

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kesiapan PPSDM Kementerian ATR/BPN dalam pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* dianalisis dari lima faktor kunci sukses mewujudkan *corporate university*, sebagai berikut:

a. Profil Organisasi

Pada profil organisasi PPSDM Kementerian ATR/BPN belum siap sepenuhnya menerapkan strategi *corporate university* dalam pengembangan kompetensi karena struktur organisasi yang telah dibentuk belum dijalankan oleh seluruh elemen organisasi dan belum ada visi dan misi yang dituangkan secara formal dan tertulis untuk dipedomani seluruh unsur organisasi.

b. Profil Operasional

Pada profil operasional PPSDM Kementerian ATR/BPN siap menerapkan strategi *corporate university* dalam pengembangan kompetensi karena ketersediaan dukungan anggaran dan teknologi yang memadai.

c. Profil Penyampaian Pembelajaran

Pada profil penyampaian pembelajaran PPSDM Kementerian ATR/BPN siap menerapkan strategi *corporate university* dalam pengembangan kompetensi yang ditunjukkan dengan adanya panduan terstandar sebagai acuan penyampaian pembelajaran. Walaupun belum semua tahap yang tercantum pada panduan tersebut telah dilaksanakan namun dari infrastruktur pembelajarannya sudah tersedia. Selain itu pelatihan yang telah diselenggarakan bersifat berkelanjutan yaitu pelatihan pemetaan bidang tanah terintegrasi tingkat dasar, diteruskan dengan pelatihan pemetaan bidang tanah terintegrasi tingkat lanjut. Pelatihan pengumpulan data pertanahan tingkat dasar, diteruskan dengan pelatihan pengumpulan data pertanahan tingkat lanjut.

d. Profil Kemitraan

Pada profil kemitraan PPSDM Kementerian ATR/BPN siap menerapkan strategi *corporate university* dalam pengembangan yang ditunjukkan dengan adanya kerja sama dengan unit kerja teknis dan Biro Organisasi dan Kepegawaian dalam menyiapkan program pengembangan kompetensi.

e. Profil Pemimpin sebagai Guru

Pada profil pemimpin sebagai guru PPSDM Kementerian ATR/BPN siap menerapkan strategi *corporate university* dalam pengembangan kompetensi yang ditunjukkan dengan keterlibatan pejabat struktural di lingkungan Kementerian ATR/BPN sebagai pengajar untuk materi yang sesuai dengan bidang tugasnya pada kegiatan pengembangan kompetensi.

Dengan demikian dapat disimpulkan PPSDM Kementerian ATR/BPN siap melaksanakan pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* yang ditunjukkan dari kelima faktor pendukung terwujudnya *corporate university* hanya 1 (satu) faktor yang belum siap yaitu profil organisasi.

2. Strategi untuk meningkatkan kesiapan PPSDM Kementerian ATR/BPN dalam pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* sebagai berikut:

- a) Dilakukan penguatan dasar hukum penyelenggaraan pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* melalui penyusunan Peraturan Menteri ATR/Kepala BPN yang mengatur tentang penyelenggaraan ATR/BPN *corporate university*.
- b) Dilakukan perubahan kebijakan penganggaran dalam implementasi ATR/BPN *corporate university* melalui pengajuan permohonan dukungan Menteri ATR/Kepala BPN untuk menginstruksikan agar tiap Direktorat Jenderal manganggarkan biaya implementasi ATR/BPN *corporate university* pada masing-masing Direktorat Jenderal sebagai *business institute* bagi pegawainya.
- c) Melakukan pemantauan kinerja LMS dan aktif melakukan pengecekan terhadap sumber daya server, database LMS dan memeriksa koneksi internet agar segera diatasi ketika LMS sulit diakses.

- d) Penyusunan dan penerbitan petunjuk teknis pelaksanaan LVC sebagai ketentuan pelaksanaan dokumen LVC dalam implementasi *ATR/BPN corporate university*.
- e) Penyusunan dan penerbitan Surat Keputusan Menteri ATR/Kepala BPN yang menetapkan tim pelaksana *learning impact measurement* untuk melakukan evaluasi dampak implementasi *corporate university* dalam pengembangan kompetensi.
- f) Penyusunan dan penerbitan Surat Keputusan penetapan nama-nama dan Surat penugasan pegawai PPSDM Kementerian ATR/BPN untuk melaksanakan pendampingan penerapan LVC pada tiap Direktorat Jenderal.
- g) Pengembangan model 10:20:70 dimana program pengembangan kompetensi dirancang dengan proporsi pembelajaran terdiri dari 10 % pembelajaran terstruktur untuk mendalami teori, 20% belajar melalui interaksi dengan orang lain dan 70 % belajar dari pengalaman yang berupa penugasan khusus.
- h) Penyelenggaraan *learning council meeting* minimal 1 (satu) tahun sekali sebagai pertemuan jajaran pimpinan Kementerian ATR/BPN untuk merumuskan kebijakan strategis pengembangan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan target kinerja organisasi.
- i) PPSDM Kementerian ATR/BPN mengkoordinasikan hasil *learning need diagnosis* dengan Biro Organisasi dan Kepegawaian agar program pengembangan kompetensi yang dijalankan sesuai dengan HCDP dan rencana pengembangan karir pegawai.
- j) PPSDM Kementerian ATR/BPN memfasilitasi program pembekalan bagi para pimpinan yang dilibatkan sebagai pengajar, mentor dan/atau coach agar strategi penyampaian materi terstandar.
- k) PPSDM Kementerian ATR/BPN bersama mitra pembelajar menyusun pedoman coach atau mentor dan pedoman penyampaian materi untuk dipedomani jajaran pimpinan ketika menjalankan peran sebagai pengajar, coach atau mentor agar kualitas pemateri terstandar.

B. Saran

Sebagai tindak lanjut dari penelitian ini, berikut beberapa saran yang direkomendasikan peneliti:

1. PPSDM Kementerian ATR/BPN membentuk tim perumus Peraturan Menteri ATR/Kepala BPN tentang penyelenggaraan ATR/BPN *corporate university* dengan melibatkan Direktorat Jenderal, Biro Organisasi dan Kepegawaian, Biro Hukum dan unit kerja terkait menyempurnakan kekurangan dari Keputusan Menteri ATR/Kepala BPN Nomor 777/SK-DL.02/VI/2022 tentang Grand Design ATR/BPN *corporate university* dengan mengatur hal-hal yang menguatkan organisasi ATR/BPN *corporate university* dan kinerjanya.
2. PPSDM Kementerian ATR/BPN menugaskan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang kompeten sebagai penanggung jawab *Learning Management System* (LMS) yang selalu siaga memastikan performa LMS.
3. PPSDM Kementerian ATR/BPN menyusun petunjuk teknis pelaksanaan *Learning Value Chain* (LVC).
4. Sekretaris Jenderal Kementerian ATR/BPN dapat menetapkan Surat Keputusan tentang tim *learning impact measurement* untuk mengetahui dampak implemementasi *corporate university* terhadap peningkatan performansi bisnis.
5. Sekretaris Jenderal Kementerian ATR/BPN menugaskan pegawai PPSDM Kementerian ATR/BPN sebagai perwakilan tim pengelola ATR/BPN *corporate university* ke tiap *business institute* untuk memastikan keberlangsungan *corporate university*.
6. PPSDM Kementerian ATR/BPN menyusun buku pedoman teknik mengajar, coaching dan mentoring bagi jajaran pimpinan yang terlibat dalam program penebangn kompetensi.
7. Perlu penelitian lebih lanjut terkait efektivitas implemementasi *Learning Value Chain* (LVC) dalam pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*.

DAFTAR PUSTAKA

- Barus, Nelson. 2021. Transformasi PPSDM Aparatur Perhubungan Menuju Corporate University. *Jurnal Ilmiah Edunomika*. Vol. 5. No. 1 pp 60-95.
- Creswell, John W. 2014. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dominata, Ayurisya. 2021. Strategi Kebijakan Pembentukan Brin Corporate University. *Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan*. Vol 1. No 1. pp 24-35.
- Ewer, G., & Russ-Eft, D. (2017). 35 Corporate University Theory and Practice: the Case of Platt University, USA. *International Journal of Human Resource Development: Practice, Policy & Research*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.22324/ijhrdppr.2.104>
- Maria, A. (2021). *Transformasi Menuju Corporate University Generasi Berikut*. PT Wahana Tatar Wirakelola.
- Fauzy, Ahmad dkk. 2022. *Metodologi Penelitian*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. Kamus versi online/daring (dalam jaringan). Kbbi.web.id. diakses pada tanggal 20 Maret 2023 pukul 12.07 WIB.
- Keputusan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 115/SK-OT.02/V/2020 tentang Nilai-Nilai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional.
- Kostanya, Efraim Jodi. *Perbedaan Peraturan dan Keputusan*. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-peraturan-dan-keputusan-1t4f0281130c750/>. Diakses pada Sabtu, 19 Agustus 2023 pukul 10.00 WIB.
- Louis Rhéaume and Mickaël Gardoni. 2015. The challenges facing corporate universities in dealing with open innovation. *Journal of workplace learning*. Vol. 27 No. 4. Pp. 315-328. DOI 10.1108/JWL-03-2014-0023.
- Louis Rhéaume and Mickaël Gardoni. 2015. Strategy-making for Innovation Management and development of Corporate Universities. *International Journal Interact Des Manuf. Workplace Learning*. DOI 10.1007/s12008-015-0291-2.
- Maria Anna. 2021. *Transformasi menuju Corporate University Generasi Berikut*. Jakarta. PT. Wahana Tatar Wirakelola.
- Marquardt, Michael J. 2002. *Building The Learning Organization*. Palo Alto: Davies-Black Publishing, Inc.
- Munajat, Ade Priaman S. 2021. Fungsi-Fungsi dari Membentuk Framework dari Corporate University. *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol. 12, No. 1 Hal 36-50.

- Nasution, Wahyudin Nur. 2017. *Strategi Pembelajaran*. Medan:Perdana Publishing.
- Paton Rob.; Peters Geoff.; Storey John.; Taylor Scott. 2005. *Handbook of Corporate University Development: Managing Strategic Learning Initiatives In Public or Private Domains*. England: Gower Publishing Company.
- Patrucco, Andrea Stefano.; Pellizzoni, Elena.; Buganza, Tommaso. 2017. The design process of corporate universities: a stakeholder approach. *Journal of Workplace Learning*. Vol. 29, No. 4, pp. 304 -318.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127.
- Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Nomor 27 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Tahun 2020-2024. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1792.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477.
- Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10.
- Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2020 tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 83.
- Peraturan Presiden Nomor 48 Tahun 2020 tentang Badan Pertanahan Nasional. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 84.
- Peris-Ortiz, Marta., Alonso-Gonzalez, Antonio., & A. Palacios Cachon, Lorena. 2018. Corporate Universities as a New Paradigm and Source of Social Innovation, Sustainability, Technology and Education in the XXI Century. *Strategies and Best Practices in Social Innovation: An Institutional Perspective*. 153–169. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-89857-5>

- Prasetya, Andhika. *Jadi Menteri ATR, Hadi Tjahjanto Dapat 3 Tugas Utama dari Presiden*. <https://m.mediaindonesia.com/politik-dan-hukum/499518/jadi-menteri-atr-hadi-tjahjanto-dapat-3-tugas-utama-dari-presiden>. Diakses Selasa, 10 Oktober 2022 pukul 07.00 WIB.
- Prince, Christopher and Stewart, Jim. 2002. Corporate university – an analytical framework. *Journal Management Development*, Vol. 21, No. 10, pp 794-811.
- Purba, Elvis P & Simanjuntak, Parulian. 2012. *Metode Penelitian*. Medan: Percetakan Sadia.
- Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional. 2020. *Laporan Kinerja Tahun 2019*. Bogor.
- _____. 2021. *Roadmap Rencana Kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020-2024*. Bogor.
- _____. 2021. *Laporan Kinerja Tahun 2020*. Bogor.
- _____. 2022. *Laporan Kinerja Tahun 2021*. Bogor.
- Rademakers, Martyn F. 2021. *Corporate University Merancang, Membangun dan Mengelola Organisasi Pembelajar*. Jakarta. PPM.
- Rodrigueze, Javier Alfonso. 2022. Organizational ambidexterity and the learning organization: the strategic role of a corporate university. *The Learning Organization*. Emerald Publishing Limited 0969 – 6474.
- Rumelt, Richard P. 2015. *Good Strategy Bad Strategy*. Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia
- Rusdiana & Ibrahim, Tatang. 2020. *Manajemen Pengembangan Human Capital*. Bandung: Yrama Widya.
- Ryan Lindsay.; Prince Christopher; Turner Paul. 2015. The Changing and Developing Role of The Corporate University Post-Millennium. *Industry & Higher Education*. Vol 29, No.3, pp 167-174.
- Saksono, T., Suhartono, B., Salak, A., Indrawati, Azmi, A. F., Asmarianti, Nigroho, A. A., Yusuf, R. R., Mersa, A., Faozan, H., Sartika, D., Yuningsih, Y., Soantohon, S. M., Puspasari, A., & Abdulah Andani. (2021). *Antologi pengembangan kompetensi ASN: teori, kebijakan, dan praktik* (Vol. 1). <https://www.bppdapwi.com>
- Said, Andi Ilham, dkk. 2019. *What You Should Know about Corporate University: Menelaah Aneka Isu Penting dalam Praktik Pembelajaran Korporat*. Jakarta. PT Swasembada Media Bisnis.
- Spencer Lyle M and Spencer Signe M. 1993. *Competence at Work*. Canada. John Wiley & Sons. Inc.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Tunsiah, Siti dan Soantahon, Sherwin Mikhael. 2021. Analisa Penerapan Corporate University di Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrastrasi Pendidikan*, Volume 28 Special Issue: Forum ASN Internasional 2021“Building an Agile and Global Minded Public Civil Servant” Hal 55-67.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6.
- Viltard, Leandro Adolfo & Viltard, Leonardo. 2018. Corporate University: an Implementation Case Analysis, in Aregentina. *Independent Journal of Manageent & Production (IJM&P)*. Vol. 9. No. 4. DOI:10.14807/ijmp.v9i4.823.
- Wang, Greg & Li Jessica. 2010. Understanding the Corporate University phenomenon: a human capital theory perspective. *International Journal of Human Resources Development and Management*. Vol. 10, No. 2 pp 183-204.
- Wuryani. 2022. Strategi Pengembangan Corporate University Di Lingkungan Pemerintah Daerah (Studi Kasus: Badan Diklat DIY). *Open Journal System*. Vol. 16 No. 6. Hal 6977-6988.

