

PENGEMBANGAN SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI MELALUI PENDEKATAN DESAIN BPPT CORPORATE UNIVERSITY

Edy Syamsuddin ¹, Ade Rizki ²

^{1,2} Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi, Jakarta, Indonesia

Email: edy.syamsuddin@bppt.go.id ¹, ade.rizki31@gmail.com ²

Abstract

The development of integrated learning is mainstreaming various integrated educational and training performance programs so that it boosts organizational performance to be part of the optimal corporate university design approach. The development of learning from education and training and the construction of functional positions of engineering and power has been carried out but the approach that refers to the strategic model of the corporate university system so that the interrelationship of all work units gets the overall corporation. Several stages of identification up to the stage of strengthening the participation of work units related to the development of institutional human resources in the unity of performance are strongly related to various inputs that support the evaluation and control system to be more concentrated and integrated to encourage organizational performance to be stronger and prosperous. Improvements in the working order and strengthening of the internal system of integrated learning implementation provide a commitment to the need for strength that can provide institutional human resource strengthening spurring the improvement of effective and efficient organizational performance towards the professionalism of the relevant institutions in it.

Keywords: *Integrated learning, Professionalism and institutional performance as well as strengthening institutional performance, BPPT corporate university.*

Abstrak

Pengembangan pembelajaran terintegrasi merupakan mengarus-utamakan berbagai program kinerja pendidikan dan pelatihan yang terintegrasi sehingga mendorong kinerja organisasi menjadi bagian yang terikat dengan pendekatan desain *corporate university* yang optimal. Pengembangan pembelajaran dari pendidikan dan pelatihan serta pembinaan jabatan fungsional kerekayasaan dan kelitkayasaan telah dilakukan, namun pendekatan yang mengacu pada model strategik dari sistem *corporate university* sehingga keterkaitan seluruh unit kerja mendapat korporasi keseluruhan. Beberapa tahapan identifikasi sampai dengan unit kerja terkait pengembangan sumberdaya manusia kelembagaan mendukung sistem evaluasi dan pengendaliannya menjadi lebih terkonsentrasi dan terpadu mendorong kinerja organisasi menjadi lebih optimal. Penyempurnaan dalam tata kerja serta penguatan sistem internal penyelenggaraan pembelajaran terintegrasi memberikan komitmen perlunya kekuatan kepemimpinan yang dapat memberikan penguatan sumberdaya manusia yang efektif dan efisien menuju profesionalisme aparatur yang terbaik.

**Pengembangan Sistem
Pembelajaran
Terintegrasi melalui
pendekatan Desain
BPPT Corporate
University**

**Edy Syamsuddin, Ade
Rizki**

Jurnal Teknosains
Kodepina

pp. 9-21



Kata Kunci: Pembelajaran terintegrasi, Profesionalisme dan kinerja kelembagaan serta penguatan kinerja kelembagaan, BPPT *corporate university*.

1. PENDAHULUAN

Kondisi umum birokrasi di Indonesia budaya kinerja belum terbangun baik, organisasi yang gemuk, peraturan perundang-undangan yang *overlooping*, kewenangan sumberdaya manusia yang tidak kompten, tumpang tindih tugas dan fungsi, pelayanan publik masih buruk, dan pola pikir *rule based*.

Tantangan dan strategi pengembangan kompetensi aparatur sipil negara seperti pengembangan kapasitas dalam penggunaan pembelajaran daring (dalam jaringan/ online), Kolaborasi dan Model pembelajaran baru dengan *digital skills* dan memanfaatkan teknologi terbaru harus *learning by doing*, Mengidentifikasi kebutuhan dan kondisi peserta *Training* Generasi Milenial (masa kini) dengan inovasi pembelajaran.

Pendidikan dan pelatihan memegang peranan penting, yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang karyawan/anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan terintegrasi menjadi ketertarikan pemimpin kelembagaan sehingga perlu didukung oleh komitmen menyeluruh bagi pengembangan kelembagaan dan kinerja positif yang dihasilkan organisasi khususnya kinerja kelembagaan yang makin meningkat.

