dapat dilakukan jika didukung dengan kompetensi yang relevan. Peran dari tenaga pengajar sangat penting dalam melakukan transformasi ke *digital learning* yakni dengan melakukan adaptasi kompetensi yang dibutuhkan dan ini menjadi syarat mutlak kesuksesan transformasi ke *digital learning*. Adaptasi kompetensi yang dimaksud, yakni klarifikasi kompetensi (*competence clarification*) dan pengembangan kompetensi (*competence development*).

### a. Klarifikasi Kompetensi (*competence clarification*)

Vey, et.al (2017) dan Makarova, et.al (2018) mengemukakan klarifikasi

kompetensi yang dimaksud dalam transformasi ke *digital learning* berkaitan dengan:

### 1) Kompetensi digital

Kompetensi digital dikaitkan dengan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skills*), dan sikap (*attitudes*). Dalam konteks transformasi ke *digital learning*, kompetensi ini dimaksudkan dengan kompetensi tenaga pengajar. Tenaga pengajar penting memiliki:

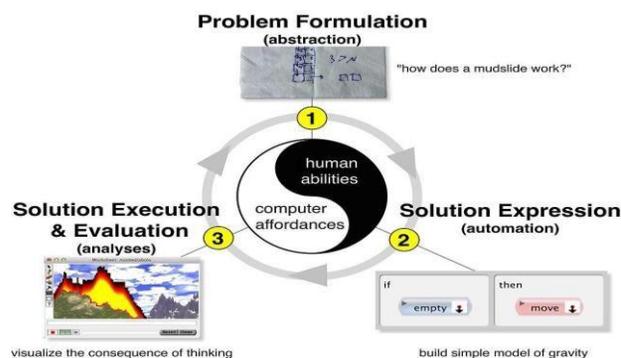
- a) Pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan yang memadai mengenai hal-hal yang berkaitan dengan *digital learning*, permasalahannya, dan cara menghadapinya. *Digital learning* berkembang demikian cepat baik dari sisi perangkat, metode, maupun segala macam permasalahannya. Berkaitan dengan itu, tenaga pengajar sangat penting memiliki pengetahuan yang baik agar setiap perkembangan, kemajuan, dan perubahan yang terus terjadi, ng, tidak akan mengganggu pelaksanaan pembelajaran yang menggunakan perangkat digital.
- b) Keahlian (*skills*). *Skills* atau keahlian dari tenaga pengajar dibutuhkan dalam mengoperasikan teknologi *digital learning*. Teknologi *digital learning* yang canggih

tidak banyak bermanfaat jika tidak didukung dengan keahlian yang memadai dari tenaga pengajar.

- c) Sikap (*attitudes*). Dengan transformasi ke *digital learning*, maka sikap dan perilaku konvensional dalam pembelajaran harus ditinggalkan oleh tenaga pengajar. Tenaga pengajar harus memiliki sikap atau perilaku yang mendukung pembelajaran berbasis digital.

### 2) Computational thinking (CT) competencies

*Digital learning* tidak semata-mata menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran, tetapi lebih dari itu bahwa tenaga pengajar harus mampu berpikir secara komputasi atau yang dikenal dengan *Computational thinking (CT)* (Cansu dan Cansu, 2019). *Computational thinking (CT)* merupakan proses berpikir yang diperlukan dalam memformulasikan masalah dan solusinya, sehingga solusi tersebut dapat menjadi agen pemroses informasi yang efektif dalam menyelesaikan masalah (Wing, 2011). Wing (2011) menggambarkan CT tersebut seperti berikut.



**Gambar 1. Computational thinking (CT)**

Sumber: (Wing, 2011)

Transformasi ke *digital learning* harus didukung dengan kemampuan berpikir secara komputasi tenaga pengajar yakni memformulasikan masalah yang

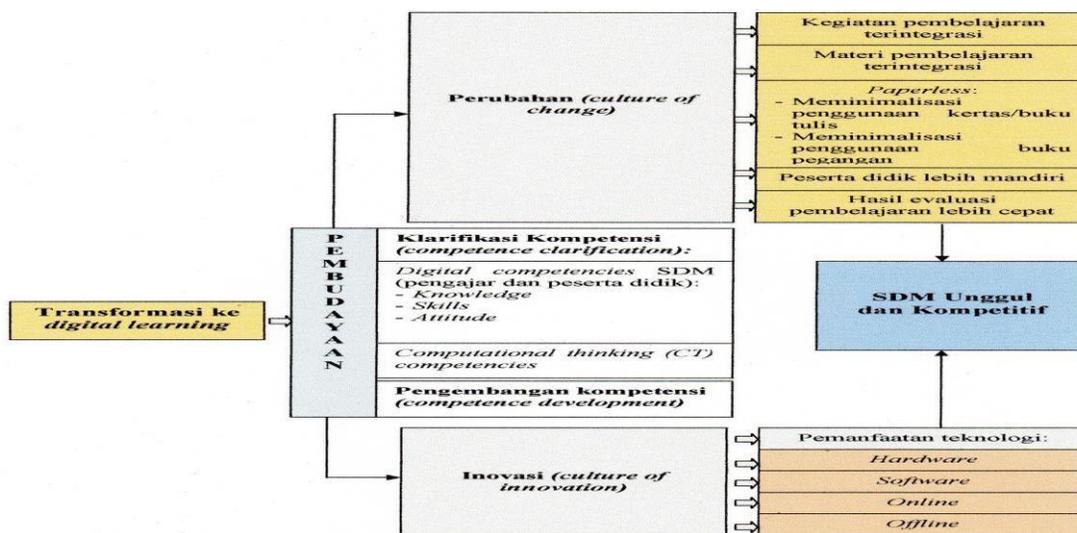
timbul dalam pembelajaran (1), kemudian mengolahnya (*solution expression*) (2), dan kemudian mengalikasinya dalam komputer/digital (*solution execution*)

dan evaluation) (3). Pentingnya *computational thinking (CT)* ini sebagai evaluasi bahwa dalam teknologi pada prinsipnya hanyalah sebagai alat bantu dalam melakukan proses pembelajaran. Hal yang paling penting untuk diimplementasikan adalah bagaimana pelaksanaan proses pembelajaran berdampak pada perubahan perilaku (*change behavior*) dari peserta didik sesuai dengan potensi dan talenta yang dimilikinya. Hal itu sangat tergantung dengan kemampuan tenaga pengajar dalam menyusun desain instruksional proses pembelajaran.

dengan bagaimana mengorganisasikan dan mendesain kompetensi tersebut sehingga mendukung proses pembelajaran dan berkontribusi terhadap transformasi ke *digital learning*. Kompetensi digital yang mencakup pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skills*), dan sikap (*attitudes*) perlu diorganisasikan dan didesain sehingga selalu relevan dengan *digital learning* yang terus mengalami perkembangan. Kompetensi digital dari tenaga pengajar harus dikembangkan sesuai dengan tiga hal, yakni: tujuan (*goal*), isi (*content*), dan metode (*methods*) dari pembelajaran berbasis teknologi digital tersebut.

**b. Pengembangan Kompetensi (*competence development*)**  
 Pengembangan kompetensi (*competence development*) terkait

Berdasarkan uraian tersebut di atas, tranformasi ke *digital Learning* sebagai sarana pembudayaan perubahan dan inovasi dapat digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 2. Transformasi ke *digital learning* sebagai sarana pembudayaan perubahan dan inovasi pembelajaran**

Transformasi ke *digital learning* merupakan sarana pembudayaan perubahan (*change*) dan inovasi (*innovation*) dalam pembelajaran. Agar transformasi ke digital learning tersebut dapat menjadi sarana pembudayaan perubahan dan inovasi, maka syarat utama yang harus dimiliki tenaga pengajar adalah pentingnya melakukan klasifikasi kompetensi yang relevan. Dalam hal ini kompetensi yang relevan adalah kompetensi digital (*knowledge, skills*),

*attitudes*) dan kompetensi *computational thinking (CT)* yakni kemampuan berpikir tenaga pengajar untuk memformulasikan segala masalah yang muncul dalam pembelajaran dan mencari solusinya.

**E. SIMPULAN**

1. Transformasi ke *digital learning* dapat menjadi sarana untuk pembudayaan perubahan dan inovasi dalam pembelajaran. Dengan *digital learning*,

terjadi perubahan dalam pembelajaran yakni: kegiatan pembelajaran yang terintegrasi, materi pembelajaran yang terintegrasi, *paperless* atau meminimalisasi penggunaan kertas/buku tulis, penggunaan buku pegangan, peserta didik lebih mandiri, dan hasil evaluasi pembelajaran yang lebih cepat

2. Dalam melakukan transformasi ke *digital learning*, syarat utama yang dibutuhkan adalah adaptasi kompetensi yang relevan dari tenaga pengajar dengan cara melakukan klarifikasi kompetensi yang relevan yakni kompetensi digital (*knowledge, skills, attitudes*). Selain itu, tenaga pengajar juga harus memiliki kompetensi *computational thinking (CT)* yakni kemampuan berpikir tenaga pengajar untuk memformulasikan segala masalah yang muncul dalam pembelajaran dan mencari solusinya

#### E. SARAN

Dalam melaksanakan transformasi ke *digital learning*, lembaga pendidikan di Indonesia perlu membekali para tenaga pengajar dengan kompetensi digital yang memadai karena hanya dengan kompetensi yang memadai ini, transformasi ke *digital learning* bisa dilakukan dengan baik. Selain itu, para tenaga pengajar juga perlu membekali diri dengan kompetensi *computational thinking (CT)* sehingga mampu memformulasikan masalah yang muncul dan mencari solusi yang tepat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Basir, B. (2020). *Hardiknas dan Momentum Transformasi Digital Pembelajaran Daring*. [www.tabloitbisnis.com](http://www.tabloitbisnis.com), Diakses 1 September 2020.
- Berman, S.J. & Bell, R. (2011). *Digital Transformation: Creating new Business Models Where Digital Meets Physical*. Somers, NY: IBM Global Services.
- Berghaus, S., Back, A., & Kaltenrieder, B. (2015). *Digital Transformation*. Institut für Wirtschaftsinformatik, Universität St.Gallen.
- Block, L., Jesness, R., & Schools, M. P. (2013). *One-to-One Learning with iPads: Planning & Evaluation of Teacher Professional Development*. College of Education, Leadership & Counseling. Minnesota: University of ST.Thomas.
- Bransford, J.D., Brown, A.L., Cocking, R.R. (2000). *How people learn: Brain, mind, experience, and school*. Washington, USA: National Academy Press.
- Cansu, S.K., Cansu, F.K. (2019). *An Overview of Computational Thinking*. International Journal of Computer Science Education in Schools, April, Vol. 3, No. 1.
- de-Weerd, J., Nederhof, P.C., Pacitti, B.J., da-Silva Gomes, J.F., & Pearson, A.W. (2002). *Tools for the Improvement of Organizational Learning Processes in Innovation*. Journal of Workplace Learning. Vol. 14, No. 8, pp. 320–331. <https://doi.org/10.1108/13665620210449164>, diakses 1 September 2020.
- Ferrari, A. (2012). *Digital competence in practice: An analysis of frameworks*. Luxembourg: Joint Research Centre, Institute for Prospective Technological Studies. <http://ftp.jrc.es/EURdoc/JRC68116.pdf>. Diakses 1 September 2020.
- Ghislandi, P., Ierardi, M.G., Leo, L., & Spalazzi, L. (2013). *Guest editorial: Innovative technologies for the seamless integration of formal and informal learning*. Educational Technology & Society, Vol. 16, pp. 1–3.
- Habibie, Ing Ilham Akbar. (2020). *Langkah Strategis Transformasi Digital sebagai Fundamental Kondisi Kenormalan Baru (New Normal)*. Jakarta: Dewan Teknologi Informasi dan Komunikasi Nasional. [www.wantiknas.go.id](http://www.wantiknas.go.id), Diakses 9 September 2020
- Hadiono, K., Santi, R.C.N. (2020). *Menyongsong Transformasi Digital*. Conference Paper, July.
- Hart, J. (2015). *Digital transformation of workplace learning: going beyond*. <http://www.c4lpt.co.uk/blog/2015/06/09/digital-transformation-of-workplace-learning-going-beyond-bolt-on>. diakses 1 September 2020.
- Hashim, H. (2018). *Application of Technology in the Digital Era Education*. International Journal of

- Research in Counseling and Education, Volume 01(02).
- Hung-Lin, Ming, Chen, Huang-Chen, & Liu, Kuang-Sheng. (2017). *A Study of the Effects of Digital Learning on Learning Motivation and Learning Outcome*. EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education. Vol. 13(7), pp. 3553-3564.
- IBM Institute for Business Value. (2015). *Redefining Boundaries: Insights from the Global Csuite Study*. Somers, NY: IBM Global Business Services.
- Im, I., Hong, S., & Kang, M. S. (2011). *An International Comparison of Technology Adoption Testing the UTAUT model*. Information & Management. Vol. 48(1), 1-8.
- Kalman, F. (2013). *Corporate Classrooms: Adapting to Change*. Chief Learning Officer, No. 10, pp. 38–48.
- Makarova, E.A., & Makarova, E.L. (2018). *Blending Pedagogy and Digital Technology to Transform Educational Environment*. International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education (IJCRSEE). Vol. 6. No. 2.
- McKiernan, G. (2011). *Configuring the 'Future Textbook*. Search, 19(4), 43-47
- Rao, J., & Weintraub, J. (2013). *How Innovative Is Your Company's Culture?* MIT Sloan Management Review, Vol. 54, No. 3, pp. 29–37.
- Salmon, G. (2015). *Learning Innovation: A Framework for Transformation*. European Journal of Open, Distance and e-Learning. Vol. 17. No. 2.
- Schein, E.H. (2012). *Models and Tools for Stability and Change in Human Systems*. The Sol Journal, Vol. 4(2), 34-46.
- (2013). *On Dialogue, Culture, and Organizational Learning*. Organizational Dynamics, Vol. 22(2), 40-51.
- Schuchmann, D., & Seufert, S. (2015). *Corporate Learning in Times of Digital Transformation: A Conceptual Framework and Service Portfolio for the Learning Function in Banking Organisations*. International Journal of Advanced Corporate Learning (iJAC). Vol. 8, pp. 31–39. <http://dx.doi.org/10.3991/ijac.v8i1.444>  
Q. Diakses 1 September 2020.
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution: What it Means, how to Respond*. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial>. Diakses 1 September 2020
- Seufert, S., & Meier, C. (2016). *From eLearning to Digital Transformation: A Framework and Implications for L&D*. International Journal of Advanced Corporate Learning, Vol. 9, No. 2, pp. 27–33. <https://doi.org/10.3991/ijac.v9i2.6003>, diakses 1 September 2020.
- Shin, D. H., Shin, Y. J., Choo, H., & Beom, K. (2011). *Smartphones as smart pedagogical tools: Implications for smartphones as u-learning devices*. Computers in Human Behavior, 27(6), 2207-2214.
- Simarmata, J, Sari, D.C., Purba, D.W., Mufarizudin, & Hasibuan, MS. (2019). *Inovasi Pendidikan Lewat Transformasi Digital*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Taloyan, Z. (2020). *Industry 4.0: Value Generation and Adoption of Digitalization and Industrial IoT in Production*. Master's Thesis 30 credits, June.
- Vey, K., Meyer, T.F., Zipp, J.S., & Schenider, C. (2017). *Learning & Development in Times of Digital Transformation: Facilitating a Culture of Change and Innovation*. International Journal of Advanced Corporate Learning (iJAC), Vol. 10, No.1.
- Wing, J.M. (2011). *Computational Thinking*. Communications of the ACM, Vol. 49 (3), 33-5

## PEMBELAJARAN DARING DALAM PANDANGAN GENERASI X DAN Y JAJARAN WIDYAISWARA

Miko Harjanti<sup>1)\*</sup>, Triane Widya Anggriani<sup>2)</sup>

<sup>1 dan 2)</sup> Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian, Kementerian Pertanian

\*Korespondensi: mikoharjanti@gmail.com

### ABSTRAK

Dunia pelatihan dihadapkan pada tantangan perkembangan teknologi. Pelatihan-pelatihan yang dulu dilakukan dengan tatap muka, kini harus bertransformasi menjadi pelatihan daring. Hal ini menuntut kesigapan Widyaiswara untuk mengembangkan kompetensi pembelajaran daring. Sementara dalam jajaran widyaiswara juga dihadapkan pada tantangan perbedaan antar Generasi. Generasi X dan Y di jajaran Widyaiswara memiliki karakteristik yang berbeda. Latar belakang ini menjadi dasar rumusan tujuan dalam penelitian ini yaitu mengungkapkan bagaimana persepsi widyaiswara generasi X dan Y dalam mempersiapkan pembelajaran daring, serta kesulitan apa yang dihadapi widyaiswara generasi X dan Y dalam mempersiapkan pembelajaran daring. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis statistik deskriptif. Responden sebanyak 38 orang widyaiswara. Hasilnya memperlihatkan Generasi Y memiliki persepsi yang lebih bervariasi terhadap kemampuan mempersiapkan pembelajaran daring dibandingkan generasi X. Sebagian generasi Y menyatakan sangat mampu menyusun rencana pembelajaran, bahan ajar, dan video. Namun sebaliknya sebagian responden menyatakan belum pernah terlibat dalam kegiatan tersebut. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan kompetensi antar Widyaiswara yang dapat diatasi dengan cara berbagi pengetahuan antar Widyaiswara. Kolaborasi antar generasi sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja institusi.

**Kata kunci:** Generasi X, Generasi Y, Pembelajaran Daring, Widyaiswara.

### PENDAHULUAN

Teknologi berkembang dengan cepat. Aktivitas pelatihan yang dulu dilakukan secara tatap muka kini banyak beralih menggunakan media daring. Cara ini memungkinkan diseminasi informasi tersebar lebih luas. Widyaiswara dan peserta pelatihan tidak perlu bertemu dalam satu tempat. Peserta cukup berada di tempat masing-masing untuk mendapatkan materi pembelajaran melalui akses internet. Pemanfaatan teknologi informasi sangat mendukung efisiensi waktu dan biaya di bidang pelatihan. Dinamika tersebut menuntut Widyaiswara untuk mampu bertransformasi dari pembelajaran klasik kepada pembelajaran digital.

Penerapan digital learning telah dikaji oleh penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian Setijowati (2020) telah meneliti evaluasi pelaksanaan digital learning baik oleh widyaiswara maupun peserta diklat seperti yang dilakukan oleh. Sementara Suparto (2012) mengevaluasi pembelajaran elearning meliputi context, input, process, product. Rahman *et al.* (2020) melakukan evaluasi efektifitas penerapan digital learning kepada

peserta diklat dengan metode kualitatif. Sedangkan Juniastuti *et al.* (2018) melakukan analisis SWOT untuk mencari strategi peningkatan kualitas pelatihan dengan digital learning.

PermenpanRB Nomor 22 Tahun 2014 menegaskan bahwa jabatan fungsional widyaiswara adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diangkat sebagai pejabat fungsional dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan Dikjartih ASN, Evaluasi dan Pengembangan Diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah. Peraturan tersebut juga menyebutkan bahwa pengangkatan PNS dalam jabatan Widyaiswara harus memenuhi syarat minimal memiliki ijazah paling rendah Pascasarjana (S2). Sehingga jajaran widyaiswara paling tidak berusia diatas 24 tahun. Sementara Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2014 tentang batas usia pensiun bagi pejabat fungsional menyatakan, usia pensiun widyaiswara di jenjang utama adalah 65. Rentang usia kerja widyaiswara menunjukkan adanya beda generasi.

Generasi yang lahir di tahun yang berbeda cenderung memiliki perbedaan

kebiasaan, gaya hidup, sifat, dan dapat menimbulkan sikap yang berbeda. Perbedaan tersebut kerap mewarnai dinamika hubungan kerja.

Analisis yang dilakukan adalah kesiapan widyaiswara dalam mempersiapkan pembelajaran daring dengan membagi dua kelompok yakni generasi X dan Generasi Y. Penelitian terdahulu telah mengungkapkan peran widyaiswara dalam pembelajaran online. Namun belum ditemukan kajian yang mengkaitkan dengan perbedaan antar generasi. Hal ini melatar belakangi tujuan dari kajian ini, yaitu : mengungkapkan bagaimana persepsi widyaiswara generasi X dan Y mengenai kesiapan pembelajaran daring, serta apakah kesulitan widyaiswara generasi X dan Y dalam mempersiapkan pembelajaran daring. Selanjutnya dari tujuan tersebut dirumuskan pertanyaan penelitian yaitu bagaimana persepsi pembelajaran daring widyaiswara generasi X dan Y, serta kesulitan apa yang dihadapi widyaiswara generasi X dan Y dalam mempersiapkan pembelajaran daring.

## KAJIAN PUSTAKA

### Digital Learning

Lin *et al.* (2017) menyatakan bahwa pembelajaran digital (E-Learning) pertama kali dikemukakan oleh Jay Cross pada tahun 1999. Dengan kemajuan dan perkembangan alat-alat teknologi, muncullah berbagai penjelasan dan terminologi, seperti pelatihan berbasis internet, pelatihan berbasis web, atau pembelajaran online, pembelajaran jaringan, pembelajaran jarak jauh. Holzberger *et al.* (2013) menganggap pembelajaran digital sebagai penyampaian dengan bentuk media digital (misalnya teks atau gambar) melalui Internet; dan, konten pembelajaran dan metode pengajaran yang disediakan adalah untuk meningkatkan pembelajaran peserta didik dan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran atau mempromosikan pengetahuan dan keterampilan pribadi. Pada dasarnya, komputer dan media teknologi jaringan diterapkan pada situasi pembelajaran, termasuk pembelajaran jaringan sinkron dan asinkron, untuk menerobos batasan waktu, lokasi, dan jadwal, dan untuk mencapai pembelajaran individual yang berpusat pada peserta didik (Kaklamanou *et al.*, 2012). Secara umum diartikan

Pembelajaran digital adalah segala jenis pembelajaran yang disertai dengan teknologi atau dengan praktik pengajaran yang memanfaatkan teknologi secara efektif.

Menurut Universitas Airlangga (2020) beberapa contoh bentuk *Digital Learning* sebagai berikut: (1) *Blended Learning*, yakni suatu strategi pembelajaran dimana kegiatan belajar-mengajar tradisional dicampur dengan pembelajaran daring. (2) *Online Learning/E-Learning*, yakni strategi pembelajaran dimana materi dan kegiatan pembelajaran dilakukan secara daring, baik dalam lokasi yang jauh maupun dalam kondisi laboratorium komputer. (3) Penggunaan teknologi dalam kelas. Berbagai teknologi digital yang dapat digunakan di dalam kelas, seperti penggunaan *e-textbook* atau buku materi dalam bentuk *softfile*, pencatatan menggunakan word processor atau audio recorder berbasis digital, dan lain-lain. (4) *Adaptive Learning*, strategi pembelajaran dimana algoritma khusus digunakan untuk membuat rencana dan materi yang sesuai keperluan individu pelajar berdasarkan data yang telah didapatkan dari pelajar tersebut, seringkali menggunakan teknologi *artificial intelligence*.

Komponen-komponen yang membentuk *e-learning* (Wahono, 2012) adalah: (1) Infrastruktur *e-learning*: Infrastruktur *elearning* dapat berupa personal computer (PC), jaringan komputer, internet dan perlengkapan multimedia. (2) Sistem dan Aplikasi *e-learning*: Sistem perangkat lunak yang memvirtualisasi proses belajar mengajar konvensional. Bagaimana manajemen kelas, pembuatan materi atau konten, forum diskusi, sistem penilaian (rapor), dan segala fitur yang berhubungan dengan manajemen proses belajar mengajar. Sistem perangkat lunak tersebut sering disebut dengan *Learning Management System (LMS)*. (3) Konten *e-learning*: Konten dan bahan ajar yang ada pada *e-learning system (Learning Management System)*. Konten dan bahan ajar ini bisa dalam bentuk *Multimedia-based Content* (konten berbentuk multimedia interaktif) atau *Text-based Content* (konten berbentuk teks seperti pada buku pelajaran biasa). Biasa disimpan dalam Learning Management System (LMS) sehingga dapat dijalankan oleh peserta diklat kapanpun dan dimanapun.

Dengan cepatnya perkembangan teknologi, saat ini widyaiswara menghadapi tantangan untuk segera bertransformasi dari pembelajaran klasik kepada pembelajaran digital. Menurut Sitanggang (2016) ada 2 hal hambatan utama widyaiswara dalam pembelajaran digital (a) akses yang masih rendah terhadap teknologi pembelajaran seperti ketiadaan infrastruktur internet ataupun komputer. (b) penguasaan widyaiswara terhadap teknologi pembelajaran yang masih rendah. Oleh karena widyaiswara dituntut untuk meningkatkan kompetensinya dalam teknologi pembelajaran supaya dapat mengikuti permintaan zaman.

### Gap Antar Generasi

Generasi X yang lahir tahun 1960-1980, adalah generasi yang lahir saat awal perkembangan teknologi seperti penggunaan PC (personal computer), video games, TV kabel, dan internet. Sementara generasi Y yang lahir pada tahun 1980-1995, generasi ini adalah generasi tumbuh di era internet atau media sosial yang banyak menggunakan teknologi komunikasi instan seperti email, SMS, instant messaging dan media sosial seperti facebook dan twitter (Lyons & Schweitzer, 2012 dalam Fatimah *et al.* 2015). Adanya perbedaan antar generasi di dunia kerja telah diulas peneliti-peneliti di masa lampau (Fatimah *et al.* 2015; Kusuma 2016; Pratiwi 2018). Penelitian tersebut mengemukakan bahwa karakteristik generasi mempengaruhi cara berkomunikasi dan bekerja. Pratiwi (2018) merekomendasikan strategi komunikasi yang tepat untuk menjaga hubungan karyawan generasi X dan Y untuk menunjang kinerja di tempat kerja. Afiah (2019) menyarankan pentingnya kolaborasi antar generasi untuk meningkatkan kinerja institusi.

### METODE

Responden berjumlah 38 orang yang terdiri dari 21 orang generasi X dan 17 orang generasi Y yang bekerja sebagai widyaiswara. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuis online pada responden, dan dilakukan pada bulan September 2020. Analisis dilakukan dengan metode kuantitatif dengan analisis statistik deskriptif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Jawaban dari responden diolah menggunakan statistik deskriptif untuk menarik gambaran persepsi generasi X dan Y. Tabulasi jawaban responden disajikan dalam Tabel 1 dan Tabel 2 berdasarkan persepsi terhadap kesiapan pembelajaran daring generasi X dan Y.

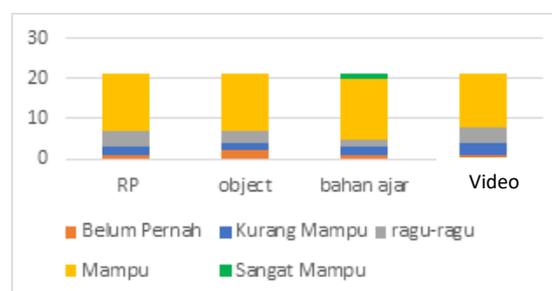
Kuis online pada responden berisi persepsi widyaiswara mengenai kemampuan mereka dalam mempersiapkan rencana pembelajaran, menentukan *learning object*, menyusun bahan ajar, dan menyusun video.

Rencana pembelajaran disusun oleh widyaiswara untuk mempersiapkan mata pelatihan daring mencakup standar, kompetensi dasar, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator pencapaian kompetensi, penilaian, alokasi waktu, dan sumber belajar.

*Learning Object* adalah bauran metode dan media yang dirancang dalam mata pelatihan. Widyaiswara menyusun *learning object* yang dapat berupa video pembelajaran, kuis, tatap muka maupun non digital seperti poster atau flowchart. Pilihan-pilihan metode tersebut berdasarkan tujuan pembelajaran.

Bahan ajar adalah materi pembelajaran yang disusun pengajar berisi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dipelajari siswa dalam rangka mencapai standar kompetensi yang telah ditentukan. Bahan ajar dapat berupa e-book, teks, maupun tayangan power point.

Video pembelajaran berisi materi pembelajaran yang disusun pengajar dalam format video.



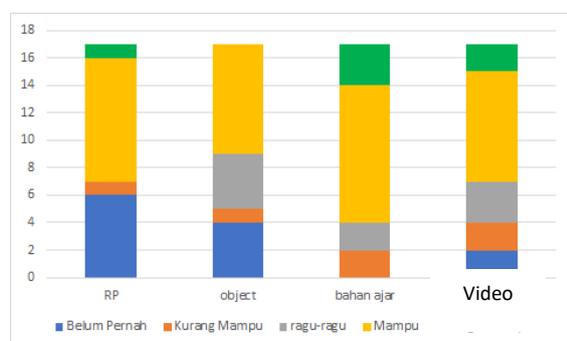
Tabel 1 Persepsi Widyaiswara Generasi X Mengenai Kemampuan Menyusun Rencana Pembelajaran, Menentukan Learning Object, Menyusun Bahan Ajar, dan Menyusun Video Pembelajaran

Respon dari generasi X ditampilkan pada tabel 1. Hasil penelitian memperlihatkan sebagian besar widyaiswara generasi X menyatakan mampu menyusun Rencana Pembelajaran, *Learning Object*, bahan ajar dan video. Hal menarik adalah 9,5% menyatakan belum pernah menyusun learning objek. Sementara 14,3% menyatakan kurang mampu menyusun video. 4,8% responden menyatakan sangat mampu menyusun bahan ajar.

Hasil wawancara dari beberapa responden mengungkapkan kesulitan menyusun bahan ajar terutama untuk pelatihan yang mengajarkan kompetensi keterampilan praktis. Kompetensi keterampilan praktis lebih mudah diberikan dengan metode tatap muka langsung.

Responden lain juga mengungkapkan kesulitan untuk menentukan kombinasi metode untuk mencapai indikator hasil belajar. Responden menyadari pelatihan online membutuhkan metode bervariasi agar peserta mampu menangkap materi yang diberikan.

Sebagian kecil responden mengungkapkan masalah koneksi internet dan perangkat keras komputer yang kurang memadai.



Tabel 2 Persepsi Widyaiswara Generasi Y Mengenai Kemampuan Menyusun Rencana Pembelajaran, Menentukan Learning Object, Menyusun Bahan Ajar, dan Menyusun Video Pembelajaran

Tabel 2 memperlihatkan respon dari generasi Y. Berbeda dengan respon dari generasi X, respon generasi Y lebih bervariasi. Sebagian widyaiswara generasi Y menyatakan mampu menyusun Rencana Pembelajaran, object learning, bahan ajar dan video. Sebanyak 5,9% menyatakan sangat mampu menyusun rencana pembelajaran, 17,6% menyatakan sangat mampu menyusun bahan ajar, dan

11,8% menyatakan sangat mampu menyiapkan video. Hal ini mengindikasikan adanya potensi mereka untuk berbagi pengetahuan pada Widyaiswara lain yang belum memiliki kemampuan serupa.

Sebesar 35,3% menyatakan belum pernah menyusun rencana pembelajaran, 23,5% belum pernah menyusun learning object, dan 11,8% belum pernah menyiapkan video. Hasil ini memperlihatkan bahwa sebagian generasi Y belum pernah terlibat penyusunan rencana pembelajaran, learning object, maupun video pembelajaran. Hal ini sangat disayangkan karena generasi Y sesungguhnya mampu menguasai teknologi.

Kesulitan yang ditemui responden adalah belum mampu mengoperasikan aplikasi pembuatan video, belum mampu menjabarkan indikator pembelajaran dalam rancangan video.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memperlihatkan bahwa tidak hanya generasi Y, widyaiswara dari generasi X yang lebih dahulu lahir, ternyata juga memiliki kesiapan melakukan pembelajaran daring.

Generasi Y memiliki persepsi yang lebih bervariasi terhadap kemampuan mempersiapkan pembelajaran daring dibandingkan generasi X. Sebagian generasi Y menyatakan sangat mampu menyusun rencana pembelajaran, bahan ajar, dan video. Namun sebaliknya sebagian responden dari generasi Y menyatakan belum pernah terlibat dalam kegiatan tersebut. Hal ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk berbagi pengetahuan antar Widyaiswara.

Saran dari penelitian ini adalah perlunya kolaborasi antar generasi widyaiswara sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja institusi. Generasi X perlu berbagi pengetahuan dan pengalaman kepada generasi Y, namun tidak menutup diri untuk beradaptasi dengan berbagai teknologi. Sebaliknya, generasi Y pun perlu membuka diri untuk menerima berbagai pengetahuan dan pengalaman dari para seniornya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fatimah, H., Dharmawan, A., Sunarti E., Affandi J., (2015). Pengaruh Faktor Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai Generasi X dan Y. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(3)
- Holzberger, D., Philipp, A., & Kunter, M. (2013). *How Teachers' Self-Efficacy is Related to Instructional Quality: a Longitudinal Analysis*. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 774-786.
- Juniastuti, A., Falatehan, AF., & Muljono, P. (2018). Strategi Peningkatan Kualitas Konten Diklat Berbasis *Elearning* pada Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan. *Jurnal Manajemen Pembangunan Daerah*, 10(2), 18-32.
- Kaklamanou, D., Pearce, J., & Nelson, M. (2012). *Food and Academies: A Qualitative Study*. Department for Education, 1-23.
- Kusuma, RS. (2016). Penggunaan Internet Oleh Dosen Berdasar Gender Dan Generasi. *Komuniti*, VIII(1).
- Lin, MH., Chen, HC., & Liu, KSE. (2017). *A Study of The Effect of Digital Learning on Learning Motivation and Learning Outcome*. *Eurasia Journal of Mathematics Science and Technology Education*, 13(7), 3553-3564.
- Mundiarsih A, Iona V., Widyastika Y., (2019). Analisis Karakteristik Aparatur Sipil negara Generasi Milenial (Ditinjau dari Undang-Undang No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara). *Civil Service*, 13(1), 1 – 13.
- Pratiwi Y. (2018). Strategi Komunikasi Internal Karyawan Perusahaan Dalam Menjaga Hubungan Antar Generasi Tua dan Muda (Studi Deskriptif Strategi Komunikasi Internal Karyawan PT Petrokimia Gresik dalam Menjaga Hubungan Antar Generasi Tua dan Muda yang Memiliki Gap). Tesis. Universitas Airlangga.
- Rahman, RA., Amarullah, R., & Hidayah, K. (2020). Evaluasi Penerapan Model Pembelajaran *Elearning* Pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Borneo Administrator*. 16(1), 101-116.
- Setijowati, H. (2020). Evaluasi *Context, Input, Process, dan Product* Pelatihan Administrasi Dasar Metode *Elearning*. *Jurnal Sipatokong BPSDMP Sulawesi Selatan*, 1(3), 233-243.
- Sitanggang, YRU. (2016). Tantangan Widyaiswara Dalam Menghadapi Perkembangan Teknologi Pembelajaran. Prosiding Pertemuan Ilmiah Ikatan Widyaiswara Indonesia.
- Suparto, SP. (2012). Evaluasi Program *Elearning* Bagi Petugas Lapangan. *Cakrawala Pendidikan*, XXXI(1), 112-128.
- Universitas Airlangga. (2020). *Digital Learning dan Elearning*. Diposting pada tanggal 5 maret 2020. <https://elearning.unair.ac.id/article-detail.php?page=14>
- Wahono, RS. (2008). Meluruskan Salah Kaprah tentang eLearning. Diposting pada tanggal 23 Januari 2008, <https://romisatriawahono.net/2008/01/23/meluruskan-salah-kaprah-tentang-e-learning/>
- PermenPAN-RB No. 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang Mencapai Batas Usia Pensiun Bagi Pejabat Fungsional

## PENGARUH SKENARIO PEMBELAJARAN *E-LEARNING* TERHADAP PENINGKATAN KEMANDIRIAN BELAJAR

Imbuh Yuwono<sup>1)\*</sup>

1) Widyaiswara Ahli Muda di Pusdiklat BMKG

email: imbuhyuwono2019@gmail.com

### ABSTRAK

Abstrak: Menentukan urutan pembelajaran yang baik dalam pelatihan menjadi tuntutan bagi Widyaiswara terutama di era *digital learning*, dengan pendekatan *flipped classroom learning* diharapkan kemandirian belajar terbentuk, untuk itulah penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh skenario pembelajaran terhadap kemandirian belajar dalam materi Kesiapsiagaan Bela Negara. Penelitian berjenis kuantitatif dengan eksperimen melalui penerapan *flipped classroom* pada Pelatihan Latsar CPNS Angkatan XI dan XIV di Pusdiklat BMKG. Penelitian ini menggunakan dua kelas eksperimen dengan perangkat angket kemandirian belajar untuk kedua angkatan serta skenario A berupa observasi *feedback* perangkat *pre-test* dengan aplikasi *google form*, dan *post-test* dengan aplikasi *wordwall* untuk kelas angkatan XI dan skenario B berupa observasi *feedback* penugasan video dengan aplikasi *flipgrid* dan penugasan lari dengan aplikasi *endomondo* untuk kelas angkatan XIV. Pengambilan atau ukuran sampel dilakukan melalui teknik *purposive sampling* pada satu kelas. Hipotesis penelitian diuji dengan analisis varian (ANOVA). Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat perbedaan nilai rerata antara kedua skenario pembelajaran, dan dapat disimpulkan secara empiris bahwa skenario A lebih efektif dibandingkan skenario B.

**Kata kunci:** *flipped classroom learning, e-learning scenario, self directed learning.*

### PENDAHULUAN

Adaptasi cara belajar dan mengajar pada dunia pendidikan termasuk pelatihan dalam era digital ini merupakan sebuah tuntutan. Generasi yang dihadapi pada masa ini mempunyai ekspektasi, *mindset* bahkan kemampuan yang berbeda atau sangat bergantung pada teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang pesat sampai kepada *artificial intelegent* (AI).

*Digital Learning* mencakup berbagai strategi dan metode pembelajaran tertentu yang menggunakan teknologi digital maupun campuran dari strategi dan metode tersebut. Kemandirian sangat dibutuhkan pada proses *digital learning*, pengajar berfungsi sebagai fasilitator karena bukan merupakan satu-satunya sumber ilmu. Pembelajar harus lebih aktif dan partisipatif karena tidak terikat pada

kehadiran pengajar dan teman sekelas, namun tetap diarahkan dalam sebuah urutan atau skenario pembelajaran yang baik dan jelas.

Skenario pembelajaran harus disesuaikan dengan *resource* dan *activity* yang ada dalam sistem *e-learning*. Bahan ajar dan penugasan yang tersedia menuntut peserta pelatihan *online* untuk melakukan proses pembelajaran secara mandiri (*self directed learning*) dan hasilnya hendaknya dibahas dalam kelas virtual lalu dievaluasi kembali dalam penugasan setelahnya. Jadi dalam sistem *e-learning* kegiatan *off class* secara *asynchronous* harus mendukung proses *on class* secara *synchronous* dengan merancang skenario pembelajaran tertentu, disinilah letak perbedaan pelatihan jarak jauh dan *e-learning*.

Praktek yang selama ini terjadi adalah peserta pelatihan *online* cenderung diarahkan dengan memulai pembelajaran melalui kelas

virtual lalu diberikan tugas di akhir untuk diunggah di LMS, sedangkan bahan ajar yang tersedia hanya di *setting* wajib mengunduh oleh sistem LMS, tanpa kita mengetahui tingkat keterbacaannya, dipelajari atau tidak, dipahami atau bahkan membingungkan.

Pelatihan Dasar CPNS BMKG tahun 2020 telah dilaksanakan secara *full online* yang sebelumnya direncanakan *blended*, dalam pelatihan tersebut telah diterapkan skenario pembelajaran yang mengintegrasikan kegiatan *off class* secara *asynchronous* dan *on class* secara *synchronous* sehingga saling mendukung. Namun kemandirian belajar yang diharapkan terbentuk dari skenario pembelajaran *e-learning* belum pernah dikaji sampai saat ini.

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh skenario pembelajaran *e-learning* terhadap kemandirian belajar. Hal ini sangat penting karena tanpa skenario pembelajaran yang tepat maka tujuan pembelajaran tidak akan tercapai dengan baik.

Beberapa penelitian terkait kemandirian belajar *e-learning* banyak dilakukan namun belum ada yang mengaitkan dengan skenario pembelajaran, diantaranya: Abdul (2014) menganalisis kemandirian belajar terhadap hasil belajar; Nina dan Samian (2017) meninjau kemandirian belajar dari kreativitas dan motivasi dalam belajar; sedangkan Sarah dkk., (2019) meneliti hubungan kelas maya atau *virtual learning* dengan kemandirian belajar. Penelitian ini dilakukan pada materi Kesiapsiagaan Bela Negara yang terdiri dari sesi teori dan praktek yang semuanya dilakukan dengan *full online*.

## KAJIAN PUSTAKA

Kemandirian belajar dalam *e-learning* sangat diperlukan karena kegiatan ini dilakukan tanpa pengawasan langsung, walaupun dirancang dengan penjadualan yang ketat untuk *activity* dan *resource* yang tersedia, namun

pengembangan kemandirian menjadi salah faktor penentu keberhasilan pembelajaran.

Kemandirian belajar dalam *e-learning* merupakan keaktifan dan motivasi pesertanya untuk memperoleh kompetensi tertentu yang dibangun dengan penetapan waktu, tempat, tempo, irama, cara, bahkan evaluasi belajar secara mandiri. Kemandirian belajar harus dibiasakan dengan memfasilitasi siswa mencari sumber belajar dan memberikan pengalaman belajar (skenario pembelajaran) yang menyenangkan (Mudjiman Haris dalam Sarah, Riche dan Cepi, 2019).

Kemampuan belajar dalam situasi yang beragam menjadi karakteristik kemandirian belajar, sehingga tampak wujud tanggung jawab, sikap disiplin serta kemampuan bersosialisasi dengan peserta lain secara mandiri, sehingga dikembangkan lima aspek kemandirian belajar atau *Self Directed Learning* sebagai alat ukurnya yaitu: (1) Pemahaman, (2) Strategi belajar, (3) Kegiatan belajar, (4) Evaluasi dan (5) Kemampuan interpersonal (Willianson dalam Sarah, Riche dan Cepi, 2019).

Kemandirian belajar juga dapat diketahui dengan karakteristik siswa yang mandiri dalam mencari tahu indikator keberhasilan, memilih sumber belajar dan penilaian tingkat kemampuan melaksanakan pekerjaan serta memecahkan masalah (Finartin Uki, Asni Ilham, 2020)

Lebih detail dibahas enam ciri-ciri kemandirian belajar yang diamati dari perilaku peserta didik yaitu: (1) Ketidaktergantungan, (2) Percaya diri, (3) Disiplin, (4) Tanggung jawab, (5) Inisiatif dan (6) Kontrol diri (Kana dan Endang, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa setidaknya ada lima aspek yang menjadi acuan untuk mengukur kemandirian belajar, yaitu: (1) Percaya diri, (2) Disiplin, (3) Tanggung jawab, (4) Inisiatif dan (5) Evaluatif. Untuk aspek percaya diri dapat diturunkan menjadi beberapa indikator seperti: keyakinan, keberanian dan motivasi.

Kemandirian belajar dapat diupayakan melalui skenario pembelajaran yang tepat. Pengajar atau fasilitator dapat menyusun urutan kegiatan belajar yang diinginkan agar tujuan tercapai, lebih aktif, interaktif dan ya 359 penting mudah untuk dilakukan dalam prosesnya, baik metode dan media yang digunakan (Pernantah, 2019).

## METODE

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis statistik deskriptif dan merupakan eksperimen penerapan skenario pembelajaran *online* pada Latsar CPNS BMKG tahun 2020. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis varian dengan desain penelitian dalam tabel 1.

Tabel 1. Rancangan Penelitian

Kemandirian Belajar	Skenario Pembelajaran	
	A (tes)	B (praktek)
Angkatan XI	A.XI	B.XI
Angkatan XIV	A.XIV	B.XIV

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari peserta Pelatihan Dasar CPNS BMKG tahun 2020 angkatan XI dan XIV dengan jumlah masing-masing 41 orang. Parameter kemandirian belajar diperoleh dari angket daring setelah dilakukan eksperimen penerapan skenario pembelajaran berupa praktek dan tes tertulis yang semuanya ditagihkan secara daring. *Software* yang digunakan dalam analisis data adalah ms. Excel dan SPSS.

Instrumen yang digunakan adalah angket kemandirian belajar dengan kisi-kisi dalam tabel 2 di bawah ini.

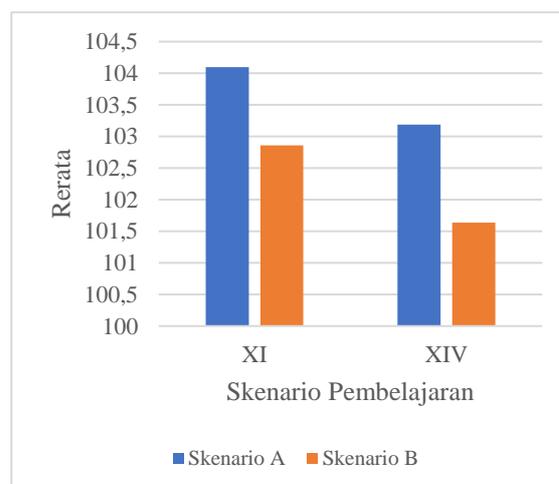
Tabel 2, Kisi-Kisi Angket Kemandirian Belajar

No	Aspek	Indikator	Butir		
			umum	tes	Praktek
1	Percaya diri	motivasi	1-6		

		keyakinan		11, 15, 12, 17, 19	16, 13, 14, 20, 18
		keberanian			
2	Disiplin	-	7, 8	21	23
3	Tanggung Jawab	-	9	22	24
4	Inisiatif	-	10	26, 37, 38, 40, 39, 30	35, 36, 33, 27, 28, 32
5	Evaluasi	-		31, 34	29, 25

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Respon data yang terkumpul dari angket kemandirian belajar yang disebar secara daring berjumlah 32 respon dari angkatan XI dan 36 respon dari angkatan XIV sehingga total 68 orang peserta. Adapun hasil rerata data respon berdasarkan rancangan penelitian disajikan di bawah ini:



Grafik 1. Data Respon per Angkatan

Dari data tampak bahwa dalam skenario pemberian tugas berupa tes ataupun praktek, angkatan XI mempunyai kemandirian belajar yang lebih tinggi daripada angkatan XIV. Hal ini selanjutnya diuji dengan analisis varian dua arah yang menghasilkan data keragaman sebagai berikut.

Tabel 3. Tabel Analisis Varian

Varian	JK	db	RK	F hit
Angkatan	39,18	1	39,18	0,0017
Skenario	3907,6	1	3907,6	0,174
Error	22446,9	1	22446,9	
Total	26393,7	3		

Varian kolom merupakan perlakuan skenario pembelajaran A dan B atau pemberian tugas tes dan tugas praktek, sedangkan baris adalah pemberian butir angket kemandirian belajar yang dipisahkan butirnya antara pertanyaan untuk aktivitas tes dan praktek. Dengan membandingkan F tabel pada derajat bebas 1, 1 dan tingkat kepercayaan 5% sebesar F tabel = 0,161 artinya pada varianbaris F hitung (0,174) > daripada F tabel (0,161), maka didapatkan bahwa data menunjukkan ada perbedaan yang nyata antara perlakuan skenario pemberian tugas yang berbeda terhadap kemandirian belajar peserta pelatihan tersebut.

Namun ternyata di luar dugaan bahwa nilai rerata pemberian tugas dengan cara tes lebih tinggi nilainya dari pemberian tugas model praktek lapangan.

Hasil tersebut menguatkan asumsi bahwa penggunaan urutan pembelajaran yang berbeda memang berpengaruh pada kemandirian belajar peserta tetapi dalam kasus ini peserta lebih menyukai tugas tes tertulis daripada tugas praktek.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa penerapan skenario pembelajaran yang baik akan meningkatkan kemandirian belajar peserta pelatihan yang sangat penting dalam *online training*, sehingga disarankan untuk merancang kegiatan pembelajaran sebaik

mungkin untuk menggali motivasi peserta dalam belajar yang dapat diteliti lebih lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Finartin Uki, Asni Ilham. (2020, Januari). Pengaruh Kemandirian Belajar siswa terhadap Prestasi Belajar di SDN Limboto Barat Kabupaten Gorontalo. *Aksara*, 06, 89-95.
- Kana dan Endang. (2019). Pengaruh Kemandirian dan Ketahananmalangan (Adversity Qoestion) terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Belajar Matematika. *UMSU*, 10-15.
- Mudjiman Haris dalam Sarah, Riche dan Cepi. (2019, Juni). Hubungan antara pembelajaran dengan menggunakan kelas maya dengan kemandirian belajar mahasiswa. *Edutcehnologia, Tahun 3, No.3 Vol.1*, 30-40.
- Pernantah, P. S. (2019, Juli). Desain Skenario Pembelajaran Aktif dengan Metode "Mikir" pada Mata Kuliah IPS. *IJSSE*, 145-155.

## KNOWLEDGE SHARING PENGELOLAAN BUMDESA DI ERA 4.0 (STUDI PELATIHAN ONLINE BUMDESA DI KABUPATEN PANGKEP)

Mita Krisna Murti<sup>1)</sup>, Evy Khuriyana<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Pertama Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi

<sup>2)</sup> Widyaiswara Ahli Pertama Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi

Korespondensi: mitakrism24@gmail.com

### ABSTRAK

Pelatihan *online* yang diadakan oleh Balai Latihan Masyarakat Makassar merupakan salah satu strategi *knowledge sharing* dalam melaksanakan pemberdayaan masyarakat di tengah pandemi Covid-19. Pemberdayaan masyarakat tidak hanya kegiatan pelatihan saja, namun juga meliputi kegiatan penyuluhan dan pendampingan. Selama ini, kegiatan pemberdayaan masyarakat yang sering dilakukan oleh Balai Latihan Masyarakat Makassar adalah pelatihan. Kegiatan pelatihan yang semula dilaksanakan secara klasikal digantikan dengan pelatihan berbasis *online* dengan memanfaatkan teknologi virtual masa kini. Salah satu kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan oleh Balai Latihan Masyarakat Makassar adalah Pelatihan Online Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa). Melalui pelatihan *online* ini, peserta dibekali dengan pengetahuan tentang bagaimana mengelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) di desa masing-masing. Pelatihan *online* ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pengurus Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) yang nantinya diharapkan mampu mendukung pembangunan di desa menuju kemandirian. Pelatihan *online* ini diikuti oleh 15 orang peserta yang merupakan pengurus BUMDesa dari 10 desa di Kabupaten Pangkep. Pelatihan dilakukan selama 3 hari yang terdiri dari 18 Jam Pelajaran. Pelatihan *online* yang dilaksanakan meliputi ceramah, diskusi, *pre test*, *post test*, dan evaluasi penyelenggaraan melalui aplikasi virtual *Zoom Cloud Meeting*. Pendekatan yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil dari pelatihan dapat diketahui melalui evaluasi proses pelatihan meliputi respon peserta pelatihan fasilitator, penyelenggara pelatihan serta sarana dan prasarana pelatih. Pada sisi lain, pelatihan *online* ini menjadi hal yang baru bagi fasilitator dan peserta dalam memanfaatkan teknologi virtual dalam pembelajaran. Apalagi, seperti yang kita tahu di era 4.0 penggunaan teknologi informasi dan komunikasi sangat penting. Tentunya, hal tersebut menimbulkan tantangan dalam menyampaikan pembelajaran secara *online*. Oleh karena itu, perlu sinergi antara peserta dan fasilitator agar pelaksanaan pelatihan *online* dapat tepat sasaran dan efektif sebagai upaya *knowledge sharing* dalam pemberdayaan masyarakat.

**Kata kunci:** *Knowledge Sharing*, Pelatihan *Online*, Bumdesa, Era 4.0

### PENDAHULUAN

Sejak pandemi *Coronavirus Disease* (Covid-19) mulai merebak di Indonesia, hal tersebut memberikan dampak yang besar di berbagai segi kehidupan. Terlebih lagi sejak pemerintah mengeluarkan kebijakan dalam membatasi aktivitas masyarakat dengan menyarankan untuk tetap di rumah saja dan menghentikan sementara kegiatan-kegiatan yang berpotensi menimbulkan kerumunan massa. Tentunya, kebijakan tersebut dikeluarkan sebagai salah satu upaya untuk mencegah penyebaran Covid-19 di Indonesia.

Terkait dengan upaya pencegahan penyebaran Covid-19, Kementerian Desa,

Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pencegahan Penyebaran *Coronavirus Disease* (Covid-19). Salah satu poin penting dalam surat edaran tersebut adalah penyelenggaraan rapat/pertemuan yang melibatkan/mengundang banyak orang baik dari dalam negeri maupun luar negeri untuk sementara waktu ditunda/dibatalkan sampai pemberitahuan lebih lanjut. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap tugas dan fungsi UPT (Unit Pelaksana Teknis) Balai Latihan Masyarakat Makassar dalam melaksanakan pemberdayaan masyarakat, khususnya dalam hal penyelenggaraan pelatihan.

Pada masa pandemi sekarang ini, pertemuan yang melibatkan banyak orang dialihkan secara virtual untuk mencegah penyebaran Covid-19. Tentunya, dengan adanya perubahan tersebut memaksa kita untuk mampu menguasai teknologi *virtual meeting*. Penguasaan teknologi virtual ini mungkin menjadi hal baru bagi sebagian masyarakat yang selama ini lebih sering melakukan tatap muka secara langsung ketika melakukan aktivitas sehari-hari, misalnya dalam menempuh pendidikan maupun bekerja. Tantangan baru pun akan muncul seiring dengan berkembangnya teknologi virtual tersebut.

Hal ini juga dirasakan oleh Penggerak Swadaya Masyarakat, di mana tugas dan fungsinya melakukan pemberdayaan masyarakat. Penggerak Swadaya Masyarakat dalam melakukan tugas pemberdayaan sering kali harus terjun langsung ke tengah masyarakat khususnya di desa untuk dapat membaur dengan mereka. Di tengah kondisi dan situasi sekarang yang tidak memungkinkan untuk terjun ke masyarakat desa, perlu adanya strategi baru agar kegiatan pemberdayaan masyarakat dapat terus berjalan.

Pemberdayaan masyarakat meliputi kegiatan penyuluhan, pelatihan, dan pendampingan. Selama ini, kegiatan pemberdayaan masyarakat dilakukan oleh Balai Latihan Masyarakat adalah pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu kegiatan dalam rangka memberdayakan masyarakat khususnya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Keberadaan masyarakat dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memadai diharapkan mampu mendukung dan berperan dalam pembangunan di desa menuju kemandirian.

Pelaksanaan pelatihan oleh Balai Latihan Masyarakat Makassar selama ini dilakukan secara konvensional. Sedangkan untuk model pembelajaran yang digunakan adalah model pembelajaran klasikal, di mana dalam waktu yang sama, kegiatan yang

dilakukan oleh fasilitator dan seluruh peserta dalam satu kelas juga sama. Namun, dengan adanya pandemi Covid-19 yang ditindaklanjuti dengan surat edaran tentang pencegahan penyebaran Covid-19, mengharuskan Balai Latihan Masyarakat Makassar menyusun strategi baru dalam pemberdayaan masyarakat, salah satunya dengan mengadakan pelatihan *online*.

Pelatihan online yang telah diselenggarakan oleh Balai Latihan Masyarakat Makassar adalah Pelatihan *Online* Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) di Kabupaten Pangkep. Dalam pelatihan tersebut baik fasilitator maupun peserta perlu mempersiapkan sarana dan pra sarana yang mendukung proses pembelajaran secara *online*.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis melakukan sebuah studi terkait dengan respon terhadap strategi baru *knowledge sharing* dalam pemberdayaan masyarakat melalui Pelatihan *Online* Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) di Kabupaten Pangkep. Sehingga, hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengembangkan kegiatan pemberdayaan masyarakat berbasis *online*.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Knowledge Sharing*

Menurut Triana dkk. (2016) *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan adalah proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar individu maupun organisasi melalui media yang beragam. Setiap individu berhak menentukan media apa yang akan mereka pakai untuk melakukan berbagi pengetahuan, yang terpenting adalah penerima pesan mampu memahami apa yang telah disampaikan.

Proses berlangsungnya *knowledge sharing* dapat dilakukan secara tertulis, komunikasi tatap muka (*face-to-face*) melalui jaringan, atau pendokumentasian, pengorganisasian, dan penerimaan pengetahuan dari orang lain (Wang dan Noe,

2010). Selanjutnya, menurut Lin dkk. (2009) menyatakan bahwa motivasi seseorang untuk melakukan *knowledge sharing* antara lain dipengaruhi oleh perkembangan teknologi komunikasi dan informasi.

### **Teori Industri 4.0**

Istilah Industri 4.0 secara resmi lahir di Jerman tepatnya saat diadakan *Hannover Fair* pada tahun 2011 (Kagermann dkk, 2011). Beberapa negara lain juga turut serta dalam mewujudkan konsep Industri 4.0 namun menggunakan istilah yang berbeda seperti *Smart Factories*, *Industrial Internet of Things*, *Smart Industry*, atau *Advanced Manufacturing*. Meski memiliki penyebutan istilah yang berbeda, semuanya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan daya saing industri tiap negara dalam menghadapi pasar global yang sangat dinamis. Kondisi tersebut diakibatkan oleh pesatnya perkembangan pemanfaatan teknologi digital di berbagai bidang (Prasetyo & Sutopo, 2018).

Industri 4.0 memang menawarkan banyak manfaat, namun juga memiliki tantangan yang harus dihadapi. Drath dan Horch (2014) berpendapat bahwa tantangan yang dihadapi oleh suatu negara ketika menerapkan Industri 4.0 adalah munculnya resistansi terhadap perubahan demografi dan aspek sosial, ketidakstabilan kondisi politik, keterbatasan sumber daya, risiko bencana alam dan tuntutan penerapan teknologi yang ramah lingkungan.

### **Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa)**

Dalam UU Nomor 32 tahun 2004 dan PP Nomor 72 tahun 2005 menyebutkan bahwa dalam meningkatkan pendapatan masyarakat dan desa, pemerintah desa dapat mendirikan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) sesuai dengan kebutuhan dan potensi desa. Dalam hal perencanaan dan pembentukannya, BUMDes dibangun atas prakarsa (inisiasi masyarakat),

serta mendasarkan pada prinsip-prinsip kooperatif, partisipatif dan emansipatif, dengan dua prinsip yang mendasari, yaitu *member base* dan *self help* baik untuk kepentingan produksi (sebagai produsen) maupun konsumsi (sebagai konsumen) harus dilakukan secara profesional dan mandiri (Rahardjo dan Ludigdo, 2006).

### **Pelatihan Online sebagai Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat**

Pemberdayaan masyarakat adalah konsep pembangunan ekonomi yang merangkum nilai-nilai masyarakat untuk membangun paradigma baru dalam pembangunan yang bersifat *people-centered*, *participatory*. Memberdayakan masyarakat adalah upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat lapisan masyarakat bawah yang dengan segala keterbatasannya belum mampu melepaskan diri dari perangkap kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan, sehingga pemberdayaan masyarakat tidak hanya penguatan individu tetapi juga pranata-pranata sosial yang ada (Noor, 2011).

Salah satu bentuk pemberdayaan masyarakat adalah kegiatan pelatihan masyarakat. Pelatihan bagi masyarakat adalah salah satu bentuk pelayanan umum yang diselenggarakan oleh negara. Pelayanan umum adalah suatu usaha yang dilakukan kelompok atau seseorang atau birokrasi untuk memberikan bantuan kepada masyarakat dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu (Atmodirio, 1993).

Selanjutnya, Moekijat (1990) menyebutkan tujuan dari suatu pelatihan sebagai berikut:

- a. Membantu mengembangkan ketrampilan para peserta, agar mereka nantinya dapat bekerja lebih efektif dan efisien nantinya.
- b. Membantu mengembangkan wawasan pengetahuan para peserta, agar mereka dapat bekerja lebih rasional di lapangan kerja yang akan mereka masuki nantinya.

c. Serta mampu mengembangkan sikap para peserta, agar mereka dapat menciptakan kerjasama yang lebih baik dengan sesama.