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

Lampiran 1

PANDUAN OBSERVASI

Dalam observasi berikut dilakukan pengamatan terhadap perilaku dan peristiwa yang terjadi di PPSDM Kementerian ATR/BPN terkait upaya melaksanakan pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* bagi pegawai Kementerian ATR/BPN. Dalam melaksanakan observasi dilakukan pengamatan berikut:

No	Indikator	Perilaku atau Peistiwa yang diamati	Ada	Tidak Ada
1.	Profil Organisasi	1. Adanya struktur organisasi ATR/BPN <i>corporate university</i>		
		2. Adanya visi misi ATR/BPN <i>corporate university</i>		
		3. Keaktifan orang-orang yang menduduki posisi pada ATR/BPN <i>corporate uniersity</i>		
		4. Adanya aktivitas pada ATR/BPN <i>corporate university</i>		
		5. Adanya rapat evaluasi untuk mengevaluasi kinerja ATR/BPN <i>corporate university</i>		
2	Profil Operasional	6. Adanya dukungan anggaran bagi implementasi ATR/BPN <i>corporate university</i> yang memadai		
		7. Adanya dukungan teknologi bagi implementasi ATR/BPN <i>corporate university</i> yang memadai		
3	Profil Penyampaian pembelajaran	8. Adanya panduan pelaksanaan diagnosis kebutuhan pengembangan kompetensi		
		9. Adanya panduan pengembangan desain pembelajaran berdasarkan kebutuhan		
		10. Adanya panduan penyelenggaraan program pengembangan kompetensi		
		11. Adanya panduan pelaksanaan evaluasi pembelajaran		

4	Profil Kemitraan	12. Terdapat penilaian kinerja setelah pegawai mengikuti pelatihan		
5	Profil Pemimpin sebagai Guru	13. Jajaran pimpinan atau pejabat struktural di Kementerian ATR/BPN terlibat mmengajar pada kegiatan program pengembangan kompetensi		



POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

Lampiran 2

PANDUAN WAWANCARA

Menuliskan Data Umum Key Informan:

Nama :
NIP :
Pangkat/Gol. :
Pendidikan :
Jabatan :
Unit Kerja :

Tahap Pembukaan Wawancara

1. Menyampaikan ucapan terima kasih kepada key informan atas kesediannya meluangkan waktu mengikuti kegiatan wawancara.
2. Memperkenalkan diri dan menyampaikan tujuan wawancara dan topik apa yang akan dibahas.
3. Menyampaikan bahwa key informan bebas menjawab pertanyaan berdasarkan pengetahuan, pengalaman ataupun pengamatan yang bersangkutan.
4. Menyampaikan bahwa jawaban key informan akan dicatat atau direkam sebagai bahan analisis penelitian.
5. Apabila key informan memiliki waktu yang terbatas, peneliti akan meminta waktu lain untuk melanjutkan wawancara sesuai waktu yang tersedia dari yang bersangkutan.

DAFTAR PERTANYAAN

1. Dalam implementasi *corporate university* apakah disusun struktur organisasi ATR/BPN *corporate university* ?
2. Bagaimana struktur organisasinya?
3. Bagaimana visi, misi, tujuan dan sasaran strategi struktur organisasi ATR/BPN *corporate university*?
4. Menurut Anda, apakah organisasi ATR/BPN *corporate university* telah berjalan dengan baik?
5. Menurut Anda apakah pelaksanaan ATR/BPN *corporate university* didukung dengan anggaran yang memadai?
6. Menurut Anda dari mana saja sumber pendanaannya?
7. Dalam implementasi ATR/BPN *corporate university* apakah telah didukung dengan fasilitas teknologi yang memadai?
8. Bagaimana kurikulum pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* ini dikembangkan?
9. Menurut Anda apa perbedaan dengan kurikulum pelatihan sebelum implementasi dari ATR/BPN *corporate university*?
10. Bagaimana proses penentuan durasi program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* yang telah dilaksanakan selama ini?
11. Bagaimana penentuan kriteria peserta bagi suatu program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?
12. Bagaimana evaluasi program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?
13. Bagaimana pengukuran dampak atau hasil nyata dari program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?
14. Apakah dalam implementasi *corporate university* dilakukan kerja sama dengan unit kerja teknis atau unit kerja terkait dalam menentukan persyaratan peserta dan merancang program pembelajaran?

15. Apakah dilakukan koordinasi dengan Biro Organisasi dan Kepegawaian dalam penentuan peserta dan merancang program pengembangan kompetensi untuk menjalankan sistem penghargaan dan pengakuan terhadap pegawai?
16. Apakah PPSDM menjalin kerja sama dengan instansi/organisasi/lembaga pendidikan lain dalam rangka peningkatan pengetahuan atau peningkatan kompetensi pegawai?
17. Dalam menjalankan program pengembangan kompetensi apakah jajaran pimpinan telah terlibat sebagai pengajar?
18. Apakah jajaran pimpinan telah memberikan feedback dari hasil kinerja pasca keikutsertaan pegawai dalam program pengembangan kompetensi?
19. Apakah PPSDM mengadministrasikan hal tersebut?
20. Menurut Anda, apakah saat ini ATR/BPN corporate university telah berjalan dengan baik?
21. Menurut Ibu apa yang harus dilakukan agar ATR/BPN Corporate University terus berjalan dengan baik?

Transkrip Wawancara

Data Key Informan 1 (K1):

Nama : Dr. Agustyarsyah, S.SiT., S.H., M.P.
NIP : 197008111994031010
Pangkat/Gol. : Pembina Utama Muda/ IVc
Pendidikan : S3
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
Unit Kerja : PPSDM Kementerian ATR/BPN
Waktu Wawancara : Jumat, 12 Mei 2023

Intake: Jumat, 12 Mei 2023

1. Dalam implementasi *corporate university* apakah disusun struktur organisasi ATR/BPN *corporate university* ?
Ya kami susun organisasi ATR/BPN *corporate university* dan ditetapkan pada Kepmen Nomor 777/SK-DL.02/VI/2022 tentang Grand Design ATR/BPN *Corporate University*.
Bagaimana struktur organisasinya?
Nanti bisa mba ulvi lihat pada naskah Kepmennya ya. Disitu ada uraian tugasnya juga.
2. Bagaimana struktur organisasinya?
Nanti bisa mba ulvi lihat pada naskah Kepmennya ya. Disitu ada uraian tugasnya juga.
3. Bagaimana visi, misi, tujuan dan sasaran strategi struktur organisasi ATR/BPN *corporate university*?
Kami sesuaikan dengan pencapaian visi misi Kementerian ATR/BPN ya kita ingin mendukung percepatan perwujudan visi misi Kementerian ATR/BPN melalui pengembangan SDM nya

4. Menurut Bapak, apakah organisasi ATR/BPN *corporate university* telah berjalan dengan baik?

Untuk program-program pengembangan kompetensi yang kita siapkan dengan menerapkan *corporate university* sudah mulai berjalan dan kita akan terus tingkatkan, namun untuk kesadaran pegawai dari masing-masing teknis yang menduduki posisi pada organisasi ATR/BPN *corporate university* belum sepenuhnya menyadari kedudukan dan perannya karena fokus pada penyelesaian tugas pokok dan tugas rutinnnya karena memang jumlah pegawai kita terbatas sekali padahal beban kerjanya sangat banyak ya.

5. Menurut Bapak apakah pelaksanaan ATR/BPN *corporate university* didukung dengan anggaran yang memadai?

Ya, saya selaku KaPPSDM pengambil kebijakan di PPSDM anggaran yang diamanahkan untuk dikelola di PPSDM ya sebisa mungkin kita alokasikan cukup untuk memenuhi kebutuhan pelaksanaan *corporate university*. Anggaran yang dikelola PPSDM kan ya bersumber dari APBN dan PNBPN terpusat. Namun PPSDM sendiri belum dapat menghasilkan PNBPN karena belum ada aturan sebagai payung hukum PPSDM bisa memberikan pelayanan yang menghasilkan PNBPN.

6. Dalam implementasi ATR/BPN *corporate university* apakah telah didukung dengan fasilitas teknologi yang memadai?

Kita sangat memaksimalkan penggunaan teknologi, LMS kita kembangkan terus, zoom kita punya banyak akun bahkan unit kerja lain di Kementerian ATR/BPN bila membutuhkan zoom dengan kapasitas besar pinjam ke PPSDM, kita buat video-video yang menarik juga untuk sarana penyampaian materi.

7. Bagaimana kurikulum pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* ini dikembangkan?

Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan dengan cara scanning, analisis, identifikasi, dan konfirmasi kebutuhan pembelajaran untuk pelaksana, tim dan unit kerja, sehingga mendapatkan pembelajaran yang tepat, untuk orang tepat, di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, dengan jumlah yang tepat. Setelah

diketahui kebutuhan pelatihan itu disusunlah kurikulumnya, dan nanti saat pelatihan akan dipanggil pesertanya sesuai dengan kriteria peserta yang telah ditentukan saat penyusunan kurikulum.

8. Menurut Anda apa perbedaan dengan kurikulum pelatihan sebelum implementasi dari *ATR/BPN corporate university*?

Corporate university itu intinya apa? Secara sederhananya bagaimana? Ya bahwa instansi kita ini Kementerian ATR/BPN akan menjadi universitasnya seluruh pegawai untuk terus mengembangkan kompetensi sepanjang karirnya sehingga tidak akan ketinggalan dengan pesatnya perkembangan pengetahuan. Sebagaimana di kampus konvensional kan ada fakultas yang menggambarkan kekhususan dari bidang ilmu yang dipelajari, kalau di organisasi ya tiap direktorat jenderal itu menjadi *business institute* sehingga direktur jenderalnya berperan sebagai dekan, pegawai yang berada pada direktorat jenderal itu akan mengembangkan core kompetensinya secara terus menerus dan berkelanjutan dalam rangka percepatan pencapaian visi misi instansi. Maka pelatihan-pelatihan atau program pengembangan kompetensi yang disiapkan disesuaikan dengan kebutuhan pegawai yang berada pada suatu *business institute*, atau bisa juga pegawai yang ingin menguasai kompetensi dari *business institute* lain bergabung pada suatu *business institute* bila memang diperlukan. Artinya pengembangan kurikulumnya kan juga akan berbeda dari sebelumnya melihat kebutuhan dan prosedur penyusunan kurikulum yang berbeda pula.

9. Bagaiman proses penentuan durasi program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* yang telah dilaksanakan selama ini?

Kalau durasi ini kan disesuaikan dengan kurikulum yang disusun akan membutuhkan berapa JP dalam suatu pelatihan. Namun didominasi pembelajaran secara daring dan pembelajaran langsung praktek di tempat kerja sehingga lebih efektif.

10. Bagaimana penentuan kriteria peserta bagi suatu program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?

Kriteria peserta sudah direncanakan ketika menyusun kurikulum, namun ketika desain program pengembangan kompetensi telah selesai disusun, PPSDM berkoordinasi dengan Biro Orpeg untuk memastikan kriteria peserta.

11. Bagaimana evaluasi program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?

Untuk evaluasi ini yang lebih paham teknisnya bu Kabid Bangkom ya, tapi dalam suatu pelatihan itu ya ada evaluasi untuk peserta, pengajar dan penyelenggara.

12. Bagaimana pengukuran dampak atau hasil nyata dari program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?

Kalau pengukuran dampak atau hasil nyata dari program pengembangan kompetensi belum pernah dilakukan mengingat memang grand launchingnya saja baru dilakukan tanggal 6 Maret 2023.

13. Apakah dalam implementasi *corporate university* dilakukan kerja sama dengan unit kerja teknis atau unit kerja terkait dalam menentukan persyaratan peserta dan merancang program pembelajaran?

Sebagaimana rancangan rumah Corpu yang telah ditetapkan dengan SK Menteri kan ada forum-forum dan ada ditjen-ditjen sebagai business institut, itu merupakan wujud PPSDM menginisiasi kerja sama dengan unit teknis dan bagian kepegawaian untuk menangkap kebutuhan kompetensi organisasi yang akan di sematkan kepada pegawai-pegawai kita agar memiliki kompetensi tersebut sehingga bisa mendukung percepatan penyelesaian program strategis Kementerian ATR/BPN. Ketika kita menyusun program pengembangan kompetensi sekaligus menentukan pegawai yang sesuai untuk menjadi peserta.

14. Apakah dilakukan koordinasi dengan Biro Organisasi dan Kepegawaian dalam penentuan peserta dan merancang program pengembangan kompetensi untuk menjalankan sistem penghargaan dan pengakuan terhadap pegawai?

Biro Orpeg kan yang memiliki pegawai artinya seluruh pegawai Kementerian ATR/BPN dibawah binaan Biro Orpeg, maka untuk pemanggilan peserta pelatihan dilakukan oleh Biro Orpeg. Hasil pelatihan dari PPSDM pun kita

sampaikan ke Biro Orpeg. Hasil pengembangan kompetensi kan akan menyumbangkan data pegawai pada sumbu potensial di manajemen talenta selain itu juga menyumbangkan indkes profesionalitas ASN kan. Kotak manajemen talenta yang dikelola oleh Biro Orpeg ini akan menunjukkan posisi pegawai pada manajemen talenta untuk menentukan perlakuan apa yang diperlukan agar pegawai mencapai kotak 9. Salah satunya adalah melalui program pengembangan kompetensi, sehingga memang penentuan peserta dilakukan oleh Biro Orpeg.

15. Apakah PPSDM menjalin kerja sama dengan instansi/organisasi/lembaga pendidikan lain dalam rangka peningkatan pengetahuan atau peningkatan kompetensi pegawai?

Ya....kita akan terus menjalin kerja sama dengan organisasi lain baik dari sektor publik maupun swasta, yang penting semua pengetahuan yang bermanfaat diluar kita serap semua demi peningkatan kompetensi pegawai dan akhirnya dapat menyumbangkan peningkatan kinerja, naah apabila ada yang ingin memperoleh pengetahuan dari kita, kita juga selalu terbuka, karena kita sedang menjalankan corporate university kan? Jadi Kementerian ATR/BPN ini bisa menjadi universitas bagi siapa yang mencari ilmu pengetahuan dan keterampilan. Nanti untuk teknis pelaksanaan kerja sama lebih detil bisa dengan bu Kabid dan para kasubbid pada Bidang Pengembangan Kompetensi ya.

16. Dalam menjalankan program pengembangan kompetensi apakah jajaran pimpinan telah terlibat sebagai pengajar?

Kalau di PPSDM kan jumlah Widyaiswaranya hanya 13 orang, yang mungkin kepegang ya pelatihan PKA, PKP, Latsar, sedangkan untuk pelatihan teknis memang pejabat struktural dari unit teknis yang mendominasi untuk mengajar karena yang lebih memahami praktek pelaksanaan teknis dan kompetensi teknisnya terasah itu dari unit teknis. Namun memang terkadang karena beliau-beliau itu memiliki kesibukan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kita telah menjadwalkan program pelatihan pada waktu tertentu, maka kadang beliau

juga berhalangan mengajar dan akhirnya diwakilkan kepada Widyaiswara atau kepada stafnya yang mungkin penguasaan materinya berbeda.

17. Apakah jajaran pimpinan telah memberikan feedback dari hasil kinerja pasca keikutsertaan pegawai dalam program pengembangan kompetensi?