Pemanfaatan model *corporated university* menjadi bagian ketertarikan karena mengandung kompleksitas menyeluruh bagi pencapaian kinerja organisasi sehingga *knowledge management* yang menjadi bagian spesifiknya dapat memberikan double garansi pencapaian kinerja organisasi menyeluruh sehingga tujuan pembangunan organisasi menjadi lebih maksimal dan efektif untuk maju dan menarik bagi seluruh kinerja kelembagaan.

Beberapa masukan akan pentingnya kedudukan dan konsistensi kepemimpinan juga menjadi perhatian sehingga pengukuran akan peran serta kemajemukan keterikatan kepemimpinan dan para karyawan akan terus diterapkan seperti pengembangan karir dengan pendekatan, sebesar kurang lebih 10 persen untuk pendidikan (*education*), serta memperkuat 20 persen peserta dalam mencapai pembelajaran sosial (*social learning*), demikian juga memperhatikan pembelajaran khusus (*experiential learning*) sebesar 70 persen kepegawaian.

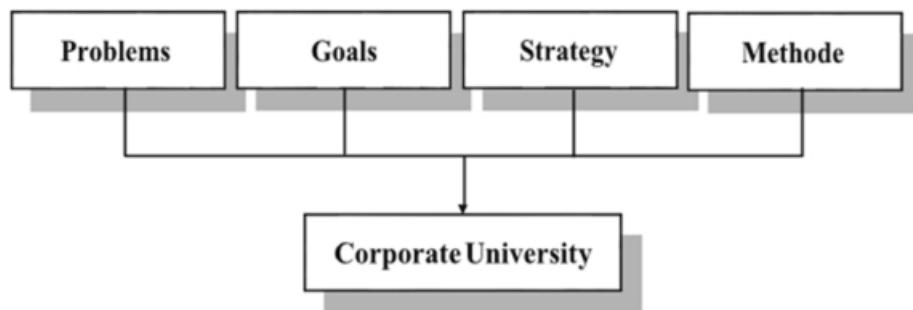
Secara organisasi, kelembagaan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi dengan berbagai peran dan tugasnya mengharuskan perbaikan menyeluruh dengan rencana kerja nasional dengan penekanan pencapaian kinerja organisasi yang optimal sesuai di sektor eselonisasi setingkat jajaran eselon II dan ke eselon I setingkat pimpinan kelembagaan sehingga upaya mendapatkan komitmen pimpinan yang diketahui oleh seluruh jajaran kelembagaan. Pendekatan eselonisasi ini dapat memberikan masukan yang signifikan terhadap upaya penguatan strategi dan aplikasi ke jajaran bawah sampai dengan jajaran tertinggi sehingga *corporate*

university yang diidamkan dapat mendorong pencapaian kinerja kelembagaan yang terbaik.

Sistem organisasi pelaksanaan *corporate university* dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan lingkup kerjanya sehingga pelaksana teknis dapat dilakukan oleh pimpinan eselon II seperti Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan dengan daya pendorong penguatan *knowledge management* dari unit teknis Biro Organisasi dan Sumberdaya manusia, sedangkan keunggulan talentanya dapat diimplementasikan dengan setingkat eselonisasi sederajat eselon I atau lebih dengan boarding executivesnya sehingga pantauan dan evaluasi pelaksanaannya dapat dilakukan dengan sigap dan tanggap.

Perbedaan yang mendasar antara *corporate university* dengan universitas tradisional yaitu *corporate university* merupakan sebuah konsep atau model pendidikan dan pelatihan yang didalamnya bisa juga terdapat universitas tradisional merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan dalam proses pendidikan dan pelatihan pada *corporate university*. Dalam pembelajaran dan penciptaan pengetahuan formal dan proses dalam suatu organisasi. Aspek-aspek penting tersebut adalah mengimbangi masyarakat berbasis pengetahuan, reformasi dan restrukturisasi institusi yang sering dilakukan, komitmen terhadap masyarakat, dan meningkatnya kepedulian terhadap peningkatan kualitas yang dapat dibuktikan dalam pendidikan.