Pada masa pandemi Covid-19, tentunya pelatihan masyarakat tidak memungkinkan untuk dilakukan secara klasikal. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah dengan pelatihan online.

Pada pelaksanaan pelatihan *online*, jenis komunikasi yang digunakan tentu saja berbasis pada komunikasi di dunia maya. Keberhasilan dalam berkomunikasi dapat dilihat dari seberapa jauh orang yang sedang terlibat dalam komunikasi tersebut dapat menerima pesan tersebut dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari tujuan dalam pelatihan, artinya para peserta pelatihan dapat menangkap pesan yang disampaikan selama pelaksanaan pelatihan online (Lestari & Kamil, 2018)

## METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Tujuannya untuk mengevaluasi terhadap penyelenggaraan pelatihan *online* Pengelolaan BUMDesa di Kabupaten Pangkep. sebagai upaya *knowledge sharing* dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat di tengah pandemi Covid-19.

Pelaksanaan pelatihan *online* dilakukan selama 3 (tiga) hari yang terdiri dari 18 Jam Pelajaran. Pengumpulan data dilakukan dengan mengamati objek pelatihan meliputi penyelenggara pelatihan, fasilitator (Penggerak Swadaya Masyarakat), peserta, serta sarana dan pra sarana. Hasil pengamatan tersebut kemudian dianalisis secara deskriptif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan merupakan pengurus aktif BUMDes di Kabupaten Pangkep. Peserta pelatihan *online* sebagian besar sudah pernah mengikuti pelatihan pengelolaan BUMDes

secara klasikal yang diadakan oleh Balai Latihan Masyarakat Makassar.

Peserta pelatihan merupakan instrumen penting dalam proses evaluasi akhir untuk mengetahui sejauh mana partisipasi dari masing-masing peserta ketika proses pembelajaran berlangsung. Selain itu, perlu juga penggalian informasi mengenai respon peserta dalam keikutsertaan pelatihan *online*. Pelatihan *online* tentunya berbeda suasana pembelajarannya dengan pelatihan klasikal. Beberapa hal yang perlu digali dari peserta dalam pelatihan online sebagai berikut:

1. Pemahaman terhadap materi yang disampaikan fasilitator
2. Kesesuaian materi yang disampaikan dengan kebutuhan peserta pelatihan
3. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta setelah mengikuti pelatihan
4. Ketertarikan dengan metode pembelajaran yang diterapkan
5. Motivasi dalam mengikuti pelatihan *online*
6. Keikutsertaan dalam pelatihan *online* yang diadakan oleh lembaga lain,
7. Kesulitan dalam penggunaan teknologi komunikasi virtual
8. Pendapat peserta ketika mengikuti pelatihan *online*.

### Fasilitator Pelatihan

Hal yang tidak kalah penting adalah pengumpulan informasi tentang ‘fasilitator’ yang membantu proses terjadinya kegiatan pembelajaran. Dalam hal ini, fasilitator pelatihan *online* di Balai Latihan Masyarakat adalah PSM (Penggerak Swadaya Masyarakat). Oleh karena itu, perlu dilakukan pengumpulan informasi yang menyangkut tentang keterampilan fasilitator, kemampuan fasilitator dalam memfasilitasi pelatihan. Hal-hal yang perlu dievaluasi antara lain meliputi:

1. Penguasaan dan kemampuan menggunakan metoda partisipatif,
2. Penguasaan dan pemahaman terhadap materi pelatihan,

3. Kemampuan melakukan komunikasi dan interaksi dengan peserta secara efektif, kerjasama dalam *team teaching*,
4. Kemampuan penggunaan media dan sarana pelatihan secara efektif. Dalam hal ini, fasilitator juga perlu dievaluasi
7. Kemampuan penggunaan bahasa yang mudah dipahami oleh peserta

### Penyelenggara Pelatihan

Penyelenggara pelatihan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu kegiatan pelatihan. Penyelenggara pelatihan berperan penting dalam perencanaan pelatihan hingga evaluasi akhir. Dalam pelatihan klasikal, instrumen yang menjadi bahan evaluasi bagi penyelenggara pelatihan berfokus pada pelayanan yang diberikan panitia kepada peserta seperti sikap dan perilaku serta kerjasama antara panitia, peserta dan fasilitator. Evaluasi terhadap penyelenggara pelatihan tidak cukup berfokus pada kedua hal tersebut. Hal-hal lain yang dapat dijadikan sebagai instrumen dalam proses evaluasi penyelenggara pelatihan meliputi:

1. Komunikasi antara peserta, penyelenggara dan fasilitator. Contohnya terkait penyampaian informasi kegiatan
2. Kesesuaian perencanaan kegiatan pelatihan
3. Kemampuan memecahkan masalah selama pelatihan berlangsung
4. Keterlibatan penyelenggara pelatihan dalam proses pembelajaran

### Sarana dan Prasarana Pelatihan

Sarana dan prasarana juga menjadi hal yang penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pelatihan *online*. Dalam pelaksanaannya, pelatihan *online* membutuhkan perangkat teknologi komunikasi dan informasi sebagai sarana untuk menjembatani baik peserta, penyelenggara pelatihan, dan fasilitator sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lancar.

Seperti yang kita tahu bahwa tidak setiap orang melek akan teknologi. Penerapan teknologi informasi dan komunikasi harus

kemampuan dalam penggunaan teknologi komunikasi virtual.

5. Kemampuan dalam mengelola kelas *online*.
6. Penilaian terhadap gaya atau penampilan saat membawakan materi menyediakan kemudahan dalam aksesnya. Selain itu, dalam mengelola pelatihan *online* harus menghadirkan kesamaan kondisi pembelajaran virtual dengan pembelajaran klasikal sehingga peserta dapat memiliki motivasi belajar yang sama.

Oleh karena itu, beberapa hal yang perlu dievaluasi terkait sarana dan prasarana pelatihan *online*, antara lain:

1. Ketersediaan perangkat teknologi yang digunakan peserta dan penyelenggara pelatihan
2. Kualitas jaringan di lokasi peserta dan penyelenggara pelatihan
3. Kemudahan akses aplikasi *virtual meeting*
4. Kemudahan akses untuk mendapatkan materi pembelajaran
5. Kemudahan akses untuk mengerjakan tugas mandiri.

### KESIMPULAN

Masa pandemi Covid-19 menimbulkan dampak di berbagai aktivitas sosial, termasuk pada kegiatan pemberdayaan masyarakat. Kegiatan *sharing knowledge* yang merupakan bagian dari pemberdayaan masyarakat, dalam hal ini yakni kegiatan pelatihan, yang semula dilaksanakan klasikal, saat ini harus beralih secara virtual. Proses pelatihan dilakukan dengan sistem *online*. Pada pelaksanaan pelatihan *online*, teknologi dengan segala sistemnya menjadi kunci pelaksanaan pembelajaran yang mampu menjadi jembatan interaksi, komunikasi dan kolaborasi antara peserta, penyelenggara pelatihan dan fasilitator yang terpisah oleh jarak.

Namun, keberhasilan pelaksanaan pelatihan *online* tidak hanya bertumpu pada keberadaan teknologi. Tentunya harus didukung dengan peserta, penyelenggara dan fasilitator yang mampu bersinergi untuk

mencapai tujuan pelatihan yaitu peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dalam hal ini adalah pengurus BUMDesa. Ketersediaan sarana prasarana, dan sinergi antar peserta, penyelenggara dan fasilitator yang lebih maksimal ke depan menjadi hal yang sangat penting untuk penyelenggaraan kegiatan pelatihan online berikutnya agar lebih optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmodirio, S. (1993). *Manajemen Training*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Drath, R., & Horch, A. (2014). *Industrie 4.0: Hit or Hype*. *IEEE Industrial Electronics Magazine*. Volume 8 No. 2.
- Kagermann, H., Lukas, W.D., & Wahlster, W. (2013). *Final report: Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0*. *Industrie 4.0 Working Group*.
- Lestari, D. I., & Kamil, M. (2018). *Perilaku Masyarakat Dunia Maya pada Pelatihan Online di Komunitas Ibu Profesional*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. Volume 7 No. 1.
- Lin, M. J.J., Hung, S. W., & Chen, C. J. (2009). *Fostering the Determinants of Knowledge Sharing in Professional Virtual Communities, Computers in Human Behavior*. Volume 25. 929–939.
- Moekijat. (1993). *Evaluasi Pelatihan dalam Rangka Peningkatan Produktifitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Noor, M. (2011). *Pemberdayaan Masyarakat*. *Jurnal Ilmiah CIVIS*. Volume 1 No. 2.
- Prasetyo, H., & Sutopo, W. (2018). *Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek dan Arah Perkembangan Riset*. *Jurnal Teknik Industri*. Volume 13 No. 1.
- Sulistiyani, A. T. (2004). *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Gava Media: Yogyakarta.
- Triana, A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Berbagi Pengetahuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 35 No. 2.
- Wang S., dan Noe R.A. (2010). *Knowledge Sharing: A review and Directions for Future Research*. *Human Resource Management Review*. Volume 20.

## **IMPLEMENTASI MASSIVE OPEN ONLINE COURSE DAN SELF DETERMINED LEARNING DALAM PELAKSANAAN ASN CORPU**

**Ladiatno Samsara<sup>1)\*</sup>, Benedicta Retna Cahyarini<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup> Lembaga Administrasi Negara (Peneliti Pertama / Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN)

<sup>2)</sup> Lembaga Administrasi Negara (Peneliti Pertama / Pusat Teknologi Pengembangan Kompetensi)

\*Korespondensi: samsaraladiatno@gmail.com

### **ABSTRAK**

Pengembangan kompetensi ASN, menemui berbagai hambatan. Sebut saja anggaran kebutuhan pengembangan kompetensi yang tidak pernah terpenuhi dan *mismatch* antara kebutuhan dan program pengembangan kompetensi yang tidak sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi sehingga terjadi pemborosan anggaran dan kurang mendukung kerja PNS sehari-hari. Padahal, merujuk pada Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS, pengembangan kompetensi merupakan hak PNS yang harus dipenuhi minimal 20 jam pelajaran per pegawai per tahun. Kebutuhan hak pengembangan kompetensi pegawai harus sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan sebuah terobosan program pengembangan pegawai yang terintegrasi dengan tujuan organisasi yang pada akhirnya bermuara pada pencapaian tujuan pembangunan nasional dengan implementasi ASN *Corporate University*. Dalam Pelaksanaan ASN *Corporate University* didalamnya juga diimplementasikan konsep *Massive Open Online Course* (MOOC) sebagai penyedia konten kebutuhan pengembang kompetensi dan budaya pembelajaran *heutagogy* untuk membentuk budaya *long life learning* bagi pegawai. Mini riset ini dilakukan dengan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif eksploratif yang dilakukan dengan *desk* studi literatur. Data yang dikumpulkan adalah data sekunder yang terdiri dari hasil kajian ASN *Corpu* yang dilakukan oleh LAN dan literatur berupa peraturan perundangan terkait manajemen Aparatur Sipil Negara dan pengembangan kompetensi yang mendukung fokus kajian. tulisan ini memberikan tawaran solusi untuk melaksanakan ASN *Corporate University*, yang menekankan pada keterkaitan pengembangan kompetensi dengan pencapaian tujuan pembangunan nasional, dibarengi dengan implementasi model pembelajaran menggunakan teknologi informasi melalui *Massive Open Online Course* (MOOC) serta perubahan paradigma pembelajaran menjadi *Self determined learning/heutagogy*.

**Kata kunci:**ASN *Corpu*, *heutagogy*, MOOC

### **PENDAHULUAN**

Studi yang dilakukan oleh Pusat Kajian Reformasi Administrasi Lembaga Administrasi Negara (2015) menunjukkan bahwa sebuah instansi pemerintah pusat memerlukan anggaran sebanyak Rp. 6 miliar untuk dapat melakukan program pengembangan kompetensi kepada 50% pegawainya. Selain permasalahan anggaran, program pengembangan kompetensi belum dapat memenuhi kebutuhan peningkatan kompetensi yang menunjang kinerja pegawai sehari-hari, apalagi sejalan dengan tujuan organisasi. Program pengembangan kompetensi yang dirancang belum sepenuhnya dilakukan dan dianalisis

berdasarkan tujuan dan kebutuhan organisasi. Selain menimbulkan *mismatch* antara kebutuhan organisasi dan program pengembangan kompetensi, sasaran pengembangan kompetensi yang tidak tepat mengakibatkan pemborosan anggaran (Pusat Kajian Reformasi Administrasi, 2015).

Padahal, Peraturan Pemerintah No 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS mengamanatkan bahwa setiap PNS wajib mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelajaran (JP) per tahun untuk setiap pegawai. Apabila dilihat berdasarkan pola pengembangan kompetensi *existing*, yang menitikberatkan pada pengembangan

kompetensi konvensional atau klasikal, sebaran pengembangan kompetensi tidak akan merata di setiap pegawai.

Sebagai salah satu terobosan, Peraturan Lembaga Administrasi Negara (PerLAN) No 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS menjadi salah satu solusinya, khususnya untuk memenuhi kebutuhan minimal 20 JP hak pengembangan kompetensi PNS. Dalam PerLAN No 10 tahun 2018, pengembangan kompetensi dapat dilakukan secara klasikal dan non klasikal. Salah satunya dengan mengadopsi pola pengembangan kompetensi melalui magang, pertukaran pegawai, pembelajaran jarak jauh, *coaching* dan *mentoring*. Perubahan ini selain untuk mereduksi besarnya biaya dalam pengembangan kompetensi pegawai, juga memperkenalkan model pengembangan kompetensi lain.

Akan tetapi, pelaksanaan PerLAN No 10 tahun 2018 ini belum juga maksimal, diperlukan strategi program pengembangan kompetensi yang terintegrasi mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi. *Corporate University (Corpu)* adalah solusi yang dapat diambil oleh pemerintah untuk memecahkan masalah ini. *Corpu* menawarkan konsep pengembangan kompetensi yang dapat dilakukan dengan *massive* dan terintegrasi mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi. Dengan sistem yang terintegrasi ini, pengembangan kompetensi yang dilakukan diharapkan dapat selalu terpantau dan *on-track* dengan tujuan organisasi. Model *Corpu* ini telah banyak dilakukan oleh sektor swasta dalam pengembangan kompetensi pegawainya. Model ini dipandang sejalan dengan tuntutan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN, salah satunya target untuk mengakselerasi pengembangan kompetensi. Pemerintah melalui LAN sudah mulai merintis kajian dan pengembangan ASN *Corpu*. Nantinya,

diharapkan ASN *Corpu* bisa menjadi sistem pengembangan kompetensi yang *masiv*, terintegrasi dan dapat dimanfaatkan serta diakses oleh seluruh K/L/D.

Disisi lain, dengan perkembangan teknologi yang luar biasa saat ini kita dapat menginjeksikan perkembangan teknologi ke dalam ASN *Corpu*.

Tujuan dari mini riset ini adalah untuk memberikan tawaran solusi pengembangan kompetensi ASN, yang mengkolaborasikan ASN *Corpu* dengan sistem *Massive Open Online Course (MOOC)* melalui pembelajaran jarak jauh dengan memanfaatkan teknologi informasi. Kolaborasi kedua sistem ini diharapkan dapat membangun sebuah organisasi pembelajar dimana setiap pegawai di dalamnya didorong untuk melakukan long life learning sesuai dengan kebutuhan jabatan.

Konsep kolaborasi dengan pembelajaran jarak jauh ini, membutuhkan pendekatan pembelajaran yang lebih mumpuni dalam hal metode dan sumber pembelajaran (Blaschke, 2012). Dalam mengimplementasikan MOOC ini, dibutuhkan metode pembelajaran yang lebih flexible, salah satunya adalah dengan metode *self determined learning*.

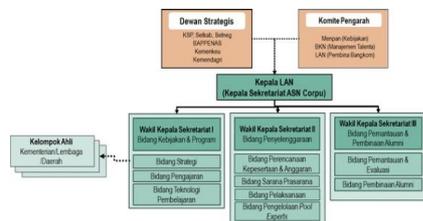
## KAJIAN PUSTAKA

### *ASN Corporate University*

ASN *Corporate University (Corpu)* merupakan entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan K/L/D terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah (Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN, 2019).

ASN *Corpu* secara kelembagaan bersifat *shadow*. Artinya kelembagaan ASN

*Corpu* tidak berjalan sendiri dan membentuk lembaga baru (Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN, 2019). Struktur organisasi ASN *Corpu* seperti dibawah ini:



Sumber: Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN, 2019

Seperti dijelaskan di dalam hasil kajian dari Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN (2019) struktur organisasi ini terdiri dari Dewan Strategis yang memiliki kewenangan dalam hal perencanaan pengembangan kompetensi secara nasional. Sejalan dengan dewan strategis, terdapat komite pengarah yang merupakan unit kerja yang terkait langsung dalam pengelolaan ASN dimana LAN, sebagai unit kerja yang bertanggung jawab dalam pengembangan kompetensi terdapat didalamnya (Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN, 2019).

Ditambahkan dalam hasil kajian Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN (2019) untuk lebih operasional di bawah dewan strategis dan komite pengarah, terdapat unsur operasional yang terdiri dari Kepala Sekretariat ASN *Corpu* dan wakil kepala sekretariat bidang kebijakan dan program, penyelenggaraan dan pemantauan dan pembinaan alumni. Disisi lain terdapat juga kelompok ahli masing-masing tema sesuai kompetensi yang dimiliki dan bertugas untuk merumuskan teknis pelatihan dalam ASN *Corpu* (Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN, 2019).

Dalam pelaksanaan kegiatan ASN *Corpu* terdiri dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Ketiga aspek ini sejalan dengan struktur organisasi ASN *Corpu*.

Pelaksanaan kegiatan ASN *Corpu*, dalam *paper* ini akan menjadi *concern*. Pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi tidak dilakukan secara manual. Akan tetapi menggunakan pendekatan kemandirian peserta pembelajar.

Oleh sebab itu, dalam konteks penyelenggaraan ASN *Corpu*, dalam *paper* ini mencoba untuk menawarkan pendekatan pembelajaran *Self determined learning* dan *Massive Open Online Learning* (MOOC) sebagai bagian untuk mengakomodasi kebutuhan pembelajaran non klasikal.

### ***Self determined learning sebagai metode pembelajaran mandiri***

Metode pembelajaran mengalami perkembangan dari waktu ke waktu seiring dengan perkembangan teknologi dan tuntutan terhadap hasil pembelajaran. Kita mengenal andragogy sebagai salah satu metode pembelajaran orang dewasa. Dengan tuntutan perkembangan jaman dan perubahan teknologi, konsep *andragogy* dirasa sudah tidak dapat memenuhi tuntutan kebutuhan pengembangan kompetensi dalam pembelajaran orang dewasa baik secara metode, proses maupun hasil belajar.

Kemudian pada tahun 2000, muncul konsep metode pembelajaran *heutagogy* atau *self determined learning* yang diperkenalkan oleh Hase & Kenyon pada tahun 2000 (Hase & Kenyon, 2001). Karakteristik dalam metode *heutagogy* ini adalah pembelajaran *double loop*, fokus pada pengembangan kapasitas peserta didik, pendekatan pembelajaran yang lebih *flexible* fokus pada proses pembelajaran dan kebutuhan peserta didik (Blaschke, 2012).

Dalam tulisannya, Blaschke (2012) mengatakan bahwa salah satu keunggulan dalam *self determined learning* adalah proses *double loop learning*, artinya pembelajaran tidak hanya menghasilkan *outcome* bagi peserta didik, tetapi juga dapat merubah pola pikir dan tindakan peserta didik dalam

beradaptasi untuk menghadapi segala situasi. Dengan kata lain, *self determined learning* tidak hanya meningkatkan kompetensi peserta didik tetapi juga kapasitasnya. Menurut Blaschke (2012), kompetensi saja tidak cukup untuk menunjukkan ilmu dan ketrampilan yang dimiliki, dengan peningkatan kapasitas individu dapat mempergunakan ilmu dan ketrampilan yang dimiliki untuk menghadapi situasi yang tidak terprediksi.

Dukungan terhadap implementasi *heutagogy* muncul dari beberapa hasil studi. Seperti yang dikatakan oleh Bhojrub dkk, 2010 dalam Blaschke, 2012), praktek metode pembelajaran *heutagogy* dapat membangun *framework* pembelajaran yang dibutuhkan oleh peserta didik dan membantu mereka untuk selalu belajar sesuai dengan tuntutan lingkungan strategis (Blaschke, 2012).

Akan tetapi, implementasi *heutagogy*, dengan segala idealismenya, bukan tidak mengalami hambatan. Blaschke (2012) menuliskan banyak resistensi dan keengganan dari untuk mengimplementasikan metode ini. Salah satunya, McAuliffe dkk (2008 dalam Blaschke, 2012) mengatakan bahwa sangat tidak mungkin menghilangkan peran fasilitator dalam sebuah pembelajaran (Blaschke, 2012). Padahal, jika merujuk pada argumen dari Hase & Kenyon (2001) sebagai penemu konsep *heutagogy* ini, peran fasilitator tidaklah dihilangkan, hanya bergeser menjadi penyedia resource pembelajaran yang lebih fleksible (Hase & Kenyon, 2001).

### **Massive Open Online Course (MOOC)**

*Massive Open Online Course* (MOOC) adalah sebuah model pembelajaran yang dilakukan secara online untuk skala besar dan jumlah partisipan yang banyak dan tersebar diseluruh wilayah (Johan, 2016). Artinya pembelajaran yang dilakukan tidak terbatas ruang dan waktu. Berdasarkan pengalaman beberapa literatur, MOOC

biasanya diimplementasikan berbarengan dengan pendekatan pedagogi atau pembelajaran orang dewasa (Johan, 2016).

Menurut Johan (2016) MOOC memiliki dua karakteristik yaitu pemanfaatan jaringan internet dan *web* sebagai sarana dalam kegiatan pembelajaran dan jumlah peserta serta skala pembelajaran yang besar. Ditambahkan oleh Johan (2016), kedua hal ini sudah bisa menjadi syarat pembelajaran menggunakan MOOC, namun dalam prakteknya, syarat tersebut tidak bisa mutlak.

Selanjutnya, terkait dengan pengembangan model belajar, Johan (2016) menyebutkan bahwa pengembangan model belajar MOOC dilakukan melalui enam langkah pengembangan diantaranya: *task definition, information seeking strategies, location and access, use of information, synthesis* dan *evaluation* (Johan, 2016).

### **METODE**

Mini riset ini dilakukan dengan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif eksploratif. Sementara itu pengumpulan data dan analisis data dilakukan dengan metode *desk study* dengan mengumpulkan literatur yang sesuai dengan fokus penelitian, yaitu kolaborasi ASN *Corpu* dan MOOC untuk menciptakan budaya *self determined learning*. Literatur utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kajian LAN tentang rancangan ASN *Corpu* serta literatur lain tentang MOOC dan konsep-konsep pembelajaran dewasa.

Analisis dilakukan dengan studi literatur terhadap rancangan ASN *Corpu* LAN yang disandingkan dengan konsep metode pembelajaran *heutagogy/self determined learning* dan MOOC, untuk menghasilkan rekomendasi yang tepat dalam mengakselerasi pengembangan kompetensi yang berbasis *long life learning*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Internalisasi Paradigma Long Life Learner/Pembelajaran Heutagogy*

ASN *Corporate University* dirancang untuk menjadi organisasi pembelajar. Merubah paradigma pembelajaran dari pembelajaran konvensional satu arah menjadi pembelajaran dua arah. Pembelajaran yang dilakukan tidak hanya melalui bentuk konvensional saja, melainkan berbagai macam bentuk.

ASN *Corpu* memberikan alternatif pilihan pengembangan kompetensi bagi ASN. Hal ini sejalan dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara (PerLAN) No.10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi, yang didalamnya terdapat amanat pengembangan kompetensi dilakukan dengan pelatihan klasikal dan pelatihan non klasikal.

ASN *Corpu* merupakan salah satu bentuk pelatihan non klasikal, dimana organisasi tempat bekerja menjadi tempat belajar. Dalam praktik *Corporate University* di beberapa organisasi, porsi pembelajaran yang dilakukan di tempat bekerja mencapai 70%, sementara pembelajaran di kelas hanya diberikan porsi sebesar 10%. Oleh sebab itu, pembelajaran non klasikal menjadi sarana pembelajaran paling ideal dalam ASN *Corporate University*.

Akan tetapi, konsep pembelajaran non klasikal memiliki konsep yang berbeda dengan pembelajaran klasikal. Pembelajaran non klasikal lebih menekankan kemandirian dari pegawai dimana pegawai memiliki tanggung jawab terhadap peningkatan kompetensi individu.

Implementasi ASN *Corpu* pada prinsipnya tidak dapat diimplementasikan secara langsung. Perlu ada *assessment* terkait dengan tingkat *maturity* organisasi. Tahapan ini diikuti dengan kesiapan pegawai untuk berubah. Pegawai akan mengalami revolusi menjadi individu pembelajar. Habitasi dilakukan di lingkungan kerja.

Hal ini yang sejalan dengan penyelenggaraan ASN *Corpu*. Dimana salah satu titik pangkal utamanya merubah paradigma pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi ASN yang sudah terafiliasi dengan pelatihan klasikal diubah menjadi pelatihan non klasikal. Pengembangan kompetensi yang didasarkan atas perintah diubah menjadi pengembangan kompetensi atas kebutuhan jabatan. Pelaksanaan pengembangan kompetensi yang awalnya tanggung jawab pengelola kepegawaian menjadi tanggung jawab bersama. Organisasi bertanggung jawab terhadap desain kebutuhan kompetensi organisasi, sedangkan individu bertanggung jawab untuk mengisi kompetensi organisasi.

Merubah paradigma pengembangan kompetensi dari organisasi sebagai pendorong menjadi pegawai sebagai pembelajar menjadi tantangan tersendiri. Pegawai sebagai pembelajar yang familiar disebut dengan *self determined learning* atau pendekatan pembelajaran *heutagogy*.

Namun, dalam implementasinya, *heutagogy* tidak bisa serta merta diimplementasikan. Blaschke (2012) berpendapat bahwa perlu ada tingkat kematangan belajar pada individu. Tingkat kematangan pembelajar memberikan pengaruh pada kebutuhan pendampingan belajarnya. Artinya semakin matang seseorang dalam kemandirian belajar maka persentase kontrol terhadap pembelajar akan semakin berkurang (Ridha, 2020).

Hal ini lah yang menjadi krusial dalam implementasi ASN *Corpu*. ASN *Corpu* dengan desain organisasi pembelajar, memfokuskan pembelajaran pada pegawai atau pembelajar. Sejalan dengan konsep *heutagogy*, seorang pembelajar harus dapat mengukur kemampuannya.

Pembelajar, secara kontinyu, bisa meningkatkan kemampuannya sesuai dengan tuntutan dan target organisasi. Organisasi, sebagai organisasi pembelajar, menyediakan

kebutuhan pembelajaran yang dapat dijadikan referensi oleh pegawai.

Pembelajaran *heutagogy* yang menekankan pada pembelajar untuk menjadi pembelajar selamanya. Artinya, pembelajar akan berada dalam proses pembelajaran secara kontinyu. Hal ini yang dianggap oleh beberapa pihak sulit untuk diimplementasikan. Karena salah satunya, pembelajar harus berada di lingkungan belajar secara terus menerus.

Akan tetapi, seiring dengan perkembangan teknologi, hambatan untuk menjadi pembelajar selamanya/*longlife learner* akan bisa direduksi. Dalam konteks ASN *Corpu*, jembatan untuk menjadi *long life learner* adalah media pembelajaran online masiv /*Massive Open Online Learning*.

#### **Dukungan MOOC dalam Implementasi ASN *Corpu***

Implementasi ASN *Corpu*, dalam konteks *paper* ini menekankan pada dua hal; pertama, kebiasaan pembelajar yang dilakukan oleh pembelajar atau pegawai secara mandiri atau *heutagogy*. Dengan asumsi, pegawai mampu mendefinisikan pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki serta menginjeksi kebutuhan pengembangan kompetensi sesuai dengan target dan kebutuhan organisasi. Kedua, Organisasi menyediakan kebutuhan kompetensi pegawai.

Dalam memenuhi kebutuhan kompetensi, organisasi melihat tujuan dan target organisasi. Organisasi hanya bertindak sebagai penyedia pelatihan. Pegawai bertanggung jawab untuk dapat menginternalisasi kebutuhan pelatihan sesuai dengan kompetensi.

Sehingga, dalam ASN *Corpu*, organisasi pembelajar tidak bisa lepas dari dua hal yaitu pegawai sebagai pembelajar dan organisasi sebagai penyedia pembelajaran. Dua sisi ini saling berkaitan. Tidak terlepas satu dengan lainnya.

Untuk mendukung peran sebagai penyedia pelatihan, ASN *Corpu* tidak bisa terlepas dari *Massive Open Online Course* (MOOC). MOOC diartikan sebagai model pembelajaran *online* dengan skala besar dan memiliki partisipan yang beragam. Model ini berbasis *online*.

Dalam konteks ASN *Corpu*, pembelajar bisa tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Pada pembelajaran konvensional, yang sering dikeluhkan terkait jarak. Pembelajaran konvensional masih memperhitungkan jarak.

Misalnya banyak pelatihan yang masih mewajibkan untuk klasikal dan pelaksanaan dilakukan di Jakarta. Sedangkan peserta berasal dari berbagai wilayah. Hal ini tentunya akan memberikan hambatan dari sisi waktu dan biaya.

Merujuk pada PerLAN 10 Tahun 2018, yang pelatihan tidak hanya dilakukan melalui klasikal, serta rencana implementasi ASN *Corpu*, MOOC menjadi pilihan untuk pelaksanaan pelatihan. MOOC menjadi “mini perpustakaan” yang berisi kompetensi di masing-masing jabatan.

Pembelajar dapat menggunakan MOOC sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi. MOOC berperan sebagai “gudang kompetensi”. Sedangkan pembelajar merupakan pegawai dengan kebutuhan kompetensi tertentu. Unit kerja akan berperan sebagai tempat implementasi kompetensi atau praktik kompetensi pegawai dengan atasan langsung sebagai mentor.

#### **KESIMPULAN**

Temuan dari hasil analisis dalam tulisan ini memberikan tawaran solusi untuk melaksanakan ASN *Corpu* yang menekankan pada keterkaitan pengembangan kompetensi dengan pencapaian tujuan pembangunan nasional serta model pembelajaran menggunakan teknologi informasi dengan *Massive Open Online Course* (MOOC).

Implementasi MOOC juga dibarengi dengan perubahan paradigma pembelajaran menjadi *self determined learning/heutagogy*. Oleh karenanya, implementasi ASN *Corpu* yang dikoaborasikan dengan MOOC perlu didorong agar dapat menciptakan budaya *long life learning* dan dapat diakses dengan mudah oleh seluruh pegawai di K/L/D. Kolaborasi antara ASN *Corpu* dengan MOOC akan memberikan kebebasan dan kemudahan bagi pegawai untuk melakukan pengembangan kompetensi secara mandiri dan mampu mengidentifikasi pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan jabatannya.

Hasil pada mini riset ini masih terbatas pada solusi dalam tataran konsep kolaborasi pengembangan kompetensi melalui ASN *Corpu* dengan MOOC dan metode *heutogogy* yang menekankan pada *long life learning*. Oleh karenanya masih diperlukan riset lanjutan yang dapat dilakukan untuk menghasilkan gambaran teknis internalisasi paradigma *Self Determined Learning* dan MOOC dalam ASN *Corpu*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Blaschke, L. (2012). Heutagogy and lifelong learning: A review of heutagogical practice and self-determined learning. *The International Review Of Research In Open And Distributed Learning*, 13(1), 56. doi: 10.19173/irrodl.v13i1.1076.
- Hase, S., & Kenyon, C. (2001). Moving from andragogy to heutagogy: implications for VET. In *Proceedings of Research to Reality: Putting VET Research to Work: Australian Vocational Education and Training Research Association (AVETRA)*. New South Wales: AVETRA.
- Heutagogi dan Arah Pendidikan 4.0 Kita | GEOTIMES. (2020). Retrieved 8 October 2020, from <https://geotimes.co.id/opini/heutagogi-dan-arrah-pendidikan-4-0-kita/>
- Johan, R. (2016). Massive Open Online Course (Mooc) Dalam Meningkatkan Kompetensi Literasi Informasi Guru Pustakawan Sekolah. *Pedagogia Jurnal Ilmu Pendidikan*, 13(1), 203. doi: 10.17509/pedagogia.v13i1.3382
- Pemerintah Republik Ionesia. Peraturan Lembaga Administrasi Negara No.10 Tahun 2018 tentang Manajemen PNS (2018). Jakarta.
- Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN. (2019). *Tata Kelola dan Instrumentasi ASN Corporate University*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Pusat Kajian Reformasi Administrasi. (2015). *Grand Desain Pengembangan Kompetensi ASN*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Ridha, M. (2020). Heutagogi dan Arah Pendidikan 4.0 Kita | GEOTIMES. Retrieved 5 October 2020, from <https://geotimes.co.id/opini/heutagogi-dan-arrah-pendidikan-4-0-kita>.

## PEMBANGUNAN *CLOUD COMPUTING* BERBASIS LAYANAN *INFRASTRUKTUR AS A SERVICE (IaaS)*

Tri Istiana<sup>1)</sup>, Fahmi Khoirul Ichsan<sup>2)</sup>, Raksaka Indra A<sup>3)</sup>, G.S. Budhi Dharmawan<sup>4)</sup>  
<sup>1234</sup> Pusat Jaringan Komunikasi BMKG

### ABSTRAK

Sejak 2018 BMKG telah mengembangkan virtualisasi server dan *cloud computing*, dilatarbelakangi kondisi sistem eksisting belum terintegrasi dengan konsep layanan *cloud computing*. Penelitian ini bertujuan membangun sebuah server *cloud computing* dengan berbasis layanan *Infrastructure as a Service (IaaS)* dalam ruang lingkup jaringan BMKG dengan memastikan konfigurasi *cloud computing*, spesifikasi dan ketersediaan kapasitas server yang digunakan. Dengan menggunakan metode NDCL (*Network Development Life Cycle*) dihasilkan komponen yang digunakan yaitu virtualisasi, *blade server* dan *virtual machine*. Virtualisasi merupakan dasar elemen dari teknologi *cloud computing*. Virtualisasi server menggunakan *blade server* dengan konfigurasi *virtual machine* menggunakan hypervisor (Microsoft Hyper-V) jenis native/bare metal hypervisor. Ketersediaan kapasitas server di *collocation* dengan 3 sistem *blade server* adalah 144 server virtual. Dengan kapasitas server ini mampu memenuhi kebutuhan informasi MKG dengan *cloud computing* berbasis layanan *Infrastructure as a Service (IaaS)*. Dengan dibangunnya server virtualisasi dalam *blade server* maka dapat menghemat penggunaan energi dan ruang sehingga dihasilkan nilai efisiensi biaya.

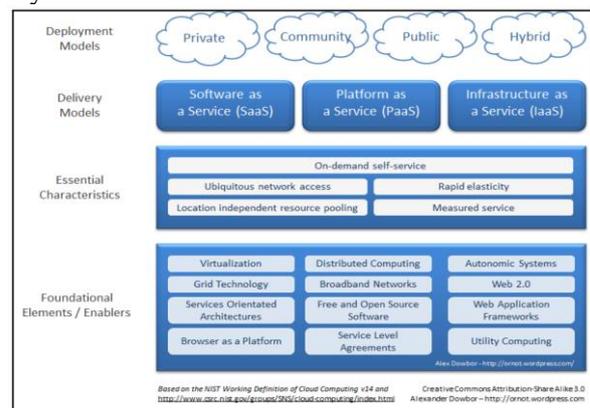
**Kata kunci:** *Cloud Computing*, IaaS, *blade server*, hypervisor

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi banyak mengubah lini kehidupan manusia. Tren transformasi digital ini memiliki keunggulan masing masing, diantaranya teknologi yang saling terintegrasi tersebut adalah *artificial intelligence* dan *machine learning*, *internet of things* dalam revolusi *industry 4.0*, robotika, *big data* dan *cloud computing*. Menurut Boulton (2020), transformasi digital secara umum merupakan evolusi radikal yang terjadi di organisasi dalam memanfaatkan teknologi, sumber daya manusia, dan proses bisnis yang menyebabkan performa bisnis organisasi tersebut berubah drastis.

Pusat Jaringan Komunikasi BMKG menangkap trend transformasi digital ini dan berbenah agar selaras dengan perkembangan teknologi digital. Saat tulisan ini dibuat dunia sedang dilanda pandemi Covid-19 dan Indonesia termasuk didalamnya. Secara otomatis kegiatan yang dilakukan secara fisik berkurang drastis dan beralih ke media digital dengan dilakukannya *Work From Home*, agar bertahan dikondisi pandemi ini. Sejak tahun 2018 Pusat Jaringan Komunikasi BMKG mengembangkan virtualisasi server dan *cloud computing* hal ini dilatarbelakangi kondisi sistem sebelumnya

yang belum terintegrasi dengan konsep layanan *cloud computing*. Menurut Peter Mell (2011), *Cloud Computing* merupakan suatu model komputasi yang memberikan kemudahan, kenyamanan, dan sesuai dengan permintaan (*on-demand access*) untuk mengakses dan mengkonfigurasi sumber daya komputasi (*network, servers, storage, applications, and service*) yang bisa dengan cepat dirilis tanpa adanya banyak interaksi dengan penyedia layanan.



Gambar 1. *Framework Cloud Computing* oleh NIST (National Institute of Standards and Technology) [Cihan (2017)]

Gambar 1 memperlihatkan lima karakteristik utama *Cloud Computing*, empat model *deployment* infrastuktur, tiga model

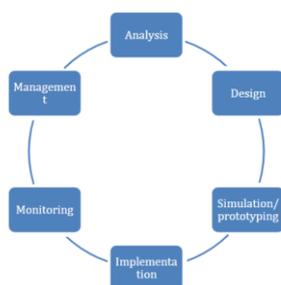
*delivery*. Dalam gambar 1 juga ditunjukkan bahwa dasar elemen dari teknologi *cloud* adalah *virtualisasi*, teknologi *grid*, arsitektur yang berorientasi *service*, komputasi terdistribusi, *broadband networks*, *open source*, dan lainnya

Untuk beberapa alasan yang telah disebutkan maka sistem *Cloud Computing* menjadi solusi yang menarik bagi BMKG untuk melakukan transformasi digital, mengurangi anggaran dibidang IT dan menjadi solusi dimasa pandemi ini. BMKG mempercayakan *colocation* server kepada pihak ketiga CDC (Cyber Data Centre) Jakarta. *Colocation* server merupakan layanan penyimpanan server didata center penyedia *colocation* server dengan berbagai *bandwidth*. Sehingga tidak diperlukan membangun infrastruktur ruangan data center dan mempekerjakan ahli IT untuk mengelolanya.

Tujuan penelitian ini adalah memastikan konfigurasi *cloud computing*, spesifikasi dan ketersediaan kapasitas server yang digunakan dan disimpan di CDC (Cyber Data Center ) Jakarta. Peneliti akan membangun sebuah server informasi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika berbasis layanan *Infrastructure as a Service* (IaaS) dalam ruang lingkup jaringan *cloud computing* di BMKG.

## METODE

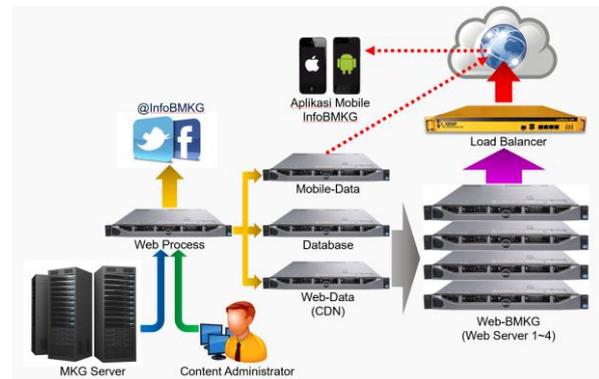
Metode penelitian yang digunakan adalah NDLC (*Network Development Life Cycle*).



Gambar 2. Metode NDLC

**Analysis** : Tahap awal ini dilakukan analisa kebutuhan, analisa permasalahan yang muncul, analisa keinginan user, dan analisa topologi/jaringan yang sudah ada saat ini.

**Design** : Design ini akan membuat gambar desain topologi jaringan interkoneksi yang akan dibangun.



Gambar 3. Topologi server sebelum terkonsep *Cloud Computing*

Sistem *existing* di BMKG Pusat (sebelum tahun 2018) masih menggunakan server fisik dengan jumlah yang cukup banyak. Server server ini menghabiskan daya listrik dan kapasitas tempat yang besar. Selain itu konektifitas yang belum *fleksible* dan performa server yang kurang handal menjadi alasan untuk dilakukannya perubahan kearah konsep *cloud computing*.

Menurut Nugrahanto (2013) salah satu keunggulan *cloud computing* dalam kehandalan dan kemudahan akses pada sistem server. *Cloud computing* mempunyai 3 tingkatan layanan yang diberikan kepada pengguna yaitu :

- *Infrastructure as service* meliputi grid untuk virtualized server, storage dan network. Menurut Peter Mell, *Infrastructure As A Services* (IaaS) adalah sebuah layanan yang "menyewakan" sumberdaya teknologi informasi dasar, yang meliputi media penyimpanan, processing power, memory, sistem operasi, kapasitas jaringan dan lain-lain, yang dapat digunakan oleh user untuk menjalankan aplikasi yang dimilikinya. Data center moderen dapat dikelola dengan IaaS cloud. Menurut Rafael (2012), sistem operasi cloud menjadi komponen utamanya yang bertanggung jawab untuk mengelola infrastruktur fisik maupun virtual, mengatur penyediaan layanan dan penyebaran, serta menyediakan kemampuan untuk dapat

mengakses dan menggunakan sumber daya virtual secara remote *cloud infrastructure*.

- Menurut Peter Mell (2011), *platform as service*, memfokuskan pada aplikasi dalam hal ini seorang developer tidak perlu memikirkan hardware dan tetap fokus pada pembuatan aplikasi tanpa harus mengkhawatirkan sistem operasi, infrastructure scaling, load balancing dll.
- *Software as a service*: Hal ini memfokuskan pada aplikasi dengan Web-based interface yang diakses melalui Web Service dan Web 2.0.

**Simulation Prototype** : untuk melihat kinerja awal dari network yang akan dibangun.

Pada proses ini dibangun sistem dengan menggunakan *blade server*. Menurut Martua (2016), *Blade Server* merupakan varian teknologi perangkat keras di area server teknologi sebagai solusi atas kebutuhan pasar server akan aspek compact (meminimalkan kebutuhan space), *scalability* (kemudahan dalam pengembangan), *integrated operation* (kemudahan dalam pengoperasian dan pengawasan), serta kolaborasi dengan teknologi virtualisasi.

*Blade Server* tersusun pada suatu rak yang mempunyai sirkuit yang sama juga dengan memori, processor, serta ruangan penyimpanan yang sama-sama terintegrasi. Menurut Budi (2015), *Blade Server* ini mempunyai *feature pluggable* (mudah dibongkar pasang), jadi jika ada satu salah satu komputer server yang tidak berperan, dapat diganti dengan yang lain, tanpa mengganggu kerja saat itu.

**Implementation** : merupakan tahapan yang sangat menentukan dari berhasil/gagalnya project yang akan dibangun

Pada proses ini dilakukan virtualisasi. Bittman (2009) dan Arsa (2014), menjelaskan mengatakan virtualisasi sesuai dengan empat dari lima atribut layanan cloud computing yaitu: berbasis servis (*service-base*), skalabel dan

elastis, berbagi (*shared*), diukur sesuai penggunaan.

Salah satu faktor utama penggunaan virtualisasi adalah konsolidasi server. Menurut Sun Microsystem (2008) dan VM, dengan melakukan konsolidasi server, beberapa beban kerja dapat disatukan dalam sebuah komputer sehingga lebih menghemat penggunaan energi dan ruang. Hal ini memicu berbagai pihak untuk mengeluarkan berbagai macam solusi perangkat lunak untuk virtualisasi dengan pendekatan yang berbeda-beda. Perangkat lunak atau solusi yang melakukan virtualisasi bisa disebut sebagai *Virtual Machine Monitor* (VMM) maupun hypervisor.

Menurut Strobl (2013), Hypervisor adalah sebuah firmware yang bertugas membuat, mengatur, menjalankan, dan memonitor sebuah mesin virtual. Hypervisor diklasifikasikan menjadi 2 jenis. Yang pertama, Native/Baremetal Hypervisor. Hypervisor ini dapat mengakses langsung perangkat keras pada suatu mesin fisik tanpa melalui sebuah sistem operasi. Contoh dari hypervisor jenis ini adalah VMware ESX/ESXi, Microsoft HyperV 2008/2012 dan lain sebagainya. Yang kedua, hosted hypervisor. Menurut Budi (2015), Hypervisor ini hanya dapat mengakses perangkat keras pada suatu mesin fisik melalui sebuah sistem operasi di bawahnya. Contoh dari hypervisor jenis ini adalah VMware Workstation, VMware Player, VMware Fusion, Microsoft Virtual PC, Oracle VirtualBox dan lain sebagainya.

**Monitoring** : tahapan yang penting agar jaringan komputer dan komunikasi dapat berjalan sesuai keinginan dan tujuan user.

Proses monitoring server cloud computing menggunakan 3 *tools software* dan 1 *appliance* yaitu :

1. Grey Cortex

Software monitoring server yang digunakan berfungsi untuk memantau aktifitas mencurigakan dari serangan serangan yang tertuju pada server *cloud computing*.

## 2. Manage Engine OpManager

Software ini mengunggulkan fitur pemantauan perangkat server dan appliance secara mendetail, availability server termasuk pengukuran suhu perangkat, kapasitas penyimpanan server, dll.

## 3. Whatsapp Gold

Software ini digunakan untuk memantau aktifitas trafik jaringan dan *availability* perangkat server dan appliance di sistem *cloud computing*.

## 4. Load Balance

*Appliance* ini digunakan untuk memantau besarnya trafik yang keluar dan masuk jaringan *cloud computing*.

**Management** : mengatur agar sistem yang telah dibangun berjalan dengan baik.

Agar sistem yang dibangun berjalan dengan baik maka pengelolaan server dilakukan dengan pembagian penggunaan *blade server* sesuai dengan blok kerjanya. Pembagian penggunaan *blade server* ini juga berhubungan dengan ketersediaan kapasitas server *collocation*. Sehingga diharapkan sistem ini dapat mengoptimalkan kebutuhan server dengan ketersediaan server yang berada di *collocation* CDC.

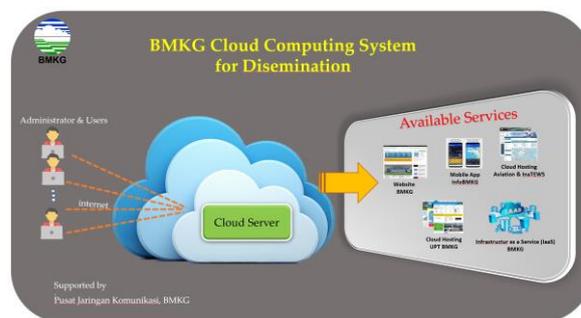
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis

Analisa kebutuhan dari dibangunnya sistem ini adalah keinginan mendapatkan sistem yang handal dan mudah diakses dari manapun. Analisa permasalahan adalah kondisi sistem sebelumnya yang belum terintegrasi dengan konsep layanan *cloud computing* yang memiliki kemudahan dan kehandalan dalam pengoperasiannya.

### B. Desain

Konsep desain sistem cloud computing yang di bangun oleh Pusat Jaringan Komunikasi BMKG adalah administrator dan atau user dapat dengan mudah mengakses layanan yang tersedia hanya dengan koneksi internet.

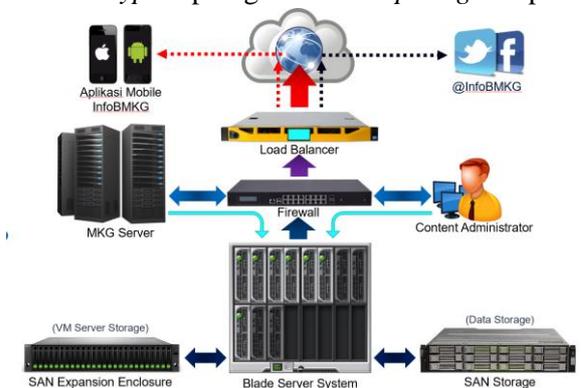


Gambar 4. BMKG Cloud Computing System for Dissemination

Pada konsep desain sistem ini menyediakan layanan webserver bmkg dan aplikasi mobile infoBMKG sebagai layanan utamanya. Selain itu juga menyediakan layanan *cloud hosting* UPT, *cloud hosting* InaTEWS & Aviation, serta *Infrastruktur as a Service* (IaaS). Layanan IaaS ini dapat dipesan oleh pusat-pusat lain di lingkungan BMKG yang membutuhkan server yang handal dan mudah untuk diakses.

### C. Prototype Cloud Computing

Prototype topologi *cloud computing* tahap I



Gambar 5. Prototype Topologi Cloud Computing BMKG

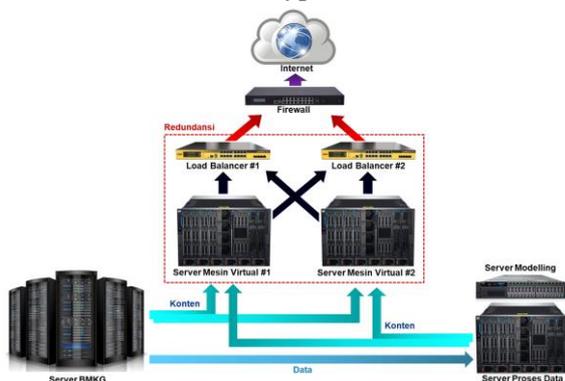
Prototype ini terdiri atas blade server, SAN storage, firewall dan load balance. Blade server berfungsi sebagai komputer server dengan kemampuan prosessor yang tinggi. SAN storage berfungsi sebagai peralatan penyimpanan yang dapat menangani trafik data dalam jumlah besar antara server tanpa mengurangi bandwidth yang ada. Firewall berfungsi sebagai sistem keamanan jaringan komputer. Load balance berfungsi sebagai pendistribusian beban trafik pada dua atau lebih jalur koneksi secara seimbang agar optimal, memaksimalkan *throughput*, memperkecil waktu tanggap dan menghindari

overload pada salah satu jalur koneksi. Server server MKG berfungsi sebagai sumber data untuk webservice BMKG dan aplikasi mobile.

Didalam *blade server* dibangun server server virtualisasi yang memiliki performansi seperti halnya server fisik.

#### D. Implementasi Cloud Computing

Pada proses ini konfigurasi *virtual machine* menggunakan hypervisor (Microsoft Hyper-V) jenis native/bare metal hypervisor.



Gambar 6. Implementasi Topologi Cloud Computing Tahap II

#### Server Mesin Virtual 1 dan 2

Adalah sistem *cloud computing* yang berfungsi mendukung layanan informasi BMKG

- 1 Blade system memiliki 6 Blade server dan 1 Blade storage
- 1 Blade server dapat diisi maksimal 8 server mesinvirtual (4 Core (8 thread) Intel Xeon 2.1GHz, RAM 60 GB, HDD SAS 200 GB)
- 12 Blade server memiliki kemampuan setara dengan 96 server fisik

#### Server Proses Data

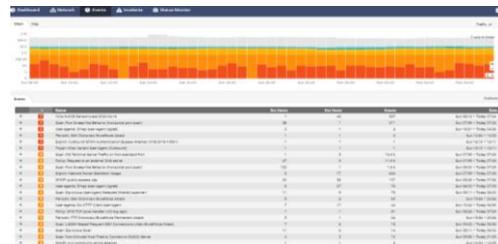
Adalah sistem *cloud computing* dengan kemampuan pemrosesan data otomatis untuk menghasilkan konten MKG guna integrasi dan diseminasi data menuju server BMKG dan server instansi / KL yang membutuhkan.

Kapasitas :

- 1 Blade system memiliki 6 Blade server dan 1 Blade storage
- 1 Blade server dapat diisi maksimal 8 server mesinvirtual (4 Core (8 thread) Intel Xeon 2.1GHz, RAM 60 GB, HDD SAS 200 GB)
- 6 Blade server memiliki kemampuan setara dengan 48 server fisik

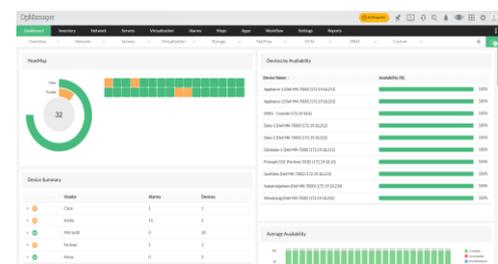
#### E. Monitoring Server Cloud Computing

1. GreyCortex : Pemantauan Keamanan Sistem



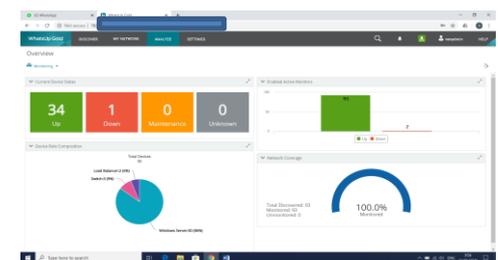
Gambar 7. Hasil Monitoring Server Cloud Computing dengan tools software GreyCortex

2. Manage Engine : Pemantauan perangkat sistem



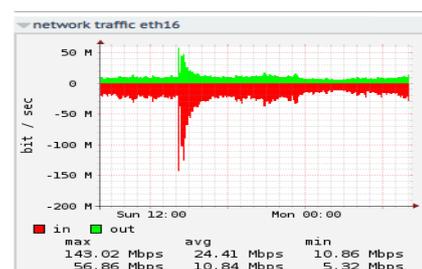
Gambar 8. Hasil Monitoring Server Cloud Computing dengan tools software Manage Engine

3. Whatsapp Gold : Pemantauan Trafik dan Perangkat Sistem dari Mobile Equipment (Smartphone, Tablet)



Gambar 9. Hasil Monitoring Server Cloud Computing dengan tools software Whatsapp Gold

4. Load Balance : Pemantauan trafik jaringan



Gambar 10. Hasil Monitoring Server Cloud Computing dengan appliance Load Balance

## F. Management

Untuk mengatur agar sistem berjalan dengan baik maka kebutuhan server harus disesuaikan dengan ketersediaan kapasitas server yang ada di collocation CDC.

Ketersediaan kapasitas server di collocation CDC adalah :

Server Mesin Virtual 1 dan 2

- 12 Blade server memiliki kemampuan setara dengan 96 server fisik

Server Proses Data

- 6 Blade server memiliki kemampuan setara dengan 48 server fisik

Sehingga jelas ketersediaan kapasitas dari 3 sistem blade server yaitu server mesin virtual 1, server mesin virtual 2 dan server proses data adalah 144 server virtual.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai pembangunan server Informasi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika berbasis layanan Cloud Computing ini, dihasilkan bahwa ketersediaan kapasitas server di collocation CDC dengan 3 sistem *blade server* adalah 144 server virtual hal ini sebagai salah satu dasar Pusat Jaringan Komunikasi BMKG untuk menyediakan layanan *cloud computing* dengan metoda *Infrastructure as a Service* (IaaS) dalam ruang lingkup jaringan *cloud computing* BMKG. Ketersediaan kapasitas server ini mampu memenuhi kebutuhan informasi layanan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika di BMKG. Dengan dibangunnya server virtualisasi dalam *blade server* maka dapat menghemat penggunaan energi dan ruang sehingga dihasilkan nilai efisiensi biaya.

## DAFTAR PUSTAKA

Arsa, Mustofa (2014). *Perancangan dan Analisis Kinerja Private Cloud Computing dengan Layanan Infrastruktur-As-A-Service*, Berkala MIPA UGM, 24(4).

Budi, H., Yuri, A. (2015). *Desain dan Analisis Kinerja Virtualisasi Server Menggunakan Proxmox Virtual Environment*, Jurnal Simantic, vol 5, No 1.

Cihan (2017). *Cloud Security Automation Framework*, Proceeding IEEE Workshop on Automation of Cloud Configuration and Operations

C.Boulton, "What is digital transformation? A necessary disruption (CIO,"CIO Asean) (2020)

<https://www.cio.com/article/3211428/what-is-digital-transformation-a-necessary-disruption.html>.

Martua (2016). *Perbandingan Kinerja Virtualization Server Menggunakan VMware ESXi4.1.0 Dengan Non Virtualization Server*, Unsika Syntax Jurnal Informatika Vol. 5 No.2, 149-158.

Strobl (2013), *Virtualization for Reliable Embedded Systems*. Munich: GRIN Publishing GmbH. ISBN 978-3-656-49071-5, pp. 5-6, 2013

Peter Mell, Timothy (2011). *The NIST Definition of Cloud Computing*, Special Publication 800-145

Rafael, D. & Moren (2012), *IaaS Cloud Architecture: From Virtualized Datacenters to Federated Cloud Infrastructures*, Published by the IEEE Computer Society, Corpus ID : 206448483, DOI : 10.1109/MC.2012.76

Sun Microsystem, Sun xVM Virtualization Portfolio: Virtualizing the Dynamic Datacenter, [http://www.sun.com/launch/2008-0910/Sun\\_xVMPortfolio\\_wp.pdf](http://www.sun.com/launch/2008-0910/Sun_xVMPortfolio_wp.pdf).

VMware, *Virtualization The Most Impactful Solution to the Data Center Power Crisis*, [http://www.vmware.com/files/pdf/Energy\\_Efficiency\\_WP.pdf](http://www.vmware.com/files/pdf/Energy_Efficiency_WP.pdf).

## PERSEPSI PESERTA DIKLAT TERHADAP PEMBELAJARAN JARAK JAUH PRAKTIK FASILITASI DI ERA DIGITAL (STUDI PADA DIKLAT DASAR PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT ANGKATAN VII)

Tantry Nugroho<sup>1)\*</sup>, Evy Khuriyana<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Widyaiswara Ahli Pertama Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

<sup>2)</sup>Widyaiswara Ahli Pertama Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

\*Korespondensi: [tantrynugroho@gmail.com](mailto:tantrynugroho@gmail.com)

### ABSTRAK

Pemanfaatan teknologi di era digital saat ini sudah menjadi keharusan di berbagai bidang, termasuk dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, dimana di era digital ini menerapkan *Internet of Things*, segala sesuatunya menggunakan internet. Pusdiklat Pegawai ASN Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi membuat inovasi dengan melaksanakan pembelajaran jarak jauh dalam jaringan sebagai langkah strategis dalam menyelesaikan penyelenggaraan diklat dasar jabatan fungsional penggerak swadaya masyarakat yang terhenti akibat penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar untuk mencegah penularan Covid-19. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penilaian peserta terhadap pembelajaran jarak jauh dalam jaringan untuk ujian praktik fasilitasi menggunakan *Zoom Meeting*. Metode yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif dimana data diperoleh dari kuisioner evaluasi dan wawancara dengan beberapa peserta. Ada beberapa poin yang menjadi sorotan peserta diklat yakni mengenai koneksi internet (25%), pelaksanaan ujian (21%), ketepatan waktu (18%), informasi (12%), harapan pelaksanaan praktik ujian lapang (9%), kendala teknis ujian (6%), dan ada juga yang Abstain (9%). Hasil analisis menunjukkan bahwa persentase terbesar yakni sebanyak 25% peserta mengevaluasi terkait sambungan internet yang tidak stabil sehingga menjadi kendala pelaksanaan ujian daring praktik fasilitasi. Pelaksanaan ujian daring berikutnya perlu adanya upaya pengoptimalan terkait sambungan internet agar menjadi lebih maksimal serta diperlukan peningkatan kompetensi SDM terkait perencanaan penyelenggaraan pembelajaran daring dan teknologi informasi era digital agar proses pembelajaran jarak jauh berjalan lancar dan kendala teknis dapat diatasi.