Saya rasa sudah mulai ya, salah satu bentuk feedbacknya ya melalui pemberian tugas untuk menyelesaikan pekerjaan dimana penyelesaiannya menggunakan kompetensi yang diperoleh dari pelatihan yang telah diikuti.

18. Apakah PPSDM mengadministrasikan hal tersebut?

Belum sepenuhnya diadministrasikan kalau itu diluar rangkaian program pengembangan kompetensi, kalau masih dalam rangkaian program ya diadministrasikan, seperti pada pelatihan Pemetaan Bidang Tanah terintegratif tingkat Lanjut.

19. Menurut Bapak, apakah saat ini ATR/BPN corporate university telah berjalan dengan baik?

Ya, saya terus berusaha dan mengawal ATR/BPN corporate university dapat berjalan dengan baik, walaupun memang karena kita baru launching Maret 2023, masih banyak dari apa yang telah kita siapkan itu belum diimplementasikan oleh para mitra pembelajar yang notabene adalah pimpinan dan jajaran pada masing-masing direktorat jenderal. Kalau PPSDM menjalankan sendiri ATR/BPN corporate university pasti tidak bisa karena untuk menerapkan corporate university seluruh elemen organisasi harus bersinergi untuk mewujudkan budaya belajar pada organisasi. Yang perlu digalakkan itu adalah pelaksanaan learning council meeting, nanti mungkin pada Raker yang diselenggarakan oleh Kementerian ATR/BPN saya ingin merekomendasikan agar learning council meeting dapat dilakukan minimal 1 tahun sekali agar ATR/BPN corporate university dapat berjalan.

20. Menurut Bapak apa yang harus dilakukan agar ATR/BPN *Corporate University* berjalan dengan baik?

Selama saya dipercaya menjadi Kepala PPSDM. Saya akan terus menyuarakan dan mempromosikan ATR/BPN Corporate University agar terus bergerak maju

dan menjadi habit atau tradisi sehingga benar-benar kita mewujudkan organisasi pembelajar. Internalisasi akan terus kita lakukan ya, ada juga anggaran saya siapkan khusus untuk media promosi. Kunci utamanya tentunya dukungan dari jajaran pimpinan karena para pemimpin ini kan berperan sebagai rektor, wakil rektor dan dekan, maka penentu kebijakan pengembangan kompetensi pada unit kerja itu kan para pimpinannya selain PPSDM mendukung terus sebagai learning technologist yang menyiapkan insrastruktur pembelajarannya.

21. Menurut Bapak apa upaya yang harus dilakukan agar Sumber Daya Manusia yang ditunjuk menduduki struktur organisasi pada *ATR/BPN Corporate University* dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik?

Memang kunci utama adalah pada pucuk pimpinan ya, apabila Bapak Menteri selaku rektor dan bapak wakil menteri selaku wakil rektor menggerakkan seluruh jajarannya untuk menyelesaikan semua tugas yang diembannya sekaligus mengembangkan terus kompetensi pegawainya, maka fokus para unit kerja itu tidak hanya melaksanakan tugas rutinitasnya sehari-hari namun juga melakukan pencarian pengetahuan dan penyebarluasan pengetahuan secara terus-menerus. Bekerja sambil terus belajar hal-hal baru, kemudian menularkan pengetahuannya ke rekan kerjanya dan seterusnya hingga terjadi tukar menukar pengetahuan yang pada akhirnya satu unit kerja itu memiliki kemampuan yang sama dalam bekerja.

Data Key Informan 2 (K2):

Nama : Agustina Yessy Christiana, S.SiT., M.Eng., QRMP

NIP : 197808041997032001

Pangkat/Gol. : Pembina Tk. I / IV b

Pendidikan : S2

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi

Unit Kerja : PPSDM

Waktu Wawancara : Senin, 8 Mei 2023; Kamis, 11 Mei 2023

Intake: Senin, 8 Mei 2023

1. Dalam implementasi *corporate university* apakah disusun struktur organisasi ATR/BPN *corporate university* ?

Iya, kami susun organisasi *corporate university* dan ditetapkan pada Keputusan Menteri ATR/Kepala BPN Nomor 777/SK-DL.02/VI/2022 tentang Grand Design ATR/BPN *Corporate University*.

Bagaimana struktur organisasinya?

Struktur organisasinya ini kalau di Kepmen ditetapkan pada tata kelola ATR/BPN *Corporate University* terdiri atas: dewan pembelajar; komite pembelajar; mitra pembelajar; enabler dan supporting; dan tim pengelola ATR/BPN *Corporate University*. Nah, adapun siapa yang menduduki jabatan tersebut dan apa uraian tugasnya mbak lihat pada lampiran III Kepmen ya.

2. Bagaimana struktur organisasinya?

Struktur organisasinya ini kalau di Kepmen ditetapkan pada tata kelola ATR/BPN *Corporate University* terdiri atas: dewan pembelajar; komite pembelajar; mitra pembelajar; enabler dan supporting; dan tim pengelola ATR/BPN *Corporate University*. Nah, adapun siapa yang menduduki jabatan tersebut dan apa uraian tugasnya mbak lihat pada lampiran III Kepmen ya.

3. Bagaimana visi, misi, tujuan dan sasaran strategi struktur organisasi ATR/BPN *corporate university*?

Kalau visi misinya yang betul-betul dituangkan dalam dokumen belum dimanifestasikan ya, tetapi ya tentunya tujuan organisasi ATR/BPN *corporate*

university ya menyiapkan SDM professional untuk mendukung tercapainya visi dan misi Kementerian ATR/BPN.

4. Menurut Ibu, apakah organisasi ATR/BPN *corporate university* telah berjalan dengan baik?

Walaupun belum semua pejabat yang ditunjuk menjalankan perannya sebagaimana pada tata kelola ATR/BPN *corporate university* yang tercantum pada Keputusan Menteri ATR/Kepala BPN Nomor 777/SK-DL.02/VI/2022, namun beberapa Direktorat Jenderal seperti Direktorat Jenderal Survei dan Pemetaan Pertanahan dan Ruang, Direktorat Jenderal Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah menyambut baik ATR/BPN *corporate university* dan berusaha menjalankan perannya. Pada unit kerja yang kooperatif telah terlaksana program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*, sedangkan bagi unit kerja yang belum aktif menjalankan perannya pada organisasi ATR/BPN *corporate university* maka program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* untuk pegawai di unit kerjanya belum dijalankan.

5. Menurut Ibu apakah pelaksanaan ATR/BPN *corporate university* didukung dengan anggaran yang memadai?

Kalau untuk anggaran dalam implementasi ATR/BPN *corporate university* kebetulan ada di bidang saya ya Bidang Pengembangan Kompetensi lebih tepatnya pada Subbidang Pengembangan Pusat Belajar yang dijabat oleh Mas Toto, saya rasa memang kami berusaha mengalokasikan anggaran yang cukup untuk kegiatan terkait implemementasi *corporate university*, termasuk anggaran untuk pengembangannya juga.

Menurut Ibu dari mana saja sumber pendanaannya?

Kalau PPSDM Kementerian ATR/BPN selaku instansi pemerintah ya anggarannya dari APBN dan PNBPN terpusat. Kalau PPSDM Kementerian ATR/BPN belum menghasilkan PNBPN sendiri hanya menggunakan PNBPN yang dihasilkan dari pelayanan yang dilakukan oleh Kantor Pertanahan dan Kantor Wilayah BPN.

6. Dalam implementasi ATR/BPN *corporate university* apakah telah didukung dengan fasilitas teknologi yang memadai?

Ya di era yang serba otomatisasi dan canggihnya teknologi kita upayakan untuk memberikan dukungan teknologi pada implementasi *corporate university*, seperti penggunaan LMS, Video Conference ZOOM, PPSDM juga banyak memiliki video pembelajaran yang atraktif dan menarik sehingga pegawai yang belajar tidak jenuh.

7. Bagaimana kurikulum pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* ini dikembangkan?

Dalam pengembangan kompetensi yang berbasis CorpU terdapat rangkaian tahapan mulai dari merancang sampai dengan melakukan evaluasi terhadap program pengembangan kompetensi yang disebut dengan Learning Value Chain (LVC). Disitu dilakukan berbagai tahapan sehingga muncul pengembangan kompetensi yang dianggap paling sesuai untuk mendukung pencapaian visi misi organisasi. Tahapan pada Learning Value Chain yaitu:

Learning Need Diagnosis → Acquiring Learning Solutions → Delivery & Deployment → Learning Impact Measurement. Terbentuknya kurikulum melalui tahap Learning Need Diagnosis dan Acquiring Learning Solutions.

Learning Need Diagnosis itu dilakukan dengan 3 tipe analisis kebutuhan pembelajaran, yaitu:

- 1) *Core competency Analysis (CCA)*, yaitu memetakan kebutuhan dari strategi bisnis menjadi kompetensi organisasi atau *Learning Focus*.
- 2) *Development Need Analysis (DNA)*, yaitu memetakan kebutuhan dari uraian jabatan dan diturunkan menjadi kebutuhan pengembangan pegawai dalam bentuk *Learning Roadmap*.
- 3) *Training Need Analysis (TNA)*, yaitu memetakan dari kebutuhan unit bisnis menjadi kebutuhan pembelajaran atau *Training Plan*.

Setelah kita lakukan LND kita lakukan Acquiring Learning Solutions, dimana tahapan ini merupakan kegiatan merancang dan mengembangkan suatu pembelajaran yang efektif dan efisien, dengan mengacu kepada hasil analisis

kebutuhan pembelajaran (Learning Need Diagnosis). Untuk merealisasikan program pembelajaran yang dimaksud maka membutuhkan desain pembelajaran yang efektif, sehingga hasil dari pembelajaran diharapkan mampu menyelesaikan Business Issue, Performance Issue, dan Competency Issue yang telah diidentifikasi pada saat melakukan Training Need Analysis.

Penyusunan desain pembelajaran mencakup kegiatan: (1) Mengumpulkan kebutuhan pembelajaran (Gather Learning Needs); (2) Menetapkan persyaratan pelatihan (Establish Course Requirements); (3) Merancang kerangka pelatihan (Design Course Framework); (4) Mengembangkan konten pelatihan (Develop Course Content); (5) Tes dan pilot pelatihan (Test & Pilot Course); dan (6) Release & Maintain Course. Pada tahap Acquiring Learning Solutions, yang dilakukan adalah melakukan analisis, desain, membuat, mengembangkan, melakukan pilot, dan menjalankan solusi pembelajaran (learning solution) sesuai kebutuhan desain pembelajaran.

8. Menurut Anda apa perbedaan dengan kurikulum pelatihan sebelum implementasi dari ATR/BPN *corporate university*?

Ya, sebelum menerapkan CorpU yang pasti pengembangan kompetensi atau pelatihan didesain seperti bagaimana kebiasaan dulu-dulu, pelatihan apa yang dibutuhkan atau yang perlu diselenggarakan berdasarkan perkiraan kebutuhan organisasi saat itu lalu kita jadwalkan. Kalau setelah dengan CorpU ini kita memang melibatkan struktur organisasi daripada CorpU ini agar bisa aktif menciptakan program pengembangan kompetensi. Kan kita lakukan TNA pada tiap-tiap institut ya, walaupun belum semua institut menyelesaikan proses TNAnya sampai pada tahap pengajuan rekomendasi pelatihan atau kompetensi yang dikembangkan. Jadi untuk menyiapkan pengembangan kompetensi bukanlah kewajiban PPSDM semata namun seluruh organisasi. Karena CorpU ini kan menjadikan seluruh pegawai sebagai mahasiswa sehingga kompetensinya terus berkembang sehingga mampu memenuhi tuntutan peningkatan kinerja.

9. Bagaiman proses penentuan durasi program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* yang telah dilaksanakan selama ini?

Kalau durasi ini kan disesuaikan dengan kurikulum yang disusun akan membutuhkan berapa JP dalam suatu pelatihan. Untuk program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* PPSDM melalui pelatihan menggunakan metode 10:20:70 Desain pembelajaran ini yaitu 10% merupakan materi teori terstruktur, 20% pembelajaran adalah pembelajaran melalui Social Learning, serta 70% adalah pembelajaran dengan mengaplikasikan materi yang telah dipelajari melalui Action Learning Project (ALP) di tempat kerja. Pada kurikulum program pengembangan kompetensi yang diinisiasi institut Survei dan Pemetaan Pertanahan dan Ruang yaitu Pelatihan Pemetaan Bidang Tanah Terintegrasi Tingkat Lanjut sebanyak 20 (dua puluh) Jam Pelatihan (JP) Social Learning yang diselenggarakan dengan metode E-Learning (Asinkronous) dan Distance Learning (Sinkronous), serta sebanyak 70 (tujuh puluh) Jam Pelatihan (JP) Action Learning Project (ALP) dengan metode Praktik yang dilaksanakan di tempat kerja dan didampingi oleh Mentor yaitu Atasan Langsung Satuan Kerja. Pelatihan dilaksanakan selama 12 (dua belas) hari kerja. Biasanya 1 hari itu kita hitung maksimal 8 JP ya untuk pelatihan.

10. Bagaimana penentuan kriteria peserta bagi suatu program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?

Kriteria peserta sudah direncanakan ketika menyusun kurikulum sebagaimana saya sampaikan di atas kita berkoordinasi dengan unit teknis, namun ketika desain program pengembangan kompetensi telah selesai disusun, PPSDM berkoordinasi dengan unit teknis dan Biro Orpeg untuk memastikan peserta yang akan dipanggil.

11. Bagaimana evaluasi program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?

Dalam tiap program pengembangan kompetensi itu ada evaluasi peserta yang biasa dikenal dengan ujian ya, lalu ada evaluasi pengajar yang diisi peserta sebagai respon terhadap proses mengajar, dan ada evaluasi terhadap penyelenggaraan.

12. Bagaimana pengukuran dampak atau hasil nyata dari program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?

Dalam evaluasi kami menerapkan teori dari Kirkpatrick yang menyatakan ada 4 level dalam evaluasi, level 1 reaction yang kami lakukan melalui adanya evaluasi penyelenggaraan termasuk evaluasi pengajar dan penyelenggara, level 2 learning itu adanya ujian penguasaan materi baik tertulis maupun praktek, level 3 itu behavior ya, bagaimana pegawai itu menggunakan pengetahuannya pada saat mengikuti pelatihan, naah level 4 result inilah yang digunakan untuk mengukur dampak, saat ini belum pernah dilakukan karena kan corpu baru di launching Tahun 2023 rencana nanti Tahun 2024 kami akan lakukan terhadap program-program yang telah dilakukan Tahun ini.

Selain itu kita juga telah menyiapkan desain untuk mengukur dampak dari program yang dikembangkan yaitu melakukan *Learning Impact Measurement*, dimana terdapat 4 hal yang dievaluasi, yaitu:

- 1) Melakukan evaluasi atas performansi Learning Center, yaitu Key Performance Indicator yang ditetapkan untuk Unit Kerja Learning Center.
- 2) Mengevaluasi kualitas dari Learning Solution, yang menghasilkan kualitas/mutu dari hasil pembelajaran.
- 3) Mengevaluasi sistem untuk memastikan terjadi proses pembelajaran, yaitu dengan melakukan assessment atas Enterprise Learning System.
- 4) Mengevaluasi staff di Learning Center yang bertugas menghasilkan dan memastikan learning solution yang berkualitas.