Struktur kompensasi, rencana tunjangan, dan lingkungan kerja sering menjadi pembeda antara sektor swasta dan publik, salah satu tujuan *corporate university* yaitu menarik dan mempertahankan karyawan di bidang pembelajaran dan pendidikan karyawan



Gambar 1. *Corporate University Strategy*

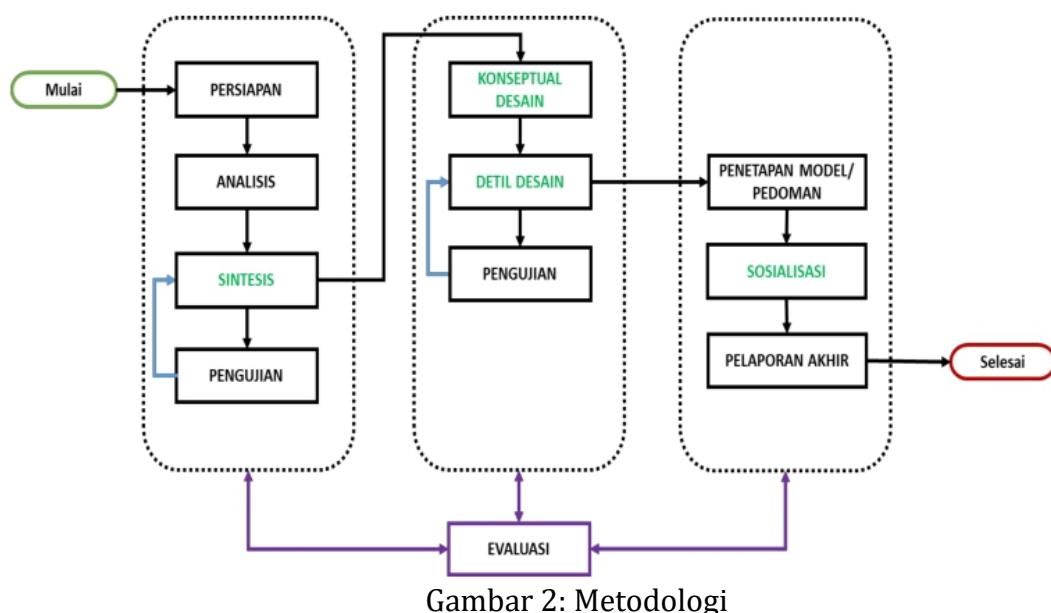
Corporate University dimulai dari strategi pembelajaran tata kelola pemerintahan (*learning strategy governance*) yang kemudian difokuskan lagi kedalam tiga fokus pembelajaran (*learning focus*) yaitu *school*, *collage*, dan *academy*. Ketiga fokus pembelajaran tersebut diapit oleh dua pilar yaitu *smart learning infrastructure* dan *knowledge management* dengan memperhatikan tata cara *knowledge management* yang efektif dan efisien serta berbasis pada *smart learning infrastructure* yang tersedia.

Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi merupakan lembaga pemerintah yang mengharuskan seluruh manajemennya melakukan berbagai perbaikan menyeluruh sehingga seluruh program dan kegiatannya mengadaptasi berbagai

upaya terintegrasi dengan kepentingan peningkatan kinerja organisasi dengan penekanan peningkatan sumberdaya manusia yang terunggul melalui pendekatan *corporate university* sehingga pengejawantahan kinerja organisasi terlaksana keseluruhan sehingga manfaat, dan peranan *corporate university* yang diidamkan menjadi sesuatu yang berkesinambungan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode studi literatur dan kunjungan lapangan serta pertemuan off-liner ke beberapa tempat seperti di lembaga keuangan dan lembaga administrasi publik, dan menyajikan beberapa referensi terkait fokus penelitian yang sesuai dengan tema atau topik. Kemudian membaca, mencatat, menganalisis dan atau menyimpulkan isi tulisan pada jurnal ilmiah, buku, atau hasil penelitian lainnya. Tujuannya adalah mampu mendeskripsikan, menjelaskan, atau merekonstruksi suatu fenomena atau permasalahan.



Gambar 2: Metodologi

Penyusunan *grand design* BPPT *Corpus* dilakukan melalui beberapa tahapan pengembangan kajian yang secara rinci sebagai berikut melalui tahapan persiapan mencakup perencanaan kegiatan *corporate university*, tahapan analisis dan sintesis mencakup pengumpulan dan pengolahan data serta merancang konsep dan model terkait dengan kelembagaan, dan mengembangkan desain dan pengujian serta model yang terikut dengan sistem pengembangan *corpus* serta pengembangan model dan sosialisasi dan evaluasi terkait keterkaitan *corpus* dengan peranan *corpus* dalam kelembagaan secara jangka panjang.