**Kata kunci:** *Era Digital, Pembelajaran Jarak Jauh, Penggerak Swadaya Masyarakat, Ujian Praktik Fasilitasi*

### PENDAHULUAN

Daya saing suatu bangsa dapat diukur melalui tiga faktor, yakni tingkat penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, kemampuan manajemen suatu bangsa, dan kemampuan sumber daya manusia. Ketiga faktor tersebut mutlak membutuhkan keterlibatan sumber daya manusia (SDM), maka dapat dikatakan bahwa apabila suatu negara tidak dapat mengembangkan sumber daya manusianya, maka negara tersebut tidak akan dapat mengembangkan apapun (Sudijarto, 2007)

Upaya pengembangan dan peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui berbagai jalur, diantaranya melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Diklat merupakan suatu

aktivitas yang diharapkan dapat mentransfer ilmu pengetahuan, sikap, dan keterampilan kepada peserta diklat (Nuraini, 2018). Tujuan dari diklat yaitu untuk meningkatkan kompetensi seseorang sesuai bidang tugasnya.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai salah satu aset negara yang memiliki peran penting dalam manajemen pemerintahan dan melaksanakan tugas pelayanan publik dituntut untuk senantiasa mengembangkan kompetensinya menuju *Smart ASN*, yaitu ASN yang *Agile* dan berdaya saing tinggi. Untuk mewujudkan *Smart ASN* diperlukan sebuah proses Diklat yang terencana, sarana dan prasarana yang memadai, sumber daya manusia pengajar yang mumpuni, dan yang paling

terpenting tekad serta niat yang kuat di diri masing-masing ASN.

Namun, dunia saat ini sedang mengalami kondisi V.U.C.A. (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) salah satunya pandemi Covid-19, yang memiliki pengaruh besar terhadap segala aspek sektoral baik strategis maupun non strategis. Salah satu contohnya yaitu sektor pemerintahan (publik), dalam hal ini lembaga pendidikan dan pelatihan yang bertanggungjawab terhadap program kediklatan.

Dengan adanya pandemi ini menyebabkan terhambatnya penyelenggaraan diklat yang berakibat pada terhambatnya pengembangan kompetensi ASN serta berkurangnya kinerja Lembaga/Kementerian yang memelopori bidang kediklatan atau pengembangan kompetensi pegawai.

Kondisi ini harus dijadikan sebagai momen adaptasi dan perubahan, bukan sebaliknya dijadikan momen untuk mengamati, menunggu tanpa melakukan sesuatu apapun. Penggunaan teknologi merupakan bagian dari solusi dan inovasi dalam penyelenggaraan Diklat.

Pusdiklat Pegawai ASN Kementerian Desa Pembangunan daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa PDTT) menyelenggarakan Diklat Dasar (Dikdas) bagi jabatan fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) secara tatap muka atau *classical*, namun ditengah penyelenggaraan terhenti dikarenakan kondisi Pandemi Covid-19 yang semakin mengkhawatirkan. Kegiatan diklat menjadi tertunda demi keamanan baik peserta maupun penyelenggara diklat.

Langkah strategis diambil oleh Pusdiklat Pegawai ASN Kemendesa PDTT dalam rangka menuntaskan penyelenggaraan Diklat Dasar PSM melalui pembelajaran jarak jauh yang dilaksanakan dalam jaringan *daring (online)* yakni kegiatan pemaparan ujian praktik fasilitasi melalui aplikasi *zoom meeting*.

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi peserta

diklat terhadap pembelajaran jarak jauh yang dilakukan secara *daring* terhadap penjelasan dan ujian praktik fasilitasi dalam pelaksanaan Diklat Dasar PSM mengingat PSM merupakan ujung tombak kegiatan pemberdayaan yang diharapkan mampu menjadi motor dalam melakukan kegiatan penggerak masyarakat melalui kegiatan melatih, menyuluh dan mendampingi dengan bekal praktik fasilitasi yang diperoleh dari Diklat Dasar PSM.

## KAJIAN PUSTAKA

Pendidikan Jarak Jauh yang selanjutnya disebut PJJ adalah pendidikan yang peserta didiknya terpisah dari pendidik dan pembelajarannya menggunakan berbagai sumber belajar melalui penerapan prinsip-prinsip teknologi pendidikan/pembelajaran (Mendikbud RI, 2014). Sedangkan menurut Moore dan Kearsly, Pendidikan Jarak Jauh adalah belajar yang direncanakan, yang biasanya terjadi di tempat lain di luar tempat mengajar, oleh karena itu diperlukan teknik-teknik khusus desain mata pelajaran, teknik-teknik khusus pembelajaran, metodologi khusus komunikasi melalui berbagai media, dan penataan organisasi serta administrasi yang khusus pula (Setijadi, 2005)

Pembelajaran yang dilakukan tatap muka maupun dengan jarak jauh menurut (Wibawanto, 2012) harus melibatkan 3 aktivitas utama yang saling berkaitan antara satu sama lain yaitu (1) aktivitas presentasi yakni pemaparan atau penyajian bahan pembelajaran (2) aktivitas interaksi yakni aktivitas komunikasi timbal balik antara pembelajar dengan fasilitator maupun antar pembelajar dan (3) aktivitas evaluasi yakni kegiatan yang dilakukan dalam mengukur kemajuan dan keberhasilan proses pembelajaran yang telah dilakukan.

Pandemi Covid-19 menuntut lembaga pendidikan dan pelatihan beradaptasi secara cepat dalam penyelenggaraan pembelajaran, yakni dengan memanfaatkan teknologi yang ada melalui pembelajaran jarak jauh atau

pembelajaran dalam jaringan (daring). Pembelajaran secara daring telah menjadi tuntutan dunia pendidikan sejak beberapa tahun terakhir (He, 2014). Pembelajaran daring dibutuhkan dalam pembelajaran di era revolusi industri 4.0 (Pangodion, 2019)

## METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif menghasilkan dan mengolah data yang sifatnya deskriptif, seperti kuisisioner, wawancara dan observasi (Poerwandari, 2005). Pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan, kuisisioner evaluasi yang diisi oleh peserta mengenai pelaksanaan penjelasan dan ujian daring praktik fasilitasi, serta wawancara dengan beberapa peserta Diklat Dasar PSM Angkatan VII, yang dilaksanakan pada tanggal 2- 27 Maret 2020.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

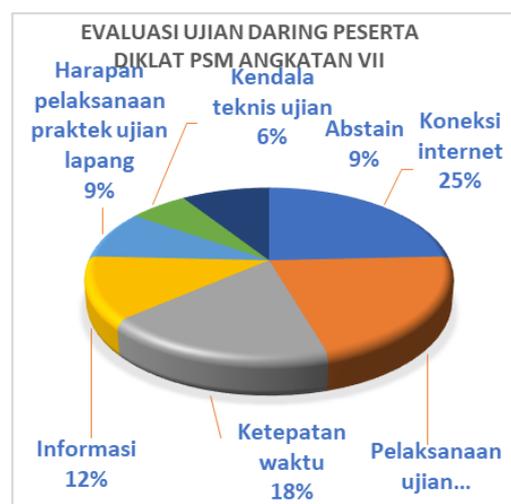
Diklat Dasar PSM Angkatan VII diikuti oleh 33 orang peserta, yang berasal dari berbagai Balai Pelatihan Masyarakat, Direktorat teknis di Kementerian Desa PDTT dan satuan unit kerja di daerah.

Kementerian Desa PDTT dalam penyelenggaraan Diklat masih menggunakan metode *classical* atau tatap muka dikarenakan belum memiliki sistem Learning Management System (LMS). Diklat Dasar PSM Angkatan VII dijadwalkan dilaksanakan pada tanggal 2-27 Maret 2020, namun di tengah pelaksanaan, kegiatan observasi lapangan terpaksa ditunda terkait pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) seiring meningkatnya jumlah pasien yang terinfeksi Covid-19. Seluruh peserta diklat dipulangkan kembali ke daerah asalnya masing-masing.

Observasi lapangan sebagai kegiatan Praktik Fasilitasi seyogianya dilakukan peserta diklat dengan turun langsung ke lapangan, melakukan pendekatan, penyuluhan, sosialisasi ataupun kegiatan penggerakkan masyarakat

lainnya yang memungkinkan adanya kerumunan atau pengumpulan massa dalam jumlah yang banyak, sehingga diputuskan untuk melaksanakan ujian secara daring. Pelaksanaan ujian dilaksanakan satu hari dengan aplikasi *zoom meeting* dengan membagi peserta menjadi beberapa kelompok sesuai dengan pengujinya masing-masing dengan fitur *breakoutroom*, dimana sebelumnya peserta diberikan tugas membuat rancangan bahan pembelajaran dan bahan tayang sosialisasi/penyuluhan yang harus dipresentasikan di depan penguji. Pelaksanaan ujian daring ini berjalan dengan lancar sesuai jadwal. Setelah ujian daring selesai peserta mengisi form evaluasi diklat melalui *google form*.

Analisis dilakukan dengan melihat data kuisisioner evaluasi peserta. Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan ujian daring praktik fasilitasi Dikdas PSM didapat beberapa penilaian dan masukan terhadap pelaksanaan ujian daring oleh peserta. Penulis memetakan terdapat 7 kelompok masukan: (1) Koneksi internet, (2) Pelaksanaan ujian, (3) Ketepatan waktu, (4) Informasi, (5) Harapan pelaksanaan praktik ujian lapang, (6) Kendala teknis ujian, (7) Abstain. Hasil evaluasi terhadap pelaksanaan ujian daring sebagai berikut :



(sumber : data kuisisioner diolah oleh penulis)

Gambar 1. Diagram Pie Evaluasi Ujian Daring Peserta Diklat PSM Angkatan VII

Hasil pembagian jumlah peserta dari ke tujuh kelompok penilaian dan masukan terhadap pelaksanaan ujian daring setelah diurutkan dapat di lihat pada tabel 1.

Tabel 1. Evaluasi Ujian Daring Peserta Diklat PSM Angkatan VII

No	Evaluasi Ujian Daring	Peserta (orang)
1	Koneksi internet	8
2	Pelaksanaan Ujian	7
3	Ketepatan waktu	6
4	Informasi	4
5	Harapan Pelaksanaan Praktik Ujian Lapang	3
6	Kendala Teknis Ujian	2
7	Abstain	3
	Total	33

(sumber : data kuisioner diolah oleh penulis)

Dari Tabel dan gambar diatas, terlihat persentase tertinggi sebesar 25% dengan jumlah 8 peserta yang mengevaluasi koneksi internet, seperti:

*“Sudah cukup baik, kendala yang dihadapi mungkin terletak pada sinyal internet saja.”*

*“Mohon untuk kestabilan koneksi internet dari fasilitator dan panitia lebih diperkuat lagi”.*

Poin yang sangat krusial dari pelaksanaan pembelajaran jarak jauh dalam jaringan yaitu ketersediaan sinyal yang baik dan stabil, Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa akses terhadap teknologi berperan penting dalam pembelajaran jarak jauh (Liu, Geertshuis, & Grainger, 2020; Farhan, Razmak, Demers, & Laflamme, 2019; Shen & Ho, 2020; Seale & Cooper, 2010; Amado-Salvatierra, Hernandez, & Hilera, 2012). Sebaiknya perlu ditingkatkan sarana prasarana yang terkait dengan Teknologi Informasi dan Komputer (TIK), baik jaringan WIFI maupun perangkat jaringan komputer.

Persentase tertinggi kedua yaitu 21 % dengan jumlah 7 peserta yang mengevaluasi pelaksanaan ujian, seperti:

*“Saya rasa acara sudah baik dan berjalan dengan lancar.. Terimakasih Bapak Ibu Widyaiswara sebagai fasilitator dan Bapak Ibu Panitia”*

*“Sangat baik sekali dan merupakan metode baru dalam beradaptasi di situasi pandemi Covid-19”.*

Beberapa peserta menilai bahwa metode ujian daring ini merupakan metode baru yang sebelumnya belum pernah digunakan, yakni dengan menggunakan aplikasi Zoom. Media ini dipilih karena familiar, mudah dalam pengoperasiannya serta mendukung proses pembelajaran. Menurut (Prawiradilaga, 2012) penggunaan media pembelajaran secara benar, tidak hanya membuat proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan efisien tetapi juga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran secara menyeluruh.

Persentase tertinggi ketiga yaitu 18% dengan jumlah 6 peserta yang mengevaluasi ketepatan waktu pelaksanaan ujian, seperti:

*“Dipertimbangkan untuk durasi pelaksanaannya”*

*“Sudah sangat baik, hanya masalah waktu alangkah baiknya mempertimbangkan peserta yang tidak berada zona WIB”.*

Dalam pelaksanaannya, ada 4 tantangan yang dihadapi oleh peserta dalam pembelajaran jarak jauh, yakni : (1). Kesulitan mengontrol peserta yang tersebar pada jarak dan wilayah yang jauh dan luas (2) Peserta tidak dapat bersosialisasi secara bebas (3) Kekhawatiran pembelajaran hanya bersifat semu (4) Pembelajar dan pengajar harus memiliki disiplin diri (Negash, 2008). Dalam hal ini tantangan (1) menjadi perhatian peserta, hal ini dikarenakan kurangnya persiapan pihak

penyelenggara diklat untuk mengantisipasi gangguan teknis yang terjadi di lapangan yang berakibat mundurnya jadwal yang sudah ditetapkan.

Persentase urutan keempat yaitu 12% dengan jumlah 4 peserta, yang mengevaluasi informasi terhadap peserta, seperti:

*"Informasi yang diberikan tidak dadakan"*

*"Semua informasi yang diberikan di jauh jauh hari, sehingga persiapan dari peserta lebih matang"*.

Kualitas informasi dan kualitas sistem juga merupakan kunci kesuksesan pembelajaran jarak jauh (Cidral, Oliveria, Di Felice, & Aparico, 2018). Oleh karena itu, penyelenggara perlu beradaptasi merancang pelaksanaan Dikdas ini dengan waktu yang terbatas serta teknologi media pembelajaran baru dan memperbaiki komunikasi terhadap peserta Dikdas PSM agar kualitas pembelajaran lebih optimal.

Persentase urutan kelima yaitu 9% dengan jumlah 3 peserta, yaitu harapan pelaksanaan praktik ujian lapang seperti:

*"Semoga ke depannya bisa observasi dan praktik secara langsung"*

*"Lanjutkan kegiatan lapangnya, kurang greget PSM tidak terjun ke lapangan"*.

PSM merupakan jabatan fungsional yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan pemberdayaan masyarakat. Pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk memberikan daya (*empowerment*) atau penguatan (*strengthening*) kepada masyarakat. Pemberdayaan masyarakat juga diartikan sebagai kemampuan individu yang bersenyawa dengan dalam membangun keberdayaan masyarakat yang bersangkutan sehingga bertujuan untuk menemukan alternatif-alternatif baru dalam pembangunan masyarakat (Mardikanto, 2014). Dari pengertian tersebut, PSM idealnya dalam melaksanakan praktik fasilitasi terjun langsung ke lapangan agar

mengetahui kondisi secara langsung dan simulasi terhadap teori yang telah diperoleh.

Persentase urutan keenam yaitu 6% dengan jumlah 2 peserta terkait kendala teknis ujian, yaitu :

*"Mohon untuk dibuat lebih kondusif karena banyak suara yang masuk dari mic moderator dan penguji"*

*"Moderator lebih aktif dalam melakukan pemantauan kepeserta, misalnya pada saat PPT tidak tampil agar di ingatkan kepada narasumber"*

Salah satu tantangan sistem pembelajaran jarak jauh menurut (Negash, 2008) yaitu *Technical expertise* yakni, dimana peserta dan instruktur harus nyaman menggunakan TIK. Gangguan teknis memang sangat mengganggu konsentrasi belajar para peserta, seperti ada suara lain masuk, tidak munculnya bahan paparan atau suara dari video yang ditampilkan. Kendala ini bisa diminimalisir dengan perbaikan sarana prasarana dan peningkatan SDM penyelenggara seperti diberikan ruangan khusus yang terpisah atau kedap suara, selanjutnya diperlukan peningkatan keterampilan dan kesiapan panitia/moderator bila terjadi kendala teknis lainnya.

Sisanya ada 3 peserta yang abstain yaitu mengosongkan saran atau tidak memberi keluhan yang berarti selama pelaksanaan ujian daring ini.

## KESIMPULAN

Pelaksanaan ujian praktik fasilitasi diklat dasar PSM dilakukan secara daring (online) menggunakan media *Zoom Meeting*. Langkah ini ditempuh untuk mengurangi penularan virus Covid-19. Pelaksanaan ujian berjalan dengan lancar, namun ada beberapa evaluasi peserta yang perlu diperhatikan. Evaluasi peserta dipetakan menjadi 7 kelompok yakni koneksi internet (25%), pelaksanaan ujian (21%), ketepatan waktu (18%), informasi (12), harapan pelaksanaan praktik ujian lapang (9)%, kendala teknis ujian

(6%), dan ada juga yang Abstain (9%). Dari hasil evaluasi tersebut, sebagian besar peserta menyoroti masalah sinyal internet, disarankan kapasitas internet dapat dipotimalkan lagi agar koneksi stabil, lalu diperlukan peningkatan kompetensi SDM terkait perencanaan penyelenggaraan dan teknologi informasi era digital agar proses Dikdas berjalan lancar dan kendala teknis dapat diatasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Farhan, W., Razmak, J., Demers, S., & Laflamme, S. (2019). E-learning systems versus instructional communication tools: Developing and testing a new e-learning user interface from the perspectives of teachers and students. *Technology in Society*, 59, 101192. doi:https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2019.101192
- He, W. X. (2014). Online IS Education for the 21st Century. *Journal of Information Systems Education*.
- Liu, Q., Geertshuis, S., & Grainger, R. (2020). Understanding academics' adoption of learning technologies: A systematic review. *Computers & Education*, 151, 103857. doi:https://doi.org/10.1016/j.compedu.2020.103857
- Mardikanto, T. (2014). *CSR (Corporate Social Responsibility) (Tanggungjawab Sosial Korporasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Nuraini. (2018). Tingkat Kepuasan Peserta Terhadap Kualitas Pelayanan Widyaiswara Pada Diklat Teknis Substantif Publikasi Ilmiah bagi Guru Mata Pelajaran Agama MTs Angkatan III. *Jurnal Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan*, 168-186.
- Pangodian, R. S. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesuksesan Pembelajaran Daring Dalam Revolusi Industri 4.0. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*. Vol.1 No.1.
- Permendikbud Nomor 119 Tahun 2014 Pasal 5 Ayat 1
- Poerwandari. (2005). *Pendekatan Kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia (Edisi Ketiga)*. Depok: LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Prawiradilaga, D. S. (2012). *Wawasan Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Seale, J., & Cooper, M. (2010). E-learning and accessibility: An exploration of the potential role of generic pedagogical tools. *Computers & Education*, 54(4), 1107–1116. doi:https://doi.org/10.1016/j.compedu.2009.10.017
- Setijadi. (2005). *Buku Pedoman Pendidikan Jarak Jauh*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Shen, C., & Ho, J. (2020). Technology-enhanced learning in higher education: A bibliometric analysis with latent semantic approach. *Computers in Human Behavior*, 104, 106177. doi:https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106177
- Sudijarto. (2007). *Menuju Pendidikan Nasional yang Relevan dan Bermutu*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Wibawanto, H. (2012). Pengelolaan Pembelajaran Terpadu dengan Perangkat Lunak Web 2.0. *Seminar Nasional Cakrawala Pembelajaran Berkualitas di Indonesia (Implementasi pada Program Studi PTIK Universitas Semarang)* (pp. 821-832). Jakarta: Direktorat Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

## KESALAHAN PENGGUNA DALAM MENGGUNAKAN APLIKASI ZIPGRADE UNTUK PEMERIKSAAN *PRE-TEST* DAN *POST-TEST* PELATIHAN

Krisdewanto Suryopamungkas S.Ds, Mdesign<sup>1)\*</sup>

<sup>1)</sup>Widyaiswara Ahli Muda, Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia, Kementerian Perdagangan

\*Korespondensi: pncaridata@gmail.com

### ABSTRAK

Tulisan ini melaporkan tentang kesalahan pengguna yang dapat mempengaruhi hasil pemeriksaan oleh Zipgrade. Penggunaan Zipgrade dalam pemeriksaan pre-test dan post-test dapat mempercepat dan mempermudah proses pemeriksaan pre-test dan post-test. Namun, Zipgrade dapat menghasilkan hasil pemeriksaan yang kurang akurat seperti, tidak membaca jawaban peserta dengan tepat, bahkan tidak dapat membaca beberapa jawaban sama sekali. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan kesalahan pembacaan yang dapat terjadi ketika menggunakan aplikasi Zipgrade dan penyebabnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan studi kasus pelatihan Bisnis Online Ekspor Impor yang dilaksanakan pada tahun 2019 sebanyak enam pelatihan. Hal ini dilakukan dengan melihat laporan hasil pre-test dan post-test yang dihasilkan secara otomatis oleh aplikasi Zipgrade yang dapat dilihat di *website* ZipGrade.com. Kemudian, melihat lembar jawaban peserta satu persatu yang diduga terjadi kesalahan pengisian untuk mengetahui penyebab kesalahan tersebut. Tingkat akurasi Zipgrade dapat menurun karena kesalahan pengguna. Kesalahan tersebut dapat berasal dari peserta dan pemeriksa. Kesalahan peserta dapat terjadi karena tidak mengikuti petunjuk pengisian, seperti tidak mengisi nama peserta, tidak melingkari pilihan jawaban secara penuh, dan memperbaiki jawaban yang salah. Sedangkan kesalahan pemeriksaan dari pemeriksa dapat terjadi karena pemeriksa kurang teliti dalam memeriksa dan tidak melakukan pemeriksaan ulang hasilnya.

**Kata kunci:** aplikasi pemindai, kesalahan pengguna, penilaian digital

### PENDAHULUAN

*Pre-test* dan *post-test* merupakan alat penilaian yang dilakukan di awal dan di akhir sebuah pelatihan. Sebagai evaluasi langsung pembelajaran siswa, alat ini digunakan untuk menilai kemajuan yang dicapai siswa sepanjang seluruh pelatihan atau di suatu bagian tertentu dari pelatihan (Chabot et al., 2014). Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia (PPEI) menggunakan *pre-test* dan *post-test* sebagai salah satu alat penilaian yang digunakan dalam evaluasi pelatihan. *Pre-test* dan *post-test* di Balai Besar PPEI berupa pertanyaan pilihan ganda. Akan tetapi pemeriksaan *pre-test* dan *post-test* pelatihan secara manual merupakan proses yang membutuhkan waktu yang lama dan dianggap

tidak efisien (Febriono & Masykuri, 2019). Sehingga Balai Besar PPEI menggunakan aplikasi Zipgrade untuk mempermudah proses pemeriksaan. Zipgrade merupakan aplikasi *mobile* yang menggunakan kamera dari perangkat genggam untuk memeriksa dan menilai lembar jawaban pilihan ganda.

Sebagai sebuah aplikasi *mobile* penggunaan Zipgrade cukup mudah bagi orang yang terbiasa menggunakan perangkat seluler (Paton, 2018). Akan tetapi, Zipgrade dapat menghasilkan hasil pemeriksaan yang kurang akurat. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan kesalahan pengguna ketika menggunakan aplikasi Zipgrade yang dapat berakibat kepada penurunan tingkat keakuratan Zipgrade.

## KAJIAN PUSTAKA

*Pre-test* adalah tes yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana materi pelajaran atau materi yang akan diajarkan telah dikuasai oleh siswa (Sudijono, 2011). Sedangkan *post-test* adalah tes yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah semua materi yang tergolong penting dapat dikuasai dengan sebaik-baiknya oleh siswa (Sudijono, 2011). Manfaat dari *pre-test* dan *post-test* adalah mengukur pengetahuan yang diperoleh dari berpartisipasi dalam pelatihan (I-TECH, 2018). Akan tetapi, untuk memeriksa dan menilai *pre-test* dan *post-test* membutuhkan waktu yang cukup lama jika menggunakan metode manual.

Penggunaan Zipgrade dapat menghemat waktu bagi para pengajar untuk memeriksa jawaban pilihan ganda (Paton, 2018). Selain itu, penggunaan aplikasi Zipgrade memiliki keuntungan dalam penciptaan lingkungan belajar yang menyenangkan, memungkinkan penilaian otomatis dan umpan balik langsung (Ningsih & Mulyono, 2019). Namun, Zipgrade dapat menghasilkan hasil pemeriksaan yang kurang akurat seperti, tidak membaca jawaban peserta dengan tepat, bahkan tidak dapat membaca beberapa jawaban sama sekali (Ningsih & Mulyono, 2019)

## METODE

Melihat rekapitulasi hasil *pre-test* dan *post-test* yang sudah dilakukan oleh aplikasi Zipgrade untuk melihat apakah ada kesalahan yang terjadi, yang meliputi adanya jawaban ganda dan tidak ada jawaban untuk soal tertentu. Melihat lembar jawaban peserta satu persatu yang diduga terjadi kesalahan pengisian untuk melihat kesalahan apa yang telah terjadi

dan apa yang menyebabkan terjadi kesalahan tersebut. Menggunakan fitur *review papers* pada aplikasi Zipgrade mobile untuk melihat kesalahan yang dapat terjadi. Menggunakan metode kualitatif dengan studi kasus pelatihan bisnis online ekspor impor yang dilaksanakan pada tahun 2019 sebanyak enam pelatihan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesalahan-kesalahan yang terjadi pada pengisian lembar jawaban antara lain peserta melingkari dua jawaban, terdapat lembar jawaban dengan nama yang sama lebih dari satu, peserta tidak menjawab, tidak ada nama peserta di lembar jawaban, dan nama peserta kurang jelas/ samar (*blur*). Penyebab terdeteksi dua jawaban oleh Zipgrade antara lain, peserta memperbaiki jawaban dengan mencoret jawaban yang salah kemudian mengisi jawaban lain (gambar 1), dan peserta mengisi jawaban tidak sesuai petunjuk sehingga Zipgrade salah membaca (gambar 2). Selanjutnya penyebab adanya duplikasi nama peserta karena pemeriksa memeriksa lembar jawaban peserta lebih dari satu kali (gambar 5). Kemudian untuk jawaban kosong penyebabnya karena peserta tidak menjawab, peserta melingkari jawaban tidak sesuai petunjuk sehingga Zipgrade salah membaca (gambar 2), dan adanya lembar kosong yang ikut diperiksa (gambar 4). Selanjutnya untuk nama peserta kurang jelas penyebabnya adalah pemeriksa ketika memeriksa (*scanning*) lembar jawaban kurang stabil sehingga hasil menjadi samar / blur (gambar 3). Kesalahan yang terakhir yaitu nama peserta tidak ada karena peserta tidak mengisi kolom nama peserta (gambar 5), dan adanya lembar kosong yang ikut diperiksa (gambar 4).



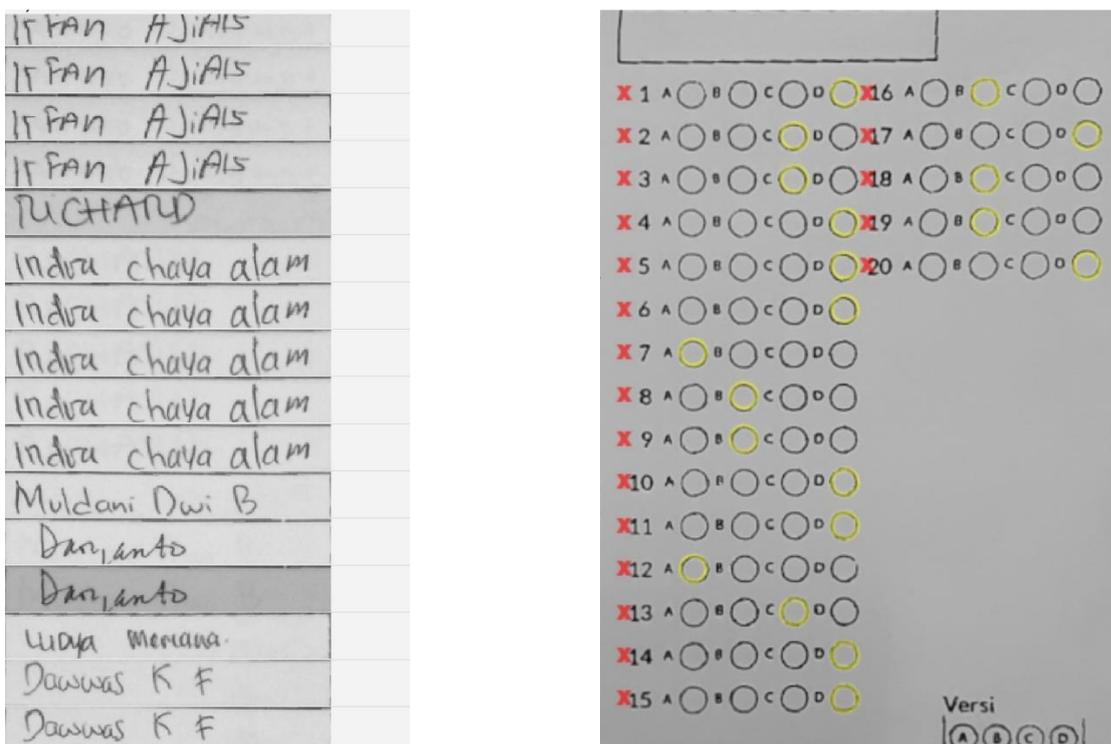
Gambar 1. Peserta memperbaiki jawaban dengan cara menyilang jawaban yang salah, sehingga menyebabkan Zipgrade salah membaca jawaban (sumber: dokumen pribadi)



Gambar 2. Peserta tidak melingkari penuh yang menyebabkan Zipgrade salah membaca atau tidak bisa membaca jawaban peserta (sumber: dokumen pribadi)



Gambar 3. Nama peserta tidak buram karena pemeriksa kurang stabil saat memeriksa lembar jawaban (sumber: dokumen pribadi)



Gambar 4. Lembar jawaban peserta terperiksa lebih dari satu kali dan lembar kosong ikut terperiksa (sumber: dokumen pribadi)



Gambar 5. Peserta tidak mengisi kolom nama peserta (sumber: dokumen pribadi)

## KESIMPULAN

Kesalahan pengguna dalam menggunakan aplikasi Zipgrade dapat berasal dari peserta ujian dan pemeriksa ujian. Kesalahan yang dilakukan peserta ujian antara lain karena peserta tidak mengisi nama peserta, tidak melingkari pilihan jawaban secara penuh, dan ingin memperbaiki jawaban dengan mencoret jawaban yang salah. Sedangkan kesalahan dari pemeriksa antara lain pemeriksa kurang stabil saat memeriksa, memeriksa hasil ujian peserta lebih dari satu kali, dan memeriksa lembar jawaban kosong.

Beberapa kesalahan yang dilakukan dapat menyebabkan tingkat akurasi Zipgrade menurun. Zipgrade dapat menghasilkan hasil pemeriksaan yang kurang akurat seperti, tidak membaca jawaban peserta dengan tepat, bahkan tidak dapat membaca beberapa jawaban sama sekali. Hal ini disebabkan oleh kesalahan-kesalahan peserta yaitu tidak melingkari jawaban secara penuh, dan peserta memperbaiki jawaban dengan mencoret jawaban yang salah.

Sehingga untuk meningkatkan tingkat akurasi Zipgrade dapat dilakukan dengan mengurangi dan menghilangkan kesalahan-kesalahan peserta dalam mengisi lembar jawaban.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chabot, Costa, M., Chaffey, & Cabrillo. (2014). *Choosing the Right Assessment Method : Pre-Test / Post-Test Evaluation*. 2.
- Febriyono, W., & Masykuri, E. (2019). Increasing Efficiency Of Multiple Choice Pre And Post Test Using Online Quiz. *International Seminar of Widyaaiswara*, 85–87.
- I-TECH. (2018). *Guidelines for Pre- and Post-Testing*. August, 1–11.
- Ningsih, S. K., & Mulyono, H. (2019). Digital assessment resources in primary and secondary school classrooms: Teachers' use and perceptions. *International Journal of Interactive Mobile Technologies*, 13(8), 167–173. <https://doi.org/10.3991/ijim.v13i08.10730>
- Paton, S. M. (2018). ZipGrade: Scan Response Forms with your Phone. *Japan Association for Language Teaching. The Language Teacher, TLT Wired*, 42(6), 29–32.
- Sudijono, A. (2011). *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Raja Grafindo Persada.

## MODEL PELATIHAN BERBASIS *SELF-REGULATED LEARNING* UNTUK MENINGKATKAN PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN DASAR BIDANG GEOFISIKA

Madona<sup>1)\*</sup>

<sup>1)</sup>Widyaiswara Ahli Madya di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi  
Klimatologi dan Geofisika

\*Korespondensi: madona.pusdiklat@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran awal dalam pengembangan model pelatihan berbasis *self-regulated learning* untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dasar bidang geofisika. Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran umum untuk penelitian selanjutnya dan mempertajam arah studi utama. Penelitian ini termasuk penelitian studi pendahuluan untuk pengembangan model pelatihan berbasis *self-regulated learning*. Pengumpulan data dan informasi yang dilakukan pada penelitian ini melalui 2 (dua) obyek, yaitu 1) *person*, menyebarkan angket dengan memanfaatkan aplikasi Google Form ke peserta teknis jarak jauh geofisika tahun 2018 sampai dengan 2019, dan 2) *paper*, melalui laporan penelitian, makalah/ jurnal, buku-buku, dan bahan kajian lainnya. Tingkat *self-regulated learning* pada peserta pelatihan teknis jarak jauh geofisika tinggi, dengan prosentase 100%. Secara umum, konsep model pelatihan pada penelitian tidak jauh berbeda dengan model pelatihan teknis geofisika jarak jauh. Konsep model pelatihan tersebut benar-benar menitikberatkan kepada kemandirian belajar peserta untuk keberhasilan proses pembelajaran, tanpa campur tangan dari pengajar/fasilitator/panitia. Hasil pembelajaran yang didapatkan oleh peserta murni berasal dari ketekunan, keaktifan dan kegigihan peserta mengikuti pembelajaran.

**Kata kunci:** kemandirian, ketekunan, pelatihan Corporate University, transformasi *digital learning*, SRL

### PENDAHULUAN

Sebuah informasi layanan jasa geofisika dapat dikatakan berkualitas apabila memenuhi prinsip-prinsip seperti akurat, tepat sasaran, tepat guna, cepat, lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan. Untuk mewujudkan hal demikian, BMKG selalu berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui beragam kegiatan pengembangan kompetensi seperti pendidikan dan pelatihan, seminar, *workshop*, dan lain sebagainya. Namun, saat ini belum tersedia pelatihan khusus yang bertujuan untuk menguatkan pengetahuan dan keterampilan dasar bidang geofisika. Mengingat bahwa pengetahuan dan keterampilan dasar tersebut sangat diperlukan sebagai pijakan untuk menghasilkan sebuah informasi layanan jasa geofisika yang berkualitas.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran awal dalam

pengembangan model pelatihan berbasis *self-regulated learning* untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dasar bidang geofisika. *Self-regulated learning* dapat dikatakan sebagai sebuah konsep pembelajaran yang lebih menekankan terhadap kemandirian peserta didik dalam mencapai keberhasilan pembelajaran. Upaya penyediaan pelatihan dengan konsep pembelajaran tersebut merupakan sumbangsih penulis untuk mewujudkan transformasi *digital learning* di lingkungan BMKG, dimana transformasi *digital learning* merupakan salah satu fokus dalam Corporate University.

### KAJIAN PUSTAKA

Corporate University (CorpU) merupakan kebijakan strategis yang membutuhkan pengelolaan perubahan untuk menembus (*breakthrough*) keberhasilan mengatasi kesenjangan antara kegiatan

pembelajaran dan kebutuhan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Saat ini peran dan pengembangan CorpU bukan hanya mendapat perhatian dari perusahaan/ swasta, beberapa kementerian dan lembaga pemerintah berupaya untuk mengusung konsep CorpU dalam pengelolaan sumber daya manusia. Konsep CorpU pada pemerintah memiliki maksud dan tujuan yang berbeda dibandingkan dengan organisasi profit. Pada sektor swasta, tujuan akhir terletak pada laba yang akan didapat perusahaan dari maksimalisasi pelatihan sumber daya manusia yang selaras dengan strategi bisnis (fokus berorientasi laba). Sedangkan pada sektor pemerintah yaitu menjadi organisasi pembelajar.

Belajar tidak lagi dipandang sebagai alat untuk bertemu muka di ruang kelas, hal ini merupakan hakikat dari CorpU. Organisasi pembelajar didefinisikan sebagai sebuah organisasi yang mampu mendorong anggotanya untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensi diri, sehingga anggotanya tersebut dapat mendorong organisasi untuk terus maju dan berkembang (Peter Senge dalam Lestyowati J. (2018)). Pernyataan tersebut dipertegas oleh Pedler, dkk dalam Dale, M. (2003) bahwa salah satu ciri sebuah organisasi telah bertransformasi menjadi organisasi pembelajar yaitu terciptanya budaya belajar bukan hanya di setiap anggotanya, namun sampai pada pelanggan dan stakeholder lain yang terkait.

Transformasi digital secara umum didefinisikan sebagai sebuah proses radikal yang terjadi di organisasi dalam memanfaatkan teknologi, sumber daya manusia, dan proses bisnis yang menyebabkan performa bisnis dari organisasi tersebut berubah drastis (C. Boulton dalam Hadiono, K., & Santi, R.C.N. (2020)). Terjadinya transformasi digital disebabkan oleh 4 (empat) faktor, yaitu: 1) perubahan regulasi; b) perubahan lanskap persaingan; c) pergeseran/ perubahan ke bentuk digital dari industri; dan d) perubahan perilaku dan harapan

konsumen (Hadiono, K., & Santi, R.C.N., 2020).

*Self-regulated learning* dikembangkan dari teori kognitif sosial Bandura (1986), yang menyatakan bahwa manusia merupakan hasil struktur kausal yang interdependen dari aspek pribadi, perilaku dan lingkungan, sebagaimana dinyatakan oleh Bandura (1997) dalam Dinata, P.A.C., Rahzianta, & Zainuddin, M. (2016). Menurut D.H. & Zimmerman, B.J. (1998) dalam Husna, L.M. (2014) menyatakan bahwa *self-regulated learning* (pengaturan diri dalam belajar) adalah sebuah konsep mengenai bagaimana peserta didik menjadi regulator atau pengatur bagi belajarnya sendiri. Menurut Dinata, P.A.C., Rahzianta, & Zainuddin, M. (2016) bahwa *self-regulated learning* berperan penting dalam pembelajaran karena membantu mengarahkan peserta didik pada kemandirian belajar, yaitu mengatur jadwal belajar, menetapkan target belajar, dan mencari informasi yang dibutuhkan secara mandiri. Zimmerman, B.J., (2020) mendefinisikan bahwa *self-regulated learning* merupakan sebuah siklus pembelajaran, dimana peserta didik memikirkan dan merencanakan tugasnya (*forethought & planning*), memantau kinerjanya (*performance monitoring*), dan kemudian merefleksi hasilnya secara mandiri (*reflections on performance*). Siklus tersebut akan berulang ketika peserta didik menggunakan hasil refleksi pembelajaran sebelumnya untuk menyesuaikan dan mempersiapkan tugas berikutnya.

Peserta didik yang memiliki kemampuan *self-regulated learning* yang baik disebut dengan *self-regulated learner*. Karakteristik dari *self-regulated learner* adalah memiliki kemampuan mengatur waktu belajar mereka sendiri, memiliki strategi pengorganisasian informasi yang baik dalam menerima materi pembelajaran, serta memiliki keteguhan dalam mencari informasi mengenai pengetahuan dan materi pembelajaran dari berbagai sumber seperti media elektronik, teman sejawat, atau guru di sekolah maupun di tempat kursus yang

dapat menjadi rujukan (Zimmerman, 2008). Hal tersebut sebagaimana yang dinyatakan oleh Ruliyanti (2014) dan Pintrich, P.R., & Groot, D. (1990), *self-regulated learner* cenderung mampu mengendalikan perilaku belajarnya sendiri, memiliki pengelolaan emosi yang baik seperti membangkitkan usaha ketika menghadapi kegagalan, dan termotivasi menggunakan strategi metakognitif untuk membangun pemahaman terhadap materi pembelajaran. Metakognisi itu sendiri diartikan sebagai kemampuan untuk menyadari apa yang peserta didik ketahui tentang dirinya sebagai pembelajar, sehingga mampu mengontrol dan menyesuaikan perilakunya secara optimal (Suherman, 2001).

*Self-regulated learning* bukan hanya sebuah strategi yang bermanfaat untuk membangun kemandirian belajar peserta didik dalam era Revolusi Industri 4.0 seperti yang dikemukakan oleh Dinata, P.A.C., Rahzianta, & Zainuddin, M. (2016), model pembelajaran ini berkaitan erat dengan peningkatan prestasi akademik peserta. Keterkaitan antara model pembelajaran *self-regulated learning* dengan prestasi akademik telah banyak dibuktikan melalui penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Wangid, M.N. (2004) dan Basuki, A.M.H. (2005), peserta didik yang mampu menerapkan strategi kognitif dan metakognitif memiliki prestasi akademik yang lebih tinggi dibandingkan peserta didik lainnya. Hal tersebut disebabkan karena *self-regulated learning* mampu mengubah kebiasaan belajar siswa yang pasif, reaktif dan tergantung kepada guru menjadi siswa yang semakin aktif dan semakin mandiri (Wangid, M.N., 2004).

## METODE

Penelitian ini termasuk penelitian studi pendahuluan untuk pengembangan model pelatihan berbasis *self-regulated learning*. Studi pendahuluan dilakukan bertujuan untuk memberikan gambaran umum untuk penelitian selanjutnya dan mempertajam arah studi utama.

Adapun pengumpulan data dan informasi yang dilakukan pada penelitian ini melalui 2 (dua) obyek, yaitu 1) *person*, menyebarkan angket dengan memanfaatkan aplikasi Google Form ke peserta teknis jarak jauh geofisika tahun 2018 sampai dengan 2019, dan 2) *paper*, melalui laporan penelitian, makalah/ jurnal, buku-buku, dan bahan kajian lainnya.

Angket terdiri atas yang terdiri atas 20 pernyataan yang bertujuan untuk menguji kemampuan *self-regulated learning* (kemandirian belajar) pesereta pelatihan melalui 3 (tiga) indikator pengujian, yaitu 1) kemampuan memikirkan dan merencanakan tugasnya, 2) kemampuan memantau kinerjanya, dan 3) kemampuan merefleksi hasilnya secara mandiri. Angket tersebut diadopsi dari Husna, L.M. (2014), dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian ini. Skala pengukuran yang digunakan untuk memberikan bobot adalah skala Likert genap 4 tingkat, yaitu 1 (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (kurang setuju), dan 4 (tidak setuju). Penggunaan skala Likert genap 4 tingkat bertujuan untuk menghindari kecenderungan responden bersikap netral, sebagaimana yang diungkapkan oleh Pujihastuti, I. (2010) bahwa terdapat kecenderungan masyarakat Indonesia untuk memilih bobot tiga apabila menggunakan skala Likert 5 tingkat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan teknis jarak jauh geofisika merupakan implementasi dari pelatihan berbasis *self-regulated learning*, yang menekankan pada kemandirian peserta dalam keberhasilan proses pembelajaran. Pengajar/ fasilitator menyampaikan materi pembelajaran melalui 2 (dua) metode, yaitu sinkronus dan asinkronus. Sinkronus yaitu pembelajaran secara langsung (tatap muka) dengan memanfaatkan aplikasi Zoom Meeting, sedangkan asinkronus yaitu pembelajaran tidak langsung dengan mengunggah materi pembelajaran berupa video pembelajaran atau

tekstual, ke dalam *Learning Management System (LMS)*.

#### Analisis Hasil Data Angket

Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah 49 peserta pelatihan teknis jarak jauh geofisika dari tahun 2018 sampai dengan 2019, dimana pelatihan teknis jarak jauh geofisika diselenggarakan satu kali dalam setahun. Berdasarkan karakteristik demografi responden, responden laki-laki adalah yang terbanyak (n = 36; 73,27%). Sedangkan mayoritas responden berada pada rentang kelompok usia adalah 20 – 30 tahun (n = 25; 52,08%), dimana terdapat 1 (satu) data tahun kelahiran responden yang invalid.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang bertujuan mengetahui gambaran variabel yang akan diukur. Teknik yang dilakukan adalah membuat klasifikasi menjadi 3 (tiga) kategori untuk *self-regulated learning*, yaitu tinggi, sedang, dan rendah, seperti tersaji pada Tabel 1.

Berdasarkan Husna, L.M. (2014), interval dari kategorisasi tersebut dapat

diketahui setelah mendapatkan nilai Mean Hipotetik dan Standar Deviasi, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mean Hipotetik} &= \frac{\sum \text{item} \times \text{skor tinggi} + \sum \text{item} \times \text{skor rendah}}{2} \\ &= \frac{(20 \times 4) + (20 \times 1)}{2} = 50 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi} &= \frac{\sum \text{item} \times \text{skor tinggi} - \sum \text{item} \times \text{skor rendah}}{6} \\ &= \frac{(20 \times 4) - (20 \times 1)}{6} = 10 \end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai kategorisasi, maka selanjutnya dihitung prosentase dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

dimana F adalah frekuensi kategorisasi (tinggi/sedang/rendah), dan N adalah jumlah responden.

**Tabel 1.** Kategorisasi Skala *Self-Regulated Learning*.

Kategorisasi	Rumus	Interval	F	%
Tinggi	$X > (\text{Mean} + \text{SD})$	$X > 60$	49	100
Sedang	$(\text{Mean} - \text{SD}) < X \leq (\text{Mean} + \text{SD})$	$40 < X \leq 60$	0	0
Rendah	$X \leq (\text{Mean} - \text{SD})$	$X \leq 40$	0	0

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh responden memiliki tingkat kemampuan *self-regulated learning* yang tinggi (100%). Hal tersebut menggambarkan bahwa kemampuan peserta dalam memikirkan dan merencanakan tugasnya, memantau kinerjanya, dan merefleksi hasilnya secara mandiri pada saat penyelenggaraan pelatihan jarak jauh yaitu sangat baik. Selain itu, hasil perhitungan tersebut meningkatkan keyakinan penulis

bahwa model pembelajaran dengan menggunakan konsep kemandirian peserta tidak menjadi penghambatan dalam pengembangan kompetensi ASN. Konsep kemandirian belajar peserta merupakan salah satu ciri pembelajaran pada Corporate University, sebagaimana yang dinyatakan oleh Peter Senge dalam Lestyowati J. (2018).

### *Konsep Model Pelatihan Berbasis Self-Regulated Learning untuk Meningkatkan Pengetahuan dan Pemahaman Dasar Geofisika*

Bidang Geofisika merupakan salah satu bidang tugas BMKG yang diamanahkan oleh Presiden melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 61 Tahun 2008. Selanjutnya, kewenangan BMKG terkait dengan penyelenggaraan tugas di bidang gemerisika tersebut dipertegas kembali melalui Undang-undang Nomor 31 Tahun 2009. Berdasarkan struktur organisasi Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika, pelaksanaan tugas bidang geofisika didelegasikan oleh Deputy Bidang Geofisika, sebagaimana tertuang dalam Peraturan KBMKG Nomor 3 Tahun 2016 bahwa Deputy Bidang Geofisika mempunyai tugas merumuskan, melaksanakan dan mengendalikan pelaksanaan kebijakan teknis, serta melaksanakan pelayanan data dan informasi di bidang geofisika.

Pelatihan berbasis *self-regulated learning* untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dasar geofisika merupakan alternatif solusi untuk mendukung pelaksanaan tugas operasional pada Kedeputian Bidang Geofisika. Secara umum konsep model pelatihan tersebut tidak jauh berbeda dengan model pelatihan teknis jarak jauh geofisika sebelumnya, dengan rincian sebagai berikut:

- **Regritasi**  
Peserta melakukan regritasi/pendaftaran secara mandiri tanpa batasan waktu.
- **Solusi Pembelajaran**  
Materi pembelajaran disajikan dalam bentuk video pembelajaran dan tekstual, serta ditambahkan refrensi-refrensi lain dalam bentuk tautan.
- **Aktivitas Pembelajaran**  
Aktivitas pembelajaran yang dilakukan oleh peserta, yaitu mempelajari materi pembelajaran, dan menyelesaikan latihan, tugas, studi kasus, kuis, ujian, serta *ice breaking*.
- **Monitoring dan Evaluasi**

Peserta dapat melakukan monitoring dan evaluasi melalui pemberian badge di setiap mata pelatihan. Evaluasi terdiri atas evaluasi formatif berupa latihan, tugas dan kuis, sedangkan evaluasi sumatif berupa ujian komprehensif di akhir pembelajaran.

Adapun perbedaan yang paling mendasar dari pelatihan sebelumnya yaitu:

- 1) proses regritasi sampai dengan mendapatkan sertifikat diseleksi secara otomatis oleh sistem;
- 2) peserta melakukan monitoring dan evaluasi terhadap proses pembelajaran secara mandiri;
- 3) latihan/tugas/kuis diberikan untuk setiap mata pelatihan dengan menyertakan *feedback* otomatis;
- 4) keberhasilan proses pembelajaran hanya ditentukan oleh keaktifan/kemandirian peserta, tanpa campur tangan dari fasilitator/pengajar/panitia;
- 5) peserta dapat mengikuti pelatihan ini kapan saja, tanpa terikat kalender penyelenggaraan pelatihan;
- 6) tidak ada batasan waktu peserta untuk menyelesaikan pelatihan, karena lamanya proses pembelajaran disesuaikan dengan keaktifan peserta; serta
- 7) terdapat materi selain materi substansi, yaitu materi mengenai *self-regulated learning*.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran awal dalam pengembangan model pelatihan berbasis *self-regulated learning* untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dasar bidang geofisika. Tingkat *self-regulated learning* pada peserta pelatihan teknis jarak jauh geofisika tinggi, dengan prosentase 100%. Sehingga, dapat dikatakan bahwa pegawai (khususnya berkaitan dengan penyelenggaraan geofisika) memiliki tingkat kemandirian belajar yang

tinggi. Konsep model pelatihan berbasis *self-regulated learning* yang disajikan pada kajian ini dapat menjadi alternatif pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dasar bidang geofisika dengan menitikberatkan kepada kemandirian belajar peserta. Konsep tersebut sesuai dengan slogan Corporate University, yaitu belajara dapat dilakukan dimana saja, kapan saja, dan oleh siapa saja.

## REKOMENDASI

Manfaat yang akan didapatkan dari peserta setelah mengikuti pelatihan ini adalah meningkatnya pengetahuan dan keterampilan dasar bidang geofisika. Sehingga, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai kriteria dan indikator keberhasilan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk mengukur keberhasilan peserta didik dalam proses pembelajaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. (1993). Strategi Penelitian Pendidikan, Bandung: Angkasa.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. NJ: Prentice Hall Publishers.
- Dale, M. (2003). *Developing Management Skill* (Terjemahan). Jakarta: PT. Gramedia.
- Dinata, P.A.C., Rahzianta, & Zainuddin, M. (2016). *Self-Regulated Learning* sebagai Strategi Membangun Kemandirian Peserta Didik dalam Menjawab Tantangan Abad 21. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Sains. Universitas Sebelas Maret.
- Hadiono, K., & Santi, R.C.N. (2020). Menyongsong Transformasi Digital. Proceeding SENDU.
- Husna, L.M. (2014). Hubungan *Self Regulation Learning* dengan Prestasi Akademik pada Mahasiswa Penghafal Al-Qur'an di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. *Skripsi*, Fakultas Psikologi. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Lestyowati, J. (2018). Penggunaan *Knowledge Management* Corporate University: Belajar pada Video Tuntas Integritas Kemenkeu Learning Center. Prosiding Seminar Nasional "Inovasi Menuju Corporate University".
- Mukhid, A. (2008). Strategi *Self-Regulated Learning* (Perspektif Teoritik). *Tadris Jurnal Pendidikan Islam*. Volume 3 No.2.
- Pintrich, P.R., & Groot, D. (1990). *Motivational and Self-Regulated Learning Component of Classroom Acedemic Performance*. *Journal of Educational Psychology*. Volume 82 No.1.
- Pujihastuti, I. (2010). Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian. *Jurnal Agribisnis dan Pengembangan Wilayah*. Volume 3 No.1.
- Suherman, Eman, dkk. (2001). Strategi Pembelajaran Matematika Kontemporer. Bandung: JICA-Universitas Pendidikan Indonesia. Cakrawala Pendidikan. Volume 23 No.1.
- Wangid, M.N. (2004). Peningkatan Prestasi Belajar Siswa melalui *Self-Regulated Learning*.
- Zimmerman, B.J., & Martinez-Pons, M. (1986). *Development of a Structured Interview for Assessing Student Use of Self-Regulated Learning Strategies*. *American Educational Research Journal*. Volume 23 No.4.
- Undang-undang Nomor 31 Tahun 2009 tentang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 61 Tahun 2008 tentang Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.
- Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Nomor 3 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.

## PENGARUH PEMBERIAN TUGAS VIDEO TERHADAP PENINGKATAN PEMAHAMAN PESERTA

Sarimang Aisah Jamco<sup>1)\*</sup>, Madona<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Pengembangan Teknologi Pembelajaran Ahli Muda

<sup>2)</sup> Widyaiswara Ahli Madya di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika

\*Korespondensi: madona.pusdiklat@gmail.com

### ABSTRAK

Dampak pandemi Covid – 19 mengakibatkan terjadinya perubahan kebijakan dalam penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Tahun 2020 di Lingkungan BMKG. Hal tersebut membuat iklim pembelajaran yang semula klasikal menjadi non-klasikal atau dengan Pembelajaran Jarak Jauh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian tugas video terhadap peningkatan pemahaman materi akuntabilitas pada peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan X. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah responden sebanyak 42 orang. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang terdiri 24 pernyataan dengan memanfaatkan aplikasi Google Form dan menggunakan kuis online sebagai nilai pre test dan post test. Pernyataan kuesioner terbagi menjadi empat aspek, yaitu aspek pertama meliputi pernyataan mengenai nilai-nilai dasar dan konsep akuntabilitas publik (variabel 1 sampai 6), aspek kedua meliputi pernyataan mengenai mekanisme akuntabilitas (variabel 7 sampai 12), aspek ketiga meliputi pernyataan mengenai akuntabilitas dalam konteks (variabel 13 sampai 18), dan aspek keempat meliputi pernyataan mengenai PNS yang akuntabel (variabel 19 sampai 24). Berdasarkan pengolahan data kuesioner dan nilai pre test dan post test ada pengaruh pemberian tugas video terhadap peningkatan pemahaman peserta.

**Kata kunci:** Pemberian Tugas Video, Peningkatan Pemahaman

### PENDAHULUAN

Sejak Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) ditetapkan sebagai pandemi global dan BNPB menetapkan status darurat nasional. Dampak pandemik di Indonesia telah mengubah sistem pola kerja baik pada sektor pendidikan, budaya, ekonomi, dan beragam aktivitas social dengan terpaksa harus beradaptasi karena Covid-19. Berbagai upaya penanggulangan dilakukan oleh pemerintah untuk mengurangi dampak dari pandemi Covid-19 di berbagai sektor.

Pengaruh besar dari virus Covid-19 adalah perubahan penyelenggaraan kegiatan Pelatihan. Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG mengeluarkan beberapa kebijakan untuk mengatur kegiatan

penyelenggaraan pelatihan selama masa pandemi ini untuk pencegahan penularan Covid-19. Salah satu kebijakannya mengenai penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS pada masa Pandemi Covid-19. Hal ini merujuk dari Surat Edaran Kepala LAN Nomor: 8/K.1/HKM.02.3/2020 tentang Kewaspadaan dan Pencegahan Penularan Infeksi Corona Virus (Infeksi COVID-19) dalam Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, dan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil Surat Edaran) yang pada dasarnya mengatur berbagai perubahan mekanisme dan strategi pembelajaran pada Pelatihan tersebut.

Surat Edaran Nomor: 10/K.1/Hkm.02.3/2020 Tentang Panduan Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Dalam Masa

Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19), Kegiatan penyelenggaraa Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS yang dijadwalkan akan dilaksanakan pembelajaran klasikal berubah menjadi pembelajaran jarak jauh. Pembelajaran jarak jauh dilakukan dengan memanfaatkan teknologi e learning atau aplikasi video conference yang dapat diunduh secara gratis. Adapun aplikasi dimaksud diantaranya adalah Skype, Zoom cloud, Connect Wise Control, Google Hangout, dan lain sebagainya. Semua interaksi menjadi serba digital. Jaringan internet dan tentunya keberadaan kuota menjadi tulang punggung semua proses proses kegiatan pelatihan. Menurut Hanum,N.S (2013) Pembelajaran dengan menggunakan metode e-learning merupakan salah satu metode pembelajaran yang efektif karena memanfaatkan teknologi informasi dan juga komunikasi dengan optimal. Pembelajaran secara e-learning perlu diciptakan seolah-olah peserta belajar secara konvensional, hanya saja dipindahkan kedalam sistem digital melalui internet. Karena itu e-learning perlu mengadaptasi unsur-unsur yang biasa dilakukan dalam sistem pembelajaran konvensional. Misalnya dimulai dari perumusan tujuan operasional dan dapat diukur, ada apersepsi atau pre test, membangkitkan motivasi, menggunakan bahasa yang komunikatif, uraian materi yang jelas, contoh-contoh konkrit, problem solving, tanya jawab, diskusi, post test, sampai penugasan dan kegiatan tindak lanjutnya.

Dalam upaya pencapaian tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien peran widyaiswara sebagai fasilitator sangatlah penting. Penggunaan metode pembelajaran yang tepat dalam proses pembelajaran dapat meningkatkan minat, pemahan dan motivasi belajar peserta. Metode pemberian tugas adalah suatu metode dimana pengajar memberikan sejumlah pertanyaan mengenai materi yang disampaikan kepada peserta. Pemberian tugas dengan media video oleh pengajar bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh pemberian tugas video terhadap peningkatan pemahaman materi akuntabilitas pada peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan X berdasarkan persepsi peserta dan hasil pre test dan post test. Syaiful Bahri dan Aswan Zain (2006) mengungkapkan bahwa Metode pemberian tugas adalah merupakan suatu metode mengajar yang diterapkan dalam proses belajar mengajar. Pemberian tugas dan resitasi adalah metode penyajian bahan dimana guru memberikan tugas tertentu agar siswa melakukan kegiatan belajar. Metode ini diberikan karena dirasakan bahan pelajaran terlalu banyak, sementara waktu sedikit. Artinya, banyaknya bahan yang tersedia dengan waktu kurang seimbang. Agar bahan pelajaran selesai sesuai batas waktu yang ditentukan, maka metode inilah yang biasanya digunakan.