Namun ini belum pernah dilakukan dan kami belum menyiapkan perangkat untuk pelaksanaan learning impact measurement ini.

13. Apakah dalam implementasi *corporate university* dilakukan kerja sama dengan unit kerja teknis atau unit kerja terkait dalam menentukan persyaratan peserta dan merancang program pembelajaran?

Tentu saja kita lakukan kerja sama. Dalam konteks corpu terdapat learning partner dari tiap-tiap ditjen yang berperan sebagai business institute bagi pegawai, learning partner diharapkan menyampaikan ke PPSDM kebutuhan

pelatihan di lingkungan mereka, dan mereka pun akan menyampaikan usulan nama-nama pegawai calon peserta pelatihan, tentunya hal ini wujud dari dorongan dan dukungan penuh kepada pegawai untuk mengembangkan kompetensinya. PPSDM juga menginisiasi Learning Council Meeting yang berfungsi sebagai Forum pimpinan dalam menganalisa kebutuhan Pengembangan Kompetensi dan bentuk dukungan nyata pimpinan terhadap pengembangan kompetensi pegawainya, namun saat ini pimpinan yang concern dan responsive terhadap berjalannya corporate university belum keseluruhan ditjen.

14. Apakah dilakukan koordinasi dengan Biro Organisasi dan Kepegawaian dalam penentuan peserta dan merancang program pengembangan kompetensi untuk menjalankan sistem penghargaan dan pengakuan terhadap pegawai?

Pasti dilakukan karena yang memanggil peserta adalah Biro Orpeg nanti kita juga akan menyampaikan hasilnya, terkadang sebagai data dukung manajemen talenta, reformasi birokrasi di Kementerian ATR/BPN atau apabila digunakan untuk kepentingan lain terkait manajemen SDM.

15. Apakah PPSDM menjalin kerja sama dengan instansi/organisasi/lembaga pendidikan lain dalam rangka peningkatan pengetahuan atau peningkatan kompetensi pegawai?

Ya... kerja sama ini dilakukan tentunya dengan harapan dapat meningkatkan kompetensi pegawai kita. Maka kadang kita minta narasumber dari instansi atau dari lembaga pendidikan lain. Meminta organisasi atau lembaga pendidikan lain untuk menyusun dan mengisi program pelatihan, webinar dan workshop.

16. Dalam menjalankan program pengembangan kompetensi apakah jajaran pimpinan telah terlibat sebagai pengajar?

Selama ini untuk pelatihan teknis memang jajaran struktural dari unit teknis telah berperan sebagai pengajar, mengingat beliau-beliau sangat menguasai kompetensi teknis yang diperlukan dalam penyelesaian pekerjaan, apalagi jumlah widyaiswara di PPSDM sangat terbatas hanya 13 orang, jadwal beliau

sudah padat untuk pelatihan-pelatihan yang sifatnya mengembangkan kompetensi manajerial seperti Latsar, PKP dan PKA. Namun kendalanya ketika PPSDM menyusun jadwal pelatihan yang sama secara bersamaan, sedangkan jumlah pejabat struktural terbatas dan waktu beliau juga terbatas karena harus membagi waktu dengan pekerjaan lain, maka pejabat tersebut akan digantikan dengan pengajar lain yang mungkin penguasaan terhadap materi berbeda.

17. Apakah jajaran pimpinan telah memberikan feedback dari hasil kinerja pasca keikutsertaan pegawai dalam program pengembangan kompetensi?
Kalau feedbacknya masih berupa pemberian penilaian saat pada kegiatan pengembangan kompetensi ya.
18. Apakah PPSDM mengadministrasikan hal tersebut?
Apabila masih dalam rangkaian program pengembangan kompetensi diadministrasikan oleh PPSDM, apabila bukan bagian dari program sudah tidak kita administrasikan.

Intake : Kamis, 11 Mei 2023

19. Menurut Anda, apakah saat ini ATR/BPN corporate university telah berjalan dengan baik?
Karena baru di launching dan butuh sosialisasi lebih lanjut, ya menurut saya sudah berjalan walaupun belum keseluruhan.
20. Menurut Ibu apa yang harus dilakukan agar ATR/BPN Corporate University terus berjalan dengan baik?
Kepala PPSDM harus tetap menyuarakan secara konsisten kepada jajaran pimpinan dan para dekan untuk selalu mengingatkan, agar aktif menyebarkan pengetahuan yang dapat mengembangkan kompetensi pegawai yang diperlukan untuk pencapaian sasaran strategis organisasi. Melakukan *learning council meeting* minimal 1 tahun sekali dengan menghadirkan pak Menteri juga, tetapi untuk pemantauan *learning council meeting* bisa 2 tahun sekali, atau tiap raker harus disuarakan atau menjadi topik pada raker. Karena suatu

kebijakan bila tidak ada yang menggerakkan, tidak akan berjalan.
Menghadirkan menteri tiap *learning council meeting*.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Data Key Informan 3 (K3):

Nama : Ir. Hadi Arnowo, M.App.Sc.
NIP : 196512131990031002
Pangkat/Gol. : Pembina Utama Muda/ IVc
Pendidikan : S2
Jabatan : Widyaiswara Ahli Madya
Unit Kerja : PPSDM Kementerian ATR/BPN
Waktu Wawancara : Jumat, 5 Juni 2023

Intake, 5 Juni 2023

1. Dalam implementasi *corporate university* apakah disusun struktur organisasi ATR/BPN *corporate university* ?
Sudah ada dan dimuat dalam LMS dimana dalam bagan tersebut menunjukkan mengenai siapa yang mengendalikan dan siapa saja yang terlibat. Saya mengusulkan agar dibuat dalam Permen agar lebih kuat, sehingga kalau yang buat hanya PPSDM kurang menggigit kurang efektif sehingga lebih kuat kedudukannya.
2. Bagaimana visi, misi, tujuan dan sasaran strategi struktur organisasi ATR/BPN *corporate university*?
Yang saya lihat di laman PPSDM visi misi Corpu belum ada, jadi yang ada sebatas apa yang dilakukan dan penyelenggaraannya. Sebetulnya Corpu perlu dikuatkan dengan Peraturan Menteri ATR/Kepala BPN sehingga nanti lebih lengkap memuat visi misi juga.
3. Menurut Bapak, apakah organisasi ATR/BPN *corporate university* telah berjalan dengan baik?
Kalau saya amati sudah berjalan meskipun masih tahap awal, sehingga belum banyak bergerak dan tampaknya di daerah hanya sebatas mengetahui corpu ada di PPSDM hanya yang pernah terlibat saja yang tahu tentang Corpu baik ikut pelatihan atau webinar saja. Jadi masih membutuhkan waktu untuk sosialisasi dan melibatkan banyak pegawai sehingga bisa dirasakan oleh seluruh pegawai.

4. Menurut Bapak apakah pelaksanaan ATR/BPN *corporate university* didukung dengan anggaran yang memadai?

Menurut saya selain anggaran yang dialokasikan untuk CorpU terdapat anggaran yang melekat pada Bidang Bangkom dan Penkom, yang dapat mendukung pelaksanaan CorpU.

Menurut Anda dari mana saja sumber pendanaannya?

Kalau pemerintahan kan sumber anggarannya dari APBN atau dari PNBPN yang diterima dari hasil pelayanan yang diberikan oleh Kementerian ATR/BPN.

5. Dalam implementasi ATR/BPN *corporate university* apakah telah didukung dengan fasilitas teknologi yang memadai?

Teknologi secara hardware nya sudah cukup namun perlu penguat sinyal pada setiap tempat tanpa terkecuali sehingga jangan sampai ada tempat yang tidak terkena sinyal yang dapat menghambat pelaksanaan pelatihan atau menghambat penyampaian pengetahuan.

Sekarang kan banyak ya hardware, software, aplikasi untuk yang dapat digunakan untuk membuat pembelajaran lebih fariatif seperti aplikasi untuk pengelolaan grafis, pembuatan ppt. yang diperlukan adalah inisiatif dan kreativitas tiap orang saja untuk mencari aplikasi maka perlu aplikasi berlisensi, nah ini biasanya berbayar, harapannya dapat dilakukan langganan atas nama instansi agar fitur nya lebih bervariasi.

6. Bagaimana kurikulum pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* ini dikembangkan?

Kurikulum dikembangkan tidak terlalu berbeda penyusunan materi juga masih sama, yang membedakan pada penerapannya.

7. Menurut Anda apa perbedaan dengan kurikulum pelatihan sebelum implementasi dari ATR/BPN *corporate university*?

Dari segi kurikulum jelas berbeda kalau sebelum corpu lebih pada interaksi langsung kalau corpu merefer pada konsep 10:20:70 mengandalkan pembelajaran intensif dan di tempat kerja yang diasuh atau dibimbing oleh mentor atau coach. Yang saya lihat di pelatihan teknis sudah memakai pola ini.

Yaitu pada Pelatihan Pemetaan Bidang Tanah Terintegrasi Tingkat Lanjut. Nah ini terlihat corpu sudah dilaksanakan.

8. Bagaimana proses penentuan durasi program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* yang telah dilaksanakan selama ini?
Roadmapnya sudah ada di LMS, roadmap nya ada di LMS
9. Bagaimana penentuan kriteria peserta bagi suatu program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?
Itu sudah ada juga kebutuhan pelatihan sudah diatur siapa saja yang bisa mengikuti pelatihan, tetapi pada corpu sendiri menyediakan semacam materi yang bisa diakses oleh siapa saja, jadi siapa yang ingin belajar bisa.
10. Bagaimana evaluasi program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?
Evaluasi tidak berbeda dari sebelumnya, evaluasi peserta, pengajar, penyelenggaraan sama saja dgn sebelum corpu.
11. Bagaimana pengukuran dampak atau hasil nyata dari program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?
Kalau itu saya belum pernah dilibatkan dalam pelaksanaannya mungkin memang belum dilakukan ya, yang ada evaluasi pasca diklat, tapi lebih pada penerapan jangka menengah masing-masing pegawai, dan ini belum dilakukan terhadap program-program pengembangan kompetensi berbasis CorpU.
12. Apakah dalam implementasi *corporate university* dilakukan kerja sama dengan unit kerja teknis atau unit kerja terkait dalam menentukan persyaratan dan merancang program pembelajaran?
Sudah dilakukan koordinasi setiap sebelum ada penyelenggaraan pelatihan diadakan rapat koordinasi yang mengundang unit teknis, sudah lancar berjalan. Ada konfirmasi keikutsertaan peserta disitu.
13. Apakah dilakukan koordinasi dengan Biro Organisasi dan Kepegawaian dalam penentuan peserta dan merancang program pengembangan kompetensi untuk menjalankan sistem penghargaan dan pengakuan terhadap pegawai?

Ada koordinasi dengan orpeg biasanya untuk pelatihan bersifat fungsional, biasanya terkait jabatan fungsional

14. Apakah PPSDM menjalin kerja sama dengan instansi/organisasi/lembaga pendidikan lain dalam rangka peningkatan pengetahuan atau peningkatan kompetensi pegawai?

Iya dari dulu memang saya rasakan PPSDM terus menjalin kerja sama dengan organisasi atau instansi lain, seperti dengan Ikatan Surveyor Indonesia (ISI), dan organisasi lain, dengan universitas juga seperti dengan UGM untuk pelatihan mediasi, atau kita libatkan tokoh-tokoh atau akademisi dari Universitas tersebut untuk mengisi materi karena kan di dunia pendidikan banyak dilakukan penelitian ilmiah untuk terus memperoleh pengetahuan terbaru. Kerja sama yang saat ini terjalin sifatnya insidental saja mengarah pada satu tujuan saja. Pada LMS terdapat bagan tentang CorpU ada pertemuan-pertemuan dimana perlu melibatkan professional setahun 2 kali.

15. Dalam menjalankan program pengembangan kompetensi apakah jajaran pimpinan telah terlibat sebagai pengajar?

Iya kalau untuk pelatihan teknis malah dari struktural dari unit teknis, widyaiswara kurang terlibat, misal kegiatan pelatihan terkait direktorat jenderal tata ruang, ditjen pengendalian dan ditjen lainnya.

16. Apakah jajaran pimpinan telah memberikan feedback dari hasil kinerja pasca pelatihan atau pasca mengikuti program pengembangan kompetensi?

Sudah ada, misal pemetaan terintegrasi dari struktural diminta untuk memberi tanggapan mengenai penyelenggaraan. Tapi itu masih dalam program pelatihannya, kalau di luar program pelatihannya saya kurang paham sudah dilaksanakan atau belum.

17. Apakah PPSDM mengadministrasikan hal tersebut?

Dilakukan notulensi saja.

18. Menurut Anda, apakah saat ini ATR/BPN corporate university telah berjalan dengan baik?

Ya yang penting strategi corporate university ini terus dilaksanakan secara berkelanjutan, kalau untuk berjalan sudah ada program pengembangan kompetensi yang mulai menerapkan prinsip-prinsip corporate university namun untuk beberapa pelatihan masih menggunakan prinsip lama.

19. Menurut Bapak apa upaya yang harus dilakukan agar Sumber Daya Manusia yang ditunjuk menduduki struktur organisasi pada ATR/BPN Corporate University dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik?

Lebih dioptimalkan saja, masih berjalan ala kadarnya, belum ada inisiatif untuk lebih proaktif. Seperti pelatihan terkait pemberdayaan masyarakat yang diselenggarakan dengan menerapkan strategi corporate university ini juga belum pernah ada jadi unitnya belum aktif ya.

Data Key Informan 4 (K4):

Nama : Toto Hernawo, S.Pd., QRMO
NIP : 198505252009031002
Pangkat/Gol. : III d
Pendidikan : S1
Jabatan : Kepala Subbidang Pengembangan Pusat Belajar
Unit Kerja : PPSDM Kementerian ATR/BPN
Waktu Wawancara: Rabu, 12 April 2023, Rabu, 3 Mei 2023

Intake, 12 April 2023

1. Dalam implementasi *corporate university* apakah disusun struktur organisasi ATR/BPN *corporate university* ?

Ya, dalam menjalankan ATR/BPN *corporate university* disusun tata kelolanya yang ditetapkan pada Kepmen Nomor 777/SK-DL.02/VI/2022 tentang Grand Design ATR/BPN *Corporate University*.