Penyusunan Grand Design BPPT Corporate University meliputi:

- 1) Perancangan system kelembagaan dan tata kelola penyelenggaraan BPPT
- 2) CorpU secara komprehensif, sistemik, terstruktur dan terukur.

- 3) *Grand design* BPPT CorpU merumuskan visi, misi, nilai-nilai, indikator kinerja, sasaran strategis, inisiatif strategis, program dan rencana tindak, serta kebutuhan sumber daya pembentukan BPPT CorpU.
- 4) Peraturan Kepala tentang Kelembagaan dan tata Kelola BPPT CorpU.
- 5) Surat Keputusan tentang tugas dan tanggungjawab pengelola BPPT CorpU.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuh peran BPPT, yaitu tiga peran pengkajian teknologi yang meliputi perekayasaan/engineering, kliring teknologi, dan audit teknologi, serta empat peran penerapan teknologi yaitu intermediasi teknologi, difusi/diseminasi teknologi, alih teknologi, dan komersialisasi/hilirisasi teknologi.

BPPT memfokuskan diri untuk peningkatan kemandirian dan daya saing bangsa pada delapan fokus bidang teknologi, diantaranya kebencanaan, kemaritiman, kesehatan & pangan, pertahanan & keamanan, rekayasa keteknikan, transportasi, energi, dan teknologi informasi & elektronika.

Ada empat lapisan proses bisnis. Pertama, proses bisnis antara unit organisasi eselon II dalam satu unit organisasi eselon I. Kedua, proses bisnis antara unit organisasi eselon I dalam satu Kelembagaan. Ketiga, proses bisnis antara satu kementerian dengan kementerian lainnya. Keempat proses bisnis antara Pemerintah pusat dengan Pemerintah daerah.

BPPT telah mengembangkan Manajemen Talenta untuk menjaring SDM Iptek unggul yang memiliki multi talenta baik dari kompetensi teknis maupun manajerial dengan menganalisis dan mengidentifikasi *track record*-nya. SDM terbaik yang terpilih ini selanjutnya akan mengikuti berbagai program pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan karirnya.

BPPT memiliki SDM dengan tingkat pendidikan dari berbagai disiplin ilmu dan bidang keahlian. Dari total SDM sebanyak 2929 orang. Persentase pegawai dengan tingkat pendidikan S3 sebesar 9,15%; pegawai yang mengenyam pendidikan S2 memiliki persentase sebesar 30,21%; Pegawai dengan tingkat pendidikan S1 sebesar 45,12%; dan pegawai dengan tingkat pendidikan di bawah S1 dengan persentase sebesar 15,52%.

BPPT memiliki peran kerekayasaan, kliring teknologi dan audit teknologi. Dalam hal penerapan teknologi, BPPT memiliki peran sebagai badan/lembaga yang melakukan difusi dan komersialisasi teknologi, alih teknologi, serta intermediasi teknologi.

BPPT menggunakan sistem tata kerja kerekayasaan yang bercirikan kerja tim (*teamwork*), terstruktur (*well structured*), dan terdokumentasi (*well documented*). Kegiatan kerekayasaan adalah pentahapan kegiatan yang berkaitan dengan teknologi yang secara runtun meliputi Penelitian (*Research*), Pengembangan (*Development*), Perekayasaan (*Engineering*), dan Pengoperasian (*Operation*).

Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 203 pada ayat 4a pengembangan kompetensi dapat dilakukan

melalui pendekatan system pembelajaran terintegrasi yang dikenal *Corporate University*.

Penyelesaian masalah sumber daya manusia pada sebuah organisasi melalui *knowledge management* yang efektif dan efisien, sehingga pengetahuan dapat tercipta, terdistribusi, dan tersampaikan dengan baik. Mengadopsi model yang sudah diterapkan pada organisasi pemerintah seperti Kementerian Keuangan *Corporate University*.

Corporate University dimulai dari strategi pembelajaran tata kelola pemerintahan (*learning strategy governance*) yang kemudian difokuskan lagi kedalam tiga fokus pembelajaran (*learning focus*) yaitu *school*, *collage*, dan *academy*. Ketiganya diapit oleh dua pilar yaitu *smart learning infrastructure* dan *knowledge management* harus memperhatikan tata cara *knowledge management* yang efektif dan efisien serta berbasis pada *smart learning infrastructure* yang tersedia.