## KAJIAN PUSTAKA

Menurut Ismail SM (2008), metode pemberian tugas adalah suatu cara atau proses pembelajaran bilamana guru memberi tugas tertentu dan murid mengerjakannya, kemudian tugas tersebut dipertanggungjawabkan kepada guru. Mukthar Latif dkk (2013) menyatakan Tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada anak berfungsi memberikan kesempatan kepada anak untuk melaksanakan tugas berdasarkan petunjuk (aturan) yang telah diberikan oleh guru sebelumnya, sehingga anak dapat mengalami secara nyata dan melaksanakan pekerjaannya dari awal sampai tuntas, tugas yang di berikan dapat dikerjakan secara berkelompok atau individual. Dalam pemberian tugas perlu memperhatikan langkah – langkah sebagai berikut :

1. Merumuskan tujuan khusus dari tugas yang diberikan;
2. Mempertimbangkan betul – betul apakah pemberian tugas telah tepat dapat mencapai tujuan yang telah dirumuskan;

3. Perlu merumuskan tugas-tugas dengan jelas dan mudah dimengerti.

Cecep Kustandi (2013: 64) mengungkapkan bahwa video adalah alat yang dapat menyajikan informasi, memaparkan proses, menjelaskan konsep-konsep yang rumit, mengajarkan keterampilan, meningkatkan atau memperlambat waktu dan mempengaruhi sikap. Sedangkan menurut Arief S Sadiman (2011: 6) video sebagai media audio-visual yang menampilkan gerak, semakin lama semakin populer dalam masyarakat kita. Pesan yang disajikan bisa berupa fakta (kejadian/peristiwa penting, berita) mau-pun fiktif (misalnya cerita), bisa bersifat informatif, edukatif maupun instruksional. Kelebihan video antara lain : dapat menarik perhatian untuk periode-periode yang singkat dari rangsangan luar lainnya dan dengan alat perekam pita video sejumlah besar penonton dapat memperoleh informasi dari ahli-ahli/spesialis. Menurut Ronal Anderson (1994:99), media video adalah merupakan rangkaian gambar elektronis yang disertai oleh unsur suara serta unsur gambar yang diputar dengan suatu alat. Media video merupakan bagian dari media audiovisual. Dalam media video terdapat dua unsur yaitu unsur audio dan gambar. Media video digunakan dapat membantu siswa dalam menerima maksud pesan yang ingin disampaikan. Adapun pendapat dari Cheppy Riyana (2007) media video pembelajaran adalah media atau alat bantu yang menyatukan audio dan visual yang berisi pesan-pesan pembelajaran baik yang berisi konsep, prinsip, prosedur, teori aplikasi pengetahuan untuk membantu pemahaman terhadap materi suatu pembelajaran.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, pemahaman berarti proses, perubahan, cara memahami atau memahamkan. pemahaman menurut Anas Sudijono, adalah kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu setelah sesuatu itu diketahui dan diingat. Dengan kata lain, memahami adalah mengetahui tentang sesuatu

dan dapat melihatnya dari berbagai segi. Pemahaman merupakan jenjang kemampuan berpikir yang setingkat lebih tinggi dari ingatan dan hafalan. Pemahaman adalah kemampuan untuk mengerti materi yang dipelajarinya sehingga dapat menyimpulkan, menjelaskan dan menguraikan secara rinci isi dari materi tersebut. Sedangkan peningkatan pemahaman adalah usaha untuk menaikkan pengetahuan peserta terhadap materi yang di pelajarinya.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pre-experimental designs. Metode pre-experimental designs dengan desain One-Group Pretest-Posttest Design, dapat digunakan untuk penelitian awal dalam menguji sebuah produk. Uji coba yang dilakukan berupa menggunakan media pembelajaran untuk menyimak, bentuk latihan dan angket relevan yang bertujuan untuk meningkatkan efesienesi dan efektivitas proses dan hasil kegiatan belajar mengajar. Menurut Arikunto (2002: 78) mengungkapkan *pre-test post-test one group design* adalah penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali yaitu sebelum eksperimen (*pre-test*) dan sesudah eksperimen (*post-test*) dengan satu kelompok subjek. Sebelum diberikan *treatment*, kelompok penelitian diberikan *pretest*, kemudian diberikan *treatment* dengan memberikan tugas video, barulah setelahnya diberikan *posttest*.

Pendekatan yang digunakan pada kajian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian tugas video terhadap peningkatan pemahan materi akuntabilitas. Pada umumnya pendekatan kuantitatif digunakan untuk melihat sejauhmana pemahaman sekelompok orang terhadap sebuah peristiwa tertentu, seperti yang dilakukan oleh Amna Badra Krishnani (2011) untuk mengetahui Efektivitas Penggunaan Media Video Pembelajaran untuk

Meningkatkan Pemahaman Siswa dalam Mengolah Salad di Smk Pi Ambarukmo Yogyakarta, serta kajian yang dilakukan oleh Rinajayani (2013) dalam Penggunaan Media Video untuk Meningkatkan Pemahaman Konsep Ilmu Pengetahuan Sosial pada Siswa Kelas IV A SD Bantul Timur Bantul Tahun Pelajaran 2012/2013, dan kajian yang dilakukan oleh Marinda Yuni Asari (2017) untuk mengetahui Pengaruh Penggunaan Media Video Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Menjahit Gaun Siswa Kelas X Jurusan Tata Busana di SMK Diponegoro.

Populasi dalam penelitian ini adalah peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan X dengan materi Akuntabilitas. Sampel dalam penelitian ini adalah peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan X berjumlah 42 orang. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *not random sample* atau pengambilan sampel tidak secara acak dan terfokus pada cara *area probability sampling*. Non-Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis*, *sampling kuota*, *sampling*

*incidental*, *purposive sampling*, *sampling jenuh* dan *snowball sampling* (Sugiyono, 2013). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tes dan angket. Karena untuk mencapai tujuan penelitian yang sudah dirumuskan diperlukan data kuantitas, dan data kualitas. Data kuantitas berupa nilai hasil tes, dan data kualitas berupa hasil angket. Jenis tes yang digunakan adalah tes tertulis dalam bentuk **pilihan ganda sebanyak 25 soal**. Tes dilakukan untuk penelitian ini sebanyak dua kali yaitu berupa pre-test (tes awal), dan post-test (tes akhir) sesuai dengan metode penelitian ini. Penyebaran kuesioner dengan memanfaatkan aplikasi *Google Form*. kuesioner terdiri dari 24 pernyataan, sebagaimana disajikan dalam table 1. Skala pengukuran yang digunakan untuk memberikan bobot terhadap pernyataan tersebut adalah skala Likert genap 4 tingkat, yaitu 1 (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (kurang setuju) dan 4 (tidak setuju). Penggunaan skala Likert genap 4 tingkat bertujuan untuk menghindari kecenderungan responden bersikap netral, sebagaimana yang diungkapkan oleh Pujihastuti, Isti (2010) bahwa terdapat kecenderungan masyarakat Indonesia untuk memilih bobot tiga apabila menggunakan skala Likert 5 tingkat.

Tabel 1. Pernyataan kuesioner pada penelitian berjudul Pengaruh Pemberian Tugas Video Terhadap Peningkatan Pemahaman.

No	Pernyataan
1	Kemampuan peserta untuk menjelaskan mengenai nilai-nilai dasar dan konsep akuntabilitas publik
2	Kemampuan peserta untuk mengartikan nilai-nilai dasar dan konsep akuntabilitas publik
3	Kemampuan peserta untuk menginterpretasi nilai-nilai dasar dan konsep akuntabilitas publik
4	Kemampuan peserta untuk menceritakan kembali mengenai nilai-nilai dasar dan konsep akuntabilitas publik dengan bahasa sendiri
5	Memberikan contoh mengenai nilai-nilai dasar dan konsep akuntabilitas publik
6	Menyimpulkan mengenai nilai-nilai dasar dan konsep akuntabilitas publik
7	Menjelaskan mengenai mekanisme akuntabilitas
8	Mengartikan mengenai mekanisme akuntabilitas
9	Menginterpretasi mengenai mekanisme akuntabilitas
10	Menceritakan kembali mengenai mekanisme akuntabilitas dengan bahasa sendiri
11	Memberikan contoh mengenai mekanisme akuntabilitas
12	Menyimpulkan mengenai mekanisme akuntabilitas
13	Menjelaskan mengenai akuntabilitas dalam konteks
14	Mengartikan mengenai akuntabilitas dalam konteks
15	Menginterpretasi mengenai akuntabilitas dalam konteks
16	Menceritakan kembali mengenai akuntabilitas dalam konteks dengan bahasa sendiri
17	Memberikan contoh mengenai akuntabilitas dalam konteks
18	Menyimpulkan mengenai akuntabilitas dalam konteks
19	Menjelaskan bagaimana menjadi PNS yang akuntabel
20	Mengartikan bagaimana menjadi PNS yang akuntabel
21	Menginterpretasi bagaimana menjadi PNS yang akuntabel
22	Menceritakan kembali bagaimana menjadi PNS yang akuntabel dengan bahasa sendiri
23	Memberikan contoh bagaimana menjadi PNS yang akuntabel
24	Menyimpulkan bagaimana menjadi PNS yang akuntabel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan peningkatan rata-rata nilai pre dan pos tes, sebagaimana tertera pada Table 2.

Tabel 2. Distribusi Nilai Pre-Test dan Post-

No Responden	Pre test	Post Test	Gain
1	80.00	85.00	5.00
2	80.00	80.00	0.00
3	80.00	75.00	-5.00
4	75.00	85.00	10.00
5	55.00	80.00	25.00
6	65.00	70.00	5.00
7	65.00	75.00	10.00
8	40.00	75.00	35.00
9	80.00	85.00	5.00
10	60.00	70.00	10.00
11	55.00	80.00	25.00
12	60.00	75.00	15.00
13	60.00	80.00	20.00
14	95.00	90.00	-5.00
15	75.00	85.00	10.00
16	80.00	85.00	5.00
17	65.00	75.00	10.00
18	85.00	60.00	-25.00
19	70.00	90.00	20.00
20	85.00	80.00	-5.00
21	80.00	85.00	5.00
22	75.00	80.00	5.00
23	75.00	95.00	20.00
24	80.00	85.00	5.00
25	75.00	95.00	20.00
26	70.00	75.00	5.00
27	85.00	90.00	5.00
28	70.00	75.00	5.00
29	75.00	75.00	0.00
30	70.00	95.00	25.00
31	50.00	85.00	35.00
32	65.00	60.00	-5.00
33	85.00	80.00	-5.00
34	70.00	85.00	15.00
35	85.00	80.00	-5.00
36	70.00	90.00	20.00
37	60.00	75.00	15.00
38	45.00	85.00	40.00
39	80.00	90.00	10.00
40	80.00	85.00	5.00
41	85.00	85.00	0.00
42	70.00	95.00	25.00
Mean	71.67	81.55	9.88

Test Materi Akuntabilitas.

Pada Tabel 2 menunjukkan nilai rata-rata pre test adalah 71,67 dan terjadi

peningkatan sebesar 9,88 pada nilai post test. Terjadi peningkatan yang cukup yaitu sebesar 13.79%.

Perbandingan hasil pre test dan post test dengan menggunakan klasifikasi Sangat Baik, Baik, Cukup, dan kurang. Klasifikasi ini dibuat untuk menggambarkan perbedaan dengan lebih jelas. Klasifikasi sangat baik, baik, cukup, dan kurang di adopsi dari kualifikasi kelulusan peserta dalam buku panduan penyelenggaraan latsar. Klasifikasi untuk mengukur keberhasilan peserta dikelompokkan menjadi Sangat Baik (90,01 – 100), Baik (80,01 – 90,00), Cukup (70,01 – 80,00), dan kurang (skor  $\leq 70$ ). Klasifikasi nilai peserta dapat dilihat pada Tabel 3.

Table 3 menunjukkan peningkatan secara umum dari hasil pre test dan post test peserta. Pada pre test nilai peserta 2% dengan kriteria sangat baik, 14% baik, 36% Cukup dan 48% Kurang. Sedangkan pada post test nilai peserta mengalami peningkatan dengan kriteria sangat baik 10%, baik 40%, cukup 40%, dan kurang 10%, hal ini mengindikasikan adanya peningkatan pemahaman peserta setelah mendapatkan perlakuan dengan cara memberikan tugas dengan menggunakan media video.

Untuk memastikan apakah ada pengaruh signifikan dari pemberian tugas video terhadap peningkatan pemahaman materi akuntabilitas maka dilakukan uji paired t-test. dengan hasil seperti pada Tabel 4.

Tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai pre test dan post test peserta, ditunjukkan dengan nilai t hitungan adalah -4,982 dan  $df = 41$  maka diperoleh sig(2 tailed) atau p-value sebesar 0. Nilai p-value lebih kecil dibandingkan dengan nilai alfa (0,025). Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan adanya pengaruh pemberian tugas dengan media video terhadap pemahaman peserta pada materi akuntabilitas.

Tabel 3. Klasifikasi Nilai Pre Test dan Post Tes Mata Pelatihan Akuntabilitas.

Variabel	Sangat Baik		Baik		Cukup		Kurang	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Pre Test	1	2%	6	14%	15	36%	20	48%
Post Test	4	10%	17	40%	17	40%	4	10%

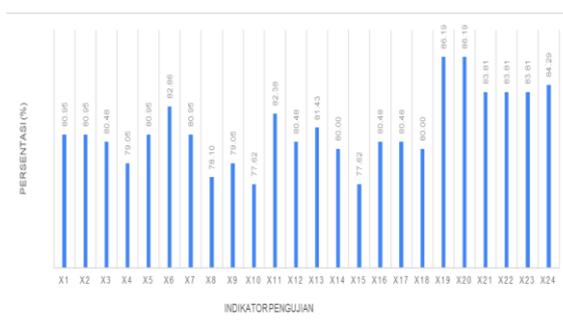
Tabel 4. Signifikansi Perbedaan Nilai Pre Test – Post Test

Pair 1	Pre Test - Post Test	Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
		-9.88095	12.85416	1.98344	-13.88659	-5.87531	-4.982	41	.000

Pemberian tugas dengan menggunakan media video, peserta akan aktif dan kreatif untuk mengerjakan pertanyaan yang diberikan oleh pengajar. Peran pemberian tugas dapat mengaktifkan dan memberikan pengaruh positif terhadap peserta dalam proses pembelajaran. Pemberian tugas dapat meningkatkan kesiapan dan perhatian peserta dalam memahami materi yang sedang dibahas. Dengan demikian peserta akan bertambah wawasan dan pengetahuannya dari berbagai sumber yang diperoleh diluar materi yang disampaikan pengajar.

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana tanggapan peserta pelatihan latsar CPNS Golongan III terhadap pemberian tugas dengan menggunakan media video. Untuk mengetahui hal tersebut disebar kuesioner yang terdiri dari 24 pernyataan (variable penilaian) kepada peserta pelatihan. Pernyataan kuesioner terbagi menjadi empat aspek, yaitu aspek pertama meliputi pernyataan mengenai nilai-nilai dasar dan konsep akuntabilitas public (variable 1 – 6), aspek kedua meliputi pernyataan mengenai mekanisme akuntabilitas (variable 7 – 12), aspek ketiga meliputi pernyataan mengenai akuntabilitas dalam konteks (variable 13 – 18), dan aspek keempat meliputi pernyataan mengenai PNS yang

akuntabel (variable 19 – 24). Apabila dilihat secara keseluruhan, maka aspek penilaian yang memiliki persentase paling tertinggi adalah aspek Menjelaskan bagaimana menjadi PNS yang akuntabel dan aspek Mengartikan bagaimana menjadi PNS yang akuntabel dengan persentase sebesar 86,19% (Grafik 1).



Grafik 1. Pola persepsi peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III terhadap Pemberian Tugas dengan Media Video.

### KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan pemahaman peserta tentang materi

akuntabilitas dengan pemberian tugas menggunakan media video. Hal ini menunjukkan bahwa metode pemberian tugas menggunakan media video dalam pembelajaran secara elearning, menjadi salah satu strategi pembelajaran selama masa pandemic covid-19. Tujuan pembelajaran tetap tercapai meskipun penjelasan diberikan menggunakan komunikasi virtual. Pembelajaran secara elearning dapat meningkatkan kemampuan pengajar dan peserta dalam penggunaan teknologi dan informasi yang berkembang pesat dengan perkembangan zaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono, Pengantar Evaluasi Pendidikan, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1996)
- Arief S. Sadiman. (2011). Media Pendidikan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cecep Kustandi & Bambang Sutjipto. (2011). Media Pembelajaran Manual dan Digital. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Cheppy Riyana. 2007. Pedoman Pengembangan Media Video. Jakarta: P3AI UPI
- Hanum,N.S (2013). Keefektifan e-learning sebagai media pembelajaran (studi evaluasi model pembelajaran e-learning SMK Telkom Sandhy Putra Purwokerto). Jurnal Pendidikan Vokasi, Vol.3(1), 90-102. <https://doi.org/10.21831/jpv.v3i1.1585>.
- Ismail SM, Strategi Pembelajaran Agama Islam Berbasis PAIKEM, Semarang, Rasail Media Group, 2008
- Mukthar Latif dkk. Pendidikan Anak Usia Dini.(Jakarta:KENCANA PRENADA MEDIA GROUP, 2013)
- Roestiyah, 2008.Strategi Belajar Mengajar. Jakarta : Rineka Cipta
- Roestiyah. (2008). Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Renika Cipta;
- Ronald, H. Anderson. (1994). Pemilihan dan Pengembangan media Video Pembelajaran. Jakarta : Grafindo Perss.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas.
- Surat Edaran Nomor: 10/K.1/Hkm.02.3/2020 Tentang Panduan Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Dalam Masa Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19).
- Syaiful Bahri dan Aswan Zain, Strategi Belajar Mengajar, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, h. 85

## KESIAPAN INFRASTRUKTUR TIK BMKG DALAM MEWUJUDKAN TRANSFORMASI DIGITAL LEARNING

R. Yudha Mardiyansyah<sup>1)</sup>, Tri istiana<sup>2)</sup>, Widada Sulistya<sup>3)</sup>, G.S. Budhi Dharmawan<sup>4)</sup>,  
M. Fahreza Asyrofi<sup>5)</sup>

<sup>1245</sup>Pusat Jaringan Komunikasi BMKG,

<sup>3</sup>Widyaiswara Utama Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG

### ABSTRAK

Masa adaptasi kebiasaan baru mengharuskan semua komponen melakukan transformasi digital termasuk didalamnya e-learning dengan mengoptimalkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Salah satu transformasi digital yang dilakukan BMKG adalah penggunaan server *cloud computing*. *Cloud computing* terhubung dengan internet dan kecepatan internet menjadi faktor yang dominan. Penelitian ini bertujuan membuat desain jaringan terintegrasi dan terinterkoneksi *cloud computing* serta analisis kebutuhan bandwidth untuk melakukan *e-learning*. Dengan menggunakan metode deskriptif, menganalisa kondisi *eksisting* dan kebutuhan *bandwidth* sehingga dihasilkan jaringan terintegrasi dan *bandwidth* yang diperlukan. Sistem ini mempersiapkan infrastruktur jaringan komunikasi internet kantor BMKG Pusat dan WAN untuk jalur telekomunikasi ke UPT daerah berupa link VPN, link komunikasi satelit berbasis VSAT serta teknologi informasi berupa sistem virtualisasi server *cloud computing*. Sistem jaringan komunikasi terintegrasi terdiri tiga bagian utama dan satu bagian pengolahan data. Tiga bagian utama terdiri dari internet BMKG, link VPN-IPSec Tunnel, dan VSAT ketiganya terintegrasi dengan sistem pengolahan data di sisi *virtual machine (cloud computing)*. Ketiga bagian memiliki fungsi menyediakan koneksi privat BMKG. Interkoneksi meliputi konfigurasi di *firewall* dan *routing*. Integrasi secara interkoneksi diperlukan agar semua bagian saling terhubung. Dengan menggunakan infrastruktur server *cloud computing* BMKG maka kebutuhan *bandwidth* dalam suatu kelas virtual jika diasumsikan terdapat dua kelas virtual dan setiap kelas terdiri dari 30 peserta maka kebutuhan *bandwidth* adalah 36 Mbps (min). Jika dibandingkan dengan sewa bandwidth yang disediakan yakni 600 Mbps maka nilai tersebut masih dapat dipenuhi.

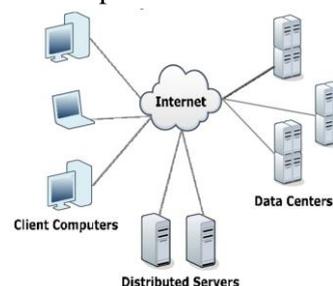
**Kata Kunci:** *Cloud Computing*, WAN, VPN, VSAT

### PENDAHULUAN

Pada masa pandemi Covid 19 saat ini mengharuskan semua komponen melakukan transformasi digital di masa adaptasi kebiasaan baru. Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) BMKG dituntut untuk tetap melaksanakan tugasnya dalam pengembangan kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan *e-learning* dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja.

Menurut Respati (2017), hadirnya era digital turut mendorong manusia untuk bertransformasi digital, karena ciri khas di era ini menawarkan produktifitas, efisiensi, kecepatan dan lintas batas. Menurut Das K (2016), contoh perkembangan transformasi digital dalam satu decade, kehadiran *cloud computing*, teknologi

sensor, kemampuan analisis pada Big Data serta *Internet of Things*. Menurut Indra (2010), *Cloud Computing* merupakan teknologi yang memanfaatkan layanan internet menggunakan pusat server yang bersifat virtual dengan tujuan pemeliharaan data dan aplikasi. Dan menurut Srivastava (2013), *Cloud computing* mempunyai 3 komponen dasar yaitu client computer, server terdistribusi dan pusat data.

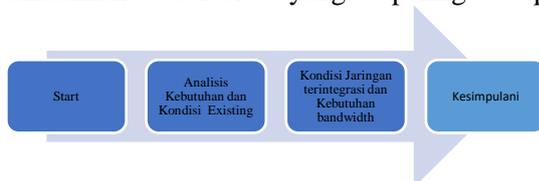


Gambar 1. Tiga komponen *cloud computing*

Dari ketiga komponen *cloud computing* ini semua terhubung dengan internet. Kecepatan internet menjadi faktor penting dalam proses ini. Pusat Jaringan Komunikasi menangkap trend transformasi digital ini dengan mempersiapkan infrastruktur TIK yang diperlukan oleh Pusdiklat yaitu jaringan komunikasi internet kantor BMKG Pusat dan *Wide Area Network (WAN)* untuk jalur telekomunikasi ke BMKG daerah berupa link *Virtual Private Network (VPN)* dan link komunikasi satelit berbasis VSAT serta teknologi informasi berupa sistem virtualisasi server *cloud computing*. Pada penelitian ini dirancang desain jaringan terintegrasi dan terinterkoneksi *cloud computing* BMKG dengan sistem komunikasi yang dikelola oleh Pusjarkom BMKG serta analisa kebutuhan bandwidth yang diperlukan untuk melakukan *e-learning*.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Dimana peneliti menganalisa suatu permasalahan yang terjadi dan kondisi yang berlaku sehingga dihasilkan solusi yang paling tepat.



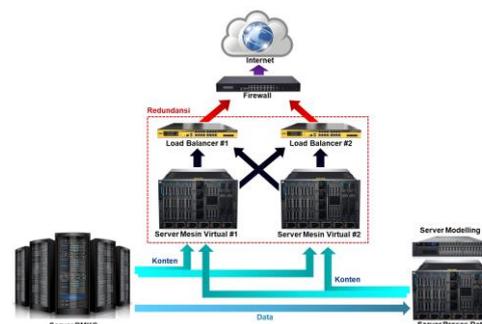
## Cloud Computing

Menurut Peter Mell (2011), *Cloud Computing* memudahkan penggunaannya untuk menjalankan program tanpa harus menginstall aplikasi terlebih dahulu dan memudahkan pengguna untuk mengakses data dan informasi melalui internet. Manfaat dari *Cloud Computing* adalah media penyimpanan terpusat server, keamanan data, lebih murah dan tahan lama. Sejak tahun 2018 BMKG mengembangkan virtualisasi server dan *cloud computing*. Konsep desain *cloud computing* yang dikembangkan adalah user dan administrator dapat dengan mudah mengakses layanan *cloud computing* yang handal dan mudah dalam pengoperasiannya.



Gambar 3. BMKG Cloud Computing System for Dissemination

*Private Cloud computing* BMKG memberikan layanan IaaS (*Infrastruktur as a Service*). Virtualisasi server yang digunakan pada *cloud computing* BMKG menggunakan blade server dengan konfigurasi *virtual machine* menggunakan Microsoft Hyper-V jenis native /bare metal hypervisor. Menurut Martua (2016), *Blade Server* merupakan varian teknologi perangkat keras di area server teknologi sebagai solusi atas kebutuhan pasar server akan aspek compact (meminimalkan kebutuhan space), *scalability* (kemudahan dalam pengembangan), *integrated operation*, serta kolaborasi dengan teknologi virtualisasi. Hypervisor menurut Strobl (2013) adalah sebuah firmware yang bertugas membuat, mengatur, menjalankan, dan memonitor sebuah mesin virtual. Sistem *blade server cloud computing* BMKG terdiri dari server mesin virtual 1 dan 2 serta server proses data.



Gambar 4. Cloud Computing BMKG

Ketersediaan kapasitas server di collocation CDC adalah :

Server Mesin Virtual 1 dan 2

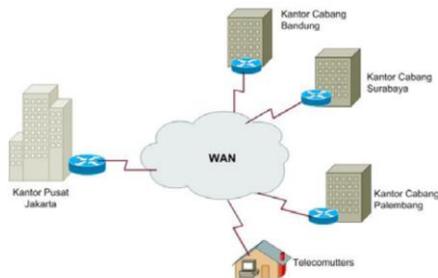
- 12 Blade server memiliki kemampuan setara dengan 96 server fisik

Server Proses Data

- 6 Blade server memiliki kemampuan setara dengan 48 server fisik

Sehingga ketersediaan kapasitas dari 3 sistem blade server yaitu server mesin virtual 1, server mesin virtual 2 dan server proses data adalah 144 server virtual.

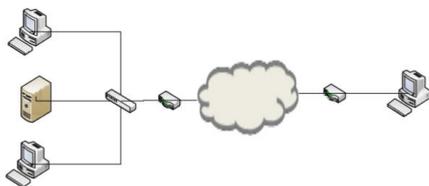
### Sistem Jaringan Komunikasi WAN



Gambar 5. Sistem Komunikasi WAN (Onno Purbo (2016))

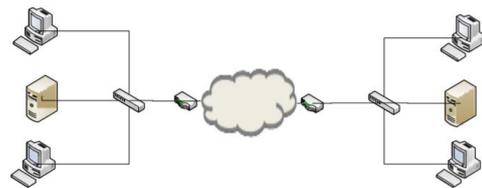
WAN adalah jaringan komunikasi yang meliputi area geografis yang luas dan biasanya menggunakan fasilitas dari transmisi provider, seperti perusahaan telpon atau lainnya (Marilee (1997)).

*Virtual Private Network* (VPN) merupakan teknologi dalam jaringan komputer yang membangun suatu jaringan pribadi didalam jaringan publik agar pengguna jaringan pribadi bisa berkomunikasi dengan aman [Indra (2011)]. VPN diimplementasikan dalam dua jenis, yaitu: remote access dan site-to-site. VPN remote access memungkinkan suatu client untuk terhubung ke jaringan private dari remote location.



Gambar 6. VPN Remote Access [Alex (2014)]

VPN site-to-site memungkinkan terhubung ke jaringan private dari remote location, dimana remote location-nya juga sebuah jaringan private. VPN site-to-site seolah-olah membentuk jaringan.

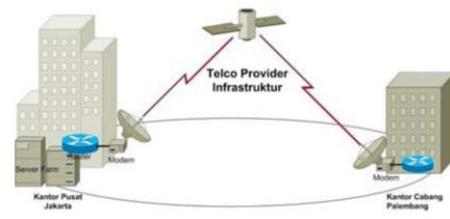


Gambar 7. VPN Site to Site [ Alex (2014)]

Menurut Das (2016), VPN IPsec (*Internet Protocol Security*) merupakan suatu protokol keamanan yang berada pada layer internet. IPsec disusun dari protokol keamanan *Authentication Header* (AH) dan/atau *Encapsulating Security Payload* (ESP).

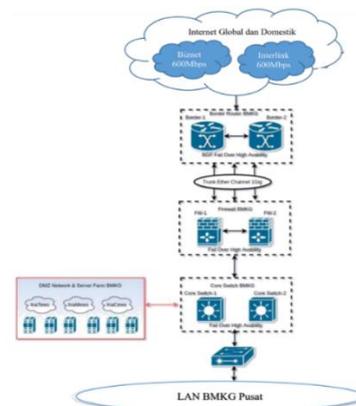
### Sistem Jaringan Komunikasi VSAT (Very Small Aperture Terminal)

Komunikasi yang menggunakan media satellite diluar muka bumi sebagai transmitter dan receivernya dari tempat yang berada di permukaan bumi ke tempat lain selama masih dalam *coverage area* (hotspot area) dari satelit tersebut.



Gambar 8. Sistem Jaringan Komunikasi VSAT [Onno Purbo (2016)]

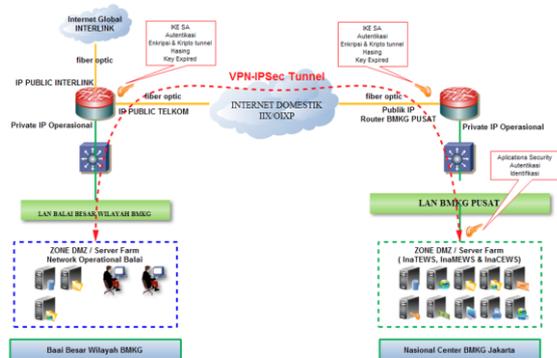
### Sistem Jaringan Komunikasi di BMKG Internet



Gambar 9. Sistem Jaringan Internet BMKG

Sistem jaringan komunikasi Internet BMKG terdiri dari Internet global dan internet domestik. Internet global dan domestik terdiri dari sewa internet dari 2 Internet Service Provider (ISP) perusahaan telekomunikasi di Indonesia dengan masing-masing bandwidth 600Mbps. Border router berfungsi menghubungkan jaringan BMKG ke internet yang berada di berlokasi di CDC (Cyber Data Center). Dari gedung CDC ke firewall yang berada di BMKG dihubungkan dengan jaringan fiber optik melalui 3 link yang terkoneksi secara ether channel dan saling fail over backup. Kemudian dari firewall menuju core switch terhubung dengan kabel fiber optik yang selanjutnya dibagi menjadi dua yakni core switch untuk DMZ (*Demilitarized Zone*) dan LAN BMKG. DMZ atau jaringan perimeter adalah jaringan security boundary yang terletak diantara suatu jaringan corporate/private LAN dan jaringan public (internet). Menurut Hariono (2009), Perimeter (DMZ) network didesain untuk melindungi server pada jaringan LAN corporate dari serangan hackers dari internet.

### VPN IP-sec



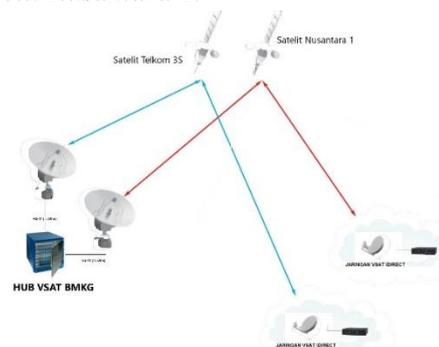
Gambar 10. Topologi Sistem Jaringan VPN-IPSec BMKG

Sistem komunikasi link VPN-IPSec pada dasarnya menggunakan jaringan internet secara umum. BMKG Pusat mempunyai koneksi internet demikian juga UPT-UPT BMKG di daerah mempunyai koneksi internet. BMKG Pusat maupun UPT daerah, akses ke internet sebagian besar menggunakan saluran komunikasi publik berbasis fiber optik dan termasuk dalam layanan yang diberikan oleh

ISP. Adapun link VPN-IPSec WAN BMKG dibangun menggunakan akses internet masing – masing kantor dengan menambah perangkat router yang memiliki fitur VPN-IPSec. Protokol keamanan internet IPSec digunakan pada masing – masing perangkat router BMKG Pusat dan UPT daerah sehingga secara virtual antara 2 lokasi kantor terbangun saluran (Tunnel) komunikasi yang bersifat jaringan privat (*Virtual Private Network*) dan menghubungkan jaringan internal antara 2 lokasi tersebut sesuai gambar 10.

### VSAT (*Very Small Aperture Terminal*)

Sistem jaringan komunikasi VSAT BMKG menggunakan HUB VSAT Idirect dengan frekuensi transponder Satelit Telkom 3S dan Satelit Nusantara 1.



Gambar 11. Topologi Sistem Jaringan Komunikasi VSAT BMKG

Topologi jaringan VSAT BMKG menggunakan konfigurasi berbentuk bintang dimana titik – titik VSAT di BMKG daerah terhubung ke satu titik yaitu HUB VSAT yang berada di BMKG Pusat dan HUB VSAT BMKG terkoneksi dengan jaringan internal BMKG Pusat sehingga secara tidak langsung juga terhubung ke internet dan server – server BMKG.

### Analisis Kebutuhan Bandwidth

Permasalahan terbesar dalam melakukan transformasi *digital learning* adalah kebutuhan dan ketersediaan bandwidth. Bandwidth merupakan besaran paket data yang dikirimkan maupun diterima dalam suatu jaringan dibanding waktu atau interval tertentu. Bandwidth menggambarkan kualitas dan kuantitas sebuah proses komunikasi. Menurut Ubaidillah (2014)

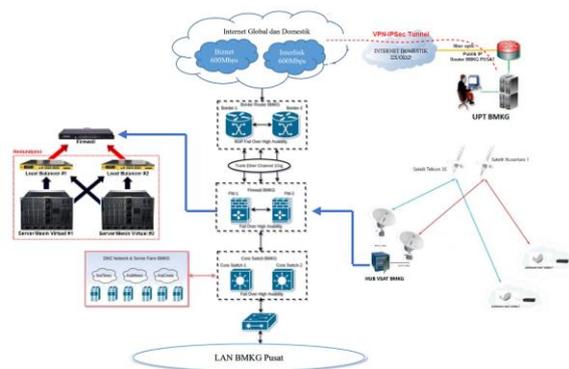
Bandwidth menjadi parameter penting untuk melakukan layanan digital learning. Persyaratan bandwidth bagi setiap peserta *digital learning* dibutuhkan minimal 600 kbps sama seperti kebutuhan bandwidth minimal pada platform online meeting (zoom) untuk penyelenggaraan webinar.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Sistem Jaringan Komunikasi Terintegrasi BMKG

#### Topologi Jaringan Terintegrasi

Sistem jaringan komunikasi terintegrasi terdiri atas 3 bagian utama dan 1 bagian pengolahan data. 3 bagian utama terdiri dari internet BMKG, link VPN-IPSec Tunnel, dan VSAT BMKG.



Gambar 12. Sistem Jaringan Komunikasi Terintegrasi BMKG

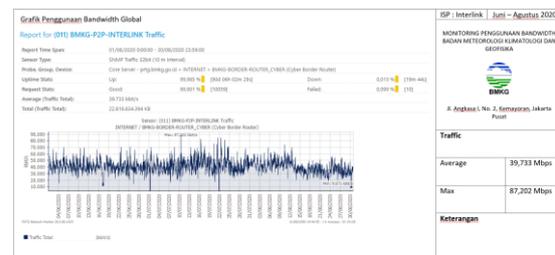
Sesuai gambar 12. ketiganya terintegrasi dengan sistem pengolahan data di sisi virtual machine (*cloud computing*). Ketiga bagian utama tersebut memiliki fungsi yang sama yakni menyediakan koneksi privat BMKG. Perbedaan dari ketiganya ada pada media dan sistem. Pada bagian Internet BMKG menggunakan media kabel fiber optik dari ISP menuju border router yang berada di Gedung CDC, kemudian dihubungkan ke firewall yang berada di BMKG Pusat dan kemudian di distribusikan melalui core switch, pada bagian ini bisa disebut jaringan Local Area Network (LAN). Kemudian pada bagian link VPN-IPSec menggunakan media antenna, radiolink, maupun kabel fiber optik sewa internet di UPT kemudian disediakan sebuah tunnel khusus untuk menghubungkan jaringan

komunikasi di UPT ke jaringan local di BMKG. Pada bagian ini bisa disebut jaringan *Wide Area Network* (WAN). Terakhir bagian ketiga yakni VSAT BMKG yang menggunakan antenna pada remote site yang terhubung ke HUB di BMKG menggunakan satelit. Ketiga bagian ini saling terintegrasi dengan sistem pengolahan dan manajemen data maupun jaringan di sisi virtual machine (*cloud computing*).

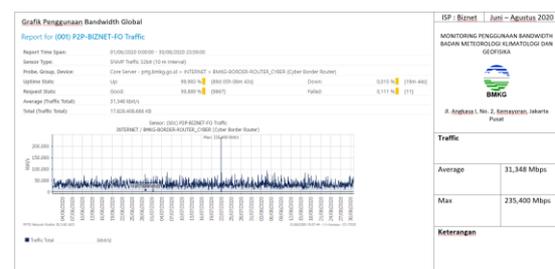
#### Konfigurasi Interkoneksi

Integrasi secara interkoneksi diperlukan agar semua bagian dapat saling terhubung. Interkoneksi meliputi konfigurasi pada sisi firewall dan routing. Konfigurasi di sisi firewall berfungsi untuk mencatat segala aktivitas yang berlangsung, serta memberikan akses dan manajemen jaringan dari ketiga bagian tersebut agar saling terkoneksi dan aman, sedangkan routing berfungsi mengirim data dan informasi dengan meneruskan paket data yang dikirim dari satu jaringan ke jaringan lain. Dari topologi dan interkoneksi yang sudah terintegrasi maka tersedia infrastruktur jaringan komunikasi yang siap mendukung.

#### Analisis Kebutuhan Bandwidth



Gambar 13. Monitoring Penggunaan Bandwith ISP Interlink Bulan Juni – Agustus 2020



Gambar 14. Monitoring Penggunaan Bandwith ISP Biznet Bulan Juni – Agustus 2020

Gambar 13 dan gambar 14 menunjukkan monitoring penggunaan bandwidth dari 2

provider ISP yang digunakan oleh BMKG pada bulan Juni sampai dengan Agustus 2020. *Traffic average* dan maksimal dapat dilihat di tabel 1.

Tabel 1. Hasil monitoring *traffic* 2 ISP BMKG

Traffic (Juni-Agust 20)	ISP Biznet	ISP Interlink
Average	31,348 Mbps	39,733 Mbps
Maksimal	235,400 Mbps	87,202 Mbps

*Traffic* maksimal merupakan bandwidth tertinggi dari total bandwidth yang disewa oleh BMKG yakni ISP Biznet sebesar 235,4 Mbps dan ISP Interlink sebesar 87,2 Mbps dari total sewa masing masing ISP sebesar 600 Mbps. Dengan menggunakan infrastruktur *server cloud computing* BMKG maka kebutuhan bandwidth dalam suatu kelas virtual jika diasumsikan terdapat 2 kelas virtual dan setiap kelas terdiri dari 30 peserta maka kebutuhan bandwidth adalah,  $0,6 \text{ mbps} \times 2 \times 30 = 36 \text{ Mbps}$  (min).

Berdasarkan tabel, dari *Traffic Average* dapat dilihat sisa bandwidth yang bisa digunakan untuk digital learning. Artinya, bandwidth yang tersedia untuk digital learning merupakan hasil *Traffic Max* dikurangi dengan *Traffic Average*. Dapat dilihat untuk ISP Biznet tersedia bandwidth 204,1 Mbps, sedangkan pada ISP Interlink tersedia bandwidth 47,5 Mbps. Jika dibandingkan kebutuhan bandwidth dengan sewa bandwidth yang disediakan yakni 600 Mbps maka nilai tersebut masih dapat dipenuhi

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian Kesiapan Infrastruktur TIK BMKG Dalam Mewujudkan Transformasi Digital Learning dapat disimpulkan Infrastruktur TIK telah terintegrasi dan interkoneksi. Dengan menggunakan infrastruktur *server cloud computing* BMKG maka kebutuhan bandwidth dalam suatu kelas virtual lebih sedikit jika diasumsikan terdapat 2 kelas virtual dan setiap kelas terdiri dari 30 peserta maka kebutuhan bandwidth adalah,  $0,6 \text{ mbps} \times 2 \times 30 = 36 \text{ mbps}$  (min). Jika dibandingkan kebutuhan bandwidth dengan sewa bandwidth yang disediakan yakni 600 Mbps maka nilai tersebut masih dapat dipenuhi.

## DAFTAR PUSTAKA

Alex Y., Fazmah A. (2014). *Analisis Performansi Remote Access VPN Berbasis IPSec dan Berbasis SSL pada*

*Jaringan IPv6*, e-Proceeding of Engineering: Vol.1,No.1, ISSN: 2355-9365

- Das K, (2016). *Unlocking Indonesia's Digital Opportunity*, McKinsey&Company
- Haeni, R. E. (1997). *IPV6 vs. SSL - Comparing Apples with Oranges*. Washington DC: The Goerge Washington University
- Martua H.(2016). *Perbandingan Kinerja Virtualization Server Menggunakan VMware ESXi4.1.0 Dengan Non Virtualization Server*, Unsika Syntax Jurnal Informatika Vol. 5 No.2, 149-158
- M. Ubaidilah, (2014). *Analisis Kebutuhan Bandwidth Pada Pemanfaatan Web Streaming Justin.tv Sebagai Media E-Learning Dengan Menggunakan Wirecast Dan Desktop Present*, JURNAL INFOTEL DOI: 10.20895/infotel.v6i1.64
- Marilee Ford (1997) dkk, *Internetworking Techlogies Handbook*, : 45
- M. Strobl (2013) *Virtualization for Reliable Embedded Systems*. Munich: GRIN Publishing GmbH. ISBN 978-3-656-49071-5, pp. 5-6
- Peter Mell, Timothy Grance (2011). *The NIST Definition of Cloud Computing*, Special Publication 800-145
- Respati, Wira.(2017). *Transformasi Media Massa Menuju Era Masyarakat Informasi Di Indonesia*, Jurnal Humaniora, 5(1)
- Srivastava et al, (2013). *Internet Security Check*, International Journal of Advanced Research in Computer Science and Software Engineering [www.ijarcse.com](http://www.ijarcse.com)
- Wijaya, H. 2006 . *Belajar Sendiri Cisco ADSL Router, PIX Firewall, dan VPN*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Indra, Didi. 2010. *Definisi Komputasi Awan (Cloud Computing)*. Tersedia dalam [http://community.gunadarma.ac.id/http://kambing.ui.ac.id/onnopurbo/library/library-ref-ind/ref-ind-3/network/VPN\\_jurnal.pdf](http://community.gunadarma.ac.id/http://kambing.ui.ac.id/onnopurbo/library/library-ref-ind/ref-ind-3/network/VPN_jurnal.pdf)
- Hariono, A. (2009), *Apa Itu Port Router*. <http://www.jaringan-komputer.cv-sysneta.com/port-router>
- [https://support.zoom.us/hc/en-us/articles/201362023-System-requirements-for-Windows-macOS-and-Linux?mobile\\_site=true](https://support.zoom.us/hc/en-us/articles/201362023-System-requirements-for-Windows-macOS-and-Linux?mobile_site=true)

Prosiding Seminar Nasional

*'Peran Corporate University dalam Pengembangan Kompetensi Menuju SDM Berdaya Saing Global'*

14-15 Oktober 2020, Pusdiklat BMKG

---



**BMKG**

## PEMBELAJARAN DI ERA ADAPTASI KEBIASAAN BARU

## INDEKS KESIAPAN BALATKES PROVINSI PAPUA DALAM ASYNCHRONOUS E-LEARNING

Soemedi Hadiyanto<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Balai Latihan Tenaga Kesehatan Provinsi Papua, Jl. Padang Bulan II Kelurahan Hedam,  
Distrik Heram Kota Jayapura 99225, Provinsi Papua, Indonesia

\*Korespondensi: soemedihadiyanto@gmail.com

### ABSTRAK

*Physical distancing* karena pandemi Corona virus (Covid-19), akses internet terbatas dan hambatan geografis merubah sistem pembelajaran *face to face* ke *e-learning* sehingga organisasi pelatihan harus mempersiapkan diri. Penelitian bertujuan mengukur indeks kesiapan pembelajaran mandiri dengan *e-learning* meliputi dukungan TIK, administrasi dan sumberdaya. Metode penelitian kuantitatif dengan sampel staf Balatkes Provinsi Papua, pengumpulan tanggal 21-31 Oktober 2019, dipilih secara *purposive* sebanyak 22 staf. Alat ukur adalah daftar pertanyaan terstruktur, diolah dengan program *SPSS for Windows*. Analisis data berdasarkan variabel, perhitungan rerata dan persentase. Indeks kesiapan pada kategori cukup siap dengan indeks skor 62,58. Prioritas penguatan difokuskan pada variabel dukungan sumberdaya (keuangan, manusia, teknis), dukungan administrasi (komitmen dan kebijakan) dan infrastruktur TIK. Disarankan mendorong *political will* untuk terciptanya regulasi dan rencana strategis dengan mengoptimalkan *stakeholders* dan mitra kesehatan (UNICEF dan WHO) sehingga mendorong dukungan penyediaan sumberdaya (keuangan, manusia, teknis), dukungan administrasi (komitmen dan kebijakan) dan infrastruktur TIK untuk keberhasilan implementasi *e-learning*.

**Kata kunci:** administrasi, e-learning, indeks, teknologi informasi komunikasi, sumberdaya.

### PENDAHULUAN

Organisasi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan merupakan pencetak sumberdaya manusia handal bagi puskesmas sebagai *gate keeper* pelayanan kesehatan (Alawi, Junadi dan Latifah, 2017). Tantangan Papua dalam penerapan mutu puskesmas adalah hambatan kondisi geografis dan terpencil, akses internet hanya tersedia di 19,62% puskesmas dan pandemi corona virus (Covid-19) sehingga sistem pembelajaran konvensional (*face to face*) harus ditinggalkan (Kementerian Kesehatan RI, 2019) karena *physical distancing*. Balai Latihan Tenaga Kesehatan (Balatkes) Papua adalah organisasi pelatihan kesehatan terakreditasi B, sebelum pandemi menyelenggarakan pelatihan pendamping manajemen mutu puskesmas dengan pendekatan metode pembelajaran tatap muka (*face to face*) (Astuti, Kumala Sari dan Azizah, 2019). Metode *face to face* kurang menarik dan kurang atraktif sehingga mempengaruhi

kualitas peserta latih (Ghufron dan Ermawati, 2018). Penggunaan metode *face to face* perlu ditinggalkan sesuai dengan kondisi pandemi untuk mendapatkan peserta latih berkualitas.

Salah satu cara mengatasi hambatan pembelajaran pada organisasi pelatihan adalah dengan penerapan metode pembelajaran jarak jauh yang memanfaatkan elektronik (*electronic learning*) atau *e-learning* (Hadining, Sukanta dan Hidayat, 2019). *E-learning* merupakan pembelajaran elektronik untuk pengajaran dan komunikasi jarak jauh dengan memanfaatkan berbagai perangkat komunikasi digital (Kuruliszwili, 2015). Implementasi *e-learning* harus dipersiapkan dengan baik sehingga bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan staf, pendapatan, efisiensi dan penghematan operasional organisasi (Schreurs, Ehler dan Moreau, 2008) serta peningkatan kualitas pembelajaran (Obi, *et al*, 2019).

*E-learning* efektif dapat dicapai organisasi dengan menerapkan kebijakan *e-learning* secara mapan, kesiapan organisasi, sistem dan desain *e-learning* berkualitas serta kesadaran

manfaat *e-learning*. *E-learning* efektif memerlukan lingkungan belajar virtual dengan dukungan fasilitas sistem manajemen pembelajaran (*learning management system/ LMS*). LMS berfungsi untuk mengunggah dan berbagi materi pelatihan, mengunduh dan meninjau tugas peserta, komunikasi dan diskusi *online* serta melakukan survey (Suppasetsee dan Dennis, 2010). Organisasi pelatihan dengan dukungan LMS dapat menjalankan *synchronous e-learning* yaitu peserta dan pengajar terlibat langsung berkomunikasi dan berdiskusi secara *online*, atau *asynchronous e-learning* yaitu peserta belajar mandiri baik aspek waktu atau pembelajaran (*heutagogy*). Untuk mengukur kesiapan Balatkes Provinsi Papua dalam *asynchronous e-learning* maka dilakukan identifikasi dukungan infrastruktur TIK (teknologi informasi dan komunikasi), dukungan administrasi (komitmen dan kebijakan) dan dukungan sumberdaya meliputi keuangan, manusia dan teknis. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengukur indeks kesiapan *asynchronous e-learning* meliputi dukungan TIK, administrasi dan sumberdaya dari Balatkes Provinsi Papua.

## KAJIAN PUSTAKA

Kesiapan *e-learning* mencakup faktor pembiayaan *e-learning* (Ali, Hossain dan Ahmed, 2018) yang mendukung *asynchronous* terutama bagi pembiayaan pengembangan materi modul mata pelatihan, penerapan sistem *e-learning*, pemeliharaan *platform e-learning* dan dukungan teknis *e-learning*. Dukungan *e-learning* (Nguyen, 2015) terutama adanya pelatihan induksi *e-learning*, adanya dukungan pengembangan modul pelatihan, adanya dukungan teknis *e-learning* sesuai permintaan, adanya pengembangan kapasitas staf dalam penggunaan *e-learning*, adanya dukungan webinar staf terhadap *e-learning* dan adanya dukungan pelatihan teknologi, informasi dan komunikasi (TIK). Infrastruktur *e-learning* (Alsabawy, Cater-Steel dan Soar, 2013)

terutama ketersediaan akses ke teknologi komputasi, ketersediaan alat untuk pengembangan modul pelatihan, ketersediaan *platform* sistem terkini untuk pengiriman modul pelatihan dan ketersediaan sistem pengambilan rekaman pelatihan.

## METODE

Penelitian kuantitatif dengan populasi dan sampel staf Balai Latihan Tenaga Kesehatan Provinsi Papua dilakukan tanggal 21-31 Oktober 2019 yang dipilih secara *purposive* sebanyak 22 sampel. Alat ukur berupa daftar pertanyaan terstruktur berisi pertanyaan tertutup disusun menurut variabel yang diteliti dengan model skala *likert*. Data kategori diskoring dengan *recode* pada program *SPSS for Windows* (Santoso, 2019). Analisis data pada pendistribusian sampel berdasarkan variabel, perhitungan rerata dan persentase.

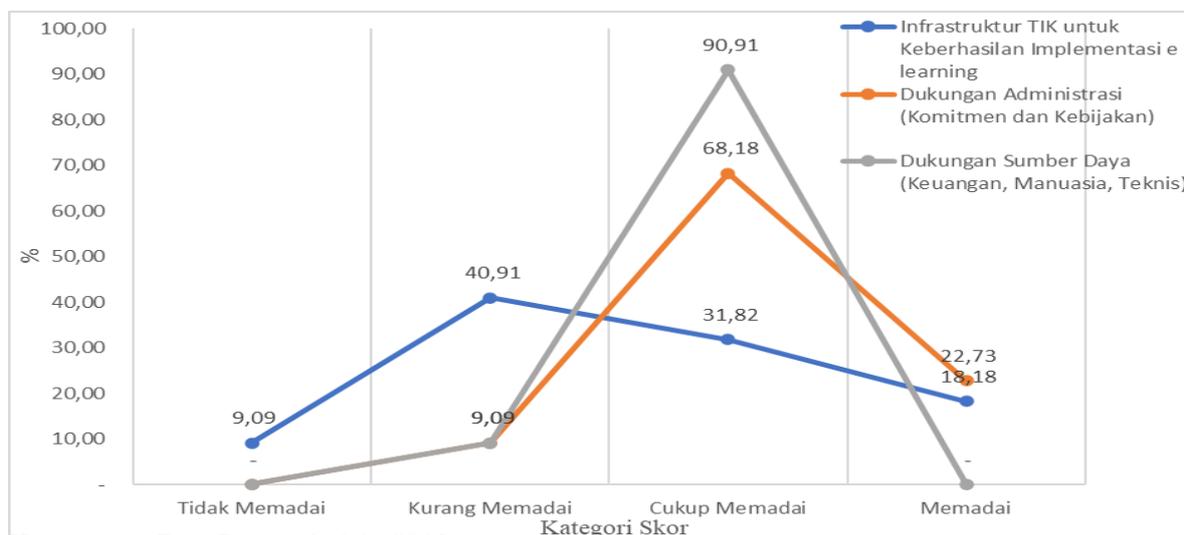
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Balatkes Provinsi Papua merupakan unit pelaksana teknis bertanggungjawab kepada Dinas Kesehatan Provinsi Papua, bertugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat di wilayah kerja Provinsi Papua dan berkedudukan di Kota Jayapura. Provinsi Papua merupakan provinsi terluas di Indonesia dengan luas wilayah 316.553,07 km<sup>2</sup>, mempunyai 29 kabupaten/kota. Tugas yang mempunyai tantangan tersendiri mengingat hambatan kondisi geografis terpencil, keterbatasan akses internet dan keterbatasan penyediaan sumberdaya manusia yang terlatih, sehingga *asynchronous e-learning* merupakan opsi sangat penting.

Balatkes Provinsi Papua sejak tahun 2015 telah melakukan pelatihan keluarga sehat yang memerlukan keterampilan terhadap komputer dasar, internet dan aplikasi perangkat lunak dari pengelola pelatihan. Struktur Balatkes Provinsi Papua terdiri dari kepala dibantu kepala tata

usaha dan 2 (dua) orang kepala seksi yang menangani akreditasi dan operasional pelatihan, dikelola oleh 22 orang staf yang terdiri dari 19 orang pegawai negeri sipil dan 3 orang tenaga honorer, terdiri dari 12 orang

(54,55%) berjenis kelamin laki-laki dan 10 (orang (45,45%) berjenis kelamin perempuan serta seluruh pengelola menyatakan bahwa institusi telah tersedia internet.



Keterangan; Data Primer diolah, 2019.

Klasifikasi Indeks Skor ;

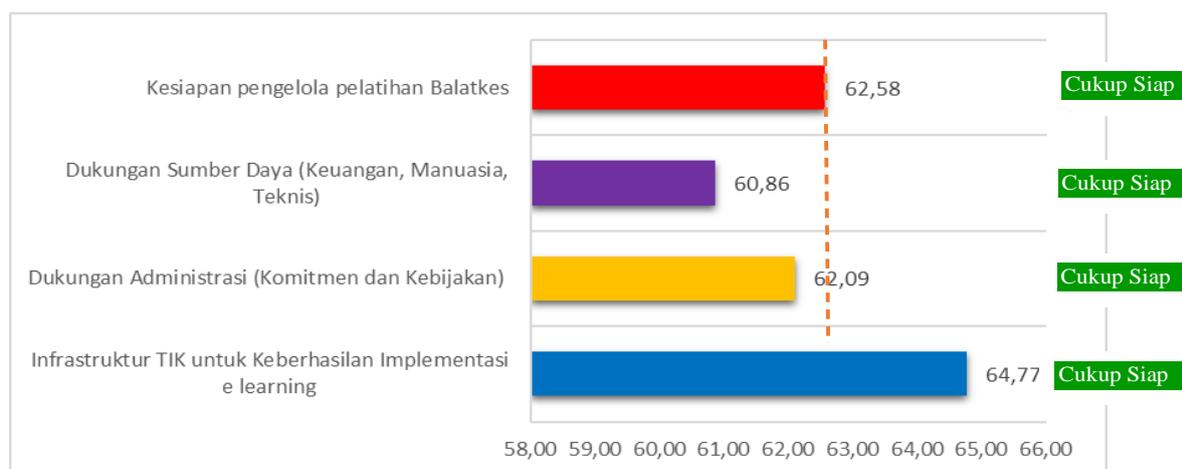
Kategori	Infrastruktur TIK untuk Keberhasilan Implementasi e-learning	Dukungan Administrasi (Komitmen dan Kebijakan)	Dukungan Sumber Day (Keuangan, Manusia, Teknis)
Memadai	4,00-5,00	14,00-28,00	08,00-16,00
Cukup Memadai	5,01-6,00	28,01-42,00	16,01-24,00
Kurang Memadai	6,01-7,00	42,00-56,00	24,01-32,00
Tidak Memadai	7,01-8,00	56,01-70,00	32,01-40,00

Gambar 1. Persentase (%) Indeks Skor asynchronous e-learning di Balatkes Provinsi Papua Tahun 2019

Rerata skor infrastruktur TIK (teknologi informasi dan komunikasi) untuk asynchronous e-learning di Balatkes Provinsi Papua adalah  $6,57 \pm 0,93$  (rentang skor 4-8), dengan 2 orang (9,09%) skor tidak memadai, 9 orang (40,91%) skor kurang memadai, 7 orang (31,82%) skor cukup memadai dan 4 orang (18,18%) skor memadai. Prioritas pemenuhan infrastruktur TIK (teknologi informasi dan komunikasi) untuk asynchronous e-learning secara urut adalah 1) adanya rencana kontingensi jika terjadi kerusakan/gangguan internet/listrik, 2) adanya koneksi internet yang stabil di Balatkes, 3) adanya perangkat keras TIK yang memadai untuk penggunaan e-learning, 4) adanya pasokan listrik yang stabil di lingkungan Balatkes. Hal ini sesuai dengan penelitian

Hanum (2013) di Purwokerto bahwa dukungan infastruktur TIK (teknologi informasi dan komunikasi) merupakan faktor efektifitas e-learning sebagai media pembelajaran.

Rerata skor dukungan administrasi (komitmen dan kebijakan) di Balatkes Provinsi Papua adalah  $51,10 \pm 15,47$  (rentang skor 14-70), dengan 2 orang (9,09%) menyatakan bahwa dukungan administrasi (komitmen dan kebijakan) kurang memadai, 15 orang (68,18%) cukup memadai dan 5 orang (22,73%) memadai. Prioritas dukungan administrasi (komitmen dan kebijakan) untuk keberhasilan implementasi e-learning di Balatkes Provinsi Papua secara urut adalah peningkatan; 1) komputasi secara terpadu dan dukungan budaya organisasi di Balatkes yang optimal, 2) peran



Keterangan; Data Primer diolah, 2019.

Kategori Indeks					
0,00-25,00	=	Tidak Siap	50,01-75,00	=	Cukup Siap
25,01-50,00	=	Kurang Siap	75,01-100,00	=	Siap

Gambar 2. Indeks Kesiapan Bamatkes Provinsi Papua dalam *asynchronous e-learning*

Balatkes dalam pengaturan secara langsung dalam pengembangan kursus dan program *online*, 3) kesediaan Balatkes untuk membuat ketentuan yang mengatur izin kolaboratif dalam proses pelatihan, 4) kebijakan Balatkes dalam *e-learning*, 5) komitmen pemimpin Balatkes untuk menggunakan teknologi dalam pencapaian tujuan strategis, 6) Balatkes untuk menerima *e-learning* sebagai model untuk mengajar dan belajar, 7) Balatkes mendukung fasilitator/widyaiswara untuk memiliki akses ke jaringan *online* lain untuk membahas masalah pedagogis dan kurikuler, 8) keberhasilan fasilitator/widyaiswara dalam memberikan kursus *online*, 9) Balatkes untuk menyetujui penyediaan sistem pendukung profesional pelatihan, 10) Balatkes untuk mendukung atau menugaskan staf sehingga meningkatkan kemampuan *e-learning*, 11) komitmen pemimpin Balatkes untuk menggunakan teknologi dalam pencapaian tujuan strategis pelatihan, 12) Balatkes mendukung staf yang mencari pengalaman program pengembangan *e-learning*, 13) Bapelkes setuju untuk berpartisipasi yang berpusat pada peserta pelatihan, 14) Bapelkes

memberikan kesempatan para fasilitator/widyaiswara peluang pengembangan profesional untuk membantu mereka dalam meningkatkan resolusi *onlinenya*. Berdasarkan hasil penelitian Maudiarti (2018) terkait penerapan *e-learning* di perguruan tinggi, bahwa dukungan komitmen, kebijakan dan ketersediaan sarana pendukung serta dukungan *stakeholders* terkait (WHO dan UNICEF) sangat diperlukan sehingga tidak menjadi penghambat implementasi *e learning*.

Rerata skor dukungan sumber daya (keuangan, manusia, teknis) pengelola pelatihan di Balatkes Provinsi Papua adalah  $27,48 \pm 2,66$  (rentang skor 14-70), dengan 2 orang (9,09%) menyatakan bahwa sumber daya (keuangan, manusia, teknis) kurang memadai dan 22 orang (90,91%) menyatakan bahwa sumber daya (keuangan, manusia, teknis) cukup memadai, tetapi tidak ada satupun orang dengan skor memadai. Prioritas dukungan sumber daya (keuangan, manusia, teknis) pengelola pelatihan di Balatkes Provinsi Papua secara berurutan adalah; 1) Balatkes memiliki sistem pengiriman *courseware* (LMS) untuk pendistribusian program pelatihan, 2) *Platform online* di Balatkes menyediakan alat yang tepat

untuk komunikasi dan kolaborasi, 3) dukungan yang memadai dan tersedia tepat waktu untuk pengajar dan peserta dalam menangani timbulnya masalah dalam pelatihan, 4) sistem yang diperlukan sangat mendukung kegiatan belajar pelatihan, 5) Balatkes siap secara finansial untuk menerapkan *e-learning*, 6) *Platform online* digunakan untuk pengiriman program yang diperlukan, 7) Balatkes memiliki sumber daya manusia yang terlatih terutama bagian yang menyelenggarakan pelatihan terkait dengan pembelajaran *online*, dan 8) Balatkes memiliki sumber daya manusia yang memadai untuk mendukung *e-learning*. Berdasarkan hasil penelitian Maudiarti (2018) terkait penerapan *e-learning* di perguruan tinggi, bahwa dukungan sumber daya (keuangan, manusia, teknis) dan ketersediaan sarana pendukung sangat diperlukan sehingga tidak menjadi penghambat implementasi *e learning*. Hambatan tersebut mencakup kebijakan yang kurang jelas, persepsi pengajar bervariasi, ketiadaan biaya, kurang memadainya ketersediaan akses dan koneksi internet, dan rendahnya kemandirian dan kesiapan pengguna.