2. Bagaimana struktur organisasinya?

Dalam tata kelola ATR/BPN *Corporate University* terdiri dari 5 kelompok utama dalam struktur organisasinya yaitu:

- a. Dewan pembelajar, yang terdiri dari rektor, wakil rektor, penjamin mutu, para dekan yang merupakan Direktur Jenderal dari masing-masing unit eselon I serta dekan *competency school* yang diduduki oleh sekretaris jenderal.
- b. Komite pembelajar. Diduduki oleh pejabat tinggi pratama yang ditunjuk oleh dekan pada suatu institute atau pada suatu direktorat jenderal
- c. Mitra pembelajar. Posisi ini dijalankan oleh pejabat administrator yang ditunjuk oleh dekan pada suatu institute atau pada suatu direktorat jenderal
- d. Enabler dan supporting. Posisi ini diperankan oleh para pejabat tinggi pratama yang duduk pada Inspektorat Jenderal, Biro-Biro, Pusat-Pusat dan Sekolah Tinggi Pertanahan yang merupakan unsur penunjang dalam pelaksanaan tugas Kementerian ATR/BPN

- e. Tim pengelola ATR/BPN Corporate University. Nah, tim pengelola ini terdiri dari Ketua dan anggota, ketua diduduki oleh Kepala PPSDM dan anggotanya adalah seluruh jajaran PPSDM. Adapun apa uraian tugas masing-masing kelompo diatur pada lampiran III Keputusan Menteri ATR/Kepala BPN.
3. Bagaimana visi, misi, tujuan dan sasaran strategi struktur organisasi ATR/BPN *corporate university*?
Visi dan misi ATR/BPN *corporate university* tentunya adalah menyiapkan SDM unggul yang professional memiliki kompetensi sesuai dengan standar jabatannya sehingga dapat menunjukkan kinerja terbaiknya dalam mempercepat tercapainya visi misi Kementerian ATR/BPN.
4. Menurut Bapak, apakah organisasi ATR/BPN *corporate university* telah berjalan dengan baik?
Penetapan Struktur Rumah CorpU dan Tata Kelola dalam suatu Keputusan Menteri ATR/Kepala BPN menjadikan dasar hukum dalam bekerja. Didalam aturan tersebut juga telah dimuat tugas dan perannya, maka apabila tiap pihak sudah menyadari betul peran dan tugasnya maka akan berjalan koordinasi yang akan mengaktifkan *corporate university*. Belum semua unsur pembangun rumah ATR/BPN CorpU berjalan sesuai rencana seperti *competency school* belum ada kegiatan pengembangan kompetensi yang dikembangkan dari peran *competency school* dan *enablers* pun belum berfungsi sebagaimana rancangan rumah tersebut.
Pada Direktorat Jenderal yang menyadari pentingnya dukungan terhadap pembelajaran bagi pegawai sepanjang karirnya secara berkelanjutan menjalankan perannya dengan baik sehingga komite pembelajar dan mitra pembelajar telah bekerja menjalankan perannya pada tata kelola ATR/BPN *corporate university*.
5. Menurut Bapak apakah pelaksanaan ATR/BPN *corporate university* didukung dengan anggaran yang memadai?

Ya untuk implemementasi itu kan anggarannya pada Subbidang saya, kita alokasi anggaran sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan, untuk anggaran kita alokasikan cukup lah, tinggal SDM yang untuk menggerakkan *corporate university* ini selalu siap atau tidak.

Menurut Anda dari mana saja sumber pendanaannya?

Ya kalau instansi pemerintah sumber anggarannya berasal dari APBN selain itu kalau di Kementerian ATR/BPN karena ada PNBPN maka untuk anggaran pelaksanaan tugas di PPSDM Kementerian ATR/BPN juga terdapat sumber dari PNBPN tersebut.

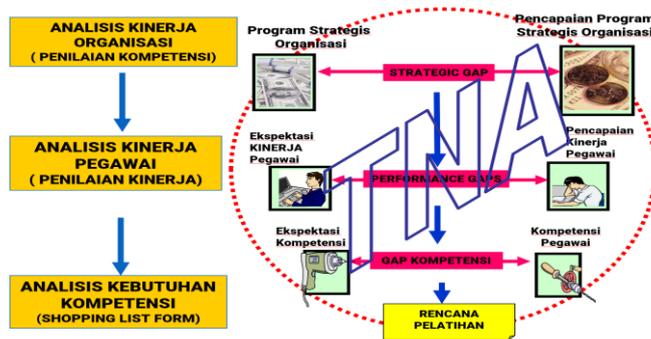
6. Dalam implementasi ATR/BPN *corporate university* apakah telah didukung dengan fasilitas teknologi yang memadai?

Iya tentunya cukup memadai, teknologi yang mendukung implemementasi ATR/BPN *corporate university*, adanya penggunaan LMS, Video Conference ZOOM dan Modul e-Learning.

Intake : Rabu, 3 Mei 2023

7. Bagaimana desain kurikulum pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* ini dikembangkan?

Penyusunan Kurikulum pengembangan kompetensi berbasis CorpU dilakukan dengan suatu proses baku. Output dari Pengembangan Kurikulum pengembangan kompetensi ini dibuat dalam suatu dokumen desain program atau pedoman penyelenggaraan. Penetapan Program pengembangan Kompetensi dilakukan melalui proses Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi untuk menemukan adanya kebutuhan akan pelatihan pada unit teknis tersebut. Proses Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (Training Need Analisis) ini di gambarkan dalam bagan berikut:



8. Menurut Anda apa perbedaan dengan kurikulum pelatihan sebelum implementasi dari *ATR/BPN corporate university*?

Perbedaan dari Kurikulum pelatihan dengan menggunakan corpu ini adalah pada ragam materi dan metode penyelenggaraan penyelenggaraan pelatihan. Untuk sebelum corpu hanya menggunakan pelatihan dengan metode klasikal dan pengelompokan materi-materi inti dalam unit teknis. Semenjak corpu pengelompokan dan ragam materi lebih banyak dalam metode pembelajaran yang juga lebih beragam, sebagai contoh micro learning dan webinar serta penyelenggaraan melalui Massive Open Online Course (MOOC).

9. Bagaimana proses penentuan durasi program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* yang telah dilaksanakan selama ini?

Penetapan durasi program pengembangan kompetensi mengikuti penetapan tujuan belajar dari program dimaksud dan indikator hasil belajar yang sudah ditetapkan. Selain itu bobot dari materi program juga menjadi penentu dalam durasi penyelenggaraan pelatihan. Untuk Program pengembangan kompetensi dengan materi yang relatif sedikit dan penetapan tujuan belajar sampai dengan “memahami atau menjelaskan” maka durasinya lebih singkat, demikian berlaku sebaliknya.

10. Bagaimana penentuan kriteria peserta bagi suatu program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?

Kriteria peserta program dilakukan sesuai dengan persyaratan peserta yang sudah ditetapkan dalam desain program serta sesuai dengan kebijakan yang jika peserta memiliki gap kompetensi

11. Bagaimana evaluasi program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?

Evaluasi program menggunakan Kirkpatrick.

Selain itu telah disusun *Learning Impact Measurement* atau pengukuran hasil pembelajaran yang digunakan untuk memonitor, asses, evaluasi dan melakukan perbaikan atas proses, output, dan outcome dari Learning Solution untuk memastikan terjadinya peningkatan performansi bisnis. Hal yang perlu diukur dalam Learning Impact Measurement mencakup 4 (empat) evaluasi, yaitu:

- 1) Melakukan evaluasi atas performansi Learning Center, yaitu Key Performance Indicator yang ditetapkan untuk Unit Kerja Learning Center.
 - 2) Mengevaluasi kualitas dari Learning Solution, yang menghasilkan kualitas/mutu dari hasil pembelajaran.
 - 3) Mengevaluasi sistem untuk memastikan terjadi proses pembelajaran, yaitu dengan melakukan assessment atas Enterprise Learning System.
 - 4) Mengevaluasi staff di Learning Center yang bertugas menghasilkan dan memastikan learning solution yang berkualitas.
12. Bagaimana pengukuran dampak atau hasil nyata dari program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?
- Melalui evaluasi kirkpatrick level 3 (evaluasi pasca pelatihan).
- Pengukuran dampak keseluruhan program CorpU kan dengan Learning Impact Measurement. Belum kita lakukan ya, kita siapkan dulu instrumennya nanti mungkin, karena kan CorpU baru di launching Maret 2023 ini dan belum semua business institute berjalan programnya.
13. Apakah dalam implementasi *corporate university* dilakukan kerja sama dengan unit kerja teknis atau unit kerja terkait dalam menentukan persyaratan dan merancang program pembelajaran?

Ya. PPSDM melalui mitra belajar yang dibentuk dan koordinasi berkala dengan Subbagian Tata Usaha di unit-unit kerja melakukan analisa kebutuhan pengembangan kompetensi. Penyelenggaraan Kamis Webinar yang tema nya di inisiasi oleh Bagian Kepegawaian Unit kerja. Selain itu juga ada forum ATR/BPN CorpU sebagai wadah yang sudah disiapkan untuk mengungkit terus koordinasi ini.

14. Apakah dilakukan koordinasi dengan Biro Organisasi dan Kepegawaian dalam penentuan peserta dan merancang program pengembangan kompetensi untuk menjalankan sistem penghargaan dan pengakuan terhadap pegawai?

Ya. Dalam rapat persiapan penyelenggaraan suatu program pengembangan kompetensi kita selalu melibatkan perwakilan dari Biro Organisasi dan Kepegawaian, lalu hasilnya disampaikan dalam suatu format laporan penyelenggaraan pengembangan Kompetensi dilaporkan ke Sekjen, LAN dan Biro Orpeg.

15. Apakah PPSDM menjalin kerja sama dengan instansi/organisasi/lembaga pendidikan lain dalam rangka peningkatan pengetahuan atau peningkatan kompetensi pegawai?

Ya. PPSDM Kementerian ATR/BPN melakukan banyak sekali kerjasama dengan organisasi dan instansi lain. PPSDM juga turut menjalin kerjasama dengan lembaga pelatihan lain baik pemerintah maupun dengan lembaga swasta sebagai upaya sertifikasi dan pengembangan kompetensi teknis. Kerjasama yang dilakukan adalah mulai dari Penyediaan Narasumber Kegiatan, penyelenggaraan pelatihan bagi instansi lain maupun penyelenggaraan kegiatan bersama. Contohnya adalah Pelatihan Manajemen Resiko, Pelatihan SPIP, Penyelenggaraan Webinar, dan lain – lain.

16. Dalam menjalankan program pengembangan kompetensi apakah jajaran pimpinan telah terlibat sebagai pengajar?

Iya untuk pelatihan teknis memang Struktural dari unit teknis atau JF Madya berperan sebagai pengajar.

17. Apakah jajaran pimpinan telah memberikan feedback dari hasil kinerja pasca pelatihan atau pasca mengikuti program pengembangan kompetensi?

Ada di dalam aplikasi MySAPK

18. Apakah PPSDM mengadministrasikan hal tersebut?

Ya. Penyelenggaraan Coaching dan Mentoring yang dilakukan tercatat dalam Learning Management System

Intake: Rabu, 17 Mei 2023

19. Menurut Anda, apakah saat ini ATR/BPN corporate university telah berjalan dengan baik?

Menurut saya belum sepenuhnya berjalan ya, karena belum semua Direktorat Jenderal melakukan LND yang salah satunya adalah dengan TNA, kalau belum dilakukan diagnosis terhadap kebutuhan pengembangan kompetensi bagaimana akan dilanjutkan dengan tahap pengembangan desain pembelajaran, artinya belum ada learning roadmap juga kan.

Selain itu forum pada ATR/BPN corporate university dengan timeline forum harian dilakukan oleh pelaksana harian corpu, forum mitra pembelajar dilakukan setahun 4 kali, forum komite pembelajar setahun 6 kali dan forum dewan pembelajar setahun 2 kali, ini belum pernah dilakukan sama sekali sehingga belum ada quality control ataupun kegiatan untuk mendorong agar ATR/BPN corporate university terus berjalan.

20. Menurut Anda apa yang harus dilakukan agar ATR/BPN Corporate University terus berjalan dengan baik?

Melakukan Learning Council Meeting secara berkala, menyusun program pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan sesuai LVC dan mendorong jajaran pimpinan dan untuk aktif terlibat dalam semua rangkaian kegiatan tersebut agar pengembangan kompetensi berbasis CorpU ini terus berjalan. PPSDM akan terus mendorong berjalannya program pengembangan kompetensi dalam kerangka CorpU dan mengupayakan adanya budaya belajar organisasi. setelah kita mengimplementasikan CorpU, kita jalankan mekanisme pengembangan kompetensi dalam bentuk Learning Value Chain

(LVC). Nah LVC merupakan engine atau mesin CorpU. LVC menjadi acuan penyusunan dan pengembangan program pembelajaran. Dokumen LVC ini menjadi dokumen resmi ATR/BPN yang menjadi panduan untuk melakukan Proses Pelatihan, LVC ATR/BPN CorpU terdiri dari empat tahapan penting yaitu Learning Need Diagnosis, Acquiring Learning Solutions, Delivery & Deployment, dan Learning Impact Measurement. Tahapan tersebut merupakan siklus yang bertujuan untuk meningkatkan kiberja unit kerja melalui pembelajaran.

Tahap pertama perlu dilakukan analisis kebutuhan pembelajaran atau Learning Need Diagnosis (LND) yang dilakukan dengan cara scanning, analisis, identifikasi, dan konfirmasi kebutuhan pembelajaran untuk staff, tim dan unit kerja, sehingga mendapatkan pembelajaran yang tepat, untuk orang tepat, di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, dengan jumlah yang tepat. LND meliputi 3 (tiga) tipe analisis kebutuhan pembelajaran, yaitu:

- 4) *Core competency Analysis (CCA)*, yaitu memetakan kebutuhan dari strategi bisnis menjadi kompetensi organisasi atau *Learning Focus*.
- 5) *Development Need Analysis (DNA)*, yaitu memetakan kebutuhan dari uraian jabatan dan diturunkan menjadi kebutuhan pengembangan pegawai dalam bentuk *Learning Roadmap*.
- 6) *Training Need Analysis (TNA)*, yaitu memetakan dari kebutuhan unit bisnis menjadi kebutuhan pembelajaran atau *Training Plan*.

Setelah menganalisa dan mengetahui kebutuhan pembelajaran, tahap yang kedua yaitu Acquiring Learning Solutions yang merupakan tahapan krusial dalam LVC, dimana tahapan ini merupakan kegiatan merancang dan mengembangkan suatu pembelajaran yang efektif dan efisien, dengan mengacu kepada hasil analisa kebutuhan pembelajaran LND. Untuk merealisasikan program pembelajaran yang dimaksud maka membutuhkan desain pembelajaran yang efektif, sehingga hasil dari pembelajaran diharapkan mampu menyelesaikan Business Issue, Performance Issue, dan Competency Issue yang telah diidentifikasi pada saat melakukan Training Need Analysis.