Tabel 1. Perbedaan Universitas, Pusdiklat, dan Corporate University

| Unsur | Universitas | Pusdiklat | Corporate University |
|--------------|--|---|--|
| Fokus | Pendidikan | Kebutuhan operasional | Kebutuhan (Kegiatan organisasi) bisnis utama |
| 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 teknikal individu | Kemampuan inti organisasi |
| Peran | Institusi Pendidikan | Pendidikan, pelatihan, pengembangan | Bagian tak terpisahkan dalam <i>human capital management</i> dan pencapaian target bisnis organisasi |

Pembelajaran yang diperoleh dari Kementerian Keuangan RI., semua perangkat *corporate university* seperti lembaga diklat, lembaga penelitian, lembaga pendidikan, institut kepemimpinan dan bahkan bekerjasama dengan organisasi eksternal dalam menerapkan konsep *corporate university* sebagai motor penggerak

perubahan dan pengembangan SDM keuangan dalam *knowledge management* yang merupakan salah satu pilar dari 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.

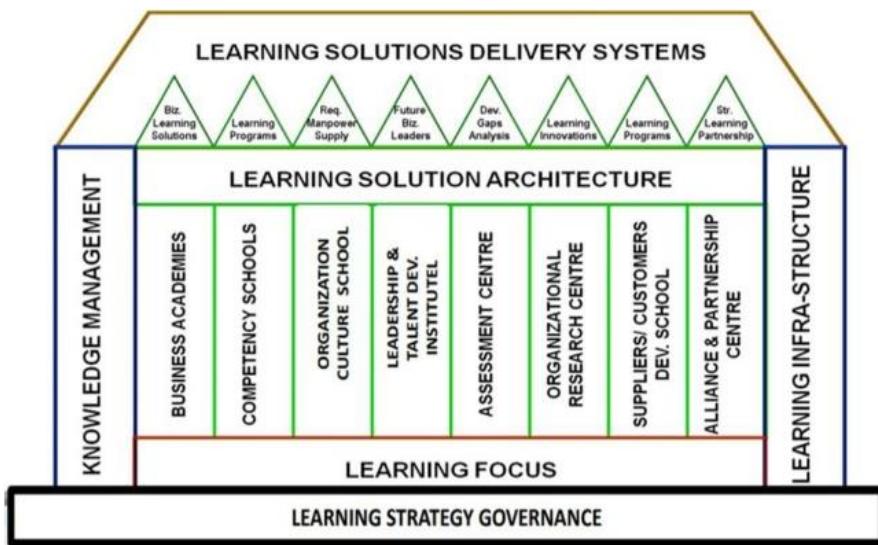
Metode pembelajaran yang lebih komprehensif melalui integrasi model pembelajaran 10:20:70 dan menggunakan evaluasi sampai dengan level IV (Kirkpatrick). Model pembelajaran 10:20:70 dalam pelatihan merupakan model yang banyak digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan efektivitas dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dilakukan pendekatan yang berorientasi pada perubahan perilaku yang berdampak pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Model pembelajaran ini 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*.

Aparatur Sipil Negara *Corporate University* merupakan salah satu hasil dari organisasi pembelajar (*learning organization*) yang dapat digunakan sebagai alternatif solusi sistem pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang integratif dan berbasis *e-learning* pada organisasi pemerintah. Pada hakekatnya *corporate university* menekankan pada pentingnya sebuah pendidikan dan pelatihan melalui *knowledge management* yang efektif untuk menciptakan sebuah sistem yang mendukung *core business* organisasi.

a. Kementerian Keuangan RI.

Pada pembelajaran terintegrasi dari Kementerian Keuangan RI, diketahui dari gambar 3 dibawah ini adalah: *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*. *Knowledge Management* merupakan salah satu komponen *corporate university* yang berisi sebuah sistem yang mampu memproduksi, mengelola, dan menyebarkan pengetahuan melalui sebuah sistem berpikir yang logis. Sebagai “pengungkit organisasi” kebijaksanaan kolektif (pengetahuan) dengan menciptakan sistem dan proses untuk mendukung dan memfasilitasi identifikasi, penangkapan, penyebaran dan penggunaan pengetahuan organisasi untuk memenuhi kebutuhannya termasuk tujuan bisnis. *Learning Infrastructure* merupakan pilar *corporate university* yang didalamnya berisi infrastruktur dalam mendukung pembelajaran pada *learning focus*. Selain hal tersebut, *learning infrastructure* atau *smart learning infrastructure* merupakan perangkat pendukung yang berfungsi sebagai media atau wadah dalam mengelola *knowledge management* pada *focus learning* seperti aplikasi pembelajaran melalui *e-learning*, digital media, hardware dan software, dan

sebagainya, untuk dapat diterapkan pada pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia aparatur.