Indeks kesiapan pengelola pelatihan dalam *asynchronous e-learning* terhadap peningkatan manajemen mutu Puskesmas di daerah terpencil Provinsi Papua berada pada skor 62,58 dan merupakan indeks cukup siap. Pada variabel infrastruktur TIK (Teknologi Informasi Komunikasi) untuk implementasi *asynchronous e-learning* mempunyai skor 64,77, berada pada kategori indeks cukup siap. Pada variabel dukungan administrasi (komitmen dan kebijakan) mempunyai skor 62,09, berada pada indeks cukup siap. Pada variabel dukungan sumber daya (keuangan, manusia, teknis) mempunyai skor 60,86, berada pada indeks cukup siap. Prioritas peningkatan kesiapan pengelola Balatkes Provinsi Papua secara urut adalah peningkatan; 1) dukungan sumber daya (keuangan, manusia, teknis), 2) dukungan administrasi (komitmen dan kebijakan), dan 3) infrastruktur TIK (teknologi informasi dan komunikasi).

## KESIMPULAN

Indeks kesiapan organisasi pelatihan (Balatkes Provinsi Papua) berada pada kategori cukup siap dengan indeks skor 62,58. Prioritas penguatan difokuskan pada variabel dukungan sumberdaya (keuangan, manusia, teknis) dengan indeks skor 60,86/kategori cukup siap, kemudian pada variabel dukungan administrasi (komitmen dan kebijakan) dengan indeks skor 62,09/kategori cukup siap dan selanjutnya adalah variabel infrastruktur TIK dengan indeks skor 64,77/kategori cukup siap untuk keberhasilan implementasi *e-learning*. Disarankan mendorong *political will* dan terciptanya produk regulasi serta rencana strategis dalam penerapan pembelajaran jarak jauh dengan *e-learning* di tingkat Provinsi Papua dengan mengoptimalkan *stakeholders* dan mitra kesehatan (UNICEF dan WHO) sehingga mendorong dukungan terhadap penyediaan sumberdaya (keuangan, manusia, teknis), dukungan administrasi (komitmen dan kebijakan) dan infrastruktur TIK (teknologi informasi dan komunikasi) untuk keberhasilan implementasi *e-learning*.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Papua, Kepala Balai Latihan Tenaga Kesehatan Provinsi Papua dan staf pengelola Manajemen Puskesmas Angkatan 1, 2 dan 3 di Balai Latihan Tenaga Kesehatan Provinsi Papua tanggal 21-31 Oktober 2019, yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti melakukan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

Alawi M., Purnawan Junadi P. dan Latifah, SN (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Tingginya Rujukan Kasus Non Spesialistik Pasien Jaminan Kesehatan Nasional pada Puskesmas di Kabupaten Sukabumi Tahun 2015. *Jurnal Ekonomi Kesehatan Indonesia*, 2(1), p. 17-23.

- Ali M, Hossain SMK and Ahmed T (2018). Effectiveness of Elearning for university students: evidence from Bangladesh. *Asian Journal of Empirical Research*, 8(10), 352-360.
- Alsabawy AY, Cater-Steel A, Soar J. (2013). IT infrastructure services as a requirement for e-learning system success. *Computers & Education*, 69 (2013). p. 431-451.
- Astuti CC, Kumala Sari HM and Azizah NL. (2019). Perbandingan Efektifitas Proses Pembelajaran Menggunakan Metode *E-learning* dan Konvensional. *Preceeding Of The ICECRS*, 2:1, p. 35-39. DOI: 10.21070/picecrs.v2i1.2395.
- Ghufron, MA, and Ermawati, S. (2018). The Strengths and Weaknesses of Cooperative Learning and Problem-based Learning in EFL Writing Class: Teachers and Students' Perspectives. *International Journal of Instruction*, 11(4), p. 657-672.
- Hadining AF, Sukanta dan Hidayat W. (2019). *An Investigation Of Student Perspective For E learning Readiness Measurement*. IEOM Society International. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Bangkok, Thailand, March 5-7, 2019.
- Hanum, N. S. (2013). Keefektifan E-Learning Sebagai Media Pembelajaran (Studi Evaluasi Model Pembelajaran E-Learning SMK Telkom Sandhy Putra Purwokerto) *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol. 3, Nomor 1, Februari 2013, p. 90-102.
- Kementerian Kesehatan RI. Sekretariat Jenderal. (2019). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2018*. Jakarta : Kementerian Kesehatan RI. 556p.
- Kuruliszwili, S. (2015). E-learning Readiness of Organization and Employees. *Intl Journal of Electronics and Telecommunications*, 61(3), p. 245-250.
- Maudiarti, S. (2018). Penerapan E-Learning di Perguruan Tinggi Perspektif. *Ilmu Pendidikan*. Vol. 32 No. 1 April 2018, p. 53-68. DOI: <https://doi.org/10.21009/PIP.321.7>
- Nguyen T (2015). The Effectiveness of Online Learning: Beyond No Significant Difference and Future Horizons. *MERLOT Journal of Online Learning and Teaching*. Vol. 11, No. 2, June 2015. p.309-319.
- Obi IE, et al. (2018). E-learning Readiness from Perspectives of Medical Students: A Survey in Nigeria. *Nigerian Journal of Clinical Practice*, 21: p. 293-300.
- Santoso S. (2019). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta : Elex Media Komputindo Kompas Gramedia. 467p.
- Schreurs J, Ulf Ehler U and Rachel Moreau R. (2008). Measuring e-learning readiness. [https://www.researchgate.net/publication/260404401\\_Measuring\\_e-learning\\_readiness](https://www.researchgate.net/publication/260404401_Measuring_e-learning_readiness).
- Suppatsereee S. and Dennis N, (2010). The Use of Moodle for Teaching and Learning English at Tertiary Level in Thailand. *International Journal of the Humanities*, 8(6), p. 29-40. DOI: 10.18848/1447-9508/CGP/v08i06/42964.

## RANCANGAN INSTRUMEN EVALUASI MULTIMEDIA PEMBELAJARAN DENGAN PENDEKATAN KARAKTERISTIK MEDIA

Wartiningsih<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Perwakilan BKKBN D.I. Yogyakarta

\*Korespondensi: wartiningsih2@gmail.com

### ABSTRAK

Pada era adaptasi kebiasaan baru pembelajaran meminimalkan pembelajaran klasikal dalam kelas. Namun diarahkan untuk pembelajaran jarak jauh dengan memanfaatkan media pembelajaran. Hal ini menjadikan tantangan fasilitator agar dapat berkeaktivitas membuat media pembelajaran. Sehingga peranan fasilitator sangat berpengaruh, baik dalam menggunakan, memanfaatkan, maupun pemilihan media. Multimedia merupakan gabungan dari berbagai media dari beberapa unsur media yaitu teks, video, suara (audio), gambar (grafik), dan animasi yang terintegrasi dalam suatu produk dan diolah secara digital dengan tujuan untuk menyajikan informasi yang mudah dipahami dan dimengerti. Tujuan penulisan ini yaitu untuk membahas dan mengadaptasi rancangan instrumen multimedia pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik media. Metode penulisan yang digunakan adalah kajian kepustakaan terhadap buku, prosiding, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian. Hasil kajian menunjukkan bahwa aspek yang dinilai dalam evaluasi multimedia adalah aspek kualitas pembelajaran, kualitas materi, tampilan layout, penggunaan, dan kualitas media. Kisi-kisi instrumen untuk evaluasi media pembelajaran multimedia tersebut dikembangkan berdasarkan adaptasi dari Philips, Heinick, dan Allesi & Trollip. Selanjutnya aspek tersebut memiliki indikator-indikator yang harus dinilai untuk menghasilkan media pembelajaran multimedia yang layak dan sesuai dengan karakteristik media. Rancangan instrumen evaluasi multimedia pembelajaran ini dapat menjadi referensi dalam melakukan penilaian terhadap multimedia pembelajaran.

**Kata kunci:** instrumen, evaluasi multimedia pembelajaran, karakteristik media

### PENDAHULUAN

Pada era adaptasi kebiasaan baru pembelajaran sangat berhubungan erat dengan media pembelajaran. Media pembelajaran merupakan salah satu komponen yang penting dalam proses pembelajaran pelatihan. Media pembelajaran dapat mempermudah proses pembelajaran agar efektif dan efisien. Sehingga peranan fasilitator sangat berpengaruh, baik dalam menggunakan, memanfaatkan, maupun pemilihan media.

Pengajar harus merencanakan media pembelajaran yang sesuai karakteristik peserta agar peserta belajar lebih fokus dan aktif dalam pembelajaran (Kurniawati, 2018). Penggunaan media pembelajaran berbasis komputer berperan dalam mentransfer, menyimpan dan memproses informasi, agar pembelajaran menjadi lebih komunikatif, efektif dan efisien (Mustika, 2017). Penggunaan multimedia pembelajaran diperlukan pada era ini, terutama

multimedia berbasis digital sebab berdampak positif pada dunia pendidikan maupun pelatihan (Dewati, 2017).

Multimedia merupakan kombinasi teks, suara, video, grafik, dan animasi (Badrujaman, 2018). Pembelajaran dengan multimedia secara virtual dapat menyediakan respon segera terhadap hasil belajar yang dilakukan oleh peserta diklat (Imania, 2019). Pengembangan multimedia membantu siswa meningkatkan hasil belajarnya secara interaktif (Armansyah, 2019). Multimedia pembelajaran dapat diartikan sebagai sistem komunikasi interaktif berbasis TIK dalam penyajian terintegrasi oleh teks, audio, gambar, dan video atau animasi dalam sekali tayang presentasi (Lestari, 2013). Multimedia pembelajaran dikembangkan agar proses komunikasi pembelajaran lebih bermakna, karena multimedia pembelajaran merupakan kombinasi berbagai jenis media yaitu: foto, teks, grafis, suara, animasi, dan video (Kuswanto, 2017). Karakteristik pada media pembelajaran multimedia adalah peserta

belajar tidak hanya memperhatikan penyajian atau objek, namun dipaksa agar berinteraksi selama mengikuti pembelajaran (Tarigan, 2015).

Secara keseluruhan definisi tersebut tidak memiliki perbedaan yang signifikan dan menunjukkan multimedia adalah gabungan dari berbagai media. Maka dapat disimpulkan bahwa multimedia adalah penggabungan dari beberapa unsur media yaitu teks, video, suara (audio), gambar (grafik), dan animasi yang terintegrasi dalam suatu produk dan diolah secara digital dengan tujuan untuk menyajikan informasi yang mudah dipahami dan dimengerti.

Teknologi multimedia mampu memberi kesan dalam media pembelajaran karena dapat mengintegrasikan teks, grafik, animasi, audio dan video. Multimedia sekarang telah mengembangkan proses pembelajaran dan pengajaran lebih menarik serta menyenangkan. Pengajaran dan pembelajaran yang interaktif akan menggalakkan komunikasi aktif antara peserta belajar dan fasilitator. Multimedia interaktif dapat menggabungkan berbagai macam data digital sehingga informasi tersampaikan secara efektif melalui konsep entertainment (Maulana, 2017). Multimedia pembelajaran memungkinkan pembelajaran dilakukan di mana pun dan kapan pun, menumbuhkan sikap positif peserta terhadap materi dan pembelajaran, mengubah peran pendidik ke arah positif dan lebih produktif (Wisnumurti, 2017).

Instrumen menjadi dasar dalam menentukan kualitas media pembelajaran yang dikembangkan. Sebelum media pembelajaran multimedia diberikan kepada peserta belajar diperlukan evaluasi terhadap media tersebut. Hal ini dilakukan untuk memastikan kualitas media pembelajaran tersebut itu baik dan layak untuk digunakan. Evaluasi tersebut diperlukan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan lalu dilakukan revisi guna meningkatkan kualitas media tersebut. Peneliti memandang diperlukan

rancangan instrumen penilaian kualitas media multimedia berdasar atas penilaian ahli media.

## KAJIAN PUSTAKA

Pemilihan dan penggunaan multimedia interaktif dalam proses pembelajaran harus memperhatikan berbagai karakteristik komponen, seperti: tujuan, materi strategi dan juga evaluasi pembelajaran.

Menurut Philips (1997:136), kriteria penilain suatu multimedia pembelajaran interaktif ada lima yaitu: (1) *The navigation is effective* (keefektifan navigasi). Multimedia dikatakan baik atau layak apabila navigasi yang digunakan efektif menujung kinerja multimedia tersebut; (2) *Students enjoy using it* (kenyamanan siswa dalam penggunaannya). Kemudahan yang mengakibatkan kenyamanan dalam menggunakan media merupakan suatu indikator bahwa media tersebut baik atau layak digunakan; (3) *The approach used to deliver information is intuitive* (ketepatan pendekatan yang digunakan unuk menyampaikan informasi). Dalam penyampaian informasi pendekatan yang digunakan harus tepat agar materi atau informasi yang dibawa tersampaikan pada penerima informasi; (4) *The screen designs are effective* (keefektifan desain tampilan). Keefektifan tampilan harus diperhatikan dalam penilaian multimedia, sebab jika terdapat tampilan yang tidak efektif akan menjadi suatu pengganggu dalam penyampaian informasi; (5) *It works the way it was planned* (berjalan sesuai dengan rencana). Program yang dihasilkan berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Heinick et al, (2002:204-205) menyatakan enam kriteria untuk menilai program (software) multimedia, yaitu: (1) *Accuracy*, ialah kecermatan materi yang disajikan, informasi berurutan, penyajiannya jelas dan logis untuk memastikan pembelajaran, serta berkaitan dengan tujuan belajar; (2) *Learner control*, terkait sejauh mana dan

bagaiman siswa mengendalikan multimedia pembelajaran; (3) *Prerequisites*, terkait proses identifikasi keterampilan prasyarat yang telah dimiliki siswa agar berhasil dalam menggunakan multimedia; (4) *Ease of use*, ialah terkait dengan kemudahan pengoperasian multimedia oleh siswa; (5) *Special features*, ialah terkait dengan keberadaan fitur atau fasilitas yang terkadang tidak berguna dan mengganggu siswa untuk fokus pada konten yang disajikan.

Penilaian aspek materi disampaikan oleh Heinick et al. (2002:47) yakni: (1) meterinya sesuai dengan kurikulum, (2) materinya akurat dan baru, (3) menggunakan bahasa yang ringkas dan jelas, (4) dapat membangkitkan motivasi siswa, (5) mengajak partisipasi siswa, (6) memiliki kualitas teknik yang baik, (7) teruji keefektifannya, (8) bebas dari pembiasaan dan (9) memberikan petunjuk atau sumber lain yang dilampirkan.

Allesi & Trollip (2001:414-431) menyatakan, ada beberapa karakteristik untuk menilai multimedia pembelajaran, yaitu: (1) *Subject matter*, yakni terkait dengan isi atau pokok bahasan multimedia, seperti: (a) kedalaman materi, (b) urutan materi, (c) akurasi materi dengan tujuan belajar, (d) hubungan bahasa yang digunakan (tingkatan bahasa, bias budaya, pemaknaan istilah dan jargon, ejaan, tata bahasa, dan tanda baca), (e) glosari atau penjelasan definisi istilah tertentu, dan (f) hot-word atau penjelasan istilah langsung dalam kata atau kalimat bersangkutan; (2) *Auxiliary information*, yaitu informasi tambahan seperti pendahuluan, petunjuk, bantuan, dan kesimpulan; (3) *Affective considerations*, yaitu bagaimana multimedia dapat mempengaruhi sikap siswa agar termotivasi untuk belajar; (4) *Interface*, yaitu tampilan multimedia seperti tampilan teks, grafis, animasi, audio, dan video; (5) *Navigation*, yaitu cara pengguna berpindah-pindah halaman dalam multimedia. Navigasi baik, jika konsisten tempat dan bentuknya; (6) *Pedagogy*, yakni aspek pembelajaran terkait dengan kesesuaian metodologi yang digunakan,

interaktivitas siswa, melayani pembelajaran kooperatif, kesesuaian strategi belajar, kontrol pengguna, pertanyaan edukatif dan bagaimana menjawabnya, kualitas balikan konstruktif dari multimedia, serta pengukuran tingkat penguasaan materi; (7) *Invisible feature*, yaitu fitur yang tidak terlihat ketika program dijalankan dan biasanya jarang digunakan dalam multimedia seperti rekam jejak pengguna dan progress report; (8) *Robustness*, yakni keatahanan produk yang meminimalkan multimedia error ketika digunakan, baik dari segi *software*, maupun ketika multimedia dijalankan pada sistem operasi lain; (9) *Supplementary materials*, yakni materi tambahan pada multimedia seperti menambahkan kamus untuk pembelajaran bahasa.

Komponen multimedia pembelajaran yang dijabarkan secara umum oleh Allesi & Trollip (2001:48), yaitu: (1) Pendahuluan program, terdiri atas judul multimedia pembelajaran, petunjuk penggunaan program, dan mencantumkan identifikasi pengguna; (2) Kontrol siswa, yakni terkait dengan pengendalian program, seperti penyediaan tombol, menu, dan *hyperlink*. Tombol dapat didesain berbentuk huruf, icon, atau gambar. Dalam pembuatan tombol, tombol harus dapat terlihat dengan jelas dan letaknya konsisten. Mode kontrol dapat dilakukan dengan mouse, keyboard, dan speech control; (3) Presentasi informasi, dalam hal ini yang perlu diperhatikan ialah seperti konsistensi tombol, konsistensi respon, konsistensi garis tepi, paragraf, dan lain-lain. Model penyajian informasi dalam media dapat berbentuk teks, grafik, animasi, suara, dan video; (4) Pemberian bantuan (*help*) dilakukan dengan cara bertahap, bantuan digunakan sesuai dengan penggunaan program. Pemberian bantuan dapat menggunakan panduan cetak dan dapat diberikan bantuan melalui menu help yang dapat dilihat oleh siswa; (5) Penutup program, yaitu bagian akhir program. Penutup program dapat berupa rangkuman atau konfirmasi keluar

untuk siswa. Konfirmasi tersebut berupa pertanyaan apakah siswa benar ingin keluar atau tidak.

## **METODE**

Metode penulisan yang digunakan adalah kajian kepustakaan. Data-data yang dipergunakan dalam penyusunan karya tulis ini berasal dari berbagai literatur kepustakaan yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji. Beberapa jenis referensi utama yang digunakan adalah buku, prosiding, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian yang bersumber dari internet. Jenis data yang diperoleh variatif, bersifat kualitatif maupun kuantitatif.

Sumber data dan informasi diperoleh dari literatur dan disusun berdasarkan hasil studi dari informasi yang diperoleh. Penulisan disusun saling terkait antar satu sama lain dan sesuai dengan topik yang dikaji. Data yang terkumpul diseleksi dan diurutkan sesuai dengan topik kajian. Kemudian dilakukan penyusunan karya tulis berdasarkan data yang telah dipersiapkan secara logis dan sistematis. Teknik analisis data bersifat deskriptif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Beberapa kriteria yang diungkapkan para ahli memiliki kesamaan pendapat mengenai kriteria multimedia harus dapat dikontrol oleh peserta belajar, mudah digunakan dan fitur media yang digunakan tidak keluar dari konteks materi. Perbedaan kriteria tersebut adalah : Philips membuat kriteria dari sudut pandang media, Heinick membuat kriteria secara umum. Perbedaan pandangan dalam menyusun kriteria

tersebut dapat digabungkan sehingga dapat melengkapi satu sama lain.

Dari uraian diatas dapat kita pahami bahwa fitur-fitur yang ada dalam multimedia pembelajaran pendahuluan program, kontrol siswa, presentasi informasi, pemberian bantuan, dan penutup. Di dalam pemanfaatannya fitur multimedia dapat diterapkan dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan fitur-fitur tersebut di atas dengan semua keuntuan yang ada di dalamnya untuk memudahkan siswa dalam belajar dan mendapatkan informasi tanpa harus mengalami kesulitan dalam pengoperasian program dengan memfasilitasi perbedaan gaya belajar bagi peserta belajar.

Kelebihan multimedia dari kajian sebelumnya yaitu: (1) Interaktif, sehingga dapat dipakai peserta belajar secara individual, peserta belajar diajak untuk terlibat secara auditif, visual, dan kinetik sehingga dimungkinkan informasinya mudah dimengerti; (2) Memberikan iklim afeksi secara individual artinya dapat mengakomodasi peserta belajar yang lamban dalam menerima pelajaran karena dijalankan secara mandiri, tidak pernah lupa dan bosan serta sangat sabar dalam menjalankan instruksi seperti yang diinginkan; (3) Meningkatkan motivasi belajar karena dapat mengakomodasi kebutuhan peserta belajar; (4) Memberikan umpan balik yang segera terhadap hasil belajar peserta belajar; (5) Kontrol pemanfaatannya sepenuhnya berada pada pengguna karena diprogram untuk pembelajaran mandiri.

Ada pun berdasar kajian dan modifikasi teori Philips, Heinick, dan Alles & Trollip sebagai berikut:

**Tabel 1.** Rancangan Instrumen Multimedia Pembelajaran

Deskripsi konseptual	Deskripsi operasional	Aspek	Indikator	Pernyataan
Multimedia merupakan gabungan dari berbagai media. Maka dapat disimpulkan bahwa multimedia adalah penggabungan dari beberapa unsur media yaitu teks, video, suara (audio), gambar (grafik), dan animasi yang terintegrasi dalam suatu produk dan diolah secara digital dengan tujuan untuk menyajikan informasi yang mudah dipahami dan dimengerti	Lima aspek yang wajib dipenuhi oleh multimedia pembelajaran agar dapat dikatakan berkualitas yaitu: aspek kualitas pembelajaran, aspek kualitas materi, aspek tampilan layout, aspek penggunaan dan aspek kualitas media	Kualitas pembelajaran	Kejelasan standar kompetensi dan kompetensi yang akan di capai	Standar kompetensi dan kompetensi dasar yang akan dicapai oleh pengguna jelas. Tujuan pembelajaran yang akan dicapai pengguna sesuai dengan SK dan KD
		Kualitas materi	Ketepatan materi dengan kompetensi yang ingin dicapai	Materi yang digunakan sesuai dengan kompetensi yang sudah dipilih untuk diajarkan
			Kelengkapan materi	Kelengkapan materi yang digunakan dalam program yang dikembangkan
			Keruntutan materi	Keruntutan materi sesuai dengan SK dan KD. Keruntutan materi pada setiap kegiatan pembelajaran
			Kejelasan materi	Penggunaan Bahasa yang mudah dan jelas
			Kualitas motivasi	Penyajian materi dapat menarik minat peserta belajar. Penyesuaian tingkat kesulitas dari materi yang akan diajarkan
		Tampilan layout	Tampilan	Intro (pembuka) program menarik. Kualitas paduan warna background dengan teks
			Tata letak	Penempatan tata letak setiap tombol. Kejelasan tampilan judul dalam setiap pokok bahasan. Kesesuaian proporsi slide antara gambar, video, animasi dan teks
		Penggunaan	Petunjuk penggunaan	Kejelasan petunjuk penggunaan pada program multimedia. Kesesuaian penggunaan simbol dengan petunjuk penggunaan
			Aksestabilitas	Kemudahan dalam memilih setiap menu yang ada
		Kualitas media	Audio/Video	Kualitas audio atau video yang digunakan jelas. Kualitas musik pengiring baik dan menarik

(sumber: Modifikasi Philips, Heinick, dan Allesi & Trollip)

## KESIMPULAN

Multimedia adalah penggabungan dari beberapa unsur media yaitu teks, video, suara (audio), gambar (grafik), dan animasi yang terintegrasi dalam suatu produk dan diolah secara digital dengan tujuan untuk menyajikan informasi yang mudah dipahami dan dimengerti.

Kriteria multimedia harus dapat dikontrol oleh peserta belajar, mudah digunakan dan fitur media yang digunakan tidak kelura dari konteks materi. Perbedaan pandangan dalam menyusun kriteria tersebut dapat digabungkan sehingga dapat melengkapi satu sama lain, begitu pula Allesi, S. M., & Trollip, S. R. Fitur-fitur yang ada dalam multimedia pembelajaran meliputi: pendahuluan program, kontrol siswa, presentasi

informasi, pemberian bantuan, dan penutup. Program dengan memfasilitasi perbedaan gaya belajar bagi peserta belajar.

Kebutuhan pendidik dalam membuat multimedia dalam era adaptasi baru ini memang sangat mendesak. Rancangan instrumen evaluasi multimedia pembelajaran ini dapat menjadi referensi aspek-aspek dalam penilainya. Penelitian ini terbatas dalam kajian kepustakaan sehingga masih diperlukan penelitian lanjutan untuk mengujicoba instrumen yang telah dirancang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allesi, S. M., & Trollip, S. R. (2001). *Multimedia for learning: methods and development*. Boston: Allyn & Bacon
- Armansyah, F., & Sulthoni, S. (2019). Multimedia interaktif sebagai media visualisasi dasar-dasar animasi. *Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*. Volume 2 No.3.
- Badrujaman, A., Cahyawulan, W., & Debasari, L. (2018). *Development of Interactive Multimedia Related Information about Senior High School on Guidance and Counseling*. *Jurnal Konselor*. Volume 7 No.2.
- Dewati, M., & Widyasari, H. (2017). Pengembangan Instrumen Evaluasi Pembelajaran Kurikulum 2013 Berbasis Multimedia pada Materi Fisika SMA Kelas X. Prosiding SNFA (Seminar Nasional Fisika dan Aplikasinya) 2017.
- Heinick, R., Molenda, M., Russel, J. D., & Smaldino, S. E. (1996). *Instructional media and technologies for learning*. Upper Sadle River: Prentice Hall
- Imania, K., & Bariah, S. (2019). Rancangan Pengembangan Instrumen Penilaian Pembelajaran Berbasis Daring. *Jurnal PETIK*. Volume 5 No.1.
- Kurniawati, I, & Nita, S. (2018). Media Pembelajaran Berbasis Multimedia Interaktif untuk Meningkatkan Pemahaman Konsep Mahasiswa. *Journal of Computer and Information Technology*. Volume 1 No.2.
- Kurniawati, K., Ismatulloh, K., & Kholisho, Y. (2018). Pengembangan media pembelajaran berbasis multimedia Interaktif pada mata pelajaran simulasi digital kelas X TKJ. *Journal EDUMATIC*. Volume 2 No.2.
- Kuswanto, J. & Walusfa, Y. (2017). Pengembangan Multimedia Pembelajaran pada Mata Pelajaran Teknologi Informasi dan Komunikasi Kelas VIII. *Innovative Journal of Curriculum and Educational Technology*. Volume 6 No.2.
- Lestari, A. (2013). Pembelajaran multimedia. *Jurnal Al-Ta'dib*. Volume 6 No.2.
- Maulana, I., & Firdian, F. (2017). Perancangan media pembelajaran multimedia Interaktif untuk mata kuliah aplikasi software. *Jurnal Sains dan Informatika*. Volume 3 No.12.
- Mustika, Sugara, E., & Pratiwi, M. (2017). Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif dengan Menggunakan Metode Multimedia Development Life Cycle. *Jurnal Online Informatika*. Volume 2 No.2.
- Philips, R (1997). *The developers handbooks to interactive multimedia: a practical guide for educational applications*. New York: Kogan Page, Ltd
- Tarigan, D., & Siagian, S. (2015). Pengembangan media pembelajaran interaktif Pada pembelajaran ekonomi. *Jurnal Teknologi Informasi & Komunikasi dalam Pendidikan*. Volume 2 No.2.
- Wisnumurti. (2017). Evaluasi Pengembangan Multimedia Pembelajaran Interaktif Game Edukasi Bahasa Inggris. *Jurnal JTI*. Volume 9 No.2

## EFEKTIVITAS PENERAPAN DISTANCE LEARNING DI ERA ADAPTASI KEBIASAAN BARU

**Budi Subandriyo**  
Widyaiswara Pusdiklat BPS

\*Korespondensi: subandrio@bps.go.id

### ABSTRAK

Di era revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan digitalisasi dan otomasi, pengembangan kompetensi SDM diarahkan untuk mewujudkan SDM unggul yang memiliki karakteristik *innovative, creative, ethical, and never stops learning*. Pada masa Pandemi covid-19, dimana pertemuan secara fisik dalam suatu area dalam satu waktu menjadi kendala, sehingga pengembangan kompetensi secara tatap muka tidak bisa dilakukan lagi, mendorong lembaga diklat beradaptasi menerapkan cara-cara baru dalam proses pembelajaran. Pola pengembangan kompetensi SDM tidak bisa menggunakan cara klasikal atau konvensional, tetapi bergeser ke arah *distance learning*. Penggunaan teknologi pembelajaran berbasis *Learning Management System (LMS)* seperti yang dikembangkan oleh Pusdiklat BPS, terbukti efektif dalam memadukan media digital dan teknologi daring yang dapat diakses oleh siapapun, kapanpun, dan dimanapun. Sistem ini menyediakan menu-menu pembelajaran yang berkaitan dengan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural. Jangkauan layanan mencakup internal dan eksternal BPS baik di dalam negeri maupun luar negeri. Selain efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran, penggunaan LMS ini berkaitan dengan efisiensi anggaran pembelajaran.

**Kata kunci:** LMS, efektif, covid

### PENDAHULUAN

Pengembangan kompetensi SDM sebagai aset organisasi, dipengaruhi oleh perubahan paradigma pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), yang semula memandang SDM sebagai faktor produksi, bergeser pada pendekatan SDM sebagai *human capital*. Di Era Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan digitalisasi dan otomasi, pengembangan kompetensi SDM diarahkan untuk mewujudkan SDM unggul yang memiliki karakteristik *innovative, creative, ethical, and never stops learning*. Di era ini, fungsi Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) sebagai pusat pengembangan kompetensi SDM, tidak lagi sekadar bersifat taktikal untuk memenuhi analisis kesenjangan kompetensi (*competency gap*), namun harus diperluas sebagai *strategic business partner* untuk dapat membentuk SDM aparatur yang berpengetahuan, serta terus mendorong mengoptimalkan potensi yang dimiliki SDM melalui *continuos learning*.

Perubahan yang terjadi pada masa pandemi covid-19 ini mendorong kita untuk selalu bisa beradaptasi, menyesuaikan terhadap perkembangan lingkungan global. Dalam hal pengembangan kompetensi SDM, diperlukan strategi yang relevan dengan kebutuhan (*need pursuit of relevance*). Sebagai bagian dari *employee journey*, dimulai dari tahapan *selection, recruitment, placement, development, and retirement*. Pada fase *development* (pengembangan SDM) merupakan tahapan strategis yang memerlukan sinergi untuk mewujudkan pembangunan SDM unggul.

Pada masa Pandemi Covid-19, dimana pertemuan secara fisik dalam suatu area dalam satu waktu menjadi kendala dan rentan akan dampak penyebaran virus, pengembangan kompetensi secara tatap muka tidak bisa dilakukan lagi, mengikuti prosedur dan tata laksana kesehatan yang dianjurkan oleh Pemerintah di masa pandemi covid-19. Hal itu mendorong lembaga diklat seperti Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik (Pusdiklat BPS) beradaptasi menerapkan cara-

cara baru dalam proses pembelajaran. Pola pengembangan kompetensi SDM tidak bisa menggunakan cara klasikal atau konvensional, tetapi bergeser ke arah *distance learning* menggunakan teknologi yang bisa menjembatani pertemuan dalam bentuk virtual.

Sesuai dengan amanat Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), setiap ASN berhak memperoleh pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan (JP) setahun melalui pendidikan, pelatihan, seminar, kursus, atau workshop. Di era digital ini, penyelenggaraan pengembangan kompetensi pegawai mengarah pada pola digital berbasis teknologi informasi modern.

Penggunaan teknologi pembelajaran berbasis *Learning Management System* yang dikembangkan oleh Pusdiklat BPS, memadukan media digital dan teknologi daring yang dapat diakses oleh siapapun, kapanpun, dan dimanapun. *Platform e-learning* ini menyediakan menu-menu pembelajaran yang berkaitan dengan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural. Jangkauan layanan mencakup internal dan eksternal BPS.

Pemanfaatan media pembelajaran meliputi kegiatan *benchmarking*, pembelajaran jarak jauh (*e-learning*), *coaching*, *mentoring*, maupun *knowledge sharing*. Fasilitator yang menggunakan bisa dari berbagai praktisi dalam negeri maupun luar negeri. Media Pembelajaran yang digunakan tidak hanya menunjang penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS, pelatihan kepemimpinan (manajerial), pelatihan teknis dan fungsional, tetapi dapat dimanfaatkan sebagai media *knowledge sharing* untuk mendukung budaya organisasi pembelajar (*learning organization*) serta meningkatkan kompetensi sosial kultural.

Penelitian ini bertujuan apakah solusi adaptif pengembangan kompetensi ini, apakah dinilai efektif dan sejalan dengan peran lembaga pelatihan yang bersifat *agile learning centre* untuk mendukung pengembangan kompetensi.

## KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi ASN memiliki peran penting dalam terselenggaranya pemerintahan dan menghadapi perubahan. Kompetensi sangat besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, untuk itu perlu dikembangkan (Afrizal, 2019). Menurut Smith (2002) "*Development: the growth or realization of a person ability through conscious or unconscious learning*". Pengembangan adalah pertumbuhan atau realisasi kemampuan seseorang melalui pembelajaran. Hal ini mencakup keseluruhan aspek peningkatan kualitas pegawai, bukan hanya pendidikan serta pelatihan. Pengembangan dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan visi misi organisasi. Pengembangan kompetensi juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja (Hasibuan: 2002).

Pengembangan kompetensi ASN selalu terbentur oleh berbagai kendala seperti anggaran, sarana dan prasarana serta pola pelatihan klasik yang sudah tidak sesuai dengan tuntutan perubahan zaman, apalagi seperti saat pandemi.

*Distance learning* atau Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) memiliki beberapa ciri khas yaitu jarak antara fasilitator dan peserta pembelajaran, diutamakan keaktifan dan kemandirian peserta dalam belajar, fleksibilitas berkaitan waktu dan tempat, penggunaan teknologi komunikasi berbasis daring atau virtual, dan keragaman sumber dan metode pembelajaran seperti: teks, visual, audio, video, animasi, serta simulasi (Bozkurt, 2019). Salah satu media yang paling sering digunakan adalah dengan melalui media pembelajaran online atau yang dikenal sebagai e-learning.

E-learning merupakan sistem pembelajaran berbasis komputer dengan fleksibilitas tempat dan waktu (Barodiya, Kushwah, & Kaurav, 2016; Denan et al., 2020; Paul, 2014). E-learning sebagai proses pembelajaran dengan menggunakan teknologi, informasi dan komunikasi baik secara asinkronus maupun sinkronus (Naidu, 2006).

*E-learning* memfasilitasi media untuk saling berbagi dengan berbagai format, seperti video, paparan bahan tayang, serta dokumen. *E-learning* menjadikan proses pembelajaran lebih fokus pada materi dengan disampaikan lebih menarik (Yiong, Sam, & Wah, 2008). Selain itu diharapkan dengan menggunakan *e-learning* dapat mengurangi biaya perjalanan dan meminimalkan penggunaan kertas (Barodiya et al., 2016).

Selain keunggulan di atas, *e-learning* juga mempunyai keterbatasan karena dengan sistem ini kemandirian belajar lebih diutamakan, sehingga kurang sesuai bagi yang memiliki motivasi belajar rendah. Struktur kurikulum yang tidak sama seperti kelas tradisional, seperti yang selama ini dihadapi peserta, terutama berkaitan dengan fasilitator yang selalu berada dilokasi pembelajaran, akan membuat peserta mengalami kebingungan dalam mencari jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi.

Kemampuan peserta dalam literasi internet dan komputer yang memadai, mutlak dibutuhkan saat pembelajaran maupun mengelola file-file dan software online yang digunakan. Selain itu, *e-learning* juga sangat bergantung pada kekuatan jaringan internet, sehingga dapat memicu stress ketika ada gangguan terkait jaringan. Praktik/pekerjaan laboratorium akan sulit disimulasikan secara virtual, sehingga menjadi keterbatasan berikutnya dari *e-learning* (Barodiya et al., 2016).

## **METODE**

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan kajian pustaka (*literatur review*). Beberapa artikel menjadi informasi awal dalam hal ini yang berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi dalam pembelajaran yang dapat menunjang proses pembelajaran apalagi disaat pandemi Covid-19. Bersifat kualitatif dengan sumber data utama kata-kata, tindakan, dan dokumen [Moleong, 2015]. Tahapan dalam

studi perbandingan literatur yang digunakan dalam penyusunan artikel ini mengacu pada Zed (2008) dan Khatibah (2011).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebagai antisipasi dampak yang ditimbulkan oleh Covid-19, Pusdiklat BPS telah melakukan langkah-langkah strategis berupa *re-schedule* kegiatan-kegiatan PKA, Latsar, dan Teknis/Fungsional. Adapun untuk kegiatan PKP-4 yang masih memasuki Agenda 2, kegiatan pembelajaran segera dihentikan dan seluruh peserta dipulangkan ke unit kerja masing-masing. Selanjutnya, seluruh tim terkait baik penyelenggara, widyaiswara, Tim Information Technology (IT), dan Tata Usaha, melakukan langkah-langkah penyiapan model Pembelajaran Jarak Jauh (*distance learning*) merujuk pada ketentuan LAN. Hanya dalam dua minggu, pembelajaran PJJ bagi peserta PKP-4 telah dapat dilaksanakan dan para peserta dapat mengikuti pembelajaran secara virtual melalui *Learning Management System* (LMS) dengan memanfaatkan aplikasi *zoom meeting*.

LMS yang digunakan dalam PJJ di Pusdiklat BPS, merupakan media pembelajaran virtual yang terintegrasi dan lengkap. Terintegrasi, karena menyediakan beragam fitur yang mampu memenuhi beragam kebutuhan baik peserta, penyelenggara, fasilitator, dan adminitrasi dalam satu wadah, seperti jadwal, materi/bahan pembelajaran, presensi, pengumpulan tugas, komunikasi/*live chat*, *zoom meeting*, dan sebagainya. Lengkap, karena inovasi ini mampu menampung beragam kegiatan pelatihan, baik berupa pelatihan kepemimpinan/Latsar, pelatihan teknis/fungsional, short training, technical assistance, dan sebagainya.

Untuk menunjang dan memudahkan penggunaan, telah disediakan beragam panduan, seperti panduan *zoom meeting*, panduan *enrollment*, dan panduan pembabakan pembelajaran. Dengan demikian, maka aplikasi

pembelajaran yang digunakan Pusdiklat BPS termasuk *user friendly*, sehingga diharapkan mampu untuk menjawab tantang kebutuhan pelatihan di BPS, dan memberikan beragam manfaat.

Inovasi penggunaan LMS yang digunakan selama proses pembelajaran secara virtual dapat dijelaskan efektivitasnya dapat diuraikan sebagai berikut: Melalui inovasi ini, proses perubahan metode pembelajaran dari Klasikal menjadi PJJ tidak banyak mengalami kendala. Bahkan, manfaat terbesar dari inovasi ini adalah bahwa seluruh agenda pelatihan yang sudah dirancang di awal tahun (sebelum Pandemi Covid-19) dapat terlaksana dengan baik, meskipun mengalami perubahan jadwal karena membutuhkan beberapa persiapan. Pelaksanaan PJJ dan Stula secara virtual untuk pertama kalinya di Indonesia; Melalui inovasi ini, Pusdiklat mampu melaksanakan kegiatan PJJ Agenda-3 untuk PKP-4, hanya dua minggu setelah mereka dikembalikan ke unit kerja masing-masing. Bahkan, pelaksanaan Studi Lapangan (Stula) PKP-4 dapat diselenggarakan dengan baik secara virtual pada tanggal 7 April 2020. Hal ini merupakan capaian *extraordinary* Pusdiklat BPS, karena kegiatan PJJ dan Stula virtual ini merupakan yang pertama kali dilaksanakan di Indonesia, dan menjadi rujukan beberapa Lemdik lainnya.

Efektivitas berikutnya, yaitu Pusdiklat BPS mampu untuk menyelenggarakan kegiatan PKA dan Latsar secara *Full Distance Learning*, untuk seluruh agenda pembelajaran. Hal ini berarti bahwa seluruh pembelajaran dilakukan secara virtual, mulai dari Agenda 1, hingga pelaksanaan seminar, baik rancangan maupun laporan akhir. Pelaksanaan Api Semangat Bela Negara (ASBN) pertama secara virtual. Pada beberapa Lemdik, masih terdapat keraguan dalam melaksanakan agenda secara virtual, Pusdiklat BPS telah berani melaksanakannya secara virtual, mulai dari angkatan pertama di tahun 2020, yaitu Latsar CPNS Golongan III BPS Angkatan 47 & 48.

Kegiatan ini dilakukan pada hari Sabtu, 20 Juni 2020.

Bukti penggunaan LMS ini efektif berdasarkan pelaksanaan seminar rancangan dan laporan secara virtual inovasi juga dilakukan pada kegiatan seminar, baik seminar rancangan maupun laporan. Mengingat kondisi selama pandemi Covid-19, Pusdiklat BPS tidak mungkin untuk mengundang seluruh Mentor untuk hadir di Pusdiklat BPS di Jakarta. Oleh karena itu, dilakukan seminar secara virtual yang melibatkan seluruh mentor, yang tersebar di seluruh Indonesia hingga pada level Kabupaten/Kota. Seminar virtual ini telah dilaksanakan pada Diklat PKP-1 (seminar laporan AP), PKP-2 (seminar laporan AP), PKP-3 (seminar laporan AP), PKP-4 (seminar rancangan AP), Latsar-47/48 (seminar rancangan), dan Latsar-49/50 (seminar rancangan).

Pelaksanaan Diklat Teknis dan *Technical Assistance* secara Virtual juga sebagai bukti efektifnya sistem ini. Pelatihan Teknis seperti Pelatihan Visualisasi Data Menggunakan Tableau, Diklat Teknis Administrasi Pranata Komputer Angkatan I, dan Technical Assistance IMF mengenai Producer Price Index. Pelaksanaan Technical Assistance secara virtual ini menjadi role model di BPS untuk pelaksanaan kegiatan-kegiatan sejenis.

Selain efektif, yang dapat dilihat dari tujuan dari pembelajaran tercapai sesuai dengan kurikulum yang digunakan. Penggunaan LMS ini terbukti efisien dari sisi anggaran. Pelatihan secara virtual, tanpa menghadirkan para peserta, pengajar maupun mentor, tentunya memberikan manfaat besar bagi efisiensi anggaran secara signifikan. Apalagi, para peserta pelatihan di Pusdiklat tersebar dari 34 Provinsi di Indonesia. Anggaran yang dapat diefisiensi sebesar Rp. 14,463 miliar (49,94% dari total anggaran diklat). Penghematan meliputi dari konsumsi, perjalanan peserta & mentor, perjalanan studi lapangan, pakaian olah raga, uang saku, dan honor instruktur senam.

## KESIMPULAN

Proses perubahan metode pembelajaran dari Klasikal menjadi Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) tidak banyak mengalami kendala dengan memanfaatkan pembelajaran virtual di Pusdiklat BPS. Seluruh agenda pelatihan yang sudah dirancang di awal tahun (sebelum Pandemi Covid-19) dapat terlaksana dengan baik, meskipun mengalami perubahan jadwal karena membutuhkan beberapa persiapan.

Teknologi Informasi yang dikembangkan Pusdiklat BPS berkaitan dengan pembelajaran secara virtual, mampu memberikan perubahan signifikan dalam bidang pelatihan. Penggunaan LMS untuk mendukung pembelajaran jarak jauh juga dapat digunakan untuk penyesuaian pelatihan selama masa pandemi Covid19, dan dapat menjangkau seluruh unit kerja di BPS, serta peserta dan fasilitator internal dan eksternal BPS di dalam dan luar negeri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Hasibuan Erni Aprida (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*. Vol.5, No.1, Juli 2019, hal 22-41.
- L. J. Moleong. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- HCDP (Human Capital Development Plan) Badan Pusat Statistik 2020. Juni 2020
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017. *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. 2017
- Perka LAN No 8 tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pegawai Berbasis Teknologi Informasi
- Perka LAN No 10 tahun 2018 tentang Standar Kompetensi Jabatan dan Rencana Pengembangan Karir Pegawai
- Ramdhani, A., Ramdhani, M, A., dan Amin, A, S. (2014). Writing a Literature Review Research Paper: A step-by-step approach. *International Journal of Basic and Applied Science*; 3(1): 47-56
- Smith, Andrew. (2000). *Training and Development In Australia*. Second Edition, Reed International Books Australia Pty Buuterworths. Australia
- UU ASN No 5 tahun 2014 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai
- Zed, M. (2008). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.
- Khatibah, K. (2011). *Penelitian kepustakaan*. *Jurnal Iqra'*, 5(1), 36–39.

## KOMPONEN DAN PENERAPAN *E-LEARNING* PADA PELATIHAN PUSDIKLAT KEMENRISTEK/BRIN SEBAGAI ADAPTASI KEBIASAAN BARU

Nurdiansah Dwi Sasongko<sup>1</sup>

\*Pusdiklat Kemenristek/BRIN: sahabatsasongko@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui informasi tentang komponen-komponen *e-learning* dan penerapan *e-learning* pada pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Kemenristek/BRIN. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi langsung peneliti baik sebagai panitia maupun peserta pelatihan. Hasil observasi menjadi data yang merupakan data fakta apa adanya tanpa dipengaruhi subjektivitas peneliti. Hasil penelitian menunjukkan Pusdiklat Kemenristek/BRIN sudah memiliki komponen-komponen *e-learning* yang sesuai dengan standar teori. Untuk penerapan *e-learning* Pusdiklat Kemenristek/BRIN menggunakan LSM dengan link [elearning-diklat.ristekbrin.go.id](http://elearning-diklat.ristekbrin.go.id) dengan berbagai aktivitas didalamnya serta menggunakan aplikasi *zoom*. Penggunaan aplikasi pendukung lainnya tergantung pada kebutuhan pembelajaran dan widyaiswara atau pemateri setiap mata pelatihan.

**Kata kunci:** *Komponen-komponen e-learning, Penerapan e-learning, Pusdiklat Kemenristek/BRIN*

### PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 sekarang ini terjadi diberbagai negara di dunia. Seluruh negara berusaha untuk beradaptasi dengan pandemi tersebut termasuk Indonesia. Adaptasi dilakukan diberbagai bidang dengan tujuan melindungi segenap bangsa Indonesia yang telah merupakan amanah dari Undang-Undang Dasar (UUD). Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 di Tempat Kerja dan Pusat Perbelanjaan dalam mendukung keberlangsungan usaha di tengah pandemi.

Istilah *New Normal* merupakan langkah percepatan penanganan Covid-19 dalam berbagai bidang. Artinya, masyarakat diminta beraktivitas kembali dalam situasi Covid-19, namun tetap memperhatikan protokol Kesehatan terutama dengan menghindari kerumunan. Pelatihan tatap muka yang mengumpulkan banyak peserta di dalam kelas ditinjau ulang pelaksanaannya. Pelatihan harus diselenggarakan dengan skenario yang mampu mencegah berhubungan secara fisik antara

peserta pelatihan dengan fasilitator maupun antar peserta pelatihan, salah satu alternatifnya adalah dengan pembelajaran secara *online* atau melalui *e-learning* (Firman, F., & Rahayu, S., 2020).

Istilah *e-learning* lebih tepat ditujukan sebagai usaha untuk membuat sebuah transformasi proses pembelajaran yang ada ke dalam bentuk digital yang dijumpai teknologi internet (Munir, 2009: 169). Berbagai media juga dapat digunakan untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran secara daring. Misalnya kelas-kelas virtual menggunakan layanan *Google Classroom*, *Edmodo*, dan *Schoology* (Enriquez, 2014; Sicat, 2015; Iftakhar, 2016). Selain itu juga banyak aplikasi video *conference* yang dapat digunakan sebagai *e-learning* seperti *zoom*, *google meet*, *hangout*, *wabex*, dan *skype*. Penggunaan perangkat lunak *Learning Management System* juga dimanfaatkan untuk *e-learning*. Surjono (Nurjamil & Miftahudin, 2020) juga menyatakan pembangunan dan pengembangan *e-learning* saat ini begitu mudahnya dengan perangkat lunak *Learning*

*Management System (LMS)* yang disebut *moodle*.

Penggunaan *e-learning* memerlukan komponen-komponen yang membentuknya. Komponen yang membentuk *e-learning* menurut Romisatriawahono (2008) adalah infrastruktur *e-learning*, Sistem dan aplikasi *e-learning* dan konten *e-learning*. Ketiga komponen tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat berdiri sendiri tetapi saling melengkapi sehingga menciptakan kategori *e-learning* yang akan dilaksanakan.

Kecenderungan mengembangkan *e-learning* sebagai salah satu alternatif pembelajaran di berbagai lembaga pendidikan dan pelatihan semakin meningkat sejalan dengan perkembangan di bidang teknologi komunikasi dan informasi. Pandemi covid-19 mau tidak mau menjadikan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk berinovasi dengan kebiasaan baru. Salah satu inovasi yang harus dilakukan adalah penerapan *e-learning* pada pelatihan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui informasi tentang komponen-komponen *e-learning* dan penerapan *e-learning* pada pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Kemenristek/BRIN semasa pandemi covid-19.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Diklat dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya.

Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 pasal 4 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil terdiri dari 2 (dua) jenis yaitu Diklat pra jabatan untuk CPNS, dan Diklat dalam jabatan untuk

PNS yang terdiri dari Diklat kepemimpinan, fungsional, dan teknis.

Diklat pra jabatan berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara (PerLAN) nomor 12 tahun 2018 berubah menjadi Pelatihan Dasar CPNS yang bertujuan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Diklat Kepemimpinan IV untuk jabatan eselon IV, berdasarkan PerLAN nomor 15 tahun 2019 berubah menjadi Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi peserta dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial yaitu seorang *leader* yang memiliki kompetensi yakni pengetahuan, keterampilan, dan sikap/ perilaku seorang PNS. Diklat Kepemimpinan III untuk jabatan eselon III, berdasarkan PerLAN nomor 16 tahun 2019 berubah menjadi Pelatihan Kepemimpinan Administrator dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi peserta dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial jabatan administrator sehingga memiliki kemampuan dalam memimpin pelaksanaan kegiatan yang sudah direncanakan dengan baik dan efisien sesuai dengan standar operasional prosedur dan terselenggaranya peningkatan kinerja secara berkesinambungan.

Diklat fungsional terdapat dua jenis yaitu diklat fungsional keahlian diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan. Diklat fungsional keterampilan yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keterampilan fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan. Sedangkan diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai prasyarat kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Kompetensi teknis

adalah kemampuan PNS dalam bidang-bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing.

## 2. *E-learning*

Horton (2010:1) mendefinisikan “*E-learning is the use of information and computer technologies to create learning experiences*”. Prasojo (2011: 222) menyatakan ada empat manfaat yang bisa didapatkan dalam penggunaan *e-learning*; pengalaman pribadi dalam belajar, mengurangi biaya, mudah dicapai dan kemampuan bertanggung jawab.

Ditinjau dari segi interaksi antara sistem dengan manusia maka ada tiga kategori dasar dari *e-learning* (Henderson, 2003), yaitu *synchronous learning*, *selfdirected learning*, dan *asynchronous (collaborative) learning*. pembelajaran *synchronous*, kondisinya mirip dengan pembelajaran konvensional hanya saja pada *e-learning* hal ini tidak ditandai dengan kehadiran secara fisik. *Selfdirected learning*, pada kategori ini peserta didik melakukan berbagai referensi dan bahan belajar yang disediakan. Tidak ada instruktur ataupun waktu khusus untuk berdiskusi dengan sesama peserta didik. *Asynchronous*, Peserta didik belajar secara mandiri namun tetap berkomunikasi dengan peserta didik lainnya maupun dengan pendidik walaupun tidak harus diwaktu khusus.

Rusman dkk (2011: 264) menyatakan bahwa *e-learning* memiliki karakteristik, antara lain (a) *interactivity* (interaktivitas); (b) *independency* (kemandirian); (c) *accessibility* (aksesibilitas); (d) *enrichment* (pengayaan).

Manfaat, karakteristik *e-learning* sangat bergantung pada komponen-komponen yang membentuknya. Komponen yang membentuk *e-learning* menurut Romisatriawahono (2008) adalah infrastruktur *e-learning*, Sistem dan aplikasi *e-learning* dan konten *e-learning*. Infrastruktur *e-learning* merupakan peralatan yang digunakan dalam *e-learning* yang dapat berupa *Personal Computer* ((PC) yaitu komputer yang dimiliki secara pribadi, jaringan komputer yaitu kumpulan dari

sejumlah perangkat berupa komputer, hub, *switch*, *router*, atau perangkat jaringan lainnya yang terhubung dengan menggunakan media komunikasi tertentu.

Sistem dan aplikasi *e-learning*, Sistem dan aplikasi *e-learning* yang sering disebut dengan *Learning Management System* (LMS), yang merupakan sistem perangkat lunak yang memvirtualisasi proses belajar mengajar konvensional menjadi program *e-learning*. Konten *e-learning* merupakan konten dan bahan ajar yang ada pada LMS.

## 3. Hipotesis

Terdapat dua hipotesis dalam penelitian ini yaitu (1) bagaimana komponen-komponen *e-learning* dan (2) bagaimana penerapan *e-learning* dalam pelatihan di Pusdiklat Kemenristek/BRIN berdasarkan teori konsep *e-learning*.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif, sebab penelitian dilakukan pada obyek yang alamiah. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Makna bersifat deskriptif yaitu, data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar bukan angka-angka. Walaupun ada angka-angka, sifatnya hanya sebagai penunjang. Data yang diperoleh meliputi transkrip, interview, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi, dan lain-lain.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Pusdiklat Kemenristek/BRIN dengan teknik pengumpulan data dengan metode observasi wawancara dan dokumentasi terhadap penyelenggaraan pelatihan yang telah dilaksanakan selama masa pandemi covid-19. Analisis data yang digunakan penulis adalah analisis data selama di lapangan dengan Model Miles and Huberman (2005), bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung. Huberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara

interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Komponen-Komponen *e-learning* di Pusdiklat kemenristek/BRIN

Komponen-komponen *e-learning* secara teori terdiri dari infrastruktur, sistem dan aplikasi *e-learning*, dan konten *e-learning*. Komponen-komponen *e-learning* di Pusdiklat Kemenristek/BRIN sudah memenuhi standar penerapan *e-learning*.

Pusdiklat Kemenristek/BRIN sudah memiliki infrastruktur untuk penerapan *e-learning* yaitu (1) ruang komputer yang terhubung dengan jaringan internet dengan kapasitas 80 orang, (2) jaringan internet yang cepat, yaitu dengan kecepatan 150 mbps, (3) ruang video *conference* yang dapat digunakan untuk *teleconference* dan pengawasan saat evaluasi secara *online*. Pusdiklat juga sudah memiliki sistem dan aplikasi *e-learning* melalui LMS Pusdiklat Kemenristek/BRIN berbasis *moodle* pada laman <https://elearning-diklat.ristekbrin.go.id/> dan aplikasi *zoom*. LMS berbasis *Moodle* memiliki berbagai fasilitas yang dapat berguna mendukung kegiatan pembelajaran. Fasilitas yang terdapat pada *moodle* antara lain *assignment*, *chat*, *forum*, *quiz*, dan *survey*. Beberapa fitur tambahan dalam LMS adalah mempluginkan aplikasi *zoom* dan *jitsi* untuk *teleconference* dan sertifikat pelatihan sehingga sangat dapat digunakan untuk penerapan *e-learning* dalam pelatihan. Sedangkan untuk aplikasi *zoom* dapat untuk berdiri sendiri dan dapat juga menjadi bagian dalam *e-learning* Pusdiklat Kemenristek/BRIN. Untuk konten *e-learning* Pusdiklat Kemenristek/BRIN memiliki studio pembelajaran untuk keperluan pengadaan konten jika diperlukan oleh Widyaiswara atau narasumber lainnya. Konten-konten tersebut juga disimpan dalam LMS Pusdiklat sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat mengunduh,

membaca, atau melihat konten tersebut sebagai sarana belajar mandiri.

### 2. Penerapan *e-learning* dalam Pelatihan di Pusdiklat Kemenristek/BRIN

Selama masa pandemi covid-19 setidaknya ada empat pelatihan yang diadakan oleh Pusdiklat Kemenristek/BRIN yaitu pelatihan dasar CPNS, pelatihan legal dan legislative drafting dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). Pelatihan-pelatihan tersebut seluruhnya dilakukan secara menggunakan *e-learning* dengan skenario pembelajaran yang berbeda-beda.

Pelatihan dasar CPNS penerapan *e-learning* menggunakan *e-learning* Pusdiklat Kemenristek/BRIN dengan mekanisme penggunaan dilakukan sebelum pembukaan pelatihan. Peserta pelatihan belajar secara mandiri dengan mengunduh materi pembelajaran tentang ANEKA (Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi). Peserta pelatihan juga melakukan *live chat* dengan Widyaiswara sesuai jadwal materi yang telah ditentukan. Kegiatan tersebut dilakukan masing-masing selama 3 JP. *Live chat* yang dilakukan terkait dengan materi pelatihan yang sebelumnya sudah dipelajari secara mandiri oleh peserta pelatihan. Pada saat seminar aktualisasi latsar dilakukan secara daring dengan menggunakan aplikasi *zoom*.

Pada Pelatihan legal dan *legislative drafting* yang dilaksanakan selama 4 hari secara *blended learning*, Pusdiklat Kemenristek/BRIN menggunakan aplikasi *zoom* pada hari kedua dan ketiga pelatihan. Pemaparan materi dilakukan melalui *zoom*. Untuk interaksi dengan peserta digunakan aplikasi pendukung seperti *slido* dan *google form*. *Slido* digunakan narasumber untuk memberikan pertanyaan kepada peserta, sedangkan *google form* digunakan untuk absensi peserta dan juga *pretest* dan *postest*. Untuk pengiriman tugas dilakukan melalui email yang tautannya diberikan panitia melalui fitur *chat* dalam *zoom*

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) masih dalam proses penyelenggaraan. Proses penyelenggaraannya dilaksanakan secara *fully online* dengan menggunakan *e-learning* Pusdiklat Kemenristek/BRIN yang didalamnya juga di *pluginkan* aplikasi *zoom*. Penyampaian materi oleh pemateri dilakukan melalui *zoom* dan *live chat*. Selain itu juga dalam pembelajaran menggunakan fitur-fitur dalam LMS Pusdiklat yang berbasis *moodle* yaitu *quiz* untuk *pretest* dan *posttest*, *assignment* untuk pengumpulan tugas, forum diskusi untuk diskusi mandiri yang dilakukan peserta pelatihan. Selain itu beberapa pemateri juga menggunakan *slido* dan *kahut* dalam memberikan pertanyaan kepada peserta pelatihan, penggunaan itu dilakukan ketika kegiatan *synchronous* melalui *zoom*. Sedangkan untuk kegiatan *asynchronous* dilakukan dengan *learning journal* melalui fitur *assignment* dalam *moodle* dimana peserta pelatihan mengumpulkan tugas yang diberikan pemateri secara berkelompok maupun individu. Dalam pengerjaan tugas peserta dapat saling bertanya atau berdiskusi secara mandiri.