Tahap selanjutnya adalah Delivery & Deployment atau transfer pengetahuan serta penerapannya di tempat kerja. Pengaturan pada Delivery & Deployment bertujuan untuk menjamin kualitas pelaksanaan pelatihan sehingga materi yang telah dirancang dapat tersampaikan kepada peserta pelatihan dengan benar dan dapat dipastikan pengetahuan tersebut diterapkan di tempat kerja. Persiapan dilakukan pada pembelajaran berbasis Classroom, Digital Learning, dan On-The-Job Learning. Pada pembelajaran berbasis Classroom, mencakup kegiatan sebelum, selama pembelajaran, dan setelah pembelajaran kelas berlangsung. Persiapan pembelajaran berbasis Digital Learning, mencakup cara pengoperasian LMS). Sedangkan persiapan untuk On-The-Job Learning meliputi instrumen-instrumen yang akan digunakan selama kegiatan Praktik Penugasan. Penyelenggaraan pembelajaran dilaksanakan melalui 4 (empat) tahapan, yaitu Persiapan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran, Pasca Pelaksanaan Pembelajaran, dan Pelaporan Pelaksanaan Pembelajaran.

Learning Impact Measurement atau pengukuran hasil pembelajaran merupakan fase terakhir dalam LVC. Proses ini bertujuan untuk memonitor, asses, evaluasi dan melakukan perbaikan atas proses, output, dan outcome dari Learning Solution untuk memastikan terjadinya peningkatan performansi bisnis.

STIA LAN
J A K A R T A

Data Key Informan 5 (K5):

Nama : Reagy Muzqufa
NIP : 198806082011011005
Pangkat/Gol. : Penata Tk. I / (III/d)
Pendidikan : S1 Geografi
Jabatan : Kepala Subbidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional
Unit Kerja : PPSDM

Waktu Wawancara: Jumat, 14 April 2023; Jumat, 5 Mei 2023; Selasa, 23 Mei 2023

Intake : Jumat, 14 April 2023

1. Dalam implementasi *corporate university* apakah disusun struktur organisasi ATR/BPN *corporate university* ?

Iya, disusun tata kelola ATR/BPN *corporate university* dan juga ada rumah ATR/BPN *corporate university* ditetapkan pada Keputusan Menteri ATR/Kepala BPN Nomor 777/SK-DL.02/VI/2022 tentang Grand Design ATR/BPN *Corporate University*.

2. Bagaimana struktur organisasinya?

Dalam tata kelola ATR/BPN *Corporate University* terdiri dari 5 kelompok utama dalam struktur organisasinya yaitu:

- a. Dewan pembelajar, yang terdiri dari rektor, wakil rektor, penjamin mutu, para dekan yang merupakan Direktur Jenderal dari masing-masing unit eselon I serta dekan *competency school* yang diduduki oleh sekretaris jenderal.
- b. Komite pembelajar. Diduduki oleh pejabat tinggi pratama yang ditunjuk oleh dekan pada suatu institute atau pada suatu direktorat jenderal
- c. Mitra pembelajar. Posisi ini dijalankan oleh pejabat administrator yang ditunjuk oleh dekan pada suatu institute atau pada suatu direktorat jenderal
- d. Enabler dan supporting. Posisi ini diperankan oleh para pejabat tinggi pratama yang duduk pada Inspektorat Jenderal, Biro-Biro, Pusat-Pusat dan

Sekolah Tinggi Pertanahan yang merupakan unsur penunjang dalam pelaksanaan tugas Kementerian ATR/BPN

e. Tim pengelola ATR/BPN Corporate University. Pada posisi ini diperankan oleh seluruh jajaran PPSDM sebagai unit kerja yang bertugas mengembangkan SDM di bidang pertanahan dan tata ruang. Nah, adapun siapa yang menduduki jabatan tersebut dan apa uraian tugasnya mbak lihat pada lampiran III Kepmen ya.

3. Bagaimana visi, misi, tujuan dan sasaran strategi struktur organisasi ATR/BPN *corporate university*?

Kalau visi misi khusus dari ATR/BPN *corporate university* ya belum ada tetapi ya tentunya tujuan organisasi ATR/BPN *corporate university* ya menyiapkan SDM professional untuk mendukung tercapainya visi dan misi Kementerian ATR/BPN.

4. Menurut Anda, apakah organisasi ATR/BPN *corporate university* telah berjalan dengan baik?

Walaupun belum semua pejabat yang ditunjuk menjalankan perannya sebagaimana pada tata kelola ATR/BPN *corporate university* yang tercantum pada Keputusan Menteri ATR/Kepala BPN Nomor 777/SK-DL.02/VI/2022, namun beberapa Direktorat Jenderal seperti Direktorat Jenderal Survei dan Pemetaan Pertanahan dan Ruang, Direktorat Jenderal Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah menyambut baik ATR/BPN *corporate university* dan berusaha menjalankan perannya. Pada unit kerja yang kooperatif telah terlaksana program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*, sedangkan bagi unit kerja yang belum aktif menjalankan perannya pada organisasi ATR/BPN *corporate university* maka program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* untuk pegawai di unit kerjanya belum dijalankan.

5. Menurut Bapak apakah pelaksanaan ATR/BPN *corporate university* didukung dengan anggaran yang memadai?

Ya, ketika PPSDM mulai menginisiasi implementasi *corporate university* maka anggaran yang dikelola oleh Bidang Pengembangan Kompetensi berupaya dapat memenuhi segala kebutuhan pembiayaan dalam kegiatan yang terkait *corporate university*.

Menurut Anda dari mana saja sumber pendanaannya?

Kalau instansi pemerintah kan pastinya sumber anggarannya dari APBN dan PPSDM mendapatkan alokasi penggunaan dana dari PNBPN yang dihasilkan oleh Kementerian ATR/BPN walaupun PPSDM bukan termasuk unit kerja yang dapat menerima PNBPN karena belum ada payung hukumnya.

6. Dalam implementasi ATR/BPN *corporate university* apakah telah didukung dengan fasilitas teknologi yang memadai?

Kalau untuk fasilitas sudah disiapkan ya seperti PPSDM berlangganan zoom dengan bervariasi sekali kapasitasnya, kemudian ada platform LMS, namun seiring dengan metode pengembangan kompetensi yang dikembangkan mengakibatkan kebutuhan pegawai akan pelatihan semakin banyak pula, sehingga butuh penambahan server namun terkendala wewenang yang ada pusdatin. Selain itu walaupun kita telah menyiapkan teknologi yang memadai masih terdapat pegawai yang digital literasinya rendah, maka kita minimalisir dengan adanya video tutorial penggunaan platform. Itu merupakan wujud dukungan teknologi sepenuhnya juga.

Intake: Jumat, 5 Mei 2023

7. Bagaimana desain kurikulum pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* ini dikembangkan?

Penyusunan Kurikulum pengembangan kompetensi berbasis CorpU dimulai dari proses Training Need Analysis, sehingga terbentuk matrik pengembangan kompetensi. Dalam melakukan TNA penting untuk menyusun instrumen-instrumennya. TNA harus dilakukan secara detil agar tersusun pelatihan atau program pengembangan kompetensi yang tepat. TNA terdiri dari beberapa tahapan yaitu tahap persiapan, tahap perencanaan, tahap pelaksanaan dan tahap pengajuan. Setelah beberapa kebutuhan pelatihan diajukan maka dilakukan

Acquiring Learning Solutions, yaitu kegiatan merancang dan mengembangkan suatu pembelajaran yang efektif dan efisien, dengan mengacu kepada hasil analisa kebutuhan pembelajaran (Learning Need Diagnosis yang salah satunya dilakukan melalui TNA). Untuk merealisasikan program pembelajaran yang dimaksud maka membutuhkan desain pembelajaran yang efektif, sehingga hasil dari pembelajaran diharapkan mampu menyelesaikan Business Issue, Performance Issue, dan Competency Issue yang telah diidentifikasi pada saat melakukan Training Need Analysis.

Penyusunan desain pembelajaran mencakup kegiatan: (1) Mengumpulkan kebutuhan pembelajaran (Gather Learning Needs); (2) Menetapkan persyaratan pelatihan (Establish Course Requirements); (3) Merancang kerangka pelatihan (Design Course Framework); (4) Mengembangkan konten pelatihan (Develop Course Content); (5) Tes dan pilot pelatihan (Test & Pilot Course); dan (6) Release & Maintain Course. Pada tahap Acquiring Learning Solutions, yang dilakukan adalah melakukan analisis, desain, membuat, mengembangkan, melakukan pilot, dan menjalankan solusi pembelajaran (learning solution) sesuai kebutuhan desain pembelajaran.

TNA ini harus dilakukan pada semua unit yang menjalankan tugas inti dari Kementerian ATR/BPN agar dikenali keseluruhan core competency dari Kementerian ATR/BPN kemudian dapat dipetakan kebutuhan dari Uraian Jabatan pada unit tersebut dan diturunkan menjadi kebutuhan pengembangan pegawai dalam bentuk Learning Roadmap. Nah ini belum semua direktorat jenderal atau business institute selesai melakukan TNA artinya tahap LND saja belum selesai berarti kurikulum belum pernah disusun.

8. Menurut Anda apa perbedaan dengan kurikulum pelatihan sebelum implementasi dari ATR/BPN *corporate university*?

Sebelum menerapkan CorpU yang pasti pengembangan kompetensi atau pelatihan didesain sebagai reaksi jangka pendek akan adanya masalah dalam penyelesaian kinerja misalnya adanya banyak permasalahan dalam penyelesaian kasus pertanahan lalu disiapkan pelatihan mediasi, dulu pun

pelatihan juga sudah sering menggunakan LMS. Pengembangan kompetensi yang berbasis corporate university idealnya disusun dengan persiapan matang melalui siklus tahapan yang disebut Learning Value Chain (LVC) tahapannya ada empat yaitu:

- Learning Need Diagnosis
- Acquiring Learning Solutions
- Delivery & Deployment
- Learning Impact Measurement

Learning Need Diagnosis itu dilakukan dengan 3 tipe analisis kebutuhan pembelajaran, yaitu:

- 7) *Core competency Analysis (CCA)*, yaitu memetakan kebutuhan dari strategi bisnis menjadi kompetensi organisasi atau *Learning Focus*.
- 8) *Development Need Analysis (DNA)*, yaitu memetakan kebutuhan dari uraian jabatan dan diturunkan menjadi kebutuhan pengembangan pegawai dalam bentuk *Learning Roadmap*.
- 9) *Training Need Analysis (TNA)*, yaitu memetakan dari kebutuhan unit bisnis menjadi kebutuhan pembelajaran atau *Training Plan*.

Setelah kita lakukan LND kita lakukan Acquiring Learning Solutions, dimana tahapan ini merupakan kegiatan merancang dan mengembangkan suatu pembelajaran yang efektif dan efisien, dengan mengacu kepada hasil analisa kebutuhan pembelajaran (Learning Need Diagnosis). Untuk merealisasikan program pembelajaran yang dimaksud maka membutuhkan desain pembelajaran yang efektif, sehingga hasil dari pembelajaran diharapkan mampu menyelesaikan Business Issue, Performance Issue, dan Competency.

9. Bagaimana proses penentuan durasi program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* yang telah dilaksanakan selama ini?

Sebagaimana saya sampaikan di atas bahwa dalam Acquiring Learning Solutions dilakukan penyusunan desain pembelajaran secara komprehensif mencakup kegiatan: (1) Mengumpulkan kebutuhan pembelajaran (Gather Learning Needs); (2) Menetapkan persyaratan pelatihan (Establish Course

Requirements); (3) Merancang kerangka pelatihan (Design Course Framework); (4) Mengembangkan konten pelatihan (Develop Course Content); (5) Tes dan pilot pelatihan (Test & Pilot Course); dan (6) Release & Maintain Course. Durasi program pengembangan kompetensi disusun pada saat mengembangkan desain pembelajaran ini.

10. Bagaimana penentuan kriteria peserta bagi suatu program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?

Sebagaimana saya sampaikan di atas bahwa penentuan kriteria peserta dilakukan pada tahap Acquiring Learning Solutions yaitu pengembangan desain pembelajaran secara komprehensif

11. Bagaimana evaluasi program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?

Dalam Learning Value Chain evaluasi dilakukan pada tahap learning impact measurement yang dilakukan dengan menerapkan teori Kirkpatrick yaitu:

(1)Level 1: Reaction

Yaitu proses pengukuran untuk mengetahui reaksi peserta atas proses pelatihan. Hasil pengukuran adalah peserta puas atau tidak puas atas proses pelatihan.

(2)Level 2: Learning

Yaitu proses pengukuran untuk mengetahui terjadinya learning, yang diukur dari adanya peningkatan Knowledge, Skill, dan Attitude dari peserta setelah mengikuti pelatihan.

(3)Level 3: Application / Behavior Change

Yaitu proses pengukuran untuk mengetahui apakah peserta mengaplikasi atau mempraktekkan apa yang telah dipelajari selama pelatihan waktu peserta kembali ke tempat kerjanya. Dengan kata lain, kita mengukur apakah ada perubahan perilaku dari peserta sebelum dan setelah pelatihan, terkait dengan aplikasi / implementasi dari materi yang telah dipelajari.

(4)Level 4: Impact

Yaitu proses pengukuran untuk mengetahui terdapat dampak bisnis dari hasil pelatihan yang dilakukan, misalnya pelatihan Customer Service yang memiliki dampak bisnis bahwa sekarang layanan mendapatkan apresiasi Customer, layanan menjadi lebih cepat, dstnya.

(5) Level 5: Return on Investment (ROI)

Jack Phillips menambahkan satu level (ROI), yaitu proses pengukuran untuk menghitung berapa besar Return on Training Investment atas hasil pembelajaran.

- Tingkat Kesulitan; untuk mengukur Reaction (Level 1) tentunya lebih mudah dibandingkan dengan mengukur Return on Investment (Level 5). Hal ini dikarenakan pembuatan instrument / kuesioner untuk Level 1 lebih sederhana dibandingkan dengan Level di atasnya.

- Frekuensi Penggunaan; idealnya penggunaan evaluasi level 1 harus dilakukan pada semua pelatihan untuk mengetahui reaksi atas pelatihan tersebut, tetapi makin menuju ke tingkat pengukuran yang lebih tinggi, maka frekuensi penggunaannya semakin kecil. Praktek yang lazim dilakukan terkait frekuensi penggunaan adalah: Level 1: 100%, Level 2: 50%, Level 3: 30%, Level 4: 10%, Level 5: 5%.

Yang pasti kita lakukan untuk tiap pelatihan adalah level 1 dan 2 untuk level 3 pada beberapa pelatihan dilakukan belum semua, sampai saat ini level 4 dan 5 belum dilakukan.

12. Bagaimana pengukuran dampak atau hasil nyata dari program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?

Kalau evaluasi pasca pelatihan yang pada level 3 kalau dampak itu pada level 4, level 4 ini belum pernah dilakukan dan karena CorpU baru dilaksanakan Tahun 2023 belum dilakukan Learning Impact Measurement.

13. Apakah dalam implementasi *corporate university* dilakukan kerja sama dengan unit kerja teknis atau unit kerja terkait dalam menentukan persyaratan dan merancang program pembelajaran?