Gambar 3 : Konsep Corporate University

Learning Fokus pada konsep *corporate university* dapat mengadopsi dari Kemenkeu *Corporate University* yang membagi menjadi tiga bagian yaitu *school*, *college*, dan *academy*. *School* dalam ranah tersebut berisi *competency school* dan *supplier development school*. Kemudian *Collage* berisi *alliance and partnership center* serta *organization culture center*. Selanjutnya, *academy* berisi *bussiness academy*, *leadership and talent development institute* dan *organization research center*.

Konsep *Network & Partnership* yang dapat dilakukan kerjasama dan membangun jejaring dengan organisasi atau lembaga internal maupun eksternal organisasi. *Collaborative governance*, sarana elektronik dan juga melalui jaringan yang terkait dengan kontak dan hubungan pribadi, serta bisnis. Dalam konteks *corporate university* kelas dunia, konsep tersebut 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.

Organisasi pemerintah terlebih dahulu menjabarkan manajemen strategis yang ada di organisasinya yang dinamakan *strategic management organization*. Biasanya dapat dilihat dari visi dan misi organisasi dalam memberikan arah yang tepat dalam upaya pengelolaan manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai investasi di masa depan.

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. Diklat aparatur berbasis ASN *corporate university* merupakan salah satu terobosan penting dalam *knowledge management* pada kementerian atau lembaga pemerintah.

Identifikasi masalah sumber daya manusia beserta tujuan utama atau *core business 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.

b. Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan (Pusbindiklat)

Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan (Pusbindiklat) BPPT, merupakan salah satu lembaga diklat milik pemerintah. Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, lembaga diklat pemerintah kini mulai melirik konsep *Corporate University (CorpU)* yang telah diterapkan oleh beberapa perusahaan swasta besar dan ternama di luar dan dalam negeri. Lembaga Diklat Pemerintah sudah saatnya memiliki peran yang lebih besar untuk memenuhi kesenjangan kompetensi. Lembaga diklat pemerintah harus mampu membentuk SDM aparatur yang berpengetahuan serta mengoptimalkan berbagai potensi yang dimiliki melalui proses pembelajaran terintegrasi.

Peningkatan Kompetensi, Kualifikasi dan Kinerja SDM Iptek BPPT melalui pendidikan dan pelatihan dalam wadah BPPT *Corporate University* (BPPT CorpU) merupakan bagian yang terintegrasi dalam implementasi pengelolaan PNS BPPT berdasarkan Sistem Merit sebagai salah satu amanat dari Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pengembangan kompetensi PNS BPPT merupakan prasyarat untuk mewujudkan birokrasi kelas dunia yang menjadi target Program Reformasi Birokrasi pada RPJMN IV Tahun 2020-2024 mendatang.

BPPT *Corporate University* (BPPT CorpU) akan melakukan berbagai upaya peningkatan kompetensi SDM Iptek BPPT melalui pelaksanaan berbagai pelatihan teknis, manajerial, dan sosio-kultural dengan menggunakan berbagai metoda dan teknologi terkini sesuai dengan semangat Era Industri 4.0 bekerjasama dengan berbagai lembaga bereputasi tinggi dalam pengembangan berbagai inovasi teknologi baik didalam maupun luar negeri. Program peningkatan kompetensi SDM IPTEK BPPT *Corporate University* (BPPT CorpU) diarahkan untuk mencetak SDM IPTEK BPPT agar mampu melaksanakan tugasnya secara *teamwork* dan mandiri dalam mengembangkan berbagai karya inovasi teknologi yang memiliki daya saing tinggi kelas dunia untuk mendukung pembangunan nasional. Pelatihan manajerial dilakukan untuk meningkatkan kemampuan manajerial SDM Iptek BPPT sehingga mampu mengelola sumber daya organisasi secara optimal dalam rangka pencapaian target kinerja sesuai dengan tujuan BPPT yang ditetapkan.