## KESIMPULAN

Berdasarkan observasi langsung dari peneliti, baik sebagai panitia penyelenggara maupun sebagai peserta pelatihan diperoleh hasil penelitian yang sudah dijelaskan pada hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa (1) Komponen-komponen *e-learning* yang dimiliki oleh Pusdiklat Kemenristek/BRIN secara teori sudah memenuhi standar yang dibutuhkan dalam pembelajaran, (2) penerapan *e-learning* dalam pelatihan di Pusdiklat Kemenristek/BRIN menggunakan LMS berbasis *moodle* dan *zoom* Pusdiklat Kemenristek/BRIN dengan dukungan aplikasi lain yang disesuaikan dengan kebutuhan pembelajaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Enriquez, M. A. S. (2014). Students' Perceptions on the Effectiveness of the Use of Edmodo as a Supplementary Tool for Learning. DLSU Research Congress.
- Firman, F., & Rahayu, S. (2020). Pembelajaran Online di Tengah Pandemi Covid-19. Indonesian Journal of Educational Science (IJES), 2(2), 81-89.
- Henderson, A. J. (2003). The e-learning question and answer book. New York, USA: American Management Association
- Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 di Tempat Kerja dan Pusat Perbelanjaan dalam mendukung keberlangsungan usaha di tengah pandemi.
- Munir. (2009). *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Nurjamil, Dedi dan Zulpi Miftahudin. (2020). Pelatihan E-Learning Menggunakan Platform Moodle sebagai Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Junral Wahana Abdimas Sejahtera* (Juara), 1 (1), 84-91.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil,
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 16 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrator
- Romisatriawahono. (2008). [online] Available FTP:<https://romisatriawahono.net/2008/01/23/meluruskan-salah-kaprah-tentang-e-learning/> Tanggal akses: 21 September 2020

Prasojo, Lantip Diat, and Riyanto. *Teknologi Informasi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media, 2011.

William Horton and Katherine Horton. 2003. *E-Learning Tools and Technologies: a consumer's guide for trainers, teachers, educators, and instructional designers*. USA: Wiley Publishing. Inc, page 12-24

## **KETERKAITAN *SELF REGULATED LEARNING* DI ERA DIGITAL UNTUK OPTIMALISASI PENCAPAIAN HASIL PELATIHAN**

**Rizky Permana\***,  
PPMKP Ciawi (Widyaiswara / Kementerian Pertanian)

\*Korespondensi: permanarizky31@gmail.com

### **ABSTRAK**

*Self-regulated learning* secara umum dicirikan sebagai partisipan yang aktif yang mengontrol secara efisien pengalaman belajar mereka sendiri dengan cara yang berbeda, mencakup menentukan lingkungan kerja yang produktif dan menggunakan sumber-sumber secara efektif, mengorganisir dan melatih informasi untuk dipelajari, memelihara emosi yang positif selama tugas-tugas akademik, dan mempertahankan kepercayaan motivasi yang positif tentang kemampuan mereka, nilai belajar, dan faktor-faktor yang mempengaruhi belajar. Pebelajar pengaturan diri (*self-regulation learners*) belajar melalui pengalaman dan refleksi diri (*self-reflection*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *Self-regulated learning* terhadap pencapaian hasil pelatihan. Metode yang digunakan dalam pelatihan ini adalah penelitian metode penelitian asosiatif dalam memecahkan permasalahan dalam penelitian ini. Adapun bentuk penelitian dalam penelitian ini adalah ekspos fakto. Penelitian ini juga menggunakan alat analisis untuk uji hipotesis yaitu analisis regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *Self-regulated learning* terhadap pencapaian hasil pelatihan,

**Kata kunci:** *Self Regulated Learning*, Pencapaian Hasil Pelatihan, Strategi Belajar, Regresi Linier Sederhana,

### **PENDAHULUAN**

Prestasi hasil belajar dalam pelatihan sudah sejak lama menjadi kajian yang menarik dalam berbagai penelitian. Hal ini disebabkan bahwa keberhasilan seseorang dalam mengikuti suatu pelatihan ditentukan dari hasil prestasi selama mengikuti pelatihan tersebut. Prestasi akademik, baik pada tingkat dasar maupun lanjutan merupakan masalah yang selalu dianggap penting dalam dunia pendidikan.

Untuk mencapai prestasi tersebut maka peran seorang widyaiswara yang memiliki tugas mendidik, mengajar dan melatih seorang peserta pelatihan menjadi sangat penting. Setiap widyaiswara harus memiliki kewenangan dan kemampuan profesional, kepribadian, dan kemasyarakatan. Tempat pelatihan bukan sekedar tempat untuk berlangsungnya proses transfer ilmu tetapi

lebih untuk wadah bagi widyaiswara untuk membangun kepribadian peserta pelatihan. Pelatihan memfasilitasi dan memberikan kemudahan bagi peserta untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam mencapai kualitas

Pembelajaran yang berkualitas dalam pelatihan akan dapat dikembangkan secara maksimal dengan strategi yang tepat ketika wisyaiswara mampu memahami strategi pembelajaran yang efektif dan paling sesuai untuk digunakan. Levin dan Nolan (2014) menyatakan bahwa ketika terbangun sinergi positif antara pengajar dan pembelajar dimana pengajar terlibat dalam proses pembelajaran dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan pembelajar maka akan terjadi proses pembelajaran yang efektif.

Oleh karena itu keberhasilan dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh

widyaiswara selaku tenaga pendidik. Sesuai dengan yang dinyatakan oleh Ahmadi (2008), bahwa bagaimanapun baik dan lengkapnya, metode, media dan lengkapnya perangkat kurikulum, namun keberhasilan dalam pembelajaran diklat tergantung pada kinerja widyaiswara untuk membangun pembelajaran agar meningkatkan kualitas pelatihan itu sendiri.

Kualitas pembelajaran dapat dimaknai dengan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran. Pencapaian tujuan tersebut berupa peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta pengembangan sikap melalui proses pembelajaran. Ada banyak aspek yang memengaruhi kualitas pembelajaran, salah satunya adalah kemandirian belajar. Kemandirian belajar adalah aktivitas kesadaran peserta pelatihan untuk mau belajar tanpa paksaan dari lingkungan sekitar dalam rangka mewujudkan pertanggungjawaban sebagai seorang peserta pelatihan dalam menghadapi kesulitan berlatih. Kemandirian belajar tersebut dalam konsep psikologi pendidikan disebut dengan *self regulated learning*.

Carrol, et.al (2009) memberikan penjelasan bahwa istilah kemandirian belajar sering berhubungan dengan beberapa istilah diantaranya *self regulated learning*, *self regulated thinking*, *self direct learning*, *self efficacy* dan *self esteem*. Kelima istilah tersebut tidak sama tepat namun mempunyai beberapa karakteristik. Untuk menghindarkan salah pengertian, kemandirian belajar disini akan diterjemahkan sebagai *self regulated learning* (SRL). Pembelajar dengan SRL dalam proses pembelajarannya dapat memberikan dampak yang kuat terhadap kesadaran dalam proses pembelajaran: pengetahuan, kepercayaan, dan pendapat tentang pembelajaran dan beberapa hal yang berdampak pada proses pembelajaran (Ferla, et.al, 2009). Sedangkan Vrieling, et.al (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pembelajar akan mengalami penambahan prestasi yang signifikan di dalam lingkungan

pembelajaran dengan adanya peningkatan kemandirian belajar.

Perkembangan teknologi digital saat ini yang semakin pesat seharusnya akan sangat memudahkan peserta pelatihan dalam menumbuhkan sikap kemandirian belajar atau SRL tersebut, namun terkadang berbagai kemudahan yang tersedia dalam era digital ini justru menjadikan mereka mengalami kemunduran. Berbagai kemunduran sikap belajar seperti malas untuk membaca materi pelatihan berbentuk buku teks karena materi tersebut bisa diperoleh dari internet bahkan dalam versi ringkasnya sehingga apa yang tertuang dalam buku teks yang disusun dengan lebih komprehensif seringkali tidak menjadi acuan utama untuk menjadi bahan bacaan.

Saat ini ketika pembelajaran atau pelatihan daring menjadi metode pelatihan yang banyak digunakan mengingat kondisi Indonesia yang sedang menghadapi pandemi Covid-19 yang secara tidak langsung mewajibkan peserta pelatihan berdekatan dengan dunia digital ternyata menjadi tantangan terbesar dalam pola belajar peserta pelatihan. Sebelum terjadinya pandemi dan masih dalam pola tatap muka langsung, peserta pelatihan dituntut untuk belajar secara langsung menggunakan modul, bahan ajar, atau buku dalam bentuk cetak yang dibagikan langsung ketika mengikuti pelatihan *on-site* sehingga pola belajar peserta dipaksa untuk tertib dan sesuai dengan waktu belajar yang terprogram. Hal ini didukung juga dengan jadwal pelatihan yang sudah padat dalam rentang waktu sehari penuh sehingga kesempatan belajar mereka sangat terbatas.

Kondisi ini tidak ditemui ketika pelatihan berubah menjadi daring. Karena menggunakan media digital dimana terbatas oleh ruang, jarak bahkan waktu belajar yang lebih pendek maka hal ini semakin menambah kemalasan peserta pelatihan dalam belajar. Bahkan dalam beberapa kasus didapati peserta pelatihan menganggap penyampaian materi oleh narasumber atau widyaiswara menjadi tidak

menarik dan bukan menjadi *point of interest* karena dapat mereka dapat temukan di youtube dan beberapa aplikasi di internet yang memberikan program, seperti e-Learning dalam pembelajaran yang memudahkan mereka untuk memahami setiap materi yang dapat diakses kapan saja dan dimana saja.

Dari penjelasan tersebut diatas muncul pertanyaan yang mendasari penelitian ini yaitu bahwa sebenarnya SRL akan dapat memberikan dampak yang positif dalam kesuksesan pembelajaran. Namun dalam kondisi pelatihan saat ini yang menggunakan metode daring apakah SRL dapat berperan dalam meningkatkan prestasi peserta pelatihan daring atau justru akan menimbulkan degradasi hasil pembelajaran peserta pelatihan. Berdasarkan latar belakang dan pertanyaan penelitian maka dapat diduga bahwa SRL yang diterapkan dengan baik akan meningkatkan prestasi peserta pelatihan.

## KAJIAN PUSTAKA

Zumbrunn, et al (2011) menyatakan bahwa SRL adalah proses yang membantu peserta pelatihan mengelola pikiran mereka, perilaku dan emosi agar berhasil menavigasi pengalaman belajar mereka. Sedang menurut Montalvo dan Maria (2004) menyatakan SRL merupakan perpaduan antara keterampilan dan kemauan.

SRL menekankan pentingnya tanggungjawab personal dan mengontrol pengetahuan dan keterampilan - keterampilan yang diperoleh (Zimmerman, 1990). Regulasi diri dalam belajar juga membawa pembelajar menjadi master (ahli/menguasai) dalam belajarnya (Zimmerman & Schunk, 1989). Perspektif SRL dalam belajar dan prestasi siswa tidak sekedar istimewa (*discintive*) tetapi juga berimplikasi pada bagaimana seharusnya pengajar berinteraksi dengan peserta didiknya (Zimmerman, 1990)

Dari beberapa pengertian SRL yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa SRL adalah suatu sikap perubahan dalam diri

seorang pembelajar dalam hal ini peserta pelatihan untuk melakukan aktivitas belajar yang didorong oleh niat atau motivasi atau keterampilan tertentu dan mempunyai tujuan dalam belajar untuk menguasai suatu kompetensi tertentu sehingga mampu menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.

## METODE

Dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk menggunakan metode penelitian asosiatif dalam memecahkan permasalahan dalam penelitian ini. Hal itu dikarenakan, penelitian asosiatif merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih sehingga dapat mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Adapun bentuk penelitian dalam penelitian ini adalah ekspos fakto, dikarenakan permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan kajian teoritis dan peristiwa dalam penelitian ini telah terjadi. Dalam hal ini, peneliti sudah mengetahui nilai variabel Y terlebih dahulu, karena prestasi berlatih peserta Pelatihan Teknologi Informasi dan Komunikasi Berbasis E-Learning sudah peneliti dapatkan disebabkan pelatihan tersebut telah selesai dilakukan sehingga peneliti di sini ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh SRL (variabel X) terhadap pencapaian hasil pelatihan (variabel Y). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah purnawidya Pelatihan Teknologi Informasi dan Komunikasi Berbasis E-Learning yang berjumlah 40 peserta. Untuk menentukan ukuran sampel yang akan digunakan dalam penelitian, dikarenakan populasi termasuk kecil maka semua populasi akan dijadikan responden.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data berupa teknik komunikasi langsung (pedoman wawancara), teknik komunikasi tidak langsung (angket/kuesioner) dan teknik studi dokumenter (dokumen). Pengolahan data dilakukan dengan teknik analisis deskriptif untuk memaparkan SRL dan prestasi berlatih

purnawidya Pelatihan Teknologi Informasi dan Komunikasi Berbasis E-Learning dan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS Versi 23.0 untuk mengetahui signifikansi pengaruh SRL terhadap pencapaian hasil pelatihan purnawidya Pelatihan Teknologi Informasi dan Komunikasi Berbasis E-Learning. Selain itu, peneliti juga melakukan uji normalitas uji linearitas dan uji hipotesis dalam penelitian ini. Adapun langkah-langkah yang akan dilakukan peneliti dalam pengolahan data adalah sebagai berikut: (1) mengumpulkan semua data yang diperoleh melalui angket SRL dan dokumen pencapaian hasil pelatihan, serta hasil wawancara dan data hasil observasi; (2) mentransformasikan hasil jawaban angket peserta pelatihan dari data kualitatif ke data kuantitatif; (3) melakukan analisis deskriptif presentase pada setiap indikator variabel dan prestasi berlatih; (4) mengkategorikan hasil analisis deskriptif presentase; (5) melakukan uji regresi liner sederhana dan uji hipotesis menggunakan bantuan program SPSS versi 23.0; (6) menganalisis hasil uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis; (7) membuat kesimpulan berdasarkan data yang terkumpul dan hasil uji regresi linear sederhana serta hasil uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel dalam penelitian ini adalah purnawidya Pelatihan Teknologi Informasi dan Komunikasi Berbasis E-Learning dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket SRL kepada 40 orang yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Setelah peneliti menyebarkan angket SRL, kemudian hasil jawaban angket yang berbentuk data kualitatif kemudian ditransformasikan kedalam bentuk data kuantitatif. Selanjutnya peneliti melakukan perhitungan skor analisis deskriptif SRL dengan rumus analisis deskriptif presentase sebagai berikut:

$$\text{Presentase} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100 \%$$

Tabel 1. Kriteria Intrepretasi Skor

Presentase	Kategori
80,1%-100%	Sangat Tinggi
60,1%-80%	Tinggi
40,1%-60%	Cukup
20,1%-40%	Rendah
0%-20%	Sangat Rendah

Sumber: Arikunto (1997)

Setelah dilakukan perhitungan analisis deskriptif presentase, hasil analisis deskriptif interpretasi skor pada tabel 1. Berikut ini peneliti sajikan hasil analisis data deskriptif SRL learning pada tabel 2 presentase dikategorikan sesuai dengan kriteria interpretasi skor pada tabel 1. Berikut ini peneliti sajikan hasil analisis data deskriptif SRL

Tabel 2. Presentase Hasil Analisis Deskriptif  
*Self Regulated Learning*

No	Variabel, Indikator, Sub Indikator	Skor Ideal	Skor Aktual	Prese ntase (%)	Kategori
	SRL	3840	2710	70,57	Tinggi
1	Penetapan Tujuan	480	367	76,46	Tinggi
	Mampu menetapkan tujuan berlatih dan mengaitkan dengan tujuan dan cita-cita jangka panjang	480	367	76,46	Tinggi
2	Perencanaan	960	630	65,63	Tinggi
	Mampu membagi waktu dalam berlatih dan mengerjakan tugas	480	293	61,04	Tinggi
	Mampu menggunakan sumber daya yang tersedia untuk tugas-tugas yang harus dipenuhi	480	337	70,21	Tinggi
3	Observasi diri, penilaian	960	689	71,77 %	Tinggi

	diri dan reaksi diri				
	Memonitor kemajuan atas pencapaian tujuan berlatih	480	387	80,63	Tinggi
	Melakukan komparasi hasil pengerjaan tugas dengan hasil peserta lain	480	302	62,92	Tinggi
	Merespons atas pencapaian hasil yang diperlukan untuk mencapai tujuan berlatih	480	344	71,67	Tinggi
4	Motivasi diri	960	603	62,81	Tinggi
	Memiliki keyakinan diri	480	304	63,33	Tinggi
	Mempunyai strategi dalam berlatih	480	299	62,29	Tinggi
5	Penstrukturan lingkungan	480	421	87,71	Sangat Tinggi
	Mampu beradaptasi dengan lingkungan berlatih	480	421	87,71	Sangat Tinggi

Sumber: Data Diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa SRL responden penelitian memiliki skor aktual sebesar 2710 dan skor idealnya sebesar 3840. Dengan demikian, besarnya persentase SRL sebesar 70,75% dan tergolong kedalam kategori tinggi karena berada diantara rentang 61% - 80%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum peserta pelatihan sudah memiliki SRL yang tinggi. Namun demikian, persentase untuk masing - masing dimensi atau proses SRL berbeda-beda walaupun berada pada kategori tinggi. Hal ini bermakna bahwa para peserta memiliki SRL yang tinggi dan sudah mampu untuk mengatur diri untuk mencapai tujuan dalam berlatih

Selain analisis deskriptif SRL dalam penelitian ini juga dilakukan analisis regresi

linier sederhana atas hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini persamaan umum dari regresi ganda yang digunakan adalah  $Y = a + bX$ . Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dengan program SPSS for Windows versi 23 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	thitung	Sig
Konstanta	66,752	19,365	0.000
SRL	0.192	3,241	0.003
F hitung = 9,446			
$R^2 = 0,156$			

Sumber: Data Diolah Tahun 2020

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SRL berpengaruh terhadap pencapaian hasil pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier sebagai berikut  $Y = 66,752 + 0,192X$ ., berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi dari variabel independen bernilai positif, artinya variabel SRL berpengaruh positif terhadap pencapaian hasil pelatihan. Hasil uji hipotesis diketahui bahwa koefisien arah regresi dari variabel SRL adalah sebesar 0,192 atau positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel SRL berpengaruh positif terhadap pencapaian hasil pelatihan. Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linear untuk variabel SRL diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu 3,241 dan nilai signifikansi yaitu 0,003. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik SRL akan semakin tinggi pencapaian hasil pelatihan. Sebaliknya semakin rendah SRL, maka semakin rendah pula pencapaian hasil pelatihan

Pencapaian hasil pelatihan merupakan hasil yang mengakibatkan perubahan perilaku dalam diri individu yang berasal dari aktivitas berlatih pada jangka waktu tertentu yang dinyatakan dalam bentuk nilai. Pengaruh SRL terhadap pencapaian hasil pelatihan dalam dunia pelatihan merupakan hal yang sangat penting dan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan pelatihan. Keberhasilan dalam

proses pelatihan ini dapat dilihat dari hasil belajar yang dicapai oleh peserta pelatihan.

Peserta yang memiliki pengaturan diri yang tinggi, khususnya pengaturan diri dalam berlatih (SRL) yang tinggi akan mampu mengatur sendiri kegiatan berlatihnya sehingga dapat mencapai prestasi yang tinggi. Ketika seorang peserta memiliki tingkat SRL yang tinggi, peserta pelatihan tersebut akan mampu menetapkan tujuan, membuat perencanaan dengan baik, mempunyai strategi khusus dalam berlatih dan mempunyai prestasi yang tinggi di kelas. Seperti yang dikemukakan oleh Zimmerman (1990) orang dewasa yang menjadi pelajar yang mengatur diri, mereka akan menetapkan tujuan - tujuan yang lebih ambisius bagi diri mereka sendiri, belajar lebih efektif, dan meraih prestasi.

Seorang peserta yang memiliki tingkat kemandirian dalam berlatih akan menetapkan jenis berlatih dan hasil berlatihnya sendiri. Strategi pengaturan diri dalam berlatih dimulai dengan proses merencanakan proses berlatih, seperti menetapkan tujuan yang jelas dalam berlatih, mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, rintangan dan hambatan dalam berlatih, serta memilih berbagai pendekatan dalam berlatih dan menyelesaikan tugas. Setelah proses perencanaan, peserta akan mengimplementasikan strategi yang direncanakan dengan sungguh - sungguh dan mengontrol serta mengevaluasi hasil yang dicapai dengan tolak ukur keberhasilan yang sudah dibuat dari awal. Seperti mengumpulkan tugas tepat waktu, mendapat nilai yang baik, dan lain-lain sehingga akan mendukung pencapaian hasil pelatihan yang maksimal.

#### KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa variabel SRL responden penelitian memiliki skor aktual sebesar 2710 dan skor idealnya sebesar 3840. Dengan demikian, besarnya persentase SRL sebesar 70,75% dan tergolong

kedalam kategori tinggi karena berada diantara rentang 61% - 80%.

2. Berdasarkan hasil analisis pengujian variabel SRL, terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel pencapaian hasil pelatihan. Adapun persamaan model yang dihasilkan adalah  $Y = 66,752 + 0,192X$ .

#### SARAN

1. Widyaiswara diharapkan mampu mendesain proses berlatih yang memungkinkan peserta bisa mengembangkan strategi berlatih sendiri. Selain itu juga perlu mendorong keyakinan diri serta prestasi berlatih peserta
2. Peserta pelatihan diharapkan untuk mampu membangun tingkat SRL dengan banyak berlatih dan merancang proses berlatih secara mandiri
3. Untuk penelitian lebih lanjut, dapat dibuat penelitian dengan populasi dan sample yang lebih beragam dan dengan ditambahkan variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap pencapaian hasil pelatihan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abu, Ahmadi. 2008. *Psikologi Belajar Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Carroll, A., Houghton, S., Wood, R., Unsworth, K., Hattie, J., Gordon, L., & Bower, J. (2009). Self efficacy and academic achievement in Australian high school students: The mediating effects of academic aspirations and delinquency. *Journal of Adolescence*, 32(4), 797 – 817
- Ferla, J. Valcke, M., dan Cai, Y. (2009) Academic self-efficacy and academic selfconcept: Reconsidering structural relationships. *Learning and Individual Differences*. 19, 499–505.
- Levin, J., & Nolan, J. F. (2007). *Principles of Classroom Management: A Professional Decision-Making Model* (Fifth Edit). Pearson

- Montalvo, F.T. & Maria, C.G.T. 2004. Self Regulated Learning: Current & Future Directions. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 2(1)
- Vrieling, E.M; Bastiaens, T.J & Stijnen, S. (2012). Effects of increased self regulated learning opportunities on student teachers' meta cognitive and motivational development. *International Journal of Educational Research*, 53, 251-263
- Zumbrunn, S., Tadlock, J., & Roberts, E. D. (2011). Encouraging Self-Regulated Learning in the Classroom. *A Review of the Literature. Metropolitan Educational Research Consortium (MERC)*, Virginia Commonwealth University.
- Zimmerman, B.J. and Schunk, D., 1989. *Self-Regulated Learning And Academic Achievement*. New York: Springer New York
- Zimmerman, B.J. (1990). Self-Regulated Learning and Academic Achievement: An Overview. *Journal of Educational Psychology*. 25 (1), hlm 3-17

## PEMBELAJARAN E-LEARNING KEPEMIMPINAN GENERASI X DI MASA PANDEMIK (STUDY KASUS PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR DI BKPSDMD PROV.KEP. BANGKA BELITUNG)

Atpriatna Utama <sup>1)\*</sup>

<sup>1)</sup> BKPSDMD (Widyaiswara/ Prov.Kep. Bangka Belitung)

\*Korespondensi: atpriatna@gmail.com

### ABSTRAK

Fenomena e-learning pada saat pandemik covid 19 menjadi sangat menarik untuk sebuah penelitian, ini terjadi pada kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Administrator pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, proses pembelajaran e-learning ini menarik karena aspek peserta generasi X dan sistem platform e-learning yang terintegrasi. Penelitian metode kualitatif dengan analisa deskriptif dengan populasi 33 peserta pelatihan. Fenomena peserta sering interupsi terhadap proses pembelajaran. Kondisi tersebut disebabkan belum adanya pengalaman e-learning, sistem e-learning yang berbeda karena faktor penyusunan jadwal materi oleh widyaiswara dan koneksi internet yang tidak stabil baik. Namun seiring waktu generasi X yang adaptif mampu mengatasi kondisi tersebut. Karakter adaptif dianggap menjadi solusi permasalahan.

**Kata kunci:** E-Learning, Genrasi X, Pandemi Covid19.

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang dalam satu dekade kebelakang telah mengalami progres sangat signifikan, Kondisi ini secara simultan menumbuhkan generasi melek digital yang mampu mengintegrasikan teknologi kedalam pendidikan. Pada domain setor pendidikan telah berubah, konsep pembelajaran konvensional tatap muka bertransformasi menjadi E-Learning yang menurut (Nugraha et al., 2020) yakni pembelajaran yang didukung teknologi internet, sistem elektronik, teknologi informasi dan perangkat lainnya memiliki manfaat seperti memungkinkan pengajar dan peserta untuk berkomunikasi, mengakses materi, melakukan kuis, tutor juga tugas secara terstruktur.

Ancaman pandemik covid-19 yang melanda membuat keresahan masyarakat, seluruh elemen birokrasi dan masyarakat berupaya secara masif untuk mencegah penyebaran dari virus covid 19. Konsep *sosial*

*distancing* menjadi viral, (Pradana et al., 2020) mengatakan bahwa konsep tentang praktik dengan menjaga jarak antar orang dalam interaksi sosial untuk upaya memutuskan menularnya penyakit.

Momentum covid dan teknologi informatika sebagai akselerasi transformasi digital pada domain pendidikan dan pelatihan. Menurut (Luthra & Mackenzie, 2020) pandemik memberi dorongan semua sektor pendidikan memanfaatkan teknologi internet untuk membuat konten pembelajaran jarak jauh, untuk memastikan *transfer knowledge* berjalan dengan baik.

Proses pembelajaran, yang meliputi pendidikan dan pelatihan tidak sebatas pada generasi Y atau Z, generasi X lahir tahun 1961-1980, pada case study penelitian ini terhadap Peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dari menurut data peserta merupakan generasi X inilah yang mendominasi pemimpin administrasi di birokrasi organisasi pemerintah provinsi kepulauan Bangka Belitung. Menurut literatur dari (Bejtkovsky, 2016). Generasi X

dilabelkan sebagai generasi yang dilahirkan antara tahun 1960 hingga tahun 1981.

Namun perubahan yang monumental justru membawa kendala dan permasalahan bagi peserta pelatihan dari generasi "X", kendala tersebut karena kesenjangan kompetensi teknologi. Penggunaan platform *e-learning* yang wajib selama proses pembelajaran namun peserta mengalami kesulitan dalam menerapkan *e-learning* tersebut, yang berakibatkan pembelajaran yang telah terstruktur seperti kuis, tugas kelompok dan tugas mandiri tidak berjalan dengan maksimal. Yang menarik sekitar 75,75% peserta yang memilih zoom meeting sebagai media pembelajaran. Dilihat dari grafik 2.

Dalam tulisan ini didasarkan pada argumen generasi X harus beradaptasi dengan teknologi dalam proses pendidikan dan pelatihan dengan sistem *e-learning* ternyata menghadapi permasalahan. Permasalahan yang menjadi tujuan tulisan ini adalah bagaimana teknologi *e-learning* yang ditawarkan dapat diimplementasikan secara utuh pada kegiatan pendidikan dan pelatihan PKA sebagai pola pembelajaran dengan *distancing learning intergrated*.

Berbeda dengan penelitian dari (Nugraha et al., 2020) website *e-learning* memiliki banyak kekurangan yang diindikasikan banyaknya keluhan dan minimnya kunjungan dan yang menggunakannya. Strategi dengan *goal-directed design* digunakan untuk merancang website yang sesuai dengan kebutuhan pengguna, dan pada akhirnya dengan skor kuesioner *System Usability Scale* memperoleh skor rata rata 74 dan masuk *grade C*.

## KAJIAN PUSTAKA

Diabad 21 literasi digital menjadi sangat penting, dikutip dari jurnal (Afandi et al., 2016) bahwa komputer telah memberi pengaruh atas aktivitas rutin dan pekerjaan.

Lebih lanjut lagi (Hidayat & Khotimah, 2019) mengatakan literasi digital sebagai kemampuan untuk memahami dan menggunakan berbagai sumber media elektronik dan informasi teknologi untuk dapat dipresentasikan secara luas, serta adanya kesadaran, sikap dan kemampuan individu untuk mendayagunakan perangkat digital secara luas.

Sistim pembelajaran *e-learning* yang terintegrasi telah dibuat oleh BKPSDMD yang bertujuan melaksanakan proses pembelajaran di masa pandemik mengutip dari (Sari & Sukardi, 2020) dengan adanya *e-learning* akan memberikan kesempatan kepada peserta belajar dengan lebih terbuka *aksebility* terhadap waktu dan tempat, dengan *flexiable* tinggi mengeksekusi tugas-tugas juga efesiensi dan efektifitas terhadap media pembelajaran.

Konsep Pembelajaran andragogi menerapkan pembelajaran yang berdasarkan atas pengalaman, individu orang dewasa merupakan sumber dari ilmu itu sendiri, dalam proses belajar pada orang dewasa menitik beratkan pada pelibatan aktif/kooperatif dan partisipatif peserta dari (Syahrudin et al., 2019), lebih lanjut (Nurdyansyah & Fahyuni E, 2016) pembelajaran kooperatif memiliki prinsip interaksi kelompok, tanggung jawab dan komitmen, berinterkasi *face to face* secara luas, berpatisipatif dan komunikatif dan evaluasi, implmentasi andragogi dapat berubah diskusi kelompok, *telling story by case study*.

## METODE

Tulisan ini penelitian fenomena dengan pendekatan kualitatif analisis deskriptif pada objek penelitian peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator pada mata diklat Transformasi Digital di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Daerah (BKPSDMD) pada bulan Agustus sampai September 2020. Terpenting dalam

pengumpulan data dengan observasi selanjutnya melakukan dengan interview dan kuisioner, kuisioner diberikan terhadap 33 peserta dengan karakteristik generasi X. Pengolahan data kuisioner menggunakan google form secara online. Penelitian ini juga menggunakan kajian literatur yang relevan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Tahapan skenario Tugas Pembeajaran yang terintegrasi. (capture aplikasi elearning )

Pelaksanaan Pelatihan kepemimpinan Administrator (PKA) melalui webiste dengan platform *e-learning*. Gambar 1 menunjukan antarmuka dari platform yang digunakan dalam proses pembelajaran e-learning. Dalam gambar 1. terlihat *10 sesssion* Jadwal Materi sebagai metode pembelajaran yang terintegrasi.

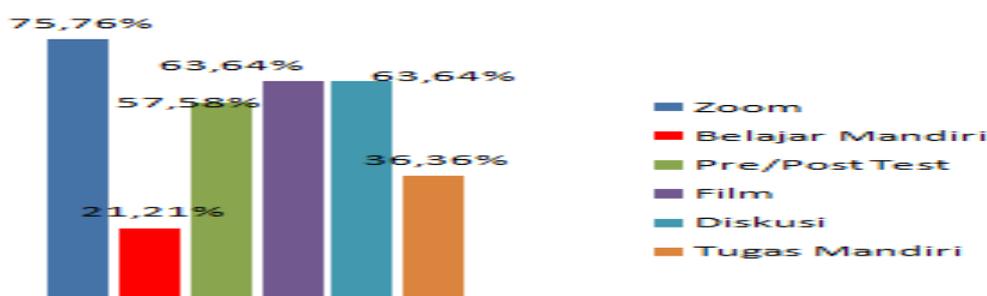
Platform e-learning hasil inisiasi dari penyelenggara merupakan jawaban dari kebutuhan penyelenggaraan diklat PKA di masa pandemik, dari interviw pihak manajemen kediklatan ;

*“...e-learning sarana untuk memfasilitasi kebutuhan kediklatan PKA, urgent dalam skala bernilai 7 karena pada sistim elearnig adanya integrasi dari widyaiswara-penyelenggara- peserta. Selain itu evidensi terhadap proses pembelajaran dari*

*peserta dan widyaiswara bisa termonitor dengan baik. Proses di e-learning seperti absensi, mendownload bahan ajar, materi dan tugas tugas dapat dilakukan...”. .....namun karena hanya sistim pembentukan atau pengasuhan karakter bagi peserta tidak dapat dilaksanakan....kedepan kami akan menerapkan opsi untuk kediklatan klasik dan sistim e-learning..”*

Hasil observasi yang telah dilakukan peneliti secara langsung diperoleh adanya kepanikan para peserta pada saat melakukan proses pembelajaran, penyebabnya adalah sistim *e-learning* yang dianggap terlalu rumit, terlalu banyaknya tugas di berikan dan ada perbedaan antarmuka dari pemberian materi mata dikat sebelumnya. Resiko koneksi internet yang tidak stabil menjadi keluhan peserta, koneksi internet yang tidak stabil bisa terjadi pada narasumber dan para peserta.

Observasi juga dilakukan kepada platform e-learning, dimenu penyusunan “Jadwal Materi” yang telah dirancang oleh Narasumber/widyaiswara tidak dapat digunakan sepenuhnya oleh peserta. Bersumber dari interview dengan beberapa narasumber/widyaiswara bahwa :



Tabel 1. Persentase jumlah Pengguna Zoom Meeting (analisa data Primer dengan Exel)

“...jadwal materi yang telah saya susun sedemikian rupa untuk mengoptimalkan hasil pembelajaran dan agar “rasa” digital dapat dirasakan oleh peserta, namun setelah dijalankan pada waktunya sistim tidak sesuai ekspektasi saya”. e-learning dengan aplikasi zoom sedangkan untuk tugas mandiri dan kelompok dilakukan dengan arahan seaktu di tatap muka zoom tidak menggunakan aplikasi e-learning”.

“sebenarnya tidak ada masalah dalam e-learning, yang menjadi urgent adalah tentang koneksi internet yang tidak stabil, kami terkendala dalam proses -- pembelajaran yang bapak berikan karena koneksi lambat namun waktu dalam setiap session materi terus bergerak....sehingga untuk session berikutnya kami terlambat untuk masuk...”.

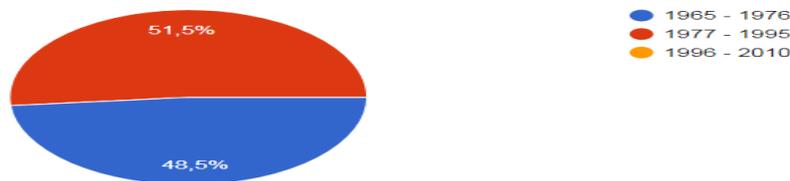


Diagram 1. Tahun Kelahiran peserta PKA (Hasil olah Data dengan Google Drive)

Narasumber lain mengatakan :

“pretest dan posttest saja yang saya lakukan di e-learning, tatap muka selama jam pelajaran dengan zoom meeting”.

Dilanjutkan dengan peserta lain mengatakan;

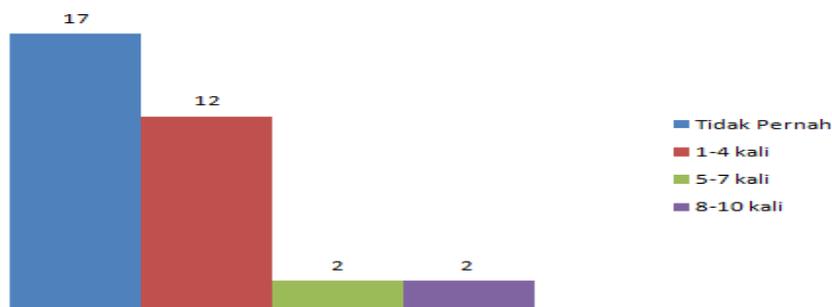
“....sistim yg dijalankan membuat kita siaga ..kesulitan adalah dengan waktu yang sangat pendek disetiap session materi..kalo diberikan waktu lebih mungkin kita bisa melakukan setiap session meteri dengan lancar...”

Disambung lagi oleh narasumber/widyaiswara lain bahwa;

“ seluruh jadwal materi saya terapkan pre-pos test, tugas mandiri, tugas kelompok, slide materi mandiri yang menjadi kendala bagi peserta materi saya adalah sewaktu mengerjakan tugas kelompok’.

Pada Diagram 1. Data kelahiran menunjukkan bahwa para peserta lahir pada tahun 1965-1976 sebanyak 48, 5 % sedangkan lahir pada tahun 1977 – 1995 sebanyak 51,5 %. Dari grafik 1 diatas dikalkualsikan bahwa

Peserta lain peserta mengatakan ;



Tabel 2. Frekuwensi Peserta dalam Distancing Learning ( Hasil Olahan Excel)

para peserta lahir pada tahun 1965 – 1985 dikategorikan pada generasi X (Bejtkovsky, 2016). Pembelajaran pada peserta generasi X mengambil kutipan (Putra, 2017) generasi yang lahir dari tahun 1965 – 1980 yang awal mengalami perkembangan teknologi informasi, generasi pertama yang mengenal dan menggunakan komputer dan internet. Lebih lanjut Putra mengatakan generasi ini sangat adaptif terhadap perubahan, dan pekerja keras.

Pola pembelajaran generasi X dengan pendekatan andragogi, menurut (Pappas, 2014) memiliki prinsip ; Peserta adalah individu yang mapan, memiliki otoritas atas kemauan yang berasal dari individu peserta, memiliki pengalaman dan mampu memainkan peran tersebut dalam proses pembelajaran, tujuan yang ingin diinginkan menjadi hal yang penting bagi peserta, belajar pada orang dewasa, kepraktisan dan kemudahan menjadi minat peserta untuk belajar, motivasi internal dengan memberikan simulasi dan problem solving membuat peserta menjadi tertarik untuk bergabung dalam kelas.

Dilihat dari tabel 1 peserta secara kumulatif sebesar 75% tertarik menggunakan zoom meeting sebagai media pembelajaran.

Berbeda dengan platform yang dirancang oleh Institusi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kep. Bangka Belitung, yang memiliki banyak tampilan tampilan/*user interface*. Sedangkan aplikasi zoom tampilan yang lebih sederhana sehingga sangat memudahkan bagi peserta. Menurut (Pappas, 2014) sesuatu yang mudah dan *userfriendly* bagi peserta generasi x akan memotivasi peserta untuk pembelajaran.

Kegiatan pendidikan dan Pelatihan bagi kepemimpinan administrator dengan pendekatan andragogi, peserta yang tidak pernah bertemu fisik/tatap muka langsung serta kegiatan partisipatif akan menghilangkan *sense of feeling* antara

narasumber/widyaiswara – peserta ; peserta dengan peserta.

Meskipun sistim pembelajaran berjalan dengan baik, akses dan *transfer knowledge* dapat dengan mudah diperoleh *ebook*; jurnal, bermacam video; kuis ; tugas dengan baik forum diskusi dapat dilakukan seluruh peserta, namun tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi online dengan di dalam kelas berbeda sangat jauh. Konsentrasi dan fokus menjadi sangat sulit. Tugas dari narasumber bertubi tubi dengan *deadline* yang ketat. Seperti klaim peserta;

“ ....kesulitan kami karena banyak tugas pak...mohon disediakan waktu untuk tugas berikutnya....tugas materi kemaren segera dikumpulkan pada hari ini.....”

Pendapat ini juga dikatakan Lee Xiong yang dikutip (Ferlazzo, 2020) tantangan pembelajaran online adalah disiplin untuk belajar, fokus didalam kelas lebih sulit daripada fokus di kelas virtual. Motivasi dan energy harus lebih besar dalam menghadapi jadwal. Dan banyak dari koresponden lebih menyukai pembelajaran tatap muka didepan kelas.

Pengalaman menjadi sangat penting dalam E-learning, di tabel 17 diperlihatkan bahwa terdapat 17 peserta yang belum melaksanakan pola e-learning, faktor ini yang menjadi kendala dalam proses pelaksanaan online.

Generasi X yang lahir pada masa transisi teknologi memiliki sesuai dengan sangat mampu menerima teknologi selama mereka berkemauan untuk belajar dan pembelajaran tatap muka dikelas. Polemik pembelajaran online walaupun terkesan lambat dapat diterima oleh peserta. Seperti yang disampaikan oleh iqbal sebagai Kabid Pengembangan ;

“ tugas yang banyak dari widyaiswara akan dibuat opsi dengan memberikan tugas sesuai prioritas agenda...tidak semua materi dari widyaiswara dibuat tugas...’

Lebih lanjut beliau mengatakan;

“...saya mengapresiasi seluruh kegiatan , walaupun banyak yang ahrus dibenahi, namun secara akademik dan formal tujuan pembelajaran dari para widyaiswara dpat dicapai oleh mereka ....”

Pengalaman menjadi sangat penting dalam pembelajaran e-learning, minim pengalaman ini menjadi faktor permasalahan banyaknya klaim peserta, pada tabel 2 diketahui terdapat 17 peserta yang belum sama sekali melakukan pembelajaran e-learning. Namun dengan cepatnya peserta beradaptasi akan mampu melakukan proses pembelajaran e-learning, pada akhirnya proyek perubahan kinerja organisasi sebagai tugas dari kegiatan pelatihan dapat selesai dengan baik.

## KESIMPULAN

Pada saat ini pandemik dan teknologi menjadi akselerasi transformasi digital atau *e-learning*. Sebagai peserta generasi x perlu adaptasi , dengan dominasi peserta yang belum mempunyai pengalaman menjadi suatu kendala.

Internet yang menjadi jantung pelaksanaan diharapkan mampu mengakomodir e-learning , kendala internet merupakan kondisi individu peserta, ini terkait dengan kesiapan dan motivasi peserta.

Sistim e-learning yang berdinamik membuat kondisi peserta mengalami tekanan sehingga berakibat konsentrasi /fokus mereka menjadi bertambah, cara yang cukup menstabilkan kondisi mererka dengan jumlah Zoom Metting yang lebih lama, tugas atau jadwal materi yang sebelumnya diatur oleh masing masing narasumber/widyaiswara

selanjutnya disamakan atau seragam. Aspek jadwal yang padat diatur kembali dengan lebih flexiabile dan tugas yang diberikan dengan skala prioritas sesuai agenda pembelajaran.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih atas ALLAH . Penelitian ini selesai atas ijin ALLAH, yang buruk dari saya sebagai hamba, yang sempurna hanya dari ALLAH.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., Junanto, T., & Afriani, R. (2016). Implementasi digital-age literacy dalam pendidikan abad 21 di Indonesia. *Seminar Nasional Pendidikan Sains VI 2016*, 113–119.
- Bejtkovsky, J. (2016). The Employees of Baby Boomers Generation, Generation X, Generation Y and Generation Z in Selected Czech Corporations as Conceivers of Development and Competitiveness in their Corporation. *Journal of Competitiveness*, 8(4), 105–123.  
<https://doi.org/10.7441/joc.2016.04.07>
- Ferlazzo, L. (2020). *What Students Are Really Thinking About Online Learning - Classroom Q&A With Larry Ferlazzo - Education Week Teacher*. [https://blogs.edweek.org/teachers/classroom\\_qa\\_with\\_larry\\_ferlazzo/2020/05/students\\_thoughts\\_about\\_online\\_learning.html](https://blogs.edweek.org/teachers/classroom_qa_with_larry_ferlazzo/2020/05/students_thoughts_about_online_learning.html)
- Hidayat, N., & Khotimah, H. (2019). Pemanfaatan Teknologi Digital Dalam Kegiatan Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran Guru*

- Sekolah Dasar (JPPGuseda)*, 2(1), 10–15.
- Education Technology*, 4(2), 141.  
<https://doi.org/10.23887/jet.v4i2.24819>
- Luthra, P., & Mackenzie, S. (2020). *4 cara COVID-19 dapat mengubah cara kita mendidik generasi mendatang | Forum Ekonomi Dunia*. Wwww.Weforum.Org. <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/4-ways-covid-19-education-future-generations/>
- Syahrudin, A., Madjid, A., Yuliani, L., & Qomariah D, N. (2019). Penerapan Konsep Andragogi Oleh Tutor Kesetaraan Paket C Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Pada Warga Belajar. *Jurnal Cendekiawan Ilmiah PLS*, 4(1), 26–30.
- Nugraha, C. I., Rokhmawati, R. I., & Hanggara, B. T. (2020). Evaluasi dan Perbaikan Rancangan Antarmuka E-Learning Fakultas Ilmu Komputer Universitas Brawijaya (elearning-filkom.ub.ac.id) dengan Menggunakan Metode Goal-Directed Design (GDD). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer E-ISSN*, 2548, 964X.
- Nurdyansyah, & Fahyuni E, F. (2016). *Inovasi Model Pembelajaran*. Nizamia Learning Center.
- Pappas, C. (2014). *7 Top Facts About The Adult Learning Theory (2018 Update) - eLearning Industry*. <https://Elearningindustry.Com/6-Top-Facts-about-Adult-Learning-Theory-Every-Educator-Should-Know>.  
<https://elearningindustry.com/6-top-facts-about-adult-learning-theory-every-educator-should-know>
- Pradana, A., Casman, C., & Nur'ani, N. (2020). Pengaruh Kebijakan Social Distancing Pada Wabah Covid-19 Terhadap Kelompok Rentan Di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 09(02), 61–67.
- Putra, Y. S. (2017). Theoretical review: Teori perbedaan generasi. *Among Makarti*, 9(18).
- Sari, E. P., & Sukardi, S. (2020). Optimalisasi Penggunaan E-learning dengan Model Delone dan McClean. *Journal of*

## PEMBELAJARAN JARAK JAUH: STRATEGI *CORPORATE UNIVERSITY* DI ERA *NEW NORMAL*

Noor Cholis Madjid dan Muhamad Octariyaddi<sup>1,2)\*</sup>

- 1) Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, Kementerian Keuangan Republik Indonesia
- 2) Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, Kementerian Keuangan Republik Indonesia

\*Korespondensi: [noorcholismd@gmail.com](mailto:noorcholismd@gmail.com)

### ABSTRAK

Perubahan kondisi global dan pandemi covid-19 telah mengubah cara dalam bisnis, semua harus beradaptasi dengan kondisi ini, tidak terkecuali pemerintahan dan pendidikan. Teknologi informasi dan transformasi digital menjadi landasan untuk bergerak lebih: cepat, efektif, dan efisien serta berkualitas. Pada pandemi ini, Kementerian/Lembaga dituntut untuk fokus dan tetap menyelesaikan pekerjaan strategis organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. *Corporate University (Corpu)* sebagai sebuah strategi dan organisasi pembelajar yang bertugas dalam peningkatan kinerja dan kompetensi Aparatur Sipil Negara dituntut tetap menghasilkan output berkualitas. Pada saat pandemi dan dalam kondisi *new normal*, institusi pendidikan dan pelatihan di lingkungan pemerintahan dituntut untuk terus berinovasi guna meningkatkan kualitas dan kompetensi ASN dengan cara yang berbeda dan baru. Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesionalisme, netralitas dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme harus terus diupayakan. Untuk mencapai kondisi tersebut, hal yang dibutuhkan adalah pengembangan individu dengan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas meskipun pada masa pandemi. Kajian ini merupakan pemikiran penulis dengan melakukan pengamatan dan studi kepustakaan terkait dengan tantangan dan peran *Corpu* dalam proses pembelajaran dan menghasilkan lulusan berkualitas di *era new normal*. Pembelajaran Jarak Jauh untuk menghasilkan lulusan berkualitas di *era new normal* dapat dijadikan *alternative* pilihan. Tantangan yang dihadapi *Corpu* berasal dari organisasi dan juga SDM. Kemampuan mengatasi permasalahan terkait administrasi, teknologi informasi, kepesertaan, kualitas output pembelajaran dari sisi organisasi dan penyediaan SDM yang mumpuni untuk berperan sebagai: *Facilitator, Learning technologist, SGO*, dan admin kelas *virtual* menjadi prasyarat mutlak bagi keberhasilan institusi pendidikan maupun *Corpu* dalam penyelenggaraan pelatihan di *era new normal*.

Keyword: Pendidikan, Pelatihan, Corporate University, Pembelajaran Jarak Jauh

### PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang

Perubahan kondisi global dan berkembangnya pandemi covid-19 telah mengubah cara dalam bisnis, pemerintahan dan pendidikan. Teknologi informasi dan transformasi digital menjadi platform agar semua lini bergerak lebih cepat, lebih efektif, lebih efisien dan lebih berkualitas. Meskipun dalam suasana pandemi, setiap instansi pemerintahan dituntut untuk tetap fokus dan mampu menyelesaikan masalah strategis organisasi dan peningkatan kinerja.

Peran lembaga pendidikan dan pelatihan dalam manajemen ASN telah diatur dalam Undang-Undang. Undang Undang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan bahwa ASN yang hendak dikembangkan pengetahuan dan kompetensinya adalah Aparatur Sipil Negara

yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pada masa pandemi dan *era New Normal*, peran dan tugas lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah, baik yang belum ataupun telah bertransformasi dengan menerapkan strategi *Corpu* tidak berubah. Bagi lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah bertransformasi dengan menerapkan *Corpu* diharapkan mampu untuk melakukan:

- a. Pengembangan keselarasan SDM dengan sasaran strategis organisasi;

- b. Pemanfaatan teknologi untuk membuat belajar menjadi lebih fleksibel tidak terikat oleh ruang dan waktu;
- c. Pengembangan dan dokumentasi pengetahuan (*knowledge*) yang telah dimiliki oleh organisasi;
- d. Proses pembelajaran yang aplikatif, mudah diakses, dan berdampak tinggi

Pada masa pandemi, peran *Corpu* tetap dituntut untuk menghasilkan output yang berkualitas meskipun dalam era *new normal*. *New normal* adalah perubahan perilaku untuk tetap menjalankan aktivitas normal namun dengan ditambah menerapkan protokol kesehatan guna mencegah terjadinya penularan covid-19. Prinsip utama dari *new normal* itu sendiri adalah penyesuaian pola hidup dalam masa pandemi covid-19.

Pada masa pandemi, proses pembelajaran pada *Corpu* harus mengedepankan aspek protokol kesehatan dan sepenuhnya diselenggarakan secara *virtual*. Meskipun diselenggarakan secara *virtual* namun kualitas program serta *learning objective* harus tetap terjamin dan dapat dijaga kualitasnya. Pada tulisan ini kami memilih membahas tentang Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) atau *Distance Learning*. PJJ adalah salah satu strategi proses pembelajaran pada masa pandemi yang dilakukan oleh Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan sebagai Kementerian Keuangan *Corporate University*.

## 2. Permasalahan

*Corpu* sebagai salah satu strategi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia tetap harus menjalankan kewajiban dan proses bisnis secara optimal di era *new normal*. Permasalahan yang dihadapi oleh *Corpu* di era *new normal* antara lain:

- a. Bagaimana menjalankan pembelajaran di era *new normal* dengan tetap menjaga pembelajaran tetap berkualitas;
- b. Kompetensi yang harus dikembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) *Corpu* agar mampu menjalankan strategi pembelajaran yang dipilih;

## 3. Tujuan Penulisan

Artikel ini akan menguraikan pengalaman dan pengamatan penulis sebagai pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan yang telah bertransformasi menjadi Kementerian Keuangan *Corporate University*. Dengan terjadinya perubahan organisasi sebagai pegawai yang terlibat langsung didalamnya, penulis akan menguraikan:

- a. Bagaimana *Corpu* menjalankan pembelajaran di era *new normal* tanpa mengurangi kualitas;
- b. Kompetensi yang harus dikembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) pada *Corpu* dalam menjalankan pembelajaran di era *new normal*;

Penulis berharap kajian ini bermanfaat terutama bagi SDM pada instansi pemerintah yang berwenang ataupun memiliki tugas dalam pengembangan kompetensi ASN dalam mengembangkan metode pembelajaran dengan strategi *Corpu* di era *new normal*.

## KAJIAN LITERATUR

Dalam proses belajar mengajar, kita sudah paham dan mengerti bagaimana mekanisme pembelajaran secara tradisional, yaitu melakukan proses belajar mengajar dengan cara tatap muka langsung antara pemberi dan penerima materi dalam suatu ruangan. Pada tulisan ini kita tidak akan membahas maupun membandingkan mengenai apa itu definisi, perbedaan maupun metode dari belajar atau pembelajaran. Namun yang perlu diketahui adalah dengan berjalannya waktu, dimana teknologi yang sudah semakin berkembang mulai mempengaruhi bagaimana cara men-*deliver* suatu materi dalam suatu metode yang tepat dan sesuai dari sisi pemberi maupun penerima materi.

Satu dekade lalu kita menjadi saksi bagaimana metode *e-learning* menjadi sesuatu yang baru dan banyak diadopsi serta digunakan sampai dengan saat ini di dunia pendidikan. Setiap metode baru akan menimbulkan pro dan kontra, membandingkan dengan metode yang biasa digunakan, atau malah mencoba

menyempurnakan dengan mengembangkan hal yang lebih *advance*. Ketika metode belajar secara klasikal dibandingkan dengan e-learning, kemudian muncul *blended learning* yang merupakan perpaduan diantaranya. Tetap saja masih terdapat kekurangan yang dimana tidak akan memenuhi *ekspektasi* dari semua kalangan.

## 1. Pembelajaran Jarak Jauh

Masa pandemi ini kemudian mau tidak mau memunculkan metode baru, namun rasa lama. Pembelajaran Jarak Jauh atau biasa disingkat dengan PJJ atau *Distance Learning*. Lalu apa bedanya PJJ, *e-learning*, *blended learning* atau klasikal? PJJ bisa disebut sebagai metode dari penyempurnaan kombinasi cara penyampaian yang konvensional dengan menggunakan teknologi yang modern.

Menurut Keputusan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Nomor KEP-82/PP/2020 tentang Panduan Penyelenggaraan Pelatihan Jarak Jauh (*Distance Learning*) di Lingkungan Badan dan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, PJJ merupakan metode penyampaian materi yang menyesuaikan lokasi dan waktu penyelenggaraan, dimana pemberi dan penerima materi dengan pemanfaatan teknologi informasi dan media berbagi dapat saling berinteraksi secara tatap muka secara daring dalam proses pembelajaran.

Penyesuaian metode lama dengan penggunaan metode PJJ ini juga perlu memperhatikan terkait kompetensi yang akan dicapai, bagaimana menyusun kurikulum nya, pengajar, fasilitas pendukung, dan evaluasi dari proses pembelajarannya serta yang tidak kalah penting adalah dari sisi peserta. Untuk peserta, apakah dengan PJJ ini akan dapat memberikan kualitas yang sama dengan pembelajaran yang dilakukan secara konvensional atau tidak ada perbedaan. Selain itu, perlu diperhatikan keseragaman dari kemampuan dari sisi teknologi informasi yang dimiliki peserta. Hal-hal inilah yang perlu menjadi perhatian oleh pengelola pendidikan dan pelatihan. Bagaimana strategi *Corpu* diimplementasikan dalam PJJ ini merupakan bagian dari proses pengembangan

organisasi, dimana berdasarkan Keputusan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Nomor KEP-140PP/2017 tentang Cetak Biru Kementerian Keuangan *Corporate University* proses pembelajaran harus memiliki input, proses, dan output dengan karakteristik pembelajaran yang *applicable*, *relevant*, *impactful*, dan *accessible*.

## 2. Pengelolaan Pembelajaran Jarak Jauh

Dalam pengelolaan Pembelajaran Jarak Jauh dibutuhkan:

### a. *Facilitating Skill*

Merupakan tenaga pengajar yang kompeten sebagai mata pelatihan di *Corporate University*. Pengajar yang kompeten merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam sebuah institusi pendidikan apa pun model institusi tersebut.

### b. *Learning Technologist*

*Learning Technologist* merupakan pejabat dan pegawai instansi yang terlibat dalam pengelolaan, pengembangan, penyelenggaraan, evaluasi, dan dukungan kediklatan dengan menggunakan teknologi pembelajaran yang dimiliki.

### c. Pejabat Lain Yang Terlibat Dalam Proses Pembelajaran

Karena dalam proses pembelajaran *Corpu* menggunakan *Community Learning* dan *Integrated Learning at Work*, maka pejabat dilingkungan unit teknis juga terlibat. Salah satu pemeran dalam proses pembelajaran adalah *Skill Group Owner* (SGO). SGO merupakan pegawai yang menguasai keahlian teknis dan bertugas untuk: membantu melaksanakan pemetaan kompetensi untuk peningkatan kinerja organisasi dan menginventarisasi kompetensi, merumuskan program pembelajaran dan diseminasi *best practices* dalam organisasi serta membagi *knowledge/expertise/know how/experience* (*tacit knowledge* dan *explicit knowledge*) terkait kompetensi teknis untuk bahan *knowledge management*.

### d. Ruang Kelas Virtual dan Teknologi

Ruang kelas virtual merupakan media yang digunakan dalam proses interaksi pengajar dan peserta. Ruang kelas virtual ini menggunakan teknologi informasi yang telah dilakukan *test* oleh pengelola untuk kemudian dapat digunakan secara layak dalam pembelajaran. Media yang digunakan dapat berupa *Learning Management System (LMS)* yang dikembangkan oleh pengelola atau media umum sejenis yang berbayar.

e. Admin Kelas Virtual

Admin kelas virtual adalah pegawai atau operator yang membantu proses pembelajaran, mulai dari penyiapan kelas virtual, pengawasan terhadap jalannya proses pembelajaran, *troubleshooting*, dan penyelesaian administrasi pelaksanaan.

## METODOLOGI

Makalah ini dirumuskan dengan menggunakan metodologi kajian literatur dan kerangka pemikiran secara logis. Kajian literatur dilakukan dengan mengkaji literatur mengenai *Standart Operating Prosedur* dalam mengelola kelas PJJ pada Kementerian Keuangan *Corporate University*. Kementerian Keuangan dipilih karena salah satu unit eselon 1-nya yang memiliki wewenang terkait dengan pengembangan kompetensi pegawai yaitu Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan telah bertransformasi dan menerapkan strategi *Corporate University*, dalam melaksanakan pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

### 1. Tantangan Yang Dihadapi *Corporate University* Dalam Implementasi PJJ

Seperti telah disampaikan diatas, dengan diinisiasi sebuah metode baru pasti akan muncul pro dan kontra, baik saat mulai digunakan maupun setelah selesai. Jika bisa diidentifikasi, terdapat beberapa tantangan dalam implementasi PJJ yang sering menjadi bahan diskusi antara lain:

a. Administrasi

Dari segi administrasi, terdapat beberapa hal yang menjadi pembahasan hangat seperti konversi jam pelatihan, anggaran yang belum disesuaikan, dan pertanggungjawaban administrasi seperti honor dan daftar hadir. Untuk mengatasi hal tersebut *Corporate University* harus segera membuat aturan pelaksanaan terkait dengan strategi dan *Standart Operating Procedure* terkait dengan metode pembelajaran jarak jauh atau metode pembelajaran lain di era *new normal*. Dengan adanya aturan sebagai dasar penyelenggaraan, diklat dimasa Pandemi atau di *era new normal* dapat berjalan dengan baik.

b. Teknologi Informasi

Tentunya teknologi informasi menjadi hal yang harus dipertimbangan. Dalam setiap proses pembelajaran PJJ yang sebagian besar menggunakan peralatan dan media digital, yang perlu diperhatikan adalah kemampuan instansi pengelola dan juga peserta. Apakah seluruh elemen memiliki level kompetensi dan kualitas teknologi yang sama atau tidak. Investasi terkait dengan Teknologi Informasi telah dilaksanakan jauh sebelum pandemi namun beberapa hal yang harus ditingkatkan terkait pembelajaran di *era new normal* antara lain: studio kelas yang belum lengkap, peralatan serta jaringan internet yang sering tidak stabil;

c. Kepesertaan

Dari sisi peserta tentunya banyak hal yang perlu diperhatikan, selain masalah teknologi seperti disampaikan diatas. Terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian antara lain komitmen dari unit yang mengirimkan serta dari peserta itu sendiri. Apakah unit benar-benar menugaskan peserta untuk fokus PJJ atau tidak, begitu pula dengan komitmen peserta selama proses pembelajaran.