Ya. Tentu saja kan kerja sama sudah mulai dijalin sejak pelaksanaan Learning Need Diagnosis, kemudian pada tahap Acquiring Learning Solutions juga dilakukan kerja sama hingga tercipta suatu program pengembangan kompetensi beserta seluruh perangkatnya seperti kurikulum, materi pembelajaran, media pembelajaran, jadwal dan perangkat lain, hingga ketika memasuki tahap Delivery & Deployment dilakukan koordinasi ketika melakukan rapat persiapan penyelenggaraan. Pada akhirnya ketika pelaksanaan coaching dan mentoring dilakukan evaluasi dari unit teknis yaitu evaluasi pada level 2. Jadi kesleuruhan pelaksanaan learning value chain melibatkan unit terkait.

14. Apakah dilakukan koordinasi dengan Biro Organisasi dan Kepegawaian dalam penentuan peserta dan merancang program pengembangan kompetensi untuk menjalankan sistem penghargaan dan pengakuan terhadap pegawai?

Biro Organisasi dan Kepegawaian sebagai unit kerja yang membidangi pembinaan pegawai wajib terlibat dalam kegiatan terkait manajemen SDM salah satunya adalah pengembangan kompetensi, maka terkait analisis kebutuhan, pengembangan desain hingga penyelenggaraan suatu program pengembangan kompetensi selalu melibatkan perwakilan dari Biro Organisasi dan Kepegawaian, lalu hasil pengembangan kompetensi juga disampaikan dalam suatu format laporan penyelenggaraan pengembangan Kompetensi dilaporkan ke Sekjen, LAN dan Biro Orpeg. Hal ini dilakukan untuk mendukung pelaksanaan penataan karir pegawai.

15. Apakah PPSDM menjalin kerja sama dengan instansi/organisasi/lembaga pendidikan lain dalam rangka peningkatan pengetahuan atau peningkatan kompetensi pegawai?

Ya. Kerjasama yang dilakukan untuk peningkatan kompetensi pegawai kementerian ATR/BPN dalam upaya memanfaatkan pengetahuan yang berada di luar instansi yang bermanfaat bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, yaitu dari akademisi, antar instansi pemerintah, dan juga swasta. Kerjasama yang dilakukan dalam bentuk permintaan sebagai narasumber pelatihan,

webinar, workshop, dan benchmark. Contohnya pelatihan mediasi kerja sama dengan UGM, pelatihan Bahasa kerja sama lembaga Bahasa UI.

16. Dalam menjalankan program pengembangan kompetensi apakah jajaran pimpinan telah terlibat sebagai pengajar?

Iya untuk pelatihan teknis memang Struktural dari unit teknis yang berperan sebagai pengajar karena mereka yang memahami teknis dengan baik. Saya sebagai Kasubbid Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional bertanggungjawab menyelenggarakan pelatihan bagi jabatan fungsional, nah ketika menyusun jadwal kami libatkan para pimpinan di unit teknis sesuai dengan pelatihan yang diselenggarakan, namun seringkali beliau-beliau berhalangan karena kesibukan menyelesaikan pekerjaan.

17. Apakah jajaran pimpinan telah memberikan feedback dari hasil kinerja pasca pelatihan atau pasca mengikuti program pengembangan kompetensi?

Menurut saya, feedbacknya adalah hasil evaluasi peserta

18. Apakah PPSDM mengadministrasikan hal tersebut?

Dilakukan, dalam bentuk laporan. (sudah disampaikan)

Intake: Selasa, 23 Mei 2023

19. Menurut Anda, apakah saat ini ATR/BPN corporate university telah berjalan dengan baik?

Kami kan sebelum launching sudah menyiapkan semua perangkat yang diperlukan agar corporate university dapat berjalan lancar, seperti menyiapkan Learning Value Chain, Learning Impact Measurement, namun pemahaman tentang praktek pelaksanaannya di jajaran unsur penting keanggotaan ATR/BPN corporate university saja masih sangat rendah. Untuk pelaksanaan TNA saja belum semua direktorat jenderal selesai dilakukan, kalau belum selesai dilakukan kan belum ada learning roadmapnya, belum ada proposal pengajuan rancangan pengembangan kompetensi yang sesuai kebutuhan unit tersebut, maka tahap selanjutnya yaitu penyusunan desain pembelajaran saja belum, artinya pegawai belum mengikuti program pengembangan kompetensi berbasis corporate university.

Sebetulnya agar TNA dan tahap lain dalam LVC dapat berjalan lancar seharusnya forum pada ATR/BPN corporate university dijalankan, namun pada prakteknya belum pernah dijalankan dengan baik, bahkan forum dengan learning technologist saja masih belum intens dilakukan.

20. Menurut Anda apa yang harus dilakukan agar ATR/BPN Corporate University terus berjalan dengan baik?

Meningkatkan peran jajaran pimpinan untuk menjalankan *corporate university* dan perlu dukungan sarana dan prasarana.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Data Key Informan 6 (K6):

Nama : Nopy Hidayat, S.Si.
NIP : 198111052009121002
Pangkat/Gol. : Penata Tk. I / III d
Pendidikan : S1
Jabatan : Kepala Subbidang Penyelenggaraan Pelatihan Kompetensi
Unit Kerja : PPSDM
Waktu Wawancara : Senin, 22 Mei 2023; Rabu, 24 Mei 2023

Intake : Senin, 22 Mei 2023

1. Dalam implementasi *corporate university* apakah disusun struktur organisasi ATR/BPN *corporate university* ?

Iya, disusun organisasi ATR/BPN *corporate university*. Dimana ketika PPSDM menyatakan akan menerapkan *corporate university* sesuai amanah peraturan, maka dilakukan self assessment untuk melihat apa saja yang harus disiapkan, naah salah satunya ya harus dibentuk struktur organisasi ATR/BPN *corporate university* yang telah ditetapkan pada Keputusan Menteri ATR/Kepala BPN Nomor 777/SK-DL.02/VI/2022 tentang Grand Design ATR/BPN *Corporate University*.

2. Bagaimana struktur organisasinya?

Struktur organisasinya ini kalau di Kepmen ditetapkan pada tata kelola ATR/BPN *Corporate University* terdiri atas: dewan pembelajar; komite pembelajar; mitra pembelajar; enabler dan supporting; dan tim pengelola ATR/BPN *Corporate University*. Untuk siapa yang menempati jabatan pada tata kelola tersebut serta apa saja uraian tugasnya dapat dilihat pada lampiran Keputusan Menteri ATR/Kepala BPN Nomor 777/SK-DL.02/VI/2022 ya.

3. Bagaimana visi, misi, tujuan dan sasaran strategi struktur organisasi ATR/BPN *corporate university*?

Dalam Keputusan Menteri ATR/Kepala BPN Nomor 777/SK-DL.02/VI/2022 ya tidak dituangkan secara detail apa visi misinya tetapi yang dimuat adalah

bentuk dan karakteristik pengembangan kompetensi bagi pegawai Kementerian ATR/BPN.

4. Menurut Anda, apakah organisasi ATR/BPN *corporate university* telah berjalan dengan baik?

Kita itu baru melaunching ATR/BPN *corporate university* Tahun 2022 ya tepatnya soft launching dilaksanakan tanggal 20 Oktober 2022 dan grand launchingnya tanggal 6 Maret 2023, maka masih sangat muda, semua infrastruktur kita siapkan namun belum semuanya dapat berjalan dengan baik, baru tiga institute yang kemarin berpartisipasi pada pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* yaitu Ditjen Tata Ruang, Ditjen SPPR dan Ditjen PHPT.

5. Menurut Bapak apakah pelaksanaan ATR/BPN *corporate university* didukung dengan anggaran yang memadai?

Tentunya untuk mendukung kelancaran implementasi ATR/BPN *corporate university*, keperluan anggaran pada kegiatan tersebut akan berusaha dipenuhi anggaran yang berdasarkan kebijakan KaPPSDM untuk dikelola oleh Bidang Pengembangan Kompetensi. Maka ya cukup memadai ya menurut saya.

Menurut Anda dari mana saja sumber pendanaannya?

Karena instansi pemerintah pusat ya APBN lah, ada juga dana yang bersumber dari PNBP hasil pelayanan Kementerian ATR/BPN yang dilakukan oleh unit kerja penerima PNBP seperti Kanor Pertanahan dan Kantor Wilayah BPN Provinsi.

6. Dalam implementasi ATR/BPN *corporate university* apakah telah didukung dengan fasilitas teknologi yang memadai?

Memadai, dengan adanya penggunaan platform LMS untuk mengadminstrasikan kegiatan pelatihan dan menyimpan aktivitas pelatihan. Selain itu tentu di jaman sekarang ini untuk mendukung kelancaran pelatihan distance learning dilakukan melalui video conference.

7. Bagaimana desain kurikulum pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* ini dikembangkan?

Ketika kita berproses dalam implementasi CorpU ini, banyak hal dilakukan penyesuaian dan tim CorpU PPSDM berupaya menyiapkan dengan matang. Beberapa tahapan telah dilalui dalam mendukung kesuksesan implementasi CorpU ini. Salah satu step yang dilewati adalah penetapan Learning System and Instructional System Design (LSD & ISD), yaitu penetapan strategi dalam pengembangan desain pembelajaran, dimana dalam tahap ini dibakukan Learning Value Chain (LVC) sebagai acuan dalam merancang setiap program pengembangan kompetensi yang terdiri dari rangkaian tahapan yaitu Learning Need Diagnosis, Acquiring Learning Solutions, Delivery & Deployment serta Learning Impact Measurement. Metode Pembelajaran yang digunakan sangat berpengaruh pada keberhasilan program pengembangan kompetensi. Pemilihan dan penetapan metode pembelajaran akan mempertimbangkan aspek karakteristik peserta, materi dan uraian gap kompetensi. Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi berbasis CorpU ini subbidang saya bertanggungjawab pada tahap delivery dan deployment, sedangkan tahapan Learning Need Diagnosis, Acquiring Learning Solutions dan Learning Impact Measurement, dilakukan oleh subbidang Pak Toto.

8. Menurut Anda apa perbedaan dengan kurikulum pelatihan sebelum implementasi dari ATR/BPN *corporate university*?

Perbedaan dari Kurikulum pelatihan dengan menggunakan corpu ini adalah lebih mengusung pada metode 10:20:70 yaitu desain pembelajaran 10% merupakan materi teori terstruktur, 20% pembelajaran adalah pembelajaran melalui Social Learning, serta 70% adalah pembelajaran dengan mengaplikasikan materi yang telah dipelajari melalui Action Learning Project (ALP) di tempat kerja. Saat ini yang benar-benar menerapkan metode ini adalah Pelatihan pemetaan bidang tanah terintegrasi tingkat dasar dan tingkat lanjut.

9. Bagaimana proses penentuan durasi program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* yang telah dilaksanakan selama ini?

Dalam LVC tadi kan ada tahap *Acquiring Learning Solutions* disitu disiapkan semua desain dan perangkat yang diperlukan dalam proses pengembangan kompetensi, ketika penyusunan kurikulum, silabus dan teknik penyampaian materi sekaligus dihitung waktu yang diperlukan untuk penyampaian materi.

10. Bagaimana penentuan kriteria peserta bagi suatu program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?

Ya kembali lagi kan tadi dalam LVC ada tahap *Learning Need Diagnosis* dan *Acquiring Learning Solutions*, disitu dari awal sudah didiagnosis pelatihan apa yang dibutuhkan untuk mendukung pencapaian visi misi organisasi dan siapa yang akan menjalankan pekerjaan tersebut sehingga pelatihan tersebut diperuntukkan bagi siapa, dan selanjutnya dalam *Acquiring Learning Solutions* ditetapkan kembali kriteria pesertanya. Namun memang *Learning Need Diagnosis* ini belum selesai dilakukan pada keseluruhan unit kerja atau direktorat Jenderal di Kementerian ATR/BPN, sehingga kebutuhan, sehingga mungkin bagi pegawai-pegawai yang berada di bawah direktorat jenderal tersebut pada jabatan tertentu belum memiliki *learning roadmap* ya.

11. Bagaimana evaluasi program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?

Saya sebagai penyelenggara sebuah pelatihan atau program pengembangan kompetensi lain, evaluasi yang dilaksanakan dalam lingkup penyelenggaraan ya ada 2 level evaluasi dari teori Kirkpatrick yaitu pada level 1 (reaksi) dan level 2 (learning).

12. Bagaimana pengukuran dampak atau hasil nyata dari program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?

Kalau dalam dokumen LVC itu terdapat tahap *Learning Impact Measurement* dimana terdapat 4 (empat) hal yang idealnya dilakukan evaluasi, yaitu:

- 1) Melakukan evaluasi atas performansi *Learning Center*, yaitu *Key Performance Indicator* yang ditetapkan untuk Unit Kerja *Learning Center*.
- 2) Mengevaluasi kualitas dari *Learning Solution*, yang menghasilkan kualitas/mutu dari hasil pembelajaran.

3) Mengevaluasi sistem untuk memastikan terjadi proses pembelajaran, yaitu dengan melakukan assessment atas Enterprise Learning System.

4) Mengevaluasi staff di Learning Center yang bertugas menghasilkan dan memastikan learning solution yang berkualitas.

Namun untuk praktek pelaksanaannya belum pernah dilakukan karena kan CorpU kita baru launching 6 Maret Tahun 2023.

13. Apakah dalam implementasi *corporate university* dilakukan kerja sama dengan unit kerja teknis atau unit kerja terkait dalam menentukan persyaratan dan merancang program pembelajaran?

Ya pastinya kan karakter utama dari Corporate University itu adalah pengembangan kompetensi yang mampu mendukung pencapaian visi misi Kementerian ATR/BPN, dimana kinerja ATR/BPN itu kan didukung unit kerja-unit kerja dengan tugasnya masing-masing maka untuk merancang pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing ya, maka pasti melibatkan unit kerja teknis. Dalam Keputusan Menteri Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 777/SK-DL.02/VI/2022 tentang Grand Design ATR/BPN Corporate University juga diatur tentang forum komunikasi yang menunjukkan jalannya koordinasi.

14. Apakah dilakukan koordinasi dengan Biro Organisasi dan Kepegawaian dalam penentuan peserta dan merancang program pengembangan kompetensi untuk menjalankan sistem penghargaan dan pengakuan terhadap pegawai?

Pasti setiap program pengembangan kompetensi dalam rapat persiapan penyelenggaraan selalu melibatkan perwakilan dari Biro Organisasi dan Kepegawaian, lalu hasilnya disampaikan juga ke Sekjen dan Biro Orpeg karena datanya digunakan untuk mendukung data pada manajemen talenta dan juga indeks profesionalisme ASN.

15. Apakah PPSDM menjalin kerja sama dengan instansi/organisasi/lembaga pendidikan lain dalam rangka peningkatan pengetahuan atau peningkatan kompetensi pegawai?

Ya. Maksud kerjasama tentunya adalah peningkatan kompetensi pegawai kementerian ATR/BPN sehingga perlu memanfaatkan pengetahuan yang berada di luar instansi yang bermanfaat bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, yaitu dari akademisi, antar instansi pemerintah, dan juga swasta.