Pusbindiklat BPPT telah menetapkan program jangka panjang terkait dengan pembinaan, pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi bagi pegawai lingkungan BPPT. Pengembangan kompetensi mencakup bidang manajerial, teknis dan sosiokultural. Pengembangan kompetensi yang dikembangkan melalui BPPT CorpU fokus pada penyelenggaraan proses pembelajaran yang terintegrasi dan strategis.

Konsep pelaksanaan Rencana Strategis kelembagaan, beberapa program dan kegiatan di setiap unit kerja di seluruh unit kerja dan eselonisasi eselon I mendapat perhatian sehingga kegiatan program dan kegiatan berhubungan dengan onsep pelaksanaan penyatuan *corporate university* yang mencantumkan keberlanjutan sumberdaya manusia terpilih untuk melakukan kegiatan yang mengikat seluruh pegawai terkait dapat dikondisikan sehingga kelangsungan keberlanjutannya pendidikan dan pelatihan terintegrasi harus mampu mendorong kinerja kelembagaan secara terkondisikan dengan benar dan optimal mendorong kinerja organisasi yang optimal. Sedangkan eselonisasi di setingkat eselon I dan kepemimpinan sebagai bagian yang terkontrol dan terpantau, seluruhnya diserahkan kepada keputusan *executive summary* pimpinan sehingga kegiatan yang terkait dengan *corporate university* menjadi pantauan dan strategis kelembagaan sehingga keterpaduan konsep dan implementasi *corporate university* menjadi terpadu dan terkontrol dengan baik.

Oleh karena itu prinsip pelaksanaan kegiatan pembelajaran terintegrasi dengan berbagai kesesuaian visi dan misi kelembagaan dapat menjadi sirkulasi mendorong kinerja organisasi menjadi lebih baik dan terstruktur dengan optimal.

Pemanfaatan Pusat Pembinaan dan Pendidikan dan Pelatihan diharuskan melakukan pelaksanaan teknis *corporate university* dengan bantuan dari Biro Organisasi dan Sumberdaya Manusia sebagai pelaksana *human resource management* maupun penguatan talenta dapat dilakukan sebagai bagian tersendiri di tingkat eselon I atau pimpinan kelembagaan sehingga pemantauan dan evaluasi pelaksanaan *corporate university* menjadi berjalan dengan baik dan optimal.

4. PENUTUP

Aparatur Sipil Negara *Corporate University* merupakan salah satu hasil dari organisasi pembelajar (*learning organization*) yang dapat digunakan sebagai alternatif solusi sistem pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang integratif dan berbasis *e-learning* pada organisasi pemerintah. Pada hakekatnya *corporate university* menekankan pada pentingnya sebuah pendidikan dan pelatihan melalui *knowledge management* yang efektif untuk menciptakan sebuah sistem yang mendukung *core business* organisasi.

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.

Metode pembelajaran yang lebih komprehensif melalui integrasi 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 dilakukan pendekatan yang berorientasi pada perubahan perilaku yang berdampak pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Pengembangan *corporate university* BPPT ini sangat bermanfaat bilamana disesuaikan dengan skema struktural organisasi pembelajaran terintegrasi bagi pengembangan kinerja unit kerja dan organisasi dengan tetap berpegangan terhadap pengembangan kompetensi pegawai dan organisasi secara keseluruhan dengan tetap memperhatikan berbagai peraturan penunjang lainnya seperti model pembelajaran terkait dengan pengembangan corpus yang terkait ini.

Beberapa peningkatan di tingkat eselonisasi baik itu dijajaran setingkat eselon II dan sejenisnya sampai dengan keterbukaan sistem di eselon I dan sejenisnya memberikan pengertian komitmen kelembagaan terhadap kesatuan program dan kegiatan kelembagaan yang mencerminkan kesatuan pengembangan SDM yang terkait dengan berbagai masukan yang mendukung pengembangan kinerja organisasi keseluruhan termasuk didalamnya kekuatan pembiayaan yang terkait dengan pembangunan SDM tersebut sehingga kesatuan berpikir, berakselerasi dengan tujuan dan misi kelembagaan membuat seluruh kinerja organisasi menjadi bersatu dan membangun negara Indoneisa menjadi lebih baik dan sejahtera.