Berhubung peserta diklat datang dari berbagai unit dan berbagai Kementerian/Lembaga maka sosialisasi dan koordinasi dengan *stakeholder* sangat dibutuhkan. *Corporate University* harus segera melakukan koordinasi dan memberikan penjelasan terkait dengan penyelenggaraan diklat di *era new normal* baik kepada instansi pengirim peserta diklat dan juga peserta diklat. Di era kemajuan teknologi digital hal ini dapat dilaksanakan dengan cepat sepanjang komunikasi antar pimpinan/lembaga berjalan dengan baik. Berikut perbedaan utama antara kelas klasikal dan kelas PJJ.

Tabel 1: Perbedaan Kelas Klasikal dan Kelas PJJ

No	Kelas Klasikal	Kelas PJJ
1	Interaksi langsung	Interaksi tidak langsung
2	Minim gangguan	Potensi gangguan cukup besar
3	Tingkat kepuasan tinggi	Tingkat kepuasan tidak dapat diketahui langsung
4	Datang langsung ke lokasi/kelas	Kelas virtual (tidak perlu datang ke lokasi)
5	Evaluasi pembelajaran peserta diawasi langsung	Integritas peserta sangat dibutuhkan dalam evaluasi pembelajaran
No	Kelas Klasikal	Kelas PJJ
6	Pembiayaan sesuai kegiatan	Mengurai beberapa biaya kegiatan klasikal
7	Kebutuhan ruang/kegiatan terbatas	Ruang/kegiatan tidak menjadi kendala
8	Jumlah peserta terbatas	Jumlah peserta dapat lebih dari kelas klasikal

Sumber: KEP- 140/PP/2017 (diolah).

d. Kualitas Output Pembelajaran

Sehubungan dengan produk yang akan dihasilkan kelas PJJ harus tetap berkualitas, maka perlu pengembangan kompetensi terus menerus. Seluruh pihak yang terlibat dalam kelas PJJ harus ditingkatkan dan dikembangkan kompetensinya dalam hal:

1) Kompetensi di bidang Teknologi Informasi

Salah satu alasan transformasi Lembaga diklat menjadi *corporate university* adalah revolusi industry 4.0. Oleh sebab itu banyak produk *Corpu* yang berbasiskan teknologi industry dan penguasaan teknologi informasi menjadi mutlak bagi SDM *Corpu* khususnya pengajar/widyaiswara/*facilitator*.

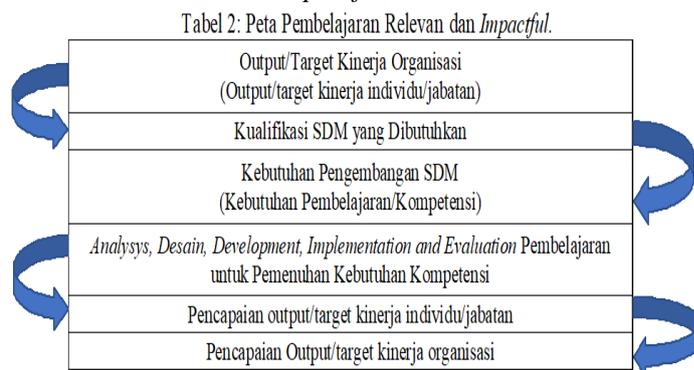
Penggunaan teknologi informasi tersebut antara lain dipergunakan untuk

- a) Optimalisasi penggunaan *virtual class*;
- b) Penyusunan bahan ajar berbasis multimedia (video);
- c) Menjadi narasumber, pewawancara, editor, penulis *script* untuk kegiatan yang terkait dengan kebutuhan kelas PJJ;

2) Penguasaan Kompetensi dalam Business Proses Membangun Kompetensi

*Corpu* harus mampu menjalankan *business process* kelas PJJ. Dalam membangun kompetensi dan mengembangkan kelas PJJ bisnis model yang dikembangkan tidak jauh berbeda dengan kelas klasikal ataupun model kelas yang diadopsi oleh Corporate University. Meskipun kelas dijalankan secara PJJ namun tetap diharapkan dapat menghasilkan output yang relevan, berkualitas dan *impactful*:

Tabel 2: Peta Pembelajaran Relevan dan *Impactful*.



Sumber: KEP-140/PP/2017 (diolah)

3) Kompetensi terkait dengan *Instructional System Design* (ISD)

Seluruh proses pembelajaran pada Kementerian *Corporate University* diarahkan untuk memberikan dampak bagi visi, misi dan sasaran kinerja Kementerian Keuangan. Proses pembelajaran dimulai dari identifikasi kebutuhan diklat yang selaras dengan visi, misi dan sasaran kinerja organisasi sesuai dengan *strategic issue* dan *business performance* yang diharapkan pada tahun yang bersangkutan. Identifikasi kebutuhan pembelajaran berfungsi untuk memperkuat *performance* individu dan *performance* organisasi. Untuk itu widyaiswara harus mempunyai kompetensi tinggi terkait dengan *Instructional System Design* (ISD) agar sesuai dengan tujuan organisasi.

Implementasi ISD harus memperhatikan konsep ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation and Evaluation*). Yang harus diperhatikan dalam penyusunan ISD ini adalah harus memnuhi kriteria:

- 1) *Relevant* artinya terdapat *link and match* dengan *strategic issue* dan kinerja organisasi (tingkat Eselon I dan Kementerian/Lembaga);
- 2) *Applicable* artinya program pembelajaran harus mudah

dipahami, dikuasi dan diterapkan dalam pelaksanaan tugas/fungsi;

3) *Accessible* artinya program pembelajaran harus mudah diakses kapan saja, dimana saja;

4) *Impactful* artinya program pembelajaran harus dampak yang tinggi terhadap peningkatan organisasi (level eselon I dan Kementerian/Lembaga).

Pada kelas PJJ di masa pandemik tantangan untuk

4) Ragam Dan Materi Pembelajaran

Dengan keterbatasann model pembelajaran dengan kelas PJJ maka pengajar harus menguasai ragam pembelajaran yang lebih bervariasi. *Learning delivery* yang dipergunakan dalam kelas PJJ harus menarik agar peserta diklat PJJ tetap tertarik untuk mengikuti kelas pelatihan.

Materi pembelajaran yang terkait dengan skill akan sulit ditransfer dengan PJJ semata. Harus ada pendampingan dalam melakukan praktek sehingga *transfer skill* dapat dilakukan dengan baik. Untuk dapat melakukan *transfer skill* dibutuhkan *fasilitator* atau *Skill Group Owner* (SGO) yang berada didekat lokasi peserta diklat. Untuk itu perlu kerjasama dengan kantor daerah dan SGO di daerah untuk *transfer skill* bagi peserta diklat.

Media penyelenggaraan ujian dan penyimpanan hasil ujian. Perlu pengembangan media internal untuk memfasilitasi ujian. Pada saat ini penyelenggaraan ujian masih menggunakan media luar (zoom dan google drive) kondisi ini cukup beresiko dari sisi keamanan. Perlu ada regulasi terbaru terkait berkas administrasi pada pelaksanaan ujian agar ujian dapat memiliki standar yang sama dengan kelas klasikal. Selain itu variasi soal dalam keas PJJ masih terbatas perlu pengembangan variasi soal agar kualitas

output dapat dipertanggungjawabkan kualitasnya.

## 2. Tantangan Yang Dihadapi SDM Corporate University.

Dalam *Corporate University* secara fungsi terdapat beberapa peran yang sangat penting dan berpengaruh terhadap kualitas produk *corporate university*:

### a. *Facilitating Skill*

Peran *facilitating skill* merupakan peran yang paling dekat dengan Widyaiswara saat ini yaitu tenaga pengajar yang kompeten terkait mata diklat di *Corporate University*. Yang perlu menjadi perhatian adalah dalam model pembelajaran yang bersifat jarak jauh kompetensi *facilitating skill* sangat berperan. Selain harus mumpuni dalam hal substansi mata diklat, kemampuan *delivery material* juga sangat diperlukan agar peserta PJJ tertarik untuk terus mengikuti kelas yang diselenggarakan.

### b. *Learning Technologist*

SDM *Corpu* yang juga terkait erat dengan keberhasilan PJJ adalah *Learning Technologist*. *Learning technologist* berperan untuk pengelolaan, pengembangan, penyelenggaraan, evaluasi, dan dukungan kediklatan dengan menggunakan teknologi pembelajaran yang dimiliki. Untuk dapat berperan sebagai *learning technologist* SDM harus mengembangkan kemampuan baru di bidang teknologi pembelajaran dan menyesuaikan dengan kondisi *era new normal*.

### c. *Skill Group Owner (SGO)*

Proses pembelajaran yang bersifat *community Learning* dan *Integrated Learning at Work*, membutuhkan *Skill Group Owner (SGO)*. SGO pada prinsipnya berada pada unit eselon I dan tidak berada pada lembaga penyelenggara diklat. Pengajar/fasilitator/Widyaiswara harus

punya kompetensi teknis yang memadai sehingga dapat bekerja sama secara harmonis dengan SGO untuk:

- 1) melaksanakan pemetaan kompetensi yang dibutuhkan untuk peningkatan kinerja organisasi dan melakukan inventarisasi kompetensi serta
- 2) merumuskan program pembelajaran dan diseminasi *best practices* dalam organisasi;
- 3) memberikan/membagi *knowledge/expertise/know how/experience (tacit knowledge maupun explicit knowledge)* terkait kompetensi teknis untuk bahan *knowledge management*.

*Corporate University* perlu menambah SGO yang ada tidak saja di kantor pusat namun juga diseluruh wilayah Indonesia. Penambahan ini diperlukan agar peserta diklat didekatkan dengan ahlinya terutama untuk mempelajari materi yang bersifat *highly skill*, yang sulit ditransfer melalui PJJ. Peserta dapat mendatangi SGO didaerahnya untuk belajar materi yang perlu praktek langsung seperti materi aplikasi. Dengan tetap menjaga protokol kesehatan di *era new normal*.

### d. SDM Lainnya (Admin kelas virtual)

Admin kelas virtual harus memiliki kompetensi tinggi terkait proses pembelajaran PJJ. Peran admin kelas virtual sangat vital dalam membantu proses pembelajaran, mulai dari persiapan pelatihan, selama pelatihan dan purna pelatihan. Aktivitas seperti persiapan kelas virtual, pengawasan terhadap jalannya proses pembelajaran, *troubleshooting*, pelaksanaan ujian, handle pertanyaan peserta terkait dengan kelas virtual dan penyelesaian administrasi pelaksanaan adalah tugas yang tidak dapat disepelekan. Peran admin kelas virtual sangat vital demi keberhasilan kelas PJJ.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### 1. Kesimpulan

Bagi instansi Pendidikan dan pelatihan yang telah maupun akan menuju penggunaan strategi *Corpu*, tentunya pemanfaatan dan kompetensi yang dimiliki dalam teknologi informasi merupakan salah satu pondasi yang sangat penting. Teknologi informasi dapat membantu serta memberikan inovasi terkait jenis atau metode pengembangan kompetensi seperti apa yang sesuai dan dapat digunakan dalam proses pembelajaran sehingga tujuan peningkatan kualitas bagi pegawai tetap tercapai, khususnya pada era *new normal* ini.

Metode pembelajaran jarak jauh merupakan alternatif baru yang muncul untuk membantu penyesuaian dalam proses pembelajaran di masa *new normal* ini. Kombinasi dari kelas klasikal dan *e-learning* yang lebih disempurkan daripada sekedar *blended learning* ini diharapkan menjadi sebuah inovasi yang berkualitas, baik penerapannya oleh pengelola pendidikan dan pelatihan serta bagi peserta.

Tantangan utama yang dihadapi dalam penyelenggaraan kelas PJJ terutama terkait dari sisi organisasi dan SDM harus dapat diselesaikan dengan baik. Tantangan dari sisi organisasi terutama terkait dengan: administrasi, teknologi informasi, kepesertaan, dan kualitas output pembelajaran. Sedangkan dari sisi SDM tantangan yang dihadapi adalah penyediaan SDM yang mumpuni untuk berperan sebagai: Fasilitator, *Learning technologist*, SGO, dan admin kelas virtual.

### 2. Rekomendasi

Tidak ada suatu hal pun yang dapat memuaskan semua pihak, namun setidaknya hal tersebut dapat mendekati paripurna atau dengan kata sesuai dengan keinginan dan kebutuhan. Tantangan dalam implementasi *Corpu* bagi instansi pemerintah masih banyak. Tidak semua instansi itu memiliki sumber daya yang sama, belum semua instansi mau berubah, namun yang perlu

disampaikan bahwa perubahan itu perlu dan harus.

Sama halnya ketika metode PJJ diinisiasi dan digunakan. Tidak semua pihak dapat menerima dan puas dengan apa yang ditawarkan dan didapatkan. *Corpu* sebagai organisasi pembelajar harus mempersiapkan diri dan mengembangkan diri agar lebih baik dari sisi organisasi maupun SDM. Kualitas pembelajaran dan output organisasi harus tetap optimal dalam situasi apapun termasuk dalam masa pandemi dan *era new normal*.

Hal yang dapat dilakukan adalah pahami kondisi saat ini, gunakan kemajuan teknologi untuk perubahan. Pelajari, lalu adopsi atau modifikasi suatu metode yang ada untuk dapat dikembangkan lebih baik.

## REFERENSI

- Algifari. 2015. Mengukur Kualitas Layanan dengan Indeks Kepuasan, Metode Importance-Performance Analysis (IPA) dan Model Kano. Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta.
- Darudianto, Suprpto, Yunica Dewi Puji. 2006. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Berbasis Web* (Studi Kasus: PT Fajar Buana Internasional). Jurnal sistem Informasi.
- Hanan, Mack & Karp, Peter (1991) Customer Satisfaction: How to Maximize, Measure and Market your company's Ultimate Product. New York: American Management Association.
- Hasibuan, H. Melayu SP. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keputusan Kepala Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Nomor KEP-140/PP/2017 Tentang Cetak Biru Kementerian Keuangan Corporate University, BPPK, 2017
- Keputusan Badan dan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Nomor KEP-82/PP/2020 tentang Panduan Penyelenggaraan Pelatihan Jarak Jauh (*Distance Learning*) di Lingkungan Badan dan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, BPPK, 2020

- Lombardo, Michael M; Eichinger, Robert W (1996). *The Career Architect Development Planner* (1st ed.). Minneapolis: Lominger
- Nawawi, H, 1995. *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Martyn F. Rademakers, 2013, Corporate University Merancang, Membangun Mengelola Organisasi Pembelajar, PPM Manajemen, Jakarta
- PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Permenpan No. 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara.
- UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

\

## PEMANFAATAN *WHATSAPP GROUP* DALAM PEMBELAJARAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN PADA MAHASISWA PKNSTAN

I Wayan Sukada \*)

\*) Widyaiswara Ahli Madya Pusdiklat Pajak, Jakarta

\*Korespondensi: iwsukada@gmail.com

### ABSTRAK

*WhatsApp Group* sebagai salah satu media komunikasi dapat dipakai sebagai alternatif pilihan sarana pembelajaran jarak jauh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pendapat peserta didik atas pelaksanaan pembelajaran menggunakan *WhatsApp Group* dan bagaimana efektivitas dalam mencapai tujuan pembelajaran. Penelitian ini merupakan penelitian tindakan kelas yang dilakukan dengan metode kuasi eksperimen dan hasil penelitian disajikan secara kualitatif deskriptif. Data penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan dari peserta didik dengan menggunakan kuisioner yang dibagikan menggunakan *google form*. Hasil penelitian menunjukkan secara umum peserta menyatakan bahwa pelaksanaan pembelajaran jarak jauh dengan sarana *WhatsApp Group* murah, menyenangkan, waktu menjadi lebih efektif dan efisien. Beberapa kelemahan antara lain peserta harus lebih mandiri dalam memahami materi, terjadi kemungkinan penjelasan salah tafsir karena melalui teks, dan saat ada perhitungan agak sulit untuk menginterpretasikan. Namun demikian hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelaksanaan pembelajaran jarak jauh dengan sarana *WhatsApp Group* efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran..

**Kata kunci:** Pembelajaran Jarak Jauh, Pembelajaran dengan WAG, Kuasi Eksperimen, Kualitatif Deskriptif

### PENDAHULUAN

Pandemi *Covid-19* yang dimulai awal tahun 2020 ternyata berpengaruh pada seluruh sendi kehidupan, termasuk dalam pelaksanaan pembelajaran. Segala upaya dilakukan institusi penyelenggara pendidikan agar proses pembelajaran tidak berhenti. Pembelajaran sebagaimana didefinisikan dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 45/PMK.011/2018 tentang Pedoman Analisis Kebutuhan Pembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan adalah mekanisme transfer ilmu dan pengetahuan, peningkatan keterampilan, serta pembentukan sikap dan perilaku untuk pengembangan sumber daya manusia Kementerian Keuangan yang dilakukan dengan cara mengintegrasikan berbagai metode dan sumber dalam bentuk pengembangan kompetensi selain pendidikan serta dilakukan melalui jalur klasikal dan non klasikal untuk mendukung pencapaian target kinerja Kementerian Keuangan. Pembelajaran Jarak

Jauh (PJJ) merupakan solusi dalam pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan di Politeknik Keuangan Negara STAN (PKN STAN) dimasa pandemi Covid-19. Pelaksanaan PJJ ditetapkan berdasarkan pengumuman direktur PKN STAN Nomor : Peng-33/PKN/2020 tertanggal 27 Maret 2020 tentang Pelaksanaan Perkuliahan Semester Genap T.A 2019/2020 Bagi Mahasiswa Politeknik Keuangan Negara STAN. Pilihan penggunaan media pembelajar sebagai sarana pelaksanaan PJJ diserahkan kepada dosen/pengajar dengan mempertimbangkan keterjangkauan, efisiensi, serta dapat mencapai tujuan pembelajaran secara optimal.

(Munir, 2009 : 9), PJJ memiliki karakteristik atau ciri yang khas yang berbeda dengan sistem pendidikan yang diselenggarakan konvensional secara tatap muka. Karakteristik itu adalah terpisahnya secara fisik antara aktivitas pengajar dan pembelajar dan tidak ada tatap muka secara langsung. Hal ini dapat dilaksanakan didukung

dengan perkembangan media sosial berbasis teknologi komunikasi digital saat ini, sehingga jarak dan ruang kelas bukanlah merupakan halangan dalam melaksanakan pembelajaran.

*WhatsApp* merupakan salah satu media sosial yang paling banyak digunakan oleh masyarakat Indonesia, bahkan berdasarkan hasil survei, pengguna *WhatsApp* di Indonesia pada tahun 2020, menempati urutan ke dua setelah Youtube. Sebagaimana hasil survei Hootsuite yang dikutip dari <https://andi.link/hootsuite-we-are-social-indonesian-digital-report> (01/10 2020 : 8.14) di Indonesia pada tahun 2020 dengan jumlah penduduk sebanyak 272,1Juta, pengguna internet mencapai 175,4Juta (64%), pengguna *mobile phone* sebanyak 338,2 (124%), dan pengguna *WhatsApp* sebanyak 84% dari jumlah penduduk. *WhatsApp* telah dilihat sebagai alat komunikasi dan kolaboratif yang efektif dalam proses belajar mengajar karena kelebihanannya dibandingkan bentuk alat media sosial lainnya (Akpan.dkk, 2017). Pembelajaran dengan *WhatsApp Group* mahasiswa juga merasa memperoleh pengalaman belajar yang baru, dapat lebih berekspresi dalam diskusi, suasana belajar (*chat*) sangat santai, belajar menjadi lebih *update*, serta dapat diakses dimana saja jika mahasiswa lupa materi yang telah dipelajarinya (Pratama, 2019). Keunggulan teknis *WhatsApp* seperti pengoperasian yang sederhana, biaya rendah, ketersediaan, dan kesiapan (Bouhnik dan Dshen, 2014).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pendapat Mahasiswa Program Diploma III Spesialisasi Pajak Bumi dan Bangunan/Penilaian Semester 4 tahun ajaran 2019/2020 PKN STAN, dalam pelaksanaan PJJ menggunakan media *WhatsApp Group* untuk mata kuliah Pajak Bumi dan Bangunan. Selain itu penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui bagaimana efektivitas pembelajaran dengan *WhatsApp Group* dalam mencapai tujuan pembelajaran?.

## KAJIAN PUSTAKA

Pembelajaran jarak jauh didefinisikan sebagai proses pembelajaran dimana tidak terjadinya kontak dalam bentuk tatap muka langsung antara pengajar dan pembelajar. Komunikasi berlangsung dua arah yang difasilitasi dengan media seperti komputer, televisi, radio, telepon, internet, video dan sebagainya (Munir, 2009 : 18). *WhatsApp* merupakan salah satu media sosial yang paling banyak digunakan masyarakat di Indonesia saat ini. *WhatsApp* adalah aplikasi *messenger* gratis yang bekerja diberbagai platform seperti iPhone dan ponsel android, dan aplikasi ini banyak digunakan di kalangan mahasiswa sarjana untuk mengirim pesan multimedia seperti foto, video, audio bersama dengan pesan teks sederhana (Gon dan Alka, 2017). *WhatsApp* telah dilihat sebagai alat komunikasi dan kolaboratif yang efektif dalam proses belajar mengajar karena kelebihanannya dibandingkan bentuk alat media sosial lainnya (Akpan.dkk, 2017). Selain sebagai alat komunikasi, *WhatsApp* juga dapat digunakan sebagai sarana dalam melakukan proses pembelajaran. Ketersediaan fasilitator dan pembelajaran kapan saja di mana saja merupakan dua keuntungan teratas dari belajar melalui *WhatsApp* (Gon dan Alka, 2017).

Layanan yang paling banyak digunakan melalui aplikasi *WhatsApp* adalah percakapan kelompok, dimana para anggota dapat saling berbagi informasi, diskusi secara online, serta membangun pembelajaran yang menyenangkan melalui ruang virtual (Pratama, 2019). Lebih lanjut dinyatakan bahwa pelaksanaan pembelajaran secara online dengan *Group WhatsApp* dapat berjalan dengan baik, dimana 80% peserta memperoleh nilai diatas 70. Dari sisi mahasiswa, dinyatakan pula bahwa mereka merasa memperoleh pengalaman belajar yang baru, dapat lebih berekspresi dalam diskusi, suasana belajar (*chat*) sangat santai, belajar menjadi lebih *update*, serta dapat diakses dimana saja jika

merasa lupa atas materi yang telah dipelajarinya. Pembelajaran menggunakan media *WhatsApp* berpengaruh signifikan terhadap kemampuan berpikir kreatif siswa (Andi, dkk, 2018). Selain itu, penggunaan *WhatsApp Group* dalam pembelajaran dapat meningkatkan disiplin peserta dalam pembelajaran (Suryadi, dkk. 2018). *WhatsApp Grup* merupakan salah satu alternative yang baik digunakan dalam proses pembelajaran online. Banyak sekali manfaat yang ditimbulkan dan juga mahasiswa menjadi aktif dalam kelas walaupun tidak melakukan tatap muka (Nabila dan Kartika, 2020).

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian tindakan kelas (PTK) dengan metode kuasi eksperimen yang dilakukan penulis sebagai pengajar dalam proses pembelajaran mahasiswa semester IV Spesialisasi PBB/Penilai PKN STAN tahun ajaran 2019/2020 pada mata kuliah Pajak Bumi dan Bangunan (PBB). PTK merupakan penelitian yang dilakukan untuk memaparkan proses maupun hasil di kelas yang dilakukan penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Arikunto, dkk, 2019 : 2). Dinyatakan pula bahwa prinsip PTK merupakan kegiatan nyata yang dilakukan dalam situasi rutin, tanpa melakukan perubahan waktu dan jadwal yang sudah ada. Penelitian kuasi eksperimen dilakukan untuk menetapkan kemungkinan sebab akibat antara variabel independen dan dependen (Creswell, 2015 : 576). Data penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada mahasiswa sebagai populasi dengan menggunakan *google form*. Pengukuran efektivitas pelaksanaan pembelajaran dengan *WhatsApp Group* dilakukan dengan melihat hasil nilai ujian tengah semester serta jawaban

atas pertanyaan setiap akhir sesi perkuliahan dan *quiz* yang dilakukan pada akhir pertemuan ketiga dan keenam. Hasil penelitian disajikan secara diskriptif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PJJ untuk mata kuliah PBB pada mahasiswa semester IV spesialisasi PBB/Penilai PKN STAN tahun ajaran 2019/2020 yang diampu peneliti, dilaksanakan menggunakan sarana *WhatsApp Group*. Pertemuan kelas menggunakan *WhatsApp Group* dilakukan dalam enam kali pertemuan dari tujuh pertemuan kelas dalam satu semester. Hasil akhir proses pembelajaran diukur dari hasil ujian tengah semester yang dilaksanakan setelah pertemuan ke tujuh. Sementara untuk refleksi dilakukan dengan memberikan *quiz*, sebanyak dua kali yaitu setelah pertemuan ke tiga dan setelah pertemuan ke enam. Aktivitas mahasiswa dilihat dari diskusi yang dilakukan selama pelaksanaan pembelajaran.

Setiap pembelajaran dilakukan dalam tiga satuan kredit semester (SKS) dimana masing-masing SKS dilaksanakan dalam waktu 50 menit. Materi pembelajaran yang akan dibahas dibagikan kepada mahasiswa secara keseluruhan untuk satu semester sebelum pelaksanaan pertemuan pertama. Setiap akhir pertemuan ditugaskan kepada mahasiswa untuk terlebih dahulu membaca materi yang akan dibahas pada pertemuan berikutnya sehingga diskusi menjadi lebih efektif. Evaluasi hasil setiap pertemuan dilakukan dengan memberikan tugas perorangan yang harus dikumpulkan sebelum jadwal perkuliahan selesai. Materi pembelajaran terdiri dari bahan tayang, bahan ajar, buku, dan peraturan perundang-undangan terkait penerapan PBB.

Refleksi pelaksanaan pertemuan pertama sampai dengan keenam sebagai tabel 1 dan 2 berikut:

**Tabel 1 Refleksi I**

Pertemuan	Jumlah Pertanyaan Mahasiswa	Contoh Pertanyaan Mahasiswa	Pertanyaan Untuk Tugas	Hasil Evaluasi
1	3	Izin bertanya Pak, apa alasan pemerintah mengalihkan pengelolaan PBB P2 kepada pemda?	Identifikasi objek, subjek, wajib pajak, serta cara menghitung pajak atas tanah sebelum berlakunya UU PBB!	100% menyelesaikan tepat waktu dengan jawaban benar sesuai harapan pengajar
2	12	Izin bertanya Pak, dibahan ajar yang bapak share saya lihat kode sektor cuma ada 1- 6, tetapi saya lihat SPPT PBB tanah bapak saya kode sektornya 0, itu termasuk sektor apa ya Pak?	Apa itu NOP, dan berikan NOP atas rumah yang saudara tempati dengan asumsi tanah tersebut merupakan sektor perkebunan!	100% menyelesaikan tepat waktu dengan jawaban benar sesuai harapan pengajar
3	16	Izin bertanya, untuk PBB terutang sektor P2 itu dikali dengan NJKP gak Pak?	Coba hitung PBB terutang atas rumah yang saudara tempati dengan NJOP tanah dan bangunan silakan diasumsikan sendiri sesuai pengetahuan yang dimiliki!	100% menyelesaikan tepat waktu dengan jawaban benar sesuai harapan pengajar

Sumber : Hasil Penelitian

**Tabel 2 : Refleksi II**

Pertemuan	Jumlah Pertanyaan Mahasiswa	Contoh Pertanyaan Mahasiswa	Pertanyaan Untuk Tugas	Hasil Evaluasi
4	16	Izin bertanya, kenapa angka kapitalisasi dalam pendekatan pendapatan sektor minerba 8,2 atau 10,25?	Bagaimana menghitung NJOP per M2 atas rumah Anda? Data pembandingan silakan cari sendiri!	100% menyelesaikan tepat waktu dengan jawaban benar sesuai harapan pengajar
5	8	Izin bertanya, tanggal SPPT diterima itu saat sampai dialamat WP atau saat diterima oleh WP nya langsung?	Sebut dan jelaskan alur proses pengelolaan PBB mulai dari pendaftaran sampai penagihan!	100% menyelesaikan tepat waktu dengan jawaban benar sesuai harapan pengajar
6	8	Izin bertanya, saya belum memahami slide ini, apakah nilai PBB yang belum dibayar menjadi dasar pegali denda STP dan tidak memperhitungkan denda SKP?	Kasus : Karena tidak mengembalikan SPOP, WP menerima SKP PBB pada tanggal 15 Juni 2019 dengan pokok PBB terutang sebesar Rp100.000.000,- (belum termasuk denda SKP). Apabila STP diterbitkan pada tanggal 25 Juli 2019, maka jumlah PBB terutang dan denda administrasi yang tercantum dalam STP adalah sebesar?	100% menyelesaikan tepat waktu dengan jawaban benar sesuai harapan pengajar

Sumber : Hasil Penelitian

Jumlah peranyaan yang diajukan mahasiswa dalam pertemuan pertama terdapat tiga pertanyaan dari tiga orang mahasiswa, pertemuan kedua terdapat dua belas pertanyaan dari tujuh mahasiswa, dan pertemuan ke tiga

terdapat 12 pertanyaan dari 10 mahasiswa. Hal ini menunjukkan mahasiswa sangat aktif dalam proses pembelajaran. Selain itu pertanyaan yang diajukan setiap akhir pertemuan dan *quiz* yang disampaikan pada akhir pertemuan ketiga

dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan dengan seluruh peserta dapat menjawab pertanyaan dengan benar sesuai keinginan pengajar.

Walaupun terdapat penurunan jumlah pertanyaan yang diajukan mahasiswa pada pertemuan kelima dan keenam, namun masih dapat dikategorikan peserta aktif dalam pelaksanaan PJJ dengan *WhatsApp Group*. Apalagi bila dilihat dari hasil penyelesaian setiap pertanyaan evaluasi dan *quiz* pada pertemuan keenam, seluruh peserta dapat menyelesaikan dengan benar dan tepat waktu, walaupun pertanyaan yang disampaikan semakin kompleks. Termasuk soal kasus pada pertemuan keenam yang juga merupakan pertanyaan untuk *quiz*. Nilai hasil ujian tengah semester yang diperoleh mahasiswa rata-rata sebesar 85,85 dengan nilai terendah sebesar 65,00 dan tertinggi sebesar 98,00.

Secara keseluruhan mulai dari pertemuan pertama sampai keenam, dapat dinyatakan bahwa PJJ dengan *WhatsApp Group* sangat efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran. Hasil ini sesuai dengan apa yang simpulkan oleh (Suryadi, dkk. 2018), (Pratama, 2019), dan (Nabila dan Kartika, 2020).

Mahasiswa kelas 4-05 yang mengikuti PJJ dengan *WhatsApp Grup* berjumlah 35 orang dan yang mengisi dan mengembalikan kuisioner dengan lengkap berjumlah 30 orang. Secara geografis mahasiswa berdomisili di 28 kota/kabupaten di wilayah Indonesia. Sebanyak 16,7% peserta menyatakan koneksi jaringan internet sangat baik, 56,7% menyatakan baik, 26,7% menyatakan sedang, dan tidak ada yang menyatakan jelek.

Atas pertanyaan persentase (%) peserta dapat berkonsentrasi secara penuh dalam mengikuti pembelajaran, 2 orang (6,7%) menyatakan hanya 40% dan sisanya antara 70% sampai 95%. menyatakan dapat berkonsentrasi secara penuh. Hasil ini sejalan dengan kesimpulan yang disampaikan (Pratama, 2019).

Kelebihan pelaksanaan PJJ menggunakan *WhatsApp Group*, secara umum

peserta menyatakan hemat kuota, lebih fleksible, lebih konfiden, praktis, efisien, familier, dan lebih leluasa dalam bertanya. Adapun kelemahannya antara lain kurang adanya komunikasi secara langsung, ditakutkan adanya komunikasi yang miss, memerlukan membaca untuk memahami materi, dan terkadang ada kesulitan kalau perhitungan. Saran yang disampaikan peserta untuk perbaikan antara lain diperlukan penjelasan dengan menggunakan *voice note*, diperlukan tambahan video pembelajaran, lebih banyak membahas latihan soal.

## KESIMPULAN

*WhatsApp Group* merupakan salah satu sarana yang cukup efektif dalam melakukan PJJ. Selain dapat meningkatkan kemampuan peserta menguasai materi pembelajaran, PJJ dengan *WhatsApp Group* juga lebih hemat dibandingkan dengan sarana lainnya, mudah digunakan, fleksibel dan peserta dapat mengikuti proses pembelajaran dengan konsentrasi penuh. Kelamahan peggunaan *WhatsApp Group* sebagai sarana PJJ antara lain dimungkinkan terjadinya *miss* komunikasi antara pengajar dengan peserta, dibutuhkan peserta yang lebih mandiri dengan membaca sendiri materi pembelajaran, terkadang adanya kesulitan dalam pemahaman khususnya untuk materi hitung-hitungan. Pembelajaran dengan menggunakan *WhatsApp Group* hendaknya dipadukan dengan *voice note* atau video pembelajaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akpan., Kufre, P. dan Abe, E. (2017). *Effectiveness of Whatsapp as a collaborative tool for learning among undergraduate students in university of Uyo, Akwa Ibom state*. International Journal of Advanced Education and Research, Volume 2; Issue 5; page No..43-46.

- Andi, HJ., Fitriyah,U.,Dina, NM., dan Lutfiyadi, M. (2019). *Efektifitas penggunaan model PjBL berbantu Whatsapp Messenger terhadap Kemampuan Berfikir Kreatif Siswa Pada Kelas XI SMA Pada Mata Pelajaran Fisika*. Ceta: Jurnal Ilmu Pendidikan Volume I Nomor 3 (2018).
- Arikunto, S., Suhardjono., dan Supardi. (2019). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bouhnik, D. dan Deshen, M., (2014). *WhatsApp Goes to School: Mobile Instant Messaging between Teachers and Students*. Journal of Information Technology Education: Research, Volume 13 (2014).
- Creswell, J. (terjemahan). (2015). *Riset Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gon, S dan Rawekar, A. (2017). *Effectivity of E-Learning through Whatsapp as a Teaching Learning Tool*. MVP Journal of Medical Sciences, Vol 4(1), 19–25, January-June 2017.
- Munir. (2009). *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasidan Komunikasi*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Nabila, R. dan Kartika, T. (2020). *Whatsapp Grup Sebagai Media Komunikasi Kuliah Online*. Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi Vol. 4. No. 2, Juli 2020, hlm 193-202.
- Pratama, R.A. (2019). *Kuliah Melalui Whatsapp (KULWAPP)*. de Fermat : Jurnal Pendidikan Matematika, Vol. 2 | No. 1 Juni 2019.
- Suryadi, E., Ginanjar, M.H., dan Priyatna, M. (2018). *Penggunaan Sosial Media Whatsapp Dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Belajar Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam (Studi Kasus Di SMK Analis Kimia YKPI Bogor)*. Edukasi Islam, Jurnal Pendidikan Islam Vol.07, No.1 2018.

## ANALISIS PENGARUH LAMA WAKTU SINKRONUS TERHADAP HASIL UJIAN HASIL UJIAN KOMPREHENSIF PADA PELATIHAN FUNGSIONAL PMG AHLI TAHUN 2019

**Penulis Pertama Rony Kasmanto.**  
Widyaiswara Ahli Madya/Pusdiklat BMKG

Korespondensi: kasmantorony@gmail.com

### ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh lama waktu sinkronus terhadap hasil ujian komprehensif pada pelatihan full online. Dengan mengetahui pengaruh lama waktu sinkronus terhadap hasil ujian komprehensif dapat dilakukan evaluasi terhadap metode pembelajaran secara online khususnya metode pembelajaran sinkronusnya sehingga dampak dari proses pembelajaran terhadap hasil pelatihan lebih optimal. Kajian ini dilakukan dengan pendekatan statistik deskriptif untuk melihat nilai-nilai minimum, maksimum dan standar deviasi dari waktu sinkronus dan hasil ujian komprehensif. Selain pendekatan statistik deskriptif, pendekatan analisis kluster dengan single linkage juga digunakan untuk mengelompokkan data-data yang memiliki tingkat kemiripan (similarity) atau kedekatan jarak antar objek, baik itu data lama waktu sinkronus maupun data hasil ujian komprehensif, dengan demikian maka objek dalam sebuah kluster homogen. Hasil kluster kedua variable tersebut akan ditabulasi menggunakan tabel kontingensi untuk mengetahui hubungan kedua variable. Objek penelitian adalah 147 peserta pelatihan fungsional PMG ahli pada tahun 2019. Pelatihan diselenggarakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG pada bulan September sampai dengan November 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lama waktu sinkronus terhadap hasil ujian komprehensif hal ini dapat dilihat pada hasil perhitungan diperoleh nilai Chi-square ( $\chi^2$ ) = 5.596, berdasarkan kriteria uji bahwa tolak  $H_0$  bila  $\chi^2$  hitung lebih besar daripada  $\chi^2$  tabel. Dengan demikian karena  $\chi^2$  hitung = 5.596 >  $\chi^2$  tabel  $\alpha = 30\%$  dan  $df = 4 = 4.878$ , sudah cukup bukti untuk mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara waktu sinkronus dengan hasil ujian komprehensif

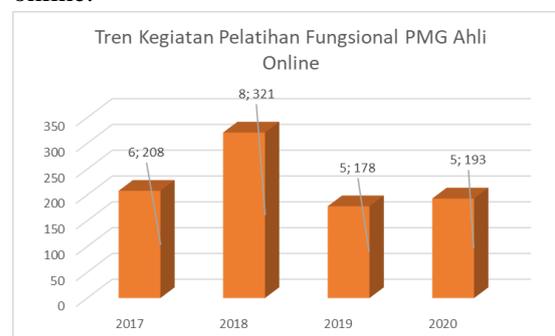
**Kata kunci:** evaluasi pelatihan, e-learning, hubungan

### PENDAHULUAN

Pelatihan Online atau e-learning merupakan metode pembelajaran yang sedang banyak digunakan oleh lembaga diklat dan menjadi tren dalam 5 tahun terakhir. Salah satu kelebihan menggunakan metode e-learning yaitu untuk efisiensi, Tentunya pelaksanaan pelatihan dengan menggunakan metode e-learning memerlukan perencanaan yang matang sebagai penjaminan mutu penyelenggaraan e-learning.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG sudah 4 tahun menyelenggarakan pelatihan Fungsional PMG Ahli secara online dimana tahun 2017 sebanyak 6 angkatan dengan jumlah peserta 280 orang, tahun 2018 sebanyak 8 angkatan dengan jumlah peserta 321 orang dan tahun 2019 sebanyak 5 angkatan dengan jumlah peserta 178 orang serta tahun 2020 5 angkatan

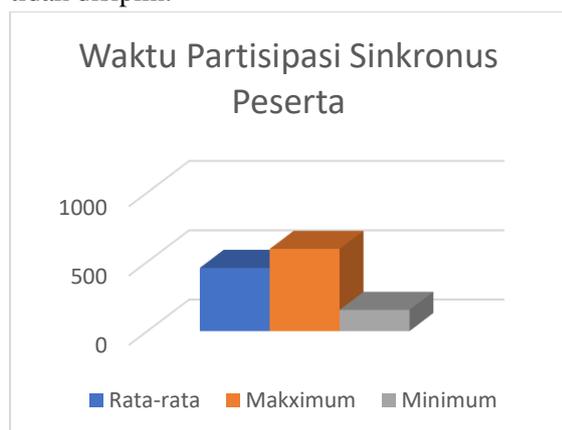
193 orang. Apalagi di kondisi sekarang tren kenaikan pembelajaran secara online akan semakin meningkat dengan adanya pandemic covid-19, dimana banyak pelatihan secara klasikal direvisi menjadi pelatihan secara online.



Gambar 1. Tren Kegiatan Pelatihan Fungsional PMG Ahli Online

Secara operasional implementasi elearning dalam pelatihan fungsional PMG ahli

masih relative belum lama sehingga perlu dilakukan evaluasi berkesinambungan terhadap implementasinya. Diantara beberapa hal yang perlu dievaluasi antara lain tingkat kedisiplinan peserta melalui kehadiran dalam proses mengikuti sinkronus. Perlu diketahui bahwa proses sinkronus pelatihan fungsional PMG dilakukan dengan menggunakan fasilitas video conference (wiziq) untuk seluruh mata pelatihan. Berdasarkan data yang tersedia menunjukkan bahwa waktu rata-rata peserta pelatihan mengikuti proses sinkronus adalah 456 menit, waktu maksimum yaitu 593 menit dan waktu minimum yaitu 153 menit. Merujuk dari informasi data tersebut tampak interval waktu maksimum dan minimum berjarak cukup jauh, hal ini tingkat partisipasi di dalam mengikuti sinkronus masih ada peserta yang tidak disiplin.



Gambar 2. Waktu Partisipasi Sinkronus

Partisipasi mengikuti pelatihan merupakan faktor penting terhadap hasil belajar, disampaikan oleh Aslianda (2017) di dalam penelitiannya bahwa terdapat korelasi yang positif antara disiplin belajar terhadap hasil belajar siswa, yaitu kedisiplinan seorang peserta akan berdampak positif terhadap hasil belajarnya. Berdasarkan realitas tersebut maka perlu dilakukan penelitian untuk melihat apakah ada pengaruhnya lama peserta mengikuti sesi sinkronus terhadap hasil belajar yang dalam hal ini adalah ujian komprehensif.

## KAJIAN PUSTAKA

Sinkron berarti pada saat bersamaan, ini berarti dalam pembelajaran daring, walaupun guru dan peserta didik berada di lokasi geografis yang berbeda, keduanya akan dijadwalkan bertemu pada saat bersamaan, tempat yang sama dalam jaringan Internet (Simarmata, 2018). Hal senada juga disampaikan oleh Ying (2007) bahwa Synchronous Training adalah tipe pelatihan di mana proses pembelajaran terjadi pada saat yang sama ketika pengajar sedang mengajar dan murid sedang belajar. Menurut Widhiarta (2009) bahwa pada pembelajaran synchronous, kondisinya mirip dengan pembelajaran konvensional hanya saja pada E-learning hal ini tidak ditandai dengan kehadiran secara fisik tetapi melakukan proses belajar mengajar seolah sedang berada pada ruang fisik yang sama. Pada bentuk sinkronus ini pengajar, peserta melakukan tatap muka secara online menggunakan teknologi yang didukung dengan internet.

Menurut Kirana (2019) bahwa belajar adalah suatu proses yang dialami oleh siswa, sukses atau tidaknya proses belajar tersebut tergantung pada banyak faktor, salah satu dari sekian banyak faktor adalah waktu belajar mereka. Menurut Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa (dalam Lestari, 2015) Kata waktu berasal dari bahasa Arab Waqtu, kemudian diserap kedalam bahasa Indonesia dan diartikan dengan seluruh rangkaian saat, ketika proses perbuatan berlangsung dan keadaan berada, lamanya kesempatan, atau saat yang ditentukan berdasarkan pembagian bola dunia. Menurut Siswanto (2011) Terminologi waktu banyak digunakan pada beberapa disiplin ilmu diantaranya Ilmu Alam, psikologi dan juga tasawuf. Karena perbedaan objek dan metodenya masing-masing memiliki pemahaman terhadap waktu yang berbeda pula. Dari pengertian para ahli ternyata waktu bisa diartikan lebih dari satu pengertian yaitu

diartikan sebagai kapan proses itu terjadi dan berapa lama proses itu terjadi. Kedua pengertian ini tentu bisa dihubungkan dengan proses belajar yaitu kapan proses belajar itu terjadi dan berapa lama proses belajar itu berlangsung (Lestari, 2013).

Jadi berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa waktu belajar adalah saat seseorang belajar yang bermakna, jam berapa mereka belajar dan berapa lama mereka mengalami proses belajar ini dari mereka tidak tahu menjadi tahu.

Proses pembelajaran yang baik tergantung dari beberapa faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah keaktifan peserta dalam mengikuti pelatihan. Menurut Aunurrahman (2009), keaktifan dalam belajar adalah persoalan yang mendasar dan penting yang harus dipahami, disadari dan dikembangkan oleh setiap tenaga pendidik dalam proses belajar. Dimiyati dan Mudjiono (2009) menambahkan keaktifan siswa dalam pembelajaran memiliki bentuk yang beraneka ragam baik kegiatan fisik maupun psikis.

Widoyoko (2012) menyatakan bahwa partisipasi merupakan salah satu usaha memudahkan peserta didik untuk memahami konsep yang sedang dibicarakan dan meningkatkan daya tahan ingatan mengenai suatu isi pelajaran tertentu, hal ini juga didukung pendapat Hakim (2005) bahwa waktu belajar memang berpengaruh terhadap keberhasilan belajar seseorang. Selaras dengan itu Aslianda (2017) di dalam penelitiannya bahwa terdapat korelasi yang positif antara disiplin belajar terhadap hasil belajar siswa, yaitu kedisiplinan seorang peserta akan berdampak positif terhadap hasil belajarnya.

## METODE

Dalam penelitian ini, menggunakan data sekunder yaitu data waktu sinkronus peserta selama mengikuti pembelajaran secara sinkronus pada media pembelajaran <https://bmkg.wiziqxt.com/> dengan jumlah

responden sebanyak 147 peserta yang berasal dari UPT BMKG baik di pusat maupun di daerah. Selain data waktu pembelajaran sinkronus data yang digunakan adalah data hasil ujian komprehensif peserta yang dilakukan pada akhir pelatihan secara online, dimana ujian bersifat pilihan ganda.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu melihat besar pengaruh antara dua variabel. Untuk pendekatan tersebut dilakukan beberapa analisis diantaranya analisis deskriptif untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data agar data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informatif bagi orang yang membacanya. Analisis cluster untuk mengelompokkan (clustering) dua kategori data menggunakan metode pengelompokan berhierarki single linkage. Dan yang terakhir menggunakan analisis hubungan (tabel kontingensi) digunakan untuk pengujian hipotesis yaitu untuk menguji apakah ada ketergantungan antara dua kategori yang telah dilakukan clustering dengan pengujian menggunakan uji Chi-square.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah awal dari penelitian ini yaitu melakukan inventarisir dan pengumpulan data aktivitas peserta pelatihan PMG Ahli dari berbagai bidang keahlian (Meteorologi, Klimatologi, Geofisika dan Instrumentasi). Data yang terkumpul antara lain waktu mengikuti sinkronus dan hasil ujian komprehensif dari 147 peserta (N). Diharapkan dengan terkumpulnya data dari peserta pelatihan PMG Ahli berbagai keahlian dan jumlah yang cukup dapat merepresentasikan populasi peserta PMG Ahli. Data lengkap menjadi bagian tak terpisahkan dari penelitian walaupun tidak dapat dilampirkan, namun demikian secara ringkas ditampilkan hasilnya table.1 Statistik Deskriptif hasil uji dan waktu sinkronus peserta pelatihan PMG Ahli

Pelatihan fungsional PMG Ahli yang sifatnya pembentukan pegawai yang

dipersiapkan untuk menduduki suatu jabatan fungsional, sebelumnya dilakukan secara klasikal atau tatap muka dalam kelas, sehingga segala aktivitas terpantau secara langsung oleh panitia penyelenggara dan pengajar. Namun seiring dengan perkembangan teknologi dan efisiensi dalam pembiayaan, maka saat ini dilakukan pelatihan fungsional PMG ahli secara online. Sebagai suatu hal yang baru, tentu kesiapan instrumen pembelajaran dan monitoring evaluasinya masih belum sempurna, sehingga tingkat kepercayaan data untuk penelitian ini diambil pada  $\alpha = 30\%$

Untuk menyederhanakan informasi dari sekelompok data dengan N yang cukup banyak, dapat ditampilkan dalam bentuk tabel statistik deskriptif (tabel.1). Secara lengkap informasi ukuran pemusatan dan penyebaran data tentang hasil ujian komprehensif dan waktu sinkronus tampak pada tabel.1, hasil ujian komprehensif menunjukkan nilai yang cukup menggembirakan dengan angka rata-rata 7.2 dan standar deviasi 1.7, artinya peserta pelatihan PMG Ahli mendapatkan nilai dominan pada kriteria cukup hingga baik

Tabel 1 Tabel.1 Descriptive Statistics: hasil uji, waktu sinkronus

Variable	Total Count	Mean	StDev	Minimum	Maximum	Range
hasil ujian	147	7.177	1.743	3.800	9.830	6.030
waktu sinkronus	147	456.01	79.69	153	593	440

Pengelompokan suatu objek dengan tipe data berdasarkan skala pengukurannya termasuk dalam type data rasio, umumnya dilakukan secara langsung membagi kelas nilai dalam jarak yang sama. Namun untuk melihat kelompok data secara faktual berdasarkan ukuran jarak *euclidian* antar observasi, pengelompokan kali ini dilakukan secara khusus menggunakan metode pengelompokan berhierarki *single linkage*.

Hasil pengelompokan peserta berdasarkan hasil ujian komprehensif, tampak dari tabel 2 terdapat 3 klaster dimana jumlah keanggotaan setiap klaster berbeda-beda. Pengelompokan objek dilakukan berdasarkan tingkat kemiripan (similarity) atau kedekatan jarak antar objek,

dengan demikian maka objek dalam sebuah klaster homogen.

Dari tabel.2 hasil pengelompokan menunjukkan bahwa peserta pelatihan dominan masuk dalam kelompok 1 dengan jumlah anggota 101 peserta. Kelompok 1 menggambarkan kelompok peserta yang memiliki nilai ujian baik hingga sangat baik, hal ini terlihat dari nilai rata-ratanya sebesar 8.2 berada diatas rata-rata nila populasi 7.2. Melihat komposisi nilai pada kelompok 1 jelas bahwa secara keseluruhan peserta pelatihan dominan memiliki nilai pada kategori baik hingga sangat baik.

Tabel 2 Output analisis cluster hasil ujian

Variable	Number of observations	Within cluster sum of squares	Average Distance from centroid	Maximum Distance from centroid	Cluster centroids
Cluster1	101	195.788	1.21694	2.64160	8.19789
Cluster2	42	11.290	0.40438	1.48156	4.84762
Cluster3	4	0.043	0.09016	0.18031	5.8725

Hasil pengelompokan peserta berdasarkan lama waktu sinkronus, tampak dari tabel 3 terdapat 3 klaster dimana jumlah keanggotaan setiap klaster berbeda-beda. Pengelompokan objek dilakukan berdasarkan tingkat kemiripan (similarity) atau kedekatan jarak antar objek, dengan demikian maka objek dalam sebuah klaster homogen.

Dari tabel.3 hasil pengelompokan menunjukkan bahwa peserta pelatihan dominan masuk dalam

kelompok 1 dengan jumlah anggota 143 peserta. Kelompok 1 menggambarkan kelompok peserta yang memiliki lama waktu sinkronus paling panjang waktunya dengan rata-rata waktunya adalah 464 menit berada di atas rata-rata nilai populasi yaitu 456 menit. Melihat komposisi nilai pada kelompok 1 jelas bahwa secara keseluruhan peserta pelatihan dominan memiliki lama waktu sinkronus masuk dalam kategori disiplin di dalam mengikuti sesi sinkronus.

Variable	Number of observations	Within cluster sum of squares	Average Distance from centroid	Maximum Distance from centroid	Cluster centroids
Cluster1	143	1190507	66.2457	316.705	463.944
Cluster2	2	36	4.2426	4.243	191
Cluster3	2	4	1.4142	1.414	154

Pembahasan tentang hubungan antara waktu sinkronus dan hasil ujian komprehensif merupakan bagian terpenting yang ingin diketahui dari analisis. Untuk dapat menggambarkan adanya hubungan antara waktu sinkronus dengan hasil ujian komprehensif, maka dapat dilakukan pengujian dengan menggunakan uji Chi-square pada  $\alpha = 30\%$  terhadap hipotesis berikut :

H0 : Tidak terdapat hubungan antara waktu sinkronus dengan hasil ujian komprehensif

H1 : Terdapat hubungan antara waktu sinkronus dengan hasil ujian komprehensif

Hasil perhitungan diperoleh nilai Chi-square ( $\chi^2$ ) = 5.596, berdasarkan kriteria uji bahwa tolak H0 bila  $\chi^2$  hitung lebih besar daripada  $\chi^2$  tabel. Dengan demikian karena  $\chi^2$  hitung = 5.596 >  $\chi^2$  tabel  $\alpha = 30\%$  dan df 4 = 4.878, sudah cukup bukti untuk mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lama waktu sinkronus dengan hasil ujian komprehensif.

Tabel 3 Tabel Kontingensi Cluster Waktu Sinkronus dan Hasil Uji Komprehensif

Cluster Waktu Sinkronus	Cluster Hasil Uji Komprehensif			Jumlah
	1	2	3	
1	100	4	39	143
2	0	0	2	2
3	1	0	1	2
Jumlah	101	4	42	147

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bagian sebelumnya, yaitu berdasarkan analisis cluster pada tiap-tiap variabel terdapat 3 kelompok/cluster berdasarkan hasil ujian komprehensif dan lama waktu sinkronus. Kedua variabel tersebut dilakukan analisis hubungan menggunakan tabel kontingensi. Dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lama waktu sinkronus dengan hasil perhitungan diperoleh nilai Chi-square ( $\chi^2$ ) = 5.596, berdasarkan kriteria uji bahwa tolak  $H_0$  bila  $\chi^2$  hitung lebih besar daripada  $\chi^2$  tabel. Dengan demikian karena  $\chi^2$  hitung = 5.596 >  $\chi^2$  tabel  $\alpha = 30\%$  dan  $df = 4 = 4.878$ .

Dari hasil tersebut bisa dilihat bahwa sesi sinkronus merupakan salah satu faktor keberhasilan peserta dalam pelatihan PMG Ahli, sehingga penyelenggara pelatihan perlu untuk membuat kebijakan yang mendukung pelaksanaan sesi sinkronus lebih optimal lagi, diantaranya peserta wajib mengikuti sesi sinkronus.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada Kepala Pusdiklat BMKG yang telah memberikan kesempatan untuk dapat melakukan studi kajian pada Pelatihan PMG Ahli secara Online di Pusdiklat BMKG.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aslianda. (2017). Hubungan Disiplin Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas Iv Sekolah Dasar Negeri 18 Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar FKIP Unsyiah Volume 2 Nomor 1*, 236-243
- Ying. (2007). Analisis Perbandingan Penerapan Pembelajaran Tata Bahasa China

Antara Pembelajaran Tatap Muka Dengan Kombinasi Pembelajaran Jarak Jauh Dan Tatap Muka. *Jurnal Lingua Cultura Vol.1 No.1 Mei 2007*: 64-77

- Widhiartha, P. A. (2009). Pemanfaatan E-Learning Sebagai Alternatif Pengganti Pelatihan Tatap Muka Bagi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal. *VISI PTK-PNF*, 189-196.
- Kirana, I, O. (2019). Pengaruh Waktu Belajar Terhadap Hasil Belajar Statistika Pada Mahasiswa Stikom Tunas Bangsa Pematangsiantar. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan ke-3*, 347-355
- Lestari, I. (2015). Pengaruh Waktu Belajar dan Minat Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika. *Jurnal Formatif*, 115-125.
- Siswanto, Joko. 2011. Definisi Waktu Belajar. [www.scribd.com/doc/7251470/0/16/A-. Definisi-Waktu. 13 Juni 2012](http://www.scribd.com/doc/7251470/0/16/A-.Definisi-Waktu.13Juni2012)
- Mudjiono, & Dimiyati. (2009). Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aunurrohman. (2009). Belajar dan Pembelajaran. Bandung: Alfabeta.
- Widoyoko. (2012). Evaluasi Program Pembelajaran. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hakim. (2005). Belajar Secara Efektif. Jakarta: Pustaka Pembangunan Swadaya Nusantara.

<https://bmgk.wiziqxt.com/>

<https://pusdiklat.bmgk.go.id>

## EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN BIDIK TAMU DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI ASN KEMENTERIAN DESA, PDPT DI MASA PANDEMI COVID-19

Eka Prasetya Riauningrum, SP, M.Kesos<sup>1)\*</sup>, Endang Wiryantiningsih, SH., M.Si<sup>2)</sup>

\*Korespondensi: [eka.riau99@gmail.com](mailto:eka.riau99@gmail.com)

### ABSTRAK

Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang menghadapi pandemi covid-19. Pada pertengahan Maret 2020, Pemerintah mengeluarkan Kebijakan bahwa sebagian ASN bekerja dari rumah (*Work From Home*). Kebijakan ini membawa banyak perubahan, salah satu yang sangat terlihat jelas adalah pelaksanaan kegiatan secara online, seperti seminar online. Bidik Tamu merupakan kegiatan seminar online yang diselenggarakan oleh Pusdiklat ASN Kementerian Desa dengan maksud untuk meningkatkan kompetensi ASN pada masa Pandemi Covid 19. Pelaksanaan Bidik Tamu mendapat tanggapan positif dari peserta, namun ternyata sebagian peserta masih ada yang merasa belum puas dengan acara Bidik Tamu. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kekurangan dalam proses penyelenggaraan Bidik Tamu dengan harapan hasilnya dapat menjadi dasar pertimbangan untuk perbaikan penyelenggaraan Bidik Tamu selanjutnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan tujuan mengevaluasi kegiatan penyelenggaraan Bidik Tamu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penyelenggaraan Bidik Tamu dilihat dari kepesertaan, kepanitiaan, administrasi dan narasumber sudah berjalan dengan baik dan sesuai tujuan penyelenggaraan. Namun, masih terdapat kendala pada koordinasi dengan unit teknis dan ketersediaan sarana dan prasarana. Sasaran sebagian besar sudah mencakup ASN di Kemendesa tetapi belum efektif jika dibandingkan dengan jumlah seluruh ASN, sedangkan tujuan penyelenggaraan sudah tercapai, yaitu meningkatkan kompetensi (pengetahuan/ kognitif) ASN. Secara keseluruhan dapat disimpulkan, proses penyelenggaraan Bidik Tamu berjalan efektif namun perlu dilakukan mapping kebutuhan kompetensi peserta dan meningkatkan koordinasi dengan unit teknis lainnya serta perlu penguatan jaringan internet agar pada saat pelaksanaan Bidik Tamu berlangsung dengan lancar.

**Kata kunci:** Efektivitas, kompetensi ASN, Bidik Tamu

### PENDAHULUAN

Pemerintah saat ini sedang berusaha semaksimal mungkin mengatasi krisis yang ditimbulkan oleh Pandemi Covid-19. Berbagai upaya dilakukan untuk menyelamatkan ekonomi nasional dan kesehatan masyarakat. Salah satu kebijakan yang dikeluarkan pada pertengahan bulan Maret 2020 bahwa Presiden memberikan instruksi untuk memulai semua aktivitas dari rumah, bekerja dari rumah, belajar dari rumah dan beribadah dari rumah. Kebijakan ini membuat sebagian besar PNS mengalami penurunan aktivitas di kantor sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, untuk mengatasi kekosongan aktivitas tersebut dan sekaligus meningkatkan kompetensi ASN maka muncul kegiatan

seminar online. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh Sofia dan Eko (2020) bahwa peserta yang mengikuti kegiatan seminar online telah merasakan manfaat terhadap peningkatan kompetensinya. Selain untuk menyikapi kondisi pandemi Covid-19, seminar online juga merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan ASN dalam menyikapi kemajuan teknologi informasi. Seperti yang dikemukakan oleh Fitri (2019), bahwa seorang ASN harus bersikap dinamis dalam menyikapi perkembangan global dengan kemampuan menguasai, mengatur dan mengendalikan teknologi informasi.

Beberapa instansi mulai melakukan kegiatan berbasis online (jaringan internet). Kegiatan online yang digemari oleh banyak orang adalah seminar online. Sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, dkk (2020) menyebutkan bahwa seminar online (webinar) menjadi sumber belajar yang diminati ditengah pandemi Covid 19 karena tidak memerlukan biaya mahal bahkan gratis, berbagi informasi secara cepat, dan terkadang mendapatkan sertifikat.