Penyesuaian kinerja unit kerja dan kesatuan kinerja kelembagaan akan memberikan masukan terhadap perubahan signifikan terhadap berbagai program dan kegiatan unit kerja dan organisasi dalam menyatukan keberlanjutan pengembangan talenta SDM terunggul dan profesional serta mendorong penguatan ilmu pengetahuan dan teknologi di Indonesia.

Diperlukan penekanan bahwa komposisi dan strategis kelembagaan organisasi skematis corporate universiy BPPT yang mendorong penguatan sumberdaya manusia kelembagaan sehingga kinerja organisasi menjadi terpantau dan terkendali oleh seluruh aparatur sipil negara. Dan keutamaan corporate university ini menjadi bagian yang mendapat perhatian yang lebih baik dan khususnya Penyesuaian eselonisasi ditingkat pelaksana teknis dan pelaksana administratif di eselon pimpinan menjadi pendorong terkuat di tataran kelembagaan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi keseluruhannya dan pelaksanakan pembelajaran terintegrasi optimal menjadi yang terbaik.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Allen, M. (2002). *The Corporate University Handbook: Designing, Managing, And Growing A Successful Program*. AMACOM Div American Mgmt Assn.
- Andresen, M., Cascorbi, A.H. & Harms, M. (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
- Ariyanti, Fiki. 2018. "PNS Zaman Now Harus Punya 10 Kompetensi Ini". (<https://www.liputan6.com/bisnis/read/3447380/pns-zaman-now-harus-punya-10-kompetensi-ini> diakses 10 Maret 2019).
- Assen, Daan. (2010). Corporate Universities: Making A Strategic Contribution By Enhancing Absorptive Capacity. Working paper . Atrivision, Amersfoort, the Netherlands. Faculty of Behavioural Sciences, University of Twente, Enschede, the Netherlands. P.O.Box 217 7500 AE Enschede The Netherlands d.t.assen@utwente.nl
- Ayuningtyas, H. G., Anggadwita, A.N. G., Putri, M. K., (2015). The Corporate University Landscape in Indonesia. 3rd International Seminar and Conference on Learning Organization (ISCLO 2015): Atlantis Press
- El-Tannir, A. A. (2002). The Corporate University Model for Continuous Learning, Training and Development. *Education+ Training*, 44 (2), 76-81.
- Firdaus, Amin. (2017). The Implementation of Corporate University in Public Sector: CaseStudy Ministry of Finance of Indonesia. Institute of Social Studies. The Hague, The Netherland
- Kadarisman. (2014). Pengembangan Pega- wai. Jakarta: Universitas Terbuka
- Kasali, Renald. (2017). Disruption. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kementerian Keuangan, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan. (2016). Kemenkeu Corporate University: Belajar Tanpa Batas, Kinerja Ber- kualitas. Rapat Koordinasi BPPK.
- Lembaga Administrasi Negara. 2018. "Menuju Birokrasi Kelas Dunia, Kemenpan Rb dan LAN Siapkan ASN Corporate University". (<http://lan.go.id/Id/Berita-Lan/Menuju-Birokrasi-Kelas-Dunia-Kemenpan-rb-dan-Lan-Siapkan-Asn-Corporate-University>, diakses 10 Maret 2019)
- Notoadmodjo, Soekidjo. (2003). Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rademakers, M. (2005). Corporate Universities: Driving Force of Knowledge Innovation. *Journal of Workplace Learning*, 17 (1/2), 130-136.
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik". PT RajaGrafindo Persada
- Rustiny, Elly. (2018). Penerapan BLUD dalam Transformasi Lembaga Diklat Menjadi Corporate University . Prosiding Seminar Nasional "Inovasi Menuju Corporate University". BPSDM Provinsi Jawa Barat.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Turner, J. R., Zimmerman, T.D., Allen, J.M., 2012. Teams as a Sub-process for Knowledge Management. *Journal of Knowledge Management*, 16 (6), 963-977.

Wulandari, F. S. 2018. "Kemenkeu Corpu: Mengubah Sistem, Mengubah Fokus, dan Mengubah Mindset". *Majalah Edukasi Keuangan*, Edisi 44/2018.