Salah satu seminar online yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Pegawai ASN Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kementerian Desa PDTT), yang dikenal dengan nama Bidik Tamu. Nama Bidik Tamu merupakan singkatan dari Bicara Diklat Tambah Ilmu yang dilaksanakan secara online melalui Zoom Cloud Meetings. Bidik Tamu telah dilaksanakan sebanyak enam kali sejak bulan Juli hingga bulan September dan secara periodik dilaksanakan sebulan dua kali. Bidik Tamu ini dilaksanakan dengan tujuan untuk memenuhi hak setiap pegawai Kementerian Desa PDTT dalam meningkatkan kompetensinya paling sedikit 20 Jam Pelajaran per tahun sesuai amanat Pasal 203 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Apabila dilihat dari jumlah peserta yang mengikuti Bidik Tamu pada setiap acara rata-rata diikuti sebanyak 377 peserta terdiri dari: 59 % peserta dari internal Kementerian Desa PDTT dan 41 % peserta dari luar Kementerian Desa PDTT. Namun jika dibandingkan dengan jumlah pegawai Kementerian Desa yang ada saat ini sebanyak 3033 orang, maka baru sebanyak 39 % dari jumlah pegawai yang mengikuti acara Bidik Tamu. Hal tersebut disebabkan antara lain adanya acara seminar sejenis yang dilakukan oleh unit kerja teknis dan pelaksanaan bersamaan waktunya. Disamping itu adanya keterbatasan kuota peserta untuk mengikuti zoom meeting dan penyebaran informasi penyelenggaraan Bidik Tamu yang masih bersifat mendadak.

Terkait hal di atas, maka permasalahan yang dihadapi adalah keterbatasan sarana dan prasarana serta belum optimalnya koordinasi dengan unit kerja teknis dalam meningkatkan kompetensi pegawai Kementerian Desa sesuai Peraturan Menteri Desa, PDT, dan Transmigrasi Nomor 28 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Aparatur Sipil Negara Bidang Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi khususnya pada Pasal 23 ayat (4).

## KAJIAN PUSTAKA

Efektivitas memiliki makna keberhasilan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kandungan makna lainnya bahwa berkaitan dengan hasil yang ingin dicapai. Efektivitas suatu kegiatan dapat diukur dari pendapat peserta dalam mengikuti suatu kegiatan. Kirkpatrick (2006) mengemukakan empat level evaluasi, yaitu:

1. Level 1 *reaction* (reaksi)  
Pada dasarnya mengukur reaksi peserta terhadap suatu kegiatan menjadi penting karena dapat mengetahui apa yang dirasakan peserta mengenai penyelenggaraan suatu kegiatan dan sekaligus dapat memberikan masukan dan saran.
2. Level 2 *learning* (pembelajaran)  
Kompetensi peserta dapat dilihat dari segi pengetahuan, keterampilan maupun sikap yang sesuai dengan tujuan dilakukannya suatu kegiatan. Tujuan evaluasi pada level ini adalah untuk mengetahui pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan.
3. Level 3 *behavior* (perilaku)  
Evaluasi pada level ini dilakukan untuk melihat perubahan perilaku peserta ketika bekerja setelah memperoleh bekal pengetahuan dan keterampilan baru.
4. Level 4 *results* (hasil/ dampak).  
Pada level ini, evaluasi dilakukan untuk mengetahui apakah manfaat dari kegiatan

berdampak bagi peserta dan perubahan kinerja institusi.

Sedangkan menurut Budiani (2007) dalam Agustina (2017) dalam mengukur efektivitas kegiatan dapat dilakukan menggunakan empat variabel berikut:

1. Ketepatan sasaran, yaitu sejauh mana peserta sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Sosialisasi, yaitu kemampuan penyelenggara kegiatan melakukan sosialisasi sehingga informasi terkait pelaksanaan dapat tersampaikan kepada sasaran.
3. Tujuan, yaitu sejauh mana kesesuaian antara hasil pelaksanaan kegiatan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Pemantauan, yaitu kegiatan yang dilakukan setelah pelaksanaan sebagai bentuk perhatian kepada peserta.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif didefinisikan oleh Creswell (2016) sebagai pendekatan yang digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami makna dari individu atau kelompok yang dianggap berasal dari masalah sosial. Lebih lanjut Creswell menjelaskan bahwa tujuan penelitian kualitatif adalah untuk mengeksplorasi informasi tentang fenomena utama dalam penelitian, partisipan penelitian dan lokasi penelitian serta menyatakan rancangan penelitian yang dipilih. Oleh karena itu, dalam penelitian ini memfokuskan pada deskripsi tujuan dan proses penyelenggaraan sehingga dapat mengetahui efektivitas penyelenggaraan Bidik Tamu selama ini.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, analisis data primer dan sekunder. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan pada saat persiapan dan pelaksanaan Bidik Tamu. Analisis data primer diperoleh dengan melakukan wawancara

kepada beberapa peserta dan panitia penyelenggara Bidik Tamu, sedangkan analisis data sekunder dilakukan dengan mengolah data-data administrasi dan evaluasi peserta.

Penelitian ini merupakan penelitian evaluatif pada penyelenggaraan seminar online Bidik Tamu (Bicara Diklat Tambah Ilmu) yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Pegawai ASN Kementerian Desa, PDTT. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai sejak bulan September 2020. Penelitian evaluatif dilakukan untuk mengukur hasil kegiatan dengan tujuan yang direncanakan dengan cara mengkaji pelaksanaan kegiatan yang dilakukan secara objektif dan menentukan kebijakan dengan memperimbangan nilai-nilai positif dan manfaat kegiatan (Sri Kantun, 2016). Adapun metode evaluasi kegiatan dengan menggunakan metode evaluasi Kircpatrick dengan fokus pada level 1 (reaksi peserta) dan level 2 (pengetahuan peserta). Level 1 meliputi proses penyelenggaraan, yaitu kepesertaan, kepanitiaan, pemberian materi dan sertifikat, serta penilaian terhadap narasumber. Sedangkan level 2 meliputi pengetahuan peserta tentang materi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Tujuan dan Sasaran Penyelenggaraan Bidik Tamu Pusdiklat ASN Kementerian Desa, PDTT**

Salah satu cara untuk mengetahui efektivitas penyelenggaraan Bidik Tamu adalah dengan mengetahui apakah tujuan dan sasaran penyelenggaraan acara tersebut telah tercapai sesuai harapan atau belum. Jika belum tercapai, maka sangat penting untuk mengetahui faktor penyebabnya.

#### **a. Kejelasan tujuan**

Tujuan dari penyelenggaraan Bidik Tamu adalah untuk meningkatkan kompetensi ASN Kementerian Desa, PDTT terutama ranah pengetahuan (koqnitif). Tujuan penyelenggaraan Bidik Tamu yang jelas dapat memberikan arahan dalam proses

penyelenggaraan sehingga dapat memberikan tambahan ilmu yang bermanfaat bagi peserta.

Berdasarkan amanat Pasal 203 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa setiap PNS mempunyai hak untuk meningkatkan kompetensinya paling sedikit 20 jam pelajaran setiap tahun. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi manajerial, sosio kultural dan kompetensi teknis. Peningkatan kompetensi dapat melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran, dan/atau magang. Untuk itu, Pusdiklat ASN merancang suatu kegiatan Bidik Tamu sebagai salah satu cara untuk memberikan hak ASN memperoleh 20 JP dalam setahun di masa pandemi Covid-19.

Namun dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa dalam menentukan judul Bidik Tamu perlu didasarkan pada analisis kebutuhan seminar dan isu-isu terkini yang relevan dengan kompetensi yang dibutuhkan ASN Kementerian Desa. Analisis kebutuhan ini memang masih belum dilakukan mengingat acara Bidik Tamu merupakan acara yang benar-benar baru sebagai reaksi terhadap kondisi pandemi Covid-19.

#### b. Ketepatan sasaran

Sasaran utama dalam penyelenggaraan Bidik Tamu adalah ASN baik PNS maupun PPNPN di lingkungan Kementerian Desa PDPT. Namun, Bidik Tamu juga terbuka untuk ASN atau non ASN dari luar Kementerian Desa. Selama ini penyelenggaraan Bidik Tamu, peserta masih di dominasi oleh ASN dari Kementerian Desa.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap perbandingan jumlah peserta Bidik Tamu baik dari dalam maupun luar Kementerian Desa, PDPT dapat diketahui bahwa peserta dari dalam Kemendesa (internal) lebih banyak 18 %, artinya sasaran dari penyelenggaraan Bidik Tamu masih sesuai dengan peruntukannya (diutamakan untuk ASN Kementerian Desa). Sedangkan dari luar Kementerian Desa, PDPT

(eksternal) sebanyak 41 % menunjukkan bahwa ketertarikan peserta Bidik Tamu dari luar Kementerian Desa termasuk tinggi.

Hal ini dikarenakan adanya ketertarikan pada konten materi dan narasumber Bidik Tamu. Konten materi yang disajikan sudah sesuai dengan kebutuhan informasi peserta dan jika masih memerlukan pendalaman materi, peserta diberikan kesempatan untuk berdiskusi langsung dengan narasumber melalui nomor kontak yang diberikan. Narasumber yang menyampaikan materi adalah seorang profesional di bidangnya sehingga menguasai konten materi dan dapat memberikan jawaban yang memuaskan atas pertanyaan yang diajukan peserta.

## 2. Proses Penyelenggaraan Bidik Tamu Pusdiklat ASN Kementerian Desa PDPT

Hasil penelitian tentang proses penyelenggaraan Bidik Tamu dinilai peserta sudah bagus dan berjalan lancar. Kelancaran acaranya dapat dilihat dari mulai persiapan dan pelaksanaannya.

### a. Persiapan

Pada tahap persiapan ini, perlu dilakukan secara matang agar tujuan penyelenggaraan tercapai dan tepat sasaran. Persiapan di mulai dari penentuan panitia beserta uraian tugas tanggung jawabnya, persiapan administrasi, ketersediaan sarana dan prasarana, serta pemilihan narasumber.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, pada tahap persiapan penyelenggaraan Bidik Tamu telah dilaksanakan dengan efektif. Pertama kepanitian dibentuk dengan dilengkapi pembagian tugas masing-masing bagian yang jelas. Setiap satu orang panitia memiliki satu atau 2 tanggung jawab yang diembannya. Kepanitian dilakukan secara bergantian dengan tujuan menghindari kejenuhan dalam bekerja.

Kedua persiapan administrasi dilakukan dengan membuat *flyer*/ poster, form registrasi, form presensi dan form evaluasi, dan Whatsapp Group. Selain itu juga mengelola data peserta dan menentukan komposisi peserta baik dari

internal maupun eksternal. Terkait dengan administrasi kegiatan, peserta menilai bahwa *flyer* yang dibuat sudah sangat jelas memberikan informasi mengenai tema, waktu pelaksanaan, narasumber, cara pendaftaran, narahubung bahkan informasi tambahan seperti adanya doorprize kegiatan yang menambah semangat peserta untuk ikut acara Bidik Tamu. Hanya saja penyebaran *flyer* sebagai bentuk informasi kepada peserta masih terlambat sehingga terkadang calon peserta sudah terdaftar di acara seminar lainnya pada waktu yang sama. Hal ini terjadi karena penyebaran *flyer* terlalu mendekati hari pelaksanaan, biasanya 2 hari menjelang pelaksanaan. Sedangkan untuk pengisian form registrasi, presensi, dan evaluasi mudah, dilakukan.

Ketiga, ketersediaan sarana dan prasarana seperti laptop, green screen, kamera, ruang studio, jaringan internet dan peralatan listrik lainnya sudah tersedia, Namun, beberapa sarana tersebut seperti kamera dan jaringan internet masih belum memadai. Ketidakstabilan internet sangat berpengaruh pada kelancaran berjalannya acara karena Bidik Tamu merupakan suatu kegiatan yang berbasis online. Selain itu, ketersediaan alat-alat studio juga perlu ditingkatkan.

Terkait dengan pemilihan narasumber. Narasumber yang dipilih adalah para pakar yang ahli dibidangnya baik yang berasal dari dalam Kemendesa ataupun dengan mengundang narasumber dari luar Kemendesa, baik nasional maupun internasional.

#### b. Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Bidik Tamu sudah berjalan dengan baik. Peserta maupun narasumber merasa sangat terbantu dengan panitia yang komunikatif dan ramah dalam melayani. Hal ini terlihat dari panitia yang bertugas sebagai narahubung peserta dan narahubung pemateri/ narasumber. Bahkan dari beberapa peserta menyampaikan apresiasi terhadap penyelenggaraan Bidik Tamu melalui media sosial seperti Whatsapp dan Instagram.

Keefektifan pelaksanaan dilihat dari ketepatan waktu dimulai acara, susunan acara yang jelas dan runtut, pemberian doorprize dan materi yang lengkap. Untuk materi sudah tersampaikan tepat waktu sedangkan e-sertifikat harus menunggu lama. Setelah acara selesai peserta dapat langsung mengunduh materi pada link yang diberikan panitia tetapi untuk e-sertifikat biasanya membutuhkan waktu paling lama 5 hari kerja sesudah acara selesai.

Penilaian peserta terhadap narasumber sudah efektif, baik dari kesesuaian materi paparan dengan tema acara, isi materi yang sesuai kebutuhan sehingga dapat menambah pengetahuan peserta, dan penyampaian materi oleh narasumber sudah jelas dan menarik.

#### c. Evaluasi

Hasil evaluasi kepuasan peserta terhadap seluruh rangkaian acara Bidik Tamu, menunjukkan bahwa peserta merasa puas dengan keseluruhan proses penyelenggaraan Bidik Tamu. Proses tersebut dilihat dari konten materi, narasumber dan konsep acara.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap tingkat kepuasan peserta pada pelaksanaan penyelenggaraan Bidik Tamu, dapat diketahui bahwa peserta yang merasa sangat puas dengan seluruh proses penyelenggaraan Bidik Tamu sebanyak 86 %, sedangkan sisanya sebanyak 13 % merasa cukup puas dan sebanyak 1 % merasa tidak puas. Kategori cukup puas dan tidak puas disebabkan karena peserta merasa terganggu dengan internet yang tidak stabil baik dari pihak panitia maupun dari pihak peserta sendiri. Kemudian adanya waktu tunggu admit yang lama oleh tim filtering (admin) ketika berada pada waiting room zoom meeting. Selain itu, adanya keinginan peserta baik dari dalam maupun dari luar Kemendesa yang menginginkan adanya kelanjutan dari materi yang disampaikan, baik melalui acara Bidik Tamu lagi atau konsep acara lainnya. Sebagai contoh permintaan peserta untuk memperdalam pengetahuan tentang jabatan fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat.

### 3. Strategi pencapaian tujuan penyelenggaraan Bidik Tamu

Di satu sisi apabila dilihat dari jumlah peserta intern Kementerian Desa yang mengikuti kegiatan Bidik Tamu dibandingkan dengan jumlah pegawai yang mencapai 3033 orang, maka tujuan untuk meningkatkan kompetensi ASN yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Pegawai ASN masih rendah, baru mencapai 39 % dari jumlah pegawai yang ada.

Sementara itu di sisi lain terdapat kegiatan seminar online yang diselenggarakan oleh unit kerja teknis Kementerian Desa. Oleh karena itu, agar tujuan pemenuhan hak pegawai untuk meningkatkan kompetensinya paling sedikit 20 JP setiap tahun, maka perlu melakukan koordinasi dengan unit kerja teknis terkait jadwal dan waktu penyelenggaraan seminar online.

Disamping itu perlu dilakukan pendataan keikutsertaan ASN Kementerian Desa yang menjadi peserta seminar online, sehingga dapat diketahui seberapa banyak ASN Kementerian Desa yang telah melakukan peningkatan kompetensinya. Hal ini sesuai amanat Pasal 23

ayat 4 Peraturan Menteri Desa PDT dan Transmigrasi Nomor 28 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Aparatur Sipil Negara Bidang Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, bahwa pelaksanaan diklat teknis tertentu harus dikoordinasikan dengan Badan Pengembangan dan Penelitian, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi (Balilatfo), cq Pusdiklat Pegawai ASN.

Selanjutnya, agar penyelenggaraan Bidik Tamu sesuai dengan kebutuhan kompetensi ASN Kemendesa, PDTT maka perlu dilakukan analisis terhadap masukan-masukan tema acara yang diberikan peserta dan mapping kebutuhan kompetensi agar materi yang disampaikan menjadi tepat guna.

Kemudian, perlu adanya peningkatan sarana dan prasarana yang menunjang Bidik Tamu, terutama penguatan jaringan internet agar stabil sehingga saat acara berlangsung tidak terjadi putus koneksi dengan peserta yang mengakibatkan beberapa peserta meninggalkan ruang zoom.

## KESIMPULAN

Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan Bidik Tamu oleh Pusdiklat Pegawai ASN Kementerian Desa, PDTT berjalan efektif dan peserta merasa puas dengan acara tersebut. Proses penyelenggaraan telah sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Kepuasan peserta mengikuti acara Bidik Tamu juga dapat menjadi tolok ukur bahwa materi yang disajikan serta narasumber yang kompeten mampu meningkatkan pengetahuan peserta. Artinya kompetensi peserta bertambah dan diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja di masa pandemi covid-19.

Untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan Bidik Tamu, Pusdiklat Pegawai ASN Kemendesa perlu melakukan analisis dan mapping kebutuhan kompetensi peserta, meningkatkan koordinasi dengan unit teknis, dan membenahi sarana terutama penguatan jaringan internet.

## DAFTAR PUSTAKA

- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 28 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Aparatur Sipil Negara Bidang Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
- Cresswell, John W. (2016). *Research Design: pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran* (Edisi 4), Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gunawan, I Gede Dharman, I Ketut Suda dan Kadek Hengki Primayana. (2020).

- Webinar Sebagai Sumber Belajar Di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Purwadita* Volume 4 No.2.
- Kantun, Sri. (2016). Penelitian Evaluatif Sebagai Salah Satu Model Penelitian Dalam Bidang Pendidikan (Suatu Kajian Konseptual); *Jurnal Pendidikan Ekonomi* Vol 10 Nomor 2, FKIP, Universitas Jember.
- Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick J., D. (2006). *Evaluating Training Program The Four Levels*. San Fransisco: Berret-Kohler Publisher, Inc.
- Rahmawati, Agustina. (2017). Efektivitas Program Penyelenggaraan Diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial*. Volume 1 No.2.
- Silvianita, Sofia dan Eko Yulianto. (2020). Webinar Sebagai Kegiatan Peningkatan Kompetensi Wdiyaiswara Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Paedagogia*. Volume 11 No.2.
- Yanti, Fitri. (2019). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Era Revolusi Industri 4.0. ResearchGate Publication on November 2019.

## **MEMBANGUN STRATEGI PEMBELAJARAN DALAM MENGHADAPI ERA ADAPTASI KEBIASAAN BARU Studi Kasus Latihan Dasar CPNS BMKG Angkatan X Tahun 2020**

**Nurhidayat** \*)

\*) Widyaiswara Madya Pusdiklat BMKG

\*Korespondensi: aldinaqis@gmail.com

### **ABSTRAK**

Pada masa pandemi Covid 19 ini, hampir semua pola sendi kehidupan berubah sangat drastis tidak terkecuali pada dunia pendidikan dan pelatihan. Pada saat kondisi masih normal sebelum adanya pandemi Covid 19 sebagian besar dunia pendidikan dan pelatihan menggunakan metode klasikal yaitu proses pembelajaran yang dilakukan secara tatap muka di dalam kelas. atau metode campuran antara klasikal dan non klasikal. yaitu pembelajaran yang dilakukan minimal melalui *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, atau melalui magang. Dalam makalah ini akan disampaikan beberapa metode pembelajaran yang mampu diterapkan pada situasi pandemi seperti saat ini. Metode tersebut misalnya *Project Based Learning*, *Daring Method*, *Luring Method*, *Integrated Curriculum*, *Blended Learning*. Sebagai bahan acuan, penulis mengambil studi kasus pada Pelatihan Dasar CPNS BMKG Angkatan X Tahun 2020 yang telah menggunakan metoda full online berdasarkan Surat Edaran LAN Nomor: 10/K.1/HKM 02.3/2020 Tentang Panduan Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease (Covid-19)

**Kata kunci:** online, klasikal, non klasikal, *e-learning*, latsar

### **PENDAHULUAN**

Dunia seakan lumpuh tak berdaya menghadapi serangan Covid-19 yang telah menjadi pandemi ke seluruh penjuru negara. Pandemi ini berawal dari bulan Februari 2020 hingga sekarang di bulan Oktober ini belum terlihat ada sinyal yang menunjukkan akan segera menghilang. Pandemi ini mampu merubah kebiasaan-kebiasaan masyarakat yang dilakukan sehari-hari di rumah, di lingkungan luar rumah, di lingkungan kerja, di jalan dan dimanapun. Masyarakat seakan tak berdaya, dalam gerak langkahnya dibayang-bayangi oleh ketakutan serangan Covid-19, sehingga masyarakat menjadi terbatas gerak langkahnya, menjadi kurang produktif dan berdampak pada sektor ekonomi, sosial, pendidikan dan budaya.

### **ADAPTASI KEBIASAAN BARU DAN STRATEGI PEMBELAJARAN**

Dalam pidato resminya di Istana Merdeka pada tanggal 15 Mei 2020 Presiden RI Joko Widodo menyatakan bahwa : “Kehidupan Kita sudah pasti berubah untuk mengatasi risiko pandemi ini. Itu keniscayaan. Itulah yang oleh banyak orang disebut sebagai *New Normal* atau tatanan kehidupan baru”. Pada masa pandemi ini pemerintah menghimbau masyarakat Indonesia untuk menjalani tatanan hidup baru, yang oleh masyarakat sering disebut dengan istilah *New Normal*. yaitu suatu tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh masyarakat dan pemerintah bersama-sama untuk melakukan pola hidup baru, atau pola kerja baru yang sesuai dengan protokol kesehatan dengan

tujuan agar masyarakat tetap produktif, sehat dan aman dari serangan Covid-19.

Demi kenyamanan dan agar lebih mudah dipahami serta mampu di internalisasi oleh masyarakat maka *New Normal* dimaknai dengan istilah *Adaptasi Kebiasaan Baru* (AKB) yang berarti bahwa setiap individu, masyarakat dan pemerintah bersama-sama memulai kembali membiasakan pola hidup bersih, sehat, jujur dan disiplin dengan menerapkan protokol kesehatan secara ketat dimana saja, di rumah, di lingkungan luar rumah, di tempat kerja, tempat ibadah dan lain-lain sehingga perilaku baik tersebut mampu berkembang menjadi suatu kebiasaan dan pada akhirnya menjadi sebuah norma sosial dalam kehidupan sehari-hari. AKB yang sesuai dengan protokol kesehatan meliputi : sering cuci tangan pakai sabun, selalu pakai masker dalam setiap aktifitas, selalu jaga jarak dengan orang lain, istirahat yang cukup, rajin olahraga, makan makanan bergizi seimbang dan usahakan menggunakan uang elektronik dalam setiap transaksi. Inilah pesan kunci yang harus dilakukan secara disiplin, baik secara individu maupun kolektif agar tujuan utama yang dimaksud dapat tercapai.

Kaitannya dengan AKB salah satu yang terdampak adalah dunia pendidikan dan pelatihan. Sebelum terjadi pandemi ini, sebagian besar dunia pendidikan dan pelatihan menggunakan metode klasikal atau campuran antara klasikal dan non klasikal. Namun dengan adanya pandemi ini dan berlakunya AKB maka tentunya ada pembatasan-pembatasan dalam hal bertatap muka, berkumpul dan interaksi langsung sehingga dunia pendidikan dan pelatihan harus mampu mengembangkan inovasi-inovasi baru yang terkait dengan metode pembelajaran. Ada beberapa metode pembelajaran yang dapat diterapkan pada masa AKB ini antara lain: *Project Based Learning*, *Daring Method*, *Luring Method*, *Integrated Curriculum*, *Blended Learning*.

## KAJIAN PUSTAKA

Berdasarkan Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 dari Menteri Pendidikan dan kebudayaan menganjurkan bahwa untuk seluruh kegiatan di institusi pendidikan harus jaga jarak dan seluruh penyampaian materi akan disampaikan di rumah masing-masing.

Setiap institusi pendidikan diwajibkan untuk membuat inovasi-inovasi metode pembelajaran yang efektif ini. Sayangnya, tak semua institusi pendidikan rupanya paham betul mengenai inovasi terbaru yang harus dipakai untuk melakukan pembelajaran selama pandemi. Kebanyakan dari mereka masih belum bisa menyesuakannya karena terkendala sarana dan prasarana. Berdasarkan literatur, metode-metode pembelajaran yang mampu diterapkan pada situasi pandemi dan masa AKB saat ini adalah:

1. *Project Based Learning* : yaitu metode yang terinspirasi dari Surat Edaran Mendikbud No.4 tahun 2020. Metode ini menekankan kepada peserta pelatihan untuk lebih bisa berkolaborasi, gotong royong, dan empati dengan sesama (Sevima, 2020). *Project Based Learning* ini sangat efektif digunakan bagi para peserta pelatihan dengan membentuk kelompok-kelompok kecil dalam mengerjakan proyek, eksperimen, dan inovasi, sehingga daerah-daerah yang berada pada zona kuning atau hijau bisa menggunakan metode ini, namun demikian harus tetap memerhatikan protokol kesehatan yang berlaku.
2. *Daring Method* (dalam jaringan), adalah metode pembelajaran yang menerapkan sistem online atau virtual tanpa tatap muka langsung (Sevima, 2020), pembelajaran ini terhubung melalui jejaring computer dan internet sehingga antara pengajar, peserta pelatihan, dan panitia penyelenggara dapat melakukan kegiatan belajar-mengajar secara daring, termasuk pada saat pemberian tugas. Daring juga dapat menggunakan model interaktif berbasis internet dan Learning Manajemen System (LMS), aplikasi Zoom,

Google Meet, dan lainnya. Metode ini dapat diterapkan pada kawasan zona merah sehingga tetap aman Karena tidak ada kontak langsung.

3. *Luring Method* (luar jaringan), metode pembelajaran ini dilakukan di luar jaringan yang berarti bahwa pembelajaran tersebut dilakukan secara tatap muka dengan memperhatikan zonasi dan protokol kesehatan yang ketat (Sevima, 2020). Metode ini dapat diterapkan pada di wilayah zona kuning atau hijau. Dalam metode ini pelaksanaannya dilakukan secara bergiliran (shift model) yang *bertujuan* menghindari kerumunan. Model pembelajaran Luring ini direkomendasikan oleh Mendikbud untuk memenuhi penyederhanaan kurikulum selama masa darurat pendemi ini. Metode ini sekaligus mampu mengatasi masalah bagi peserta pelatihan yang kurang memiliki sarana dan prasarana pendukung untuk sistem daring. Pembelajaran melalui Luring dapat dilakukan dengan cara menonton acara TVRI sebagai pembelajaran, mengumpulkan karya berupa dokumen. Pembelajaran melalui buku atau modul yang diberikan dari pengajar.

4. *Integrated Curriculum*, Mengkutip media online JPNN.com bahwa *Integrated Curriculum* digagas oleh Prof. Zainuddin Maliki anggota Komisi X DPR RI, yang pernah menjabat sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Surabaya. Dikatakan bahwa pembelajaran akan lebih efektif bila merujuk pada *project base*, yaitu setiap kelas akan diberikan proyek yang relevan dengan mata pembelajaran terkait. Metode pembelajaran ini menggabungkan beberapa metode pembelajaran lainnya sehingga selain peserta melakukan kerjasama dalam mengerjakan proyek, pengajar lain juga diberi kesempatan untuk mengadakan team teaching dengan pengajar pada mata pembelajaran lainnya. *Integrated curriculum* dapat dilaksanakan pada seluruh

peserta pelatihan yang berada lain wilayah, karena metode ini menggunakan sistem daring maka pelaksanaan dianggap aman bagi seluruh peserta pelatihan.

5. *Blended Learning*, metode ini menggunakan dua pendekatan sekaligus yaitu sistem daring dan sekaligus tatap muka melalui *video converence*. Sehingga mereka dapat melakukan interaksi langsung meskipun pembelajaran dilakukan dari jarak jauh. Dikutip dari *sibatik.kemendikbud.go.id*, Yane Henadrita mengatakan bahwa metode *blended learning* adalah salah satu metode yang dinilai efektif untuk meningkatkan kemampuan kognitif para peserta pelatihan.

Demikian 5 strategi pembelajaran yang bisa di terapkan pada situasi pandemi Covid-19 seperti saat ini.

## METODE

Penelitian ini mengambil studi kasus pada kegiatan Latsar (Latihan Dasar) CPNS BMKG Angkatan X Tahun 2020 yang dilaksanakan pada tanggal 6 Juli s/d 12 September 2020. Dasar Hukum yang melandasi kegiatan ini adalah:

1. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2018, Tentang Pelatihan Dasar CPNS
2. Surat Edaran Kepala LAN Nomor 10/K.1/HKM.02.3/2020 tentang Panduan Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Dalam Masa Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19) yaitu Pengalihan Proses Pembelajaran Klasikal menjadi Pembelajaran Jarak Jauh (Distance Learning) dengan Blended Learning dan memanfaatkan teknologi informasi misanya aplikasi Zoom Meeting, wiziq serta Learning Managemen System (LMS)

Menindaklanjuti dasar hukum tersebut pelaksanaan Latsar menggunakan metode *full e-learning (distance learning)*, yang termasuk dalam metode *Daring (dalam jaringan)*. Dalam pelaksanaannya pembelajaran ini menerapkan

sistem *online*/belajar berbasis internet dan *Learning Manajemen System (LMS)*. Proses interaksi pembelajaran menggunakan 2 (dua) metode, yaitu :

1. On Campus, dalam pembelajaran ini digunakan 2 metode :
  - a. Synchronous (Syn) yaitu proses interaksi pembelajaran yang dilaksanakan secara langsung dalam waktu yang sama (real Time) dengan satu satuan waktu pembelajaran.
  - b. Asynchronous (aSyn) yaitu proses interaksi pembelajaran yang dilakukan secara tidak langsung dalam satuan waktu pembelajaran.

Dalam hal penyampaian materi pembelajaran, materi disampaikan berupa :

- Ceramah dan diskusi interaktif.
  - Diskusi kelompok untuk mengembangkan kemampuan komunikasi dan memperkaya gagasan.
  - Simulasi dan atau Demonstrasi.
  - Menonton film pendek.
  - Membuat kertas kerja dan
  - Melakukan presentasi, baik kelompok maupun individu
2. Off Campus, Materi yang diberikan antara lain berupa:
    - a. Aktualisasi di tempat kerja, peserta melakukan aktualisasi dan habituasasi di tempat kerja dengan melaksanakan berbagai kegiatan yang telah dirancang sesuai dengan jabatannya.
    - b. Selama pembelajaran aktualisasi, peserta akan mendapatkan bimbingan dari pembimbing dan atasan peserta. Pembimbingan adalah tenaga pengajar yang diangkat oleh Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG yang bertugas sebagai pembimbing dan pengawas peserta berdasarkan sikap profesionalisme, serta melakukan monitoring kegiatan aktualisasi peserta selama tahap aktualisasi. Atasan peserta adalah pembimbing yang berasal dari

instansi asal peserta Pelatihan, dan yang diutamakan adalah atasan langsung peserta.

Adapun tahapan pembelajaran pada saat aktualisasi di tempat kerja adalah sebagai berikut:

- a. menyusun rancangan aktualisasi.
- b. mempresentasikan rancangan aktualisasi
- c. mengaktualisasikan.
- d. menyusun laporan aktualisasi.
- e. mempresentasikan laporan aktualisasi.
- f. penyempurnaan rencana aksi aktualisasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Struktur kurikulum Latsar CPNS Golongan III Angkatan X Tahun 2020 terdiri atas kurikulum pembentukan karakter PNS dan kurikulum penguatan kompetensi teknis bidang tugas yang dilaksanakan selama 511 (lima ratus sebelas) JP atau setara dengan 51 hari. dengan rincian sebagai berikut.:

1. Kurikulum Pembentukan Karakter PNS, yang terdiri dari:
  - a. Agenda Sikap Perilaku Bela Negara yang meliputi: Wawasan Kebangsaan dan Nilai-Nilai Bela Negara (6 JP), Analisis Isu Kontemporer (9 JP), dan Kesiapsiagaan Bela Negara (30 JP).
  - b. Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS, meliputi: Akuntabilitas (12 JP), Nasionalisme (12 JP), Etika Publik (12 JP), Komitmen Mutu (12 JP) , Anti Korupsi (12 JP).
  - c. Agenda Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI, meliputi: Manajemen ASN (6 JP), *Whole of Government* (6 JP), Pelayanan Publik (6 JP).
  - d. Agenda Habituasasi, meliputi: Konsep Aktualisasi, Penjelasan Aktualisasi (6 JP), Rancangan dan Pembimbingan Aktualisasi (9 JP), Evaluasi Rancangan Aktualisasi (10 JP), Aktualisasi di Tempat Kerja (320 JP).
  - e. Mata Pelatihan untuk Orientasi Pelatihan meliputi: *Overview* Kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan (4 JP)

- Dinamika Kelompok (6 JP), dan *Review* Kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan (2 JP).
- f. Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Aparatur dan Muatan Teknis Substansi Lembaga (6 JP).
2. Kurikulum Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas, yang terdiri dari:
- a. Kompetensi Teknis Umum/Administrasi. Peserta dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang bersifat umum/administratif dan diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.
- b. Kompetensi Teknis Substantif. Peserta dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pada pembentukan jabatan fungsional tertentu. Berikut Tabel Kurikulumnya (Tabel 1).

Tabel 1. Kurikulum Latsar CPNS Golongan III BMKG Tahun 2020

No.	Materi (Kegiatan Pembelajaran)		Jumlah Hari	JP
<b>Pembukaan</b>				
1	Orientasi	Kebijakan Pengembangan SDM Aparatur dan Nilai-Nilai ASN	1	2
2		Pembekalan Pimpinan		2
3		Overview kebijakan penyelenggaraan pelatihan		4
4		Dinamika kelompok		6
5	Agenda Sikap dan Perilaku Bela Negara	Wawasan Kebangsaan dan Nilai-Nilai Bela Negara	5	6
6		Analisis Isu Kontemporer		9
7		Kesiapsiagaan Bela Negara		30
8	Substansi dan Konsep	MTSL	1	3
9		Konsep Aktualisasi		3
10	Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS	Akuntabilitas PNS	5	12
11		Nasionalisme		12
12		Etika Publik		12
13		Komitmen Mutu		12
14		Anti Korupsi		12
15	Agenda Peran dan Kedudukan PNS dalam NKRI	Manajemen ASN	2	6
16		Whole of Government		6
17		Pelayanan Publik		6
18	Evaluasi dan Pembimbingan Rancangan Aktualisasi	<b>Evaluasi Akademik</b>	1	5
19		Penjelasan Aktualisasi	1	6
20		Bimbingan Perancangan Aktualisasi	1	9
21		<b>Evaluasi Rancangan Aktualisasi</b>	1	10
22		Pembekalan Habitiasi		3
23	<b>Off Campuss</b>	<b>Aktualisasi</b>	<b>30</b>	320
24	Evaluasi dan Pembimbingan Laporan Aktualisasi	Pembimbingan Pra Evaluasi	1	2
25		<b>Evaluasi Pelaksanaan Aktualisasi</b>	1	10
26		Reviu kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan	1	2
<b>Penutupan</b>				
<b>Jumlah</b>			<b>51</b>	<b>510</b>

Sumber : Buku Panduan Latsar CPNS Golongan III BMKG

Berdasarkan kurikulum tersebut diatas maka telah dilaksanakan kegiatan Latsar CPNS Golongan III BMKG Angkatan X Tahun 2020 dengan baik dan lancar. Berikut Hasil evaluasi yang telah dilakukan oleh tim panitia. Penilaian terhadap Peserta meliputi: evaluasi akademik, evaluasi aktualisasi, evaluasi sikap perilaku, dan evaluasi penguatan kompetensi teknis bidang tugas serta evaluasi akhir.

1. Evaluasi Akademik, bobot 20%. Penilaian terstruktur setiap mata pelatihan oleh pengampu mata pelatihan yang dilakukan secara daring, secara agregat penilaiannya dapat digunakan sebagai pengganti Evaluasi Akademik secara komprehensif, dengan mengacu pada pedoman dan kriteria yang ditetapkan LAN
2. Evaluasi Aktualisasi, bobot 40%. Evaluasi Aktualisasi baik rancangan maupun implementasinya dapat dilaksanakan secara daring (berbasis internet atau *virtual*), dengan mengacu pada pedoman dan kriteria yang ditetapkan LAN.
3. Evaluasi Sikap Perilaku, bobot 20%. Penilaian evaluasi sikap perilaku peserta pada saat pembelajaran di dalam kelompok atau kelas virtual dilakukan oleh penyelenggara dan fasilitator dengan menilai kehadiran dan partisipasi Peserta, serta penyelesaian berbagai penugasan yang diberikan oleh Fasilitator secara daring, dengan mengacu pada pedoman dan kriteria yang ditetapkan LAN.
4. Evaluasi Penguatan Kompetensi Bidang Tugas, bobot 20%. Proses penilaian dilakukan dalam pembelajaran penguatan kompetensi teknis yang dilaksanakan di Instansi tempat peserta bekerja sesuai metode yang dipilih.
5. Evaluasi Akhir. Dilakukan dengan melakukan rekapitulasi hasil evaluasi akademik, evaluasi aktualisasi, evaluasi sikap perilaku, dan evaluasi penguatan kompetensi teknis bidang tugas sesuai

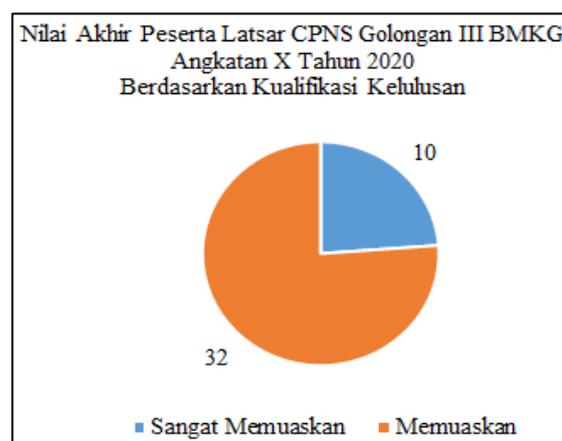
pembobotan masing-masing, sehingga menghasilkan nilai akhir. Batas nilai kelulusan (*passing grade*) setiap komponen diatas 70 (tujuh puluh). Apabila dari kriteria penilaian ada yang belum memenuhi batas nilai kelulusan, peserta diberikan kesempatan untuk melakukan remedial. Dalam menetapkan nilai akhir, Tim mempertimbangkan penilaian deskriptif dari Pembimbing (coach dan mentor).

Tabel 2 Kualifikasi Kelulusan Peserta Latsar CPNS Golongan III BMKG Tahun 2020

a.	Sangat Memuaskan	(skor 90,01 - 100);
b.	Memuaskan	(skor 80,01 - 90,0);
c.	Cukup memuaskan	(skor 70,01 - 80,0);
d.	Kurang memuaskan	(skor 60,01 - 70,0);
e.	Tidak Memuaskan	(skor $\leq$ 60)

Sumber : Buku Panduan Latsar CPNS Golongan III BMKG

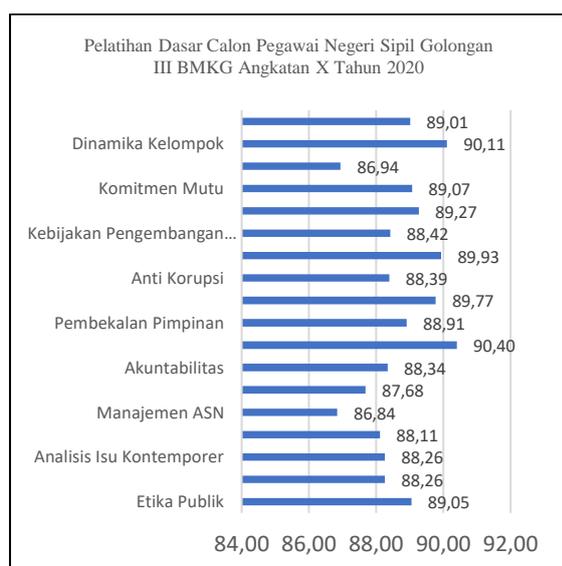
Berdasarkan hasil rekapitulasi penilaian kelulusan para peserta Latsar CPNS Golongan III BMKG Angkatan X Tahun 2020, maka dapat dibuat grafik nilai kelulusannya sebagai berikut :



Grafik Nilai Akhir Peserta latsar CPNS Golongan III BMKG Angkatan X Tahun 2020 Berdasarkan Kualifikasi Kelulusan (Sumber: Hasil olahan)

Melihat grafik diatas, menunjukkan bahwa seluruh peserta Latsar CPNS Golongan III Angkatan X Tahun 2020 dinyatakan LULUS 100% dengan kualifikasi 10 orang peserta memperoleh kualifikasi SANGAT MEMUASKAN dan 32 orang peserta memperoleh kualifikasi MEMUASKAN, hal ini menunjukkan bahwa pembelajaran dengan metoda Daring dalam hal metode yang digunakan adalah *full e-learning (distance learning)* bisa diterapkan dengan baik pada Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS Golongan III.

Rekapitulasi nilai kelulusan peserta Latsar CPNS Golongan III BMKG Angkatan X Tahun 2020 telah dapat dilihat hasilnya, selanjutnya dilakukan pengolahan evaluasi terhadap Widyaiswara oleh peserta Latsar CPNS Golongan III BMKG Angkatan X Tahun 2020, Hal-hal yang dievaluasi adalah : Penguasaan materi, Sistematika Penyajian dan Menyajikan, Ketepatan waktu dan kehadiran, Penggunaan metode dan sarana pelatihan, Sikap dan perilaku, Kerapihan berpakaian, Cara menjawab pertanyaan dari peserta, Penggunaan bahasa, Pemberian motivasi kepada peserta, dan Kerjasama antar widyaiswara (dalam tim)



Sumber : Hasil olahan

Berdasarkan grafik diatas terlihat bahwa seluruh pengajar/widyaiswara termasuk dalam katagori SANGAT BAIK, sehingga para

pengajar/widyaiswara sudah siap dalam mentransformasi dari metode Klasikal menuju ke metode Daring.

## KESIMPULAN

Setelah dilakukan kajian dari beberapa hasil olahan maka dapat disimpulkan bahwa metode Daring sangat sesuai diterapkan pada Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS Golongan III BMKG karena hasil pengolahan data menunjukkan bahwa :

1. Hasil evaluasi kelulusan berhasil 100% dengan katagori Sangat Memuaskan 10 peserta dan Memuaskan 32 peserta
2. Hasil Evaluasi pengajar/widyaiswara seluruhnya memenuhi katagori Sanagt Baik dengan nilai antara 86.40 – 90.40

Demikian hasil kajian dari pelaksanaan Latihan dasar (Latsar) CPNS Golongan III BMKG Angkatan X tahun 2020, semoga bermanfaat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Admin Sevima. 2020. 6 Metode Pembelajaran Paling Efektif di Masa Pandemi Menurut Para Pakar. <https://sevima.com/6-metode-pembelajaran-paling-efektif-di-masa-pandemi-menurut-para-pakar>. 29 September 2020
- Berita Galeri. 2020. Surat Edaran Mendikbud No.4 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam Masa Darurat Penyebaran Corona Virus Disease(Covid-19). <https://pusdiklat.kemdikbud.go.id>. 1 Oktober 2020.
- Nurhidayat, Tahun 2020, Laporan Evaluasi Penjaminan Mutu Latsar CPNS Golongan III Angkatan X Tahun 2020, Jakarta.
- Panitia Latsar CPNS Golongan III, Tahun 2020, Buku Panduan Latsar Golongan III Tahun 2020, Jakarta.
- Peraturan LAN-RI Nomor 12 Tahun 2018, Tentang Pelatihan Dasar CPNS. 4

- Januari 2019. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. Jakarta
- Surat Edaran Kepala LAN Nomor 10/K.1/HKM.02.3/2020 tentang Panduan Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Dalam Masa Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19) yaitu Pengalihan Proses Pembelajaran Klasikal menjadi Pembelajaran Jarak Jauh (Distance Learning) dengan Blended Learning dan memanfaatkan teknologi informasi misanya aplikasi Zoom Metting, wiziq serta Learning Managemen System (LMS). Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. Jakarta
- Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 Menteri Pendidikan dan kebudayaan. Kementerian Pendidikan dan kebudayaan. Jakarta
- Yane Hendarita, 2020. Model Pembelajaran Blended Learning. <https://sibatik.kemdikbud.go.id>. 3 Oktober 2020.

## **UPAYA MENINGKATKAN KETAHANAN EKONOMI ASN DI ERA PANDEMI COVID-19**

**Saudahwati**

Widyaiswara Ahli Madya, BKPSDMD Prov Babel, HP:082183947117

Email: saudahwatiar@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian terdahulu meneliti tentang Ketahanan Keluarga selama Adaptasi Kebiasaan Baru dimasa Pandemi Covid oleh Maulana menyimpulkan bahwa rekasi emosi (posited dan negative) yang muncul terkait dengan ketahanan keluarga selama masa isolasi Covid19. Penelitian ini berawal dari ketertarikan peneliti mengenai fenomena di Era Pandemi Covid-19 dengan situasi yang tidak menentu, seperti berlaku WFH bagi ASN, adanya Tunjangan Hari Raya (THR) setera Eselon II yang tidak dibayarkan, adanya pemotongan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) untuk membantu /fartisipasi penanggulangan Pandemi Covid -19, adanya pemberhentian karyawan dan kapan Pandemi Covid ini berakhir belum ada yang dapat memprediksi hal ini secara tidak langsung berdampak pada kondisi ekonomi secara keseluruhan. Untuk itu diperlukan strategi/upaya meningkatkan ketahanan ekonomi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Era Pandemi 19 sesuai pepatah mengatakan “sedia Payung sebelum hujan” atau” bacalah” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi/upaya apa saja dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam rangka meningkatkan ketahanan ekonomi di Era Pandemi Covid-19. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, data yang dipergunakan menggunakan data primer dan sekunder dengan sampel kepada 40 (empat puluh) orang peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator angkatan I di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus - September 2020.

Kata kunci : antisipasi, kreativitas, inovasi

### **PENDAHULUAN**

Berbagai strategi dan upaya yang dilakukan oleh setiap orang untuk mempertahankan kehidupannya agar eksis dan semakin enjoy. Kita sama sama mengetahui bahwa dampak negatif dari pandemi covid- 19 saat ini masih terasa yang merambah kepada seluruh aspek mulai dari aspek pendidikan hingga aspek ekonomi, saat ini masih mengalami goncangan yang sangat dasyat, misalnya bagi para umkm kesulitan membeli bahan baku, kesulitan pemasaran, terhentinya produksi bahkan ada

yang memberhentikan karyawan, juga dikalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) diberlakukannya WHF (Work From Home).

Respon dan reaksi setiap orang berbeda saat diberlakukannya (Work From Home). WFH, ada yang melakukan kegiatan produktif, ada yang santai-santai saja, ada yang sudah berancang-ancang bagaimana mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi, ada yang belum terpikirkan sama sekali.

Ketidaktahuan sangat mahal harganya, semua masalah yang anda hadapi adalah akibat ketidaktahuan (Keith J Cunningham). Kita tidak bisa memprediksi kondisi ini kapan berakhir, namun kita lebih baik waspada jangan sampai krisis berkepanjangan kita tidak siap, karena kehidupan ini sesungguhnya adalah proses belajar, belajar, dan belajar.

Melalui tulisan ini penulis mencoba menelaah strategi/ upaya apasaja yang dilakukan oleh para ASN khususnya kepada peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) angkatan I sebanyak 40 (empat puluh) orang di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam rangka meningkatkan ketahanan ekonomi ASN di Era Pandemi Covid -19.

## KAJIAN PUSTAKA

Strategi bertahan adalah kemampuan seseorang dalam menerapkan seperangkat cara untuk mengatasi berbagai permasalahan yang melingkupi kehidupannya, strategi penanganan masalah ini pada dasarnya merupakan kemampuan segenap anggota keluarga dalam mengelola aset yang dimilikinya (Suharto, 2009:29).

ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah suatu Profesi/status pekerjaan yang penghasilan utamanya bersumber dari gaji dan TPP (Tunjangan Perbaikan penghasilan dan sejenisnya, atau dengan istilah lain, bila ada). Penghasilan tersebut diterima setiap bulan, seorang ASN akan mengoptimalkan segala sumber daya yang mereka miliki agar tetap bisa menjaga kelangsungan hidup keluarganya.

Menurut (Suharto, 2009:31) strategi bertahan hidup dalam mengatasi guncangan dan tekanan ekonomi dapat dilakukan dengan berbagai strategi, dapat digolongkan menjadi tiga kategori yaitu :

1. Strategi aktif menurut (Suharto, 2009:31) strategi yang dilakukan keluarga dengan cara mengoptimalkan segala potensi keluarga (misalnya melakukan aktivitasnya sendiri, memperpanjang jam kerja dan

melakukan apapun demi menambah penghasilannya).

2. Strategi pasif merupakan strategi bertahan hidup yang dilakukan dengan cara meminimalisir pengeluaran keluarga Suharto (2009:31), yang biasanya dilakukan adalah dengan membiasakan hidup hemat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai sikap berhati-hati, cermat, tidak boros dalam membelanjakan uang.
3. Strategi jaringan Suharto (2009:31) adalah strategi yang dilakukan dengan cara memanfaatkan jaringan social, strategi bertahan hidup yang dilakukan dengan cara menjalin relasi, baik formal maupun dengan lingkungan sosialnya

Beberapa pendapat lain tentang strategi bertahan hidup antara lain menurut Snel dan Staring (Resmi, 2005:6) menyatakan bahwa sebagai rangkaian tindakan yang dipilih secara standar oleh individu dan rumah tangga yang menengah ke bawah secara sosial ekonomi dengan melakukan kegiatan antara lain: menambah penghasilan lewat pemanfaatan sumber-sumber yang lain ataupun mengurangi pengeluaran lewat pengurangan kuantitas dan kualitas barang atau jasa

## Tujuan

Untuk mengetahui Strategi/ upaya apa saja yang dilakukan oleh para (Aparatur Sipil Negara) ASN peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) angkatan I di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam rangka meningkatkan ketahanan ekonomi di Era Pandemi Covid19.

## Manfaat

Mengetahui strategi/upaya saja yang dilakukan oleh para Aparatur Sipil Negara (ASN) peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) angkatan I di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk meningkatkan ketahanan ekonomi di Era Pandemi Covid -19.

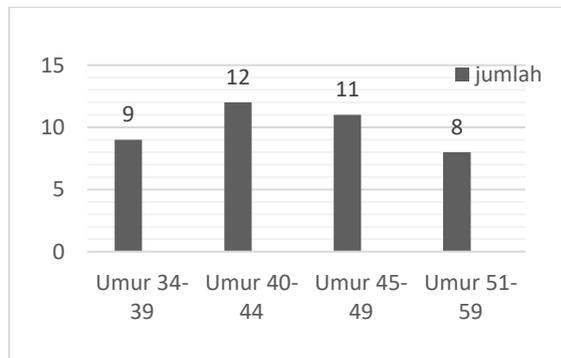
## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang berusaha mengungkapkan dan memahami realitas yang ada, dengan sampel kepada peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator angkatan I di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2020 sebanyak 40 (empat puluh) orang.

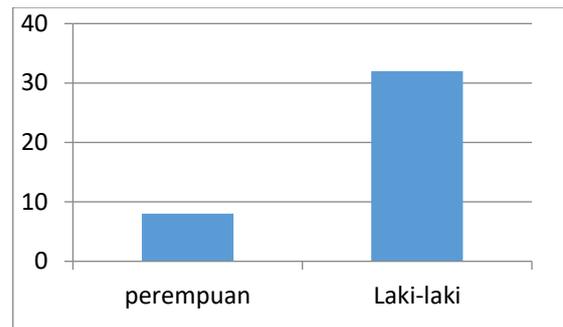
Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, analisis terhadap data/ dokumen dengan triangulasi data sebelum dan sesudah dilakukannya penelitian ini, sumber data yang dipergunakan adalah data primer dan data sekunder.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan identifikasi hasil penelitian, dilakukan analisis data, didapatkan temuan baru berupa strategi/upaya –upaya yang dilakukan oleh para (Aparatur Sipil Negara) ASN peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) angkatan I di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk meningkatkan ketahanan ekonomi di Era Pandemi Covid-19 sebagai berikut :

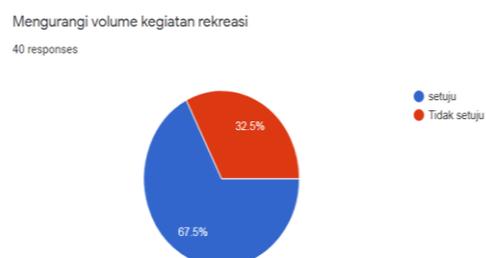


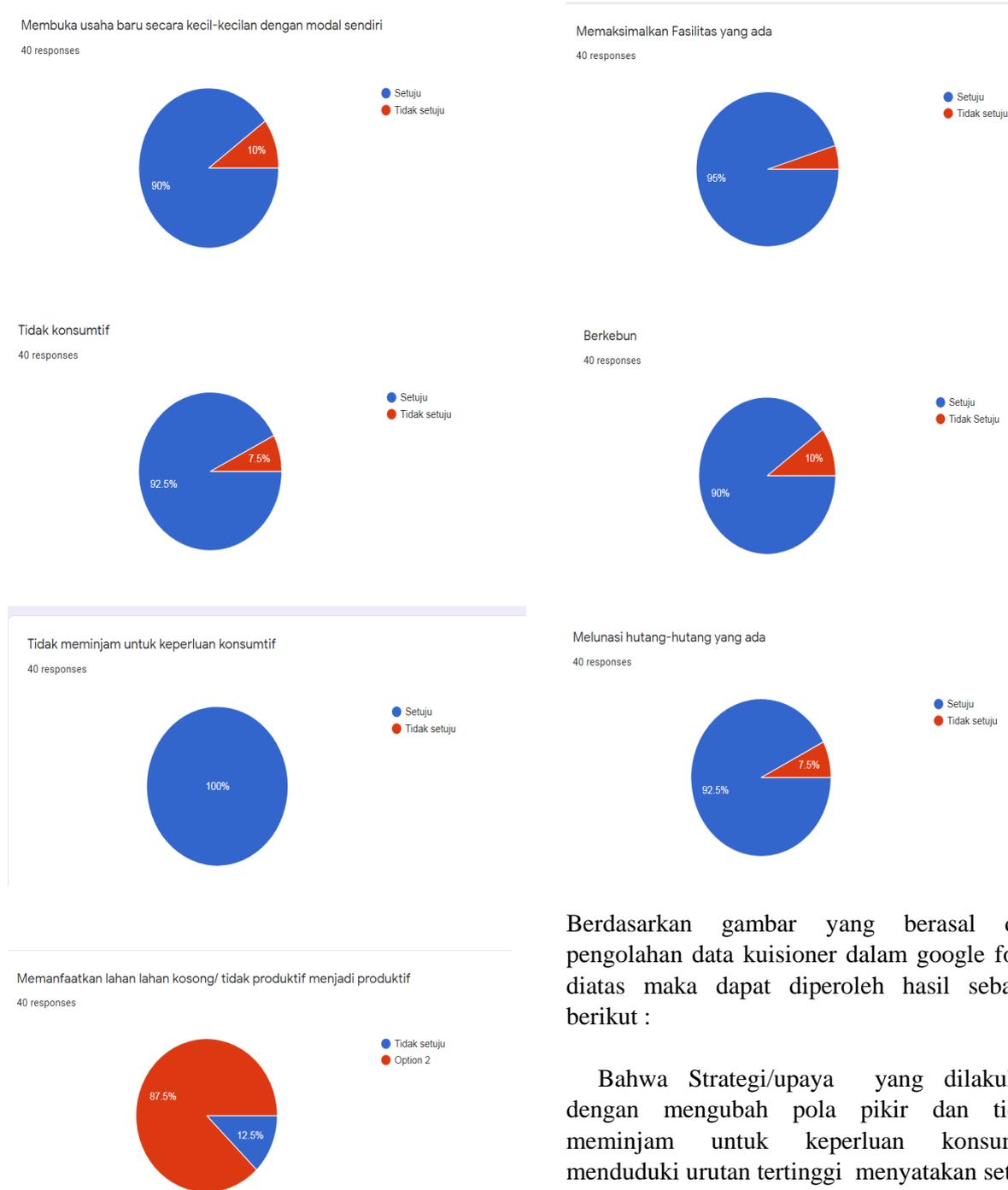
Gambar 1. Data Responden yang diperoleh berdasarkan umur



Gambar 2. Data Responden yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin

Selanjutnya, untuk memperoleh kejelasan dalam hasil penelitian ini, berikut adalah tampilan grafik yang diperoleh dari hasil kuisioner dengan menggunakan *google form* yaitu :





Gambar 3. Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan gambar yang berasal dari pengolahan data kuisisioner dalam google form diatas maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Bahwa Strategi/upaya yang dilakukan dengan mengubah pola pikir dan tidak meminjam untuk keperluan konsumtif menduduki urutan tertinggi menyatakan setuju 100 %. Kemudian Strategi/upaya yang dilakukan dengan mengurangi volume kegiatan rekreasi menempati urutan terendah yang menyatakan setuju sebanyak 67,5 %.

Strategi/upaya lain yang dilakukan antara lain adalah tidak konsumtif, memanfaatkan fasilitas yang ada, mengubah pola hidup saat ini menjadi pola hidup sederhana, tidak meminjam untuk keperluan konsumtif, memanfaatkan lahan kosong, berkebun dan

membuka usaha baru secara kecil-kecilan dengan modal sendiri. Hal tersebut diatas sejalan dengan teori yang dikemukakan (Suharto, 2009:31), Snel dan Staring (Resmi, 2005:6), strategi bertahan hidup dalam mengatasi guncangan dan tekanan ekonomi.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa :

1. Strategi/upaya yang dilakukan dengan mengubah pola pikir dan tidak meminjam untuk keperluan konsumtif menduduki urutan tertinggi menyatakan setuju 100 %.
2. Strategi/upaya yang dilakukan dengan mengurangi volume kegiatan rekreasi menempati urutan terendah yang menyatakan setuju sebanyak 67,5 %.
3. Strategi/upaya lain yang dilakukan antara lain adalah :tidak konsumtif, memanfaatkan fasilitas yang ada, mengubah pola hidup saat ini menjadi pola hidup sederhana, tidak meminjam untuk keperluan konsumtif, memanfaatkan lahan kosong, berkebun dan membuka usaha baru secara kecil-kecilan dengan modal sendiri, hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan (Suharto, 2009:31), Snel dan Staring (Resmi, 2005:6) strategi bertahan hidup dalam mengatasi guncangan dan tekanan ekonomi.

## SARAN

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah sampel hanya dilingkungan peserta Pelatihan PKA angkatan I di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, sangat memungkinkan untuk penelitian selanjutnya dengan pengayaan variabel, sampel dan teori yang berbeda. Meskipun demikian strategi/upaya yang dilakukan dalam penelitian ini ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan ketahanan ekonomi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Era Pandemi Covid-19.

## DAFTAR PUSTAKA

Ramadhana, Maulana Rezi (2020), *Mempersiapkan Ketahanan Keluarga selama Adaptasi Kebiasaan Baru dimasa Pandemi Covid 1-19*, Jurnal Kependudukan Indonesia,

Edisi Khusus Demografi dan Covid-19 Juli 2020, 61-68, Universitas Telkom.

Triwidodo Utomo (2017), *Inovasi harga Mati*, Raja Grafindo Persada

Sugiono (2010), *Metodologi penelitian kuantitatif dan R &D*, Alfabeta, Bandung

Irwan (2015), *Strategi bertahan hidup perempuan penjual buah-buahan (Studi Perempuan di Pasar Raya Padang Kecamatan Padang Barat Kota Padang Propinsi Sumatera Barat)*, STKIP PGRI Sumatera Barat, XIV No.2.

Suwandana, Endan (2019), *Materi Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, BKPSDM Bangka Belitung

Stoltz, G. Paul. *Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*, Grasindo.

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/58810/Chapter%20II.pdf?sequence=3&isAllowed=y>, diakses tanggal 14 September 2020



**PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA  
TAHUN 2020**