16. Dalam menjalankan program pengembangan kompetensi apakah jajaran pimpinan telah terlibat sebagai pengajar?

Karena yang menguasai pengetahuan teknis dan kebijakan yang dijadikan pedoman dalam bekerja adalah struktural pada unit teknis maka pengajarnya memang jajaran struktural di unit teknis. Namun ya karena kesibukan beliau-beliau terkadang sudah dijadwalkan eeh berhalangan hadir jadinya diwakilkan.

17. Apakah jajaran pimpinan telah memberikan feedback dari hasil kinerja pasca pelatihan atau pasca mengikuti program pengembangan kompetensi?

Feedbacknya ya memberikan penilaian setelah penyampaian materi di kegiatan pengembangan kompetensi.

18. Apakah PPSDM mengadministrasikan hal tersebut?

Ya. Penyelenggaraan Coaching dan Mentoring yang dilakukan tercatat dalam Learning Management System

Intake: Rabu, 24 Mei 2023

19. Menurut Anda, apakah saat ini ATR/BPN corporate university telah berjalan dengan baik?

Memang tidak mudah menjalankan strategi pengembangan kompetensi berbasis corporate university, tidak semudah membalikkan telapak tangan, banyak sekali tahapan yang harus dilewati, dan PPSDM tidak bisa melakukannya sendiri, dalam pelaksanaan Learning Value Chain saja mulai tahap pertama sudah sangat tergantung dengan keterlibatan unit kerja teknis karena yang memahami kebutuhan dari strategi bisnis menjadi kompetensi organisasi atau Learning Focus adalah unit teknis itu sendiri. Pemetaan kebutuhan kompetensi dari penjabaran uraian jabatan menjadi kebutuhan pengembangan pegawai dalam bentuk Learning Roadmap juga butuh peran unit teknis. Pelaksanaan TNA untuk memetakan kebutuhan unit bisnis menjadi

kebutuhan pembelajaran juga membutuhkan keterlibatan unit teknis, maka tanpa keaktifan mereka ATR/BPN corporate university hanya akan menjadi benda mati yang tidak ada artinya.

20. Menurut Anda apa yang harus dilakukan agar ATR/BPN Corporate University terus berjalan dengan baik?

Melakukan Learning Council Meeting secara berkala, menyusun program pengembangan Kompetensi secara berkelanjutan sesuai LVC dan mendorong jajaran pimpinan dan untuk aktif terlibat dalam semua rangkaian kegiatan tersebut agar pengembangan kompetensi berbasis CorpU ini terus berjalan. PPSDM akan terus mendorong berjalannya program pengembangan kompetensi dalam kerangka CorpU dan mengupayakan adanya budaya belajar organisasi. setelah kita mengimplementasikan CorpU, kita jalankan mekanisme pengembangan kompetensi dalam bentuk Learning Value Chain (LVC). Nah LVC merupakan engine atau mesin CorpU. LVC menjadi acuan penyusunan dan pengembangan program pembelajaran. Dokumen LVC ini menjadi dokumen resmi ATR/BPN yang menjadi panduan untuk melakukan Proses Pelatihan, LVC ATR/BPN CorpU terdiri dari empat tahapan penting yaitu Learning Need Diagnosis, Acquiring Learning Solutions, Delivery & Deployment, dan Learning Impact Measurement. Tahapan tersebut merupakan siklus yang bertujuan untuk meningkatkan kiberja unit kerja melalui pembelajaran.

Data Key Informan 7 (K7):

Nama : Poppy Ade Ristawati, S.T., QRMO

NIP : 198004262006042003

Pangkat/Gol. : Penata Tk. I / (III/d)

Pendidikan : S1

Jabatan : Kepala Subbagian Rumah Tangga dan Perlengkapan

Unit Kerja : PPSDM

Waktu Wawancara : Jumat, 19 Mei 2023

Intake: Jumat, 19 Mei 2023

1. Dalam implementasi *corporate university* apakah disusun struktur organisasi ATR/BPN *corporate university* ?

Iya, disusun organisasi *corporate university* dan ditetapkan pada Keputusan Menteri ATR/Kepala BPN Nomor 777/SK-DL.02/VI/2022 tentang Grand Design ATR/BPN *Corporate University*.

2. Bagaimana struktur organisasinya?

Struktur organisasinya ini kalau di Kepmen ditetapkan pada tata kelola ATR/BPN *Corporate University* terdiri atas: dewan pembelajar; komite pembelajar; mitra pembelajar; enabler dan supporting; dan tim pengelola ATR/BPN *Corporate University*. Lebih detil terdapat pada Keputusan Menteri ATR/Kepala BPN Nomor 777/SK-DL.02/VI/2022 tersebut.

3. Bagaimana visi, misi, tujuan dan sasaran strategi struktur organisasi ATR/BPN *corporate university*?

Kalau di bagian saya kan menyiapkan dukungan sarana dan prasarana ya, kami dukung pada pengadaan media promosi, belum pernah mencetak terkait statemen visi misi ATR/BPN *corporate university*

4. Menurut Anda, apakah organisasi ATR/BPN *corporate university* telah berjalan dengan baik?

Kalau saya berkomentar dari sisi pengalaman menyiapkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam kegiatan pengembangan kompetensi terkait

zoom dan kekuatan jaringan internet di Kantor ya belum semua institut atau direktorat jenderal itu aktif menyusun program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* baru beberapa saja. Ya bisa dikatakan belum tata kelola ATR/BPN *corporate university* belum berjalan sepenuhnya.

5. Menurut Bu Poppy apakah pelaksanaan ATR/BPN *corporate university* didukung dengan anggaran yang memadai?

Iya, apapun yang diperlukan untuk kegiatan ATR/BPN *corporate university* selalu diupayakan untuk dipenuhi, kan anggaran di PPSDM ini alokasinya dibagi kepada 3 unit eselon III yaitu Bidang Pengembangan Kompetensi, Bidang Penilaian Kompetensi SDM Aparatur dan Bagian Umum. Nah saya pada Bagian Umum terutama pada Subbagian Rumah Tangga dan Perlengkapan bila dalam kegiatan *corporate university* membutuhkan fasilitas yang belum tersedia, anggaran kami akan direvisi untuk dapat mendukung kegiatan *corporate university* tersebut.

Menurut Anda dari mana saja sumber pendanaannya?

Kalau instansi pemerintah pusat kan dari APBN, ada juga dari PNBPN yang merupakan hasil dari pelayanan yang dilakukan oleh Kementerian ATR/BPN.

6. Dalam implementasi ATR/BPN *corporate university* apakah telah didukung dengan fasilitas teknologi yang memadai?

Ya kami berupaya menyiapkan teknologi yang memadai ya seperti kami memastikan jaringan internet berjalan dengan baik, menjalin komunikasi dengan pusdatin yang mengelola jaringan, lebih intens koordinasi. Kita juga memastikan fasilitas zoom yang memadai untuk seluruh kegiatan pengembangan kompetensi. Menyiapkan media promosi dengan meletakkan banner-banner, menyiapkan anggaran khusus untuk biaya promo seperti banner, pencetakan Leaflet, cendera mata. Pencantuman logo corpu di seminar kit kegiatan-kegiatan PPSDM.

Untuk zoom kita memiliki beberapa akun yaitu: akun zoom pro kapasitas 1000 ada 3, akun zoom kapasitas 300 ada 21, akun zoom kapasitas 300 ada 22 (yang hanya dikhususkan untuk kegiatan pengembangan kompetensi).

7. Bagaimana desain kurikulum pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* ini dikembangkan?

Kalau saya sebagai Kasubbag Rumah Tangga dan Perlengkapan tidak terlalu terlibat dalam penyusunan desain pembelajaran, namun saya mendukung terus apabila diperlukan terkait sarana ruangan untuk meeting dalam penyusunan desain pembelajaran dukungan penyediaan hardware dan software teknologi kami siap mendukung.

8. Menurut Anda apakah terdapat perbedaan kebutuhan sarana dan prasarana dalam program pengembangan kompetensi sebelum dan sesudah implementasi dari ATR/BPN *corporate university*?

Kalau yang saya rasakan dalam ATR/BPN *corporate university* dibutuhkan jaringan internet yang lebih kuat, karena beragamnya metode pengembangan kompetensi dan keikutsertaan pegawai dalam program pengembangan kompetensi lebih aktif sehingga perlu penambahan kapasitas video conference, penguatan jaringan internet, perlu penyediaan penyimpanan basis data lebih besar lagi juga.

9. Apakah dalam implementasi *corporate university* dilakukan kerja sama dengan unit kerja teknis atau unit kerja terkait dalam menentukan persyaratan dan merancang program pembelajaran?

Iya pastinya ya, dilakukan kerja sama mulai dari proses analisis kebutuhan penegembangan kompetensi, penyusunan desain pembelajaran sampai dengan proses penyampaian materi, karena kan kita menyiapkan zoomnya, terkadang menyiapkan ruang rapat, konsumsi dan lain sebagainya yang mendukung kelancaran proses koordinasi tersebut.

10. Apakah dilakukan koordinasi dengan Biro Organisasi dan Kepegawaian dalam penentuan peserta dan merancang program pengembangan kompetensi untuk menjalankan sistem penghargaan dan pengakuan terhadap pegawai?

Iya dilakukan juga koordinasi dengan Biro Orpeg karena Orpeg mengadministrasikan pegawai telah mengikuti pelatihan apa saja dan mendukung data pada manajemen talenta.

11. Apakah PPSDM menjalin kerja sama dengan instansi/organisasi/lembaga pendidikan lain dalam rangka peningkatan pengetahuan atau peningkatan kompetensi pegawai?

Iya , karena kami juga sering memfasilitasi kedatangan tamu-tamu dari luar instansi, atau dari perguruan tinggi.

12. Dalam menjalankan program pengembangan kompetensi apakah jajaran pimpinan telah terlibat sebagai pengajar?

Jajaran pimpinan ini memang sering mengisi kegiatan pengembangan kompetensi, kami sebagai subbagian urusan rumah tangga membantu beliau-beliau dalam hal pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana saat mengajar.

13. Sebagai Kepala Subbagian Rumah Tangga dan Perlengkapan dapatkah Anda menjelaskan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh PPSDM Kementerian ATR/BPN dalam mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan?

Sebagai unit kerja yang diberi tugas Pengembangan SDM di Bidang Agraria dan Tata Ruang, PPSDM memiliki begitu banyak potensi yang sangat mendukung sehingga PPSDM mampu membranding menjadi unit kerja yang maju dan modern. Dari segi infrastruktur serta fasilitas yang dimiliki seperti ruang asesmen yang terstandar, laboratorium komputer, ruang kelas, dan ruang rapat yang tersebar di beberapa lantai, studio Learning Management System yang dapat dijadikan sebagai ruang podcast, asrama, lapangan golf, lapangan basket, lapangan tenis, lapangan voli, lapangan sepak bola, jogging track, fitness centre, sarana ibadah, aula, ruang makan, fasilitas kesehatan (klinik), taman yang dilengkapi dengan kolam ikan serta pendopo kecil dan juga mini zoo yang saat ini menampung beberapa macam unggas. Selain fasilitas fisik yang dimiliki, PPSDM juga meningkatkan pelayanannya dengan melakukan pengembangan dan pemanfaatan teknologi informatika dalam pelaksanaan kegiatannya, yaitu pengembangan Learning Management System (LMS), Computer Based Test (CBT).

Data Key Informan 8 (K8):

Nama : Ir. Kariyono, S.ST., M.Eng.
NIP : 198710212008041001
Pangkat/Gol. : Penata /III c
Pendidikan : D4 STPN, S2 UGM, Profesi Ir. UNDIP
Jabatan : Kepala Seksi Survei dan Pemetaan
Unit Kerja : Kantah Kabupaten Kudus
Wawancara : Selasa, 9 Mei 2023

Intake via zoom: Selasa, 9 Mei 2023

1. Dalam implementasi *corporate university* apakah disusun struktur organisasi ATR/BPN *corporate university* ?
Iya, kalau saya sebagai orang daerah ikut berparitipisaja ya mematuhi arahan dari pusat, kalau terkait ATR/BPN *corporate university* termasuk tata kelolanya kami di daerah dapat mengetahuinya pada Keputusan Menteri ATR/Kepala BPN Nomor 777/SK-DL.02/VI/2022 tentang Grand Design ATR/BPN *Corporate University*.
2. Bagaimana struktur organisasinya?
Ya struktur organisasinya dapat dilihat pada lampiran III Keputusan Menteri ATR/Kepala BPN Nomor 777/SK-DL.02/VI/2022 atau pada tampilan di LMS.
3. Bagaimana visi, misi, tujuan dan sasaran strategi struktur organisasi ATR/BPN *corporate university*?
Kalau terkait ini kami kurang tahu ya di daerah, kami mengikuti arahan dari pusat saja.
4. Menurut Anda, apakah organisasi ATR/BPN *corporate university* telah berjalan dengan baik?
Kalau saya kan di daerah kebetulan bertugas pada Seksi Survei dan Pemetaan yang untuk terkait tugas pokok nya menginduk pada Ditjen SPPR, dimana Direktur Jenderalya sangat memperhatikan kualitas pekerjaan dalam hal pengukuran dan pemetaan, maka beliau sadar untuk terus mengembangkan kompetensi SDM di lingkungan kerjanya sehingga tidak tertinggal dengan

kondisi saat terbaru. Bapak Direktur Jenderal ini lalu menggerakkan jajarannya untuk aktif mendukung PPSDM mengembangkan program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* dan saya adalah salah satu pesertanya ya. Jadi kalau menurut saya organisasinya ya mulai jalan karena saya menikmati hasil kerja tim tersebut.

5. Menurut Anda apakah pelaksanaan ATR/BPN *corporate university* didukung dengan anggaran yang memadai?

Kalau saya sebagai pegawai yang menikmati program pengembangan kompetensinya, ya saya kurang paham terkait penganggarnya ya.

6. Dalam implementasi ATR/BPN *corporate university* apakah telah didukung dengan fasilitas teknologi yang memadai?

Kalau menurut saya sebagai penikmat program pengembangan kompetensi yang disiapkan oleh PPSDM fasilitas teknologi cukup memadai. Eksplorasi teknologi juga terus meningkat, tampilan LMS pun tidak monoton secara berkala ada perubahan konten juga, jadi kita semangat buka-buka LMS.

Tapi kalau kita dengan mencoba mengikuti e-learning pada jam-jam kerja yang sibuk LMS sangat sulit di akses, jadi kita harus pandai-pandai atur waktu di malam hari atau pada jam yang tidak sibuk untuk dapat mengakses LMS dengan cepat dan mudah. Apalagi waktu ada kegiatan kamis webinar atau kamis belajar kadang mau masuk lambat sekali.

7. Sebagai alumni, menurut Anda bagaimana kurikulum pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* ?

Ya, yang saya rasakan adalah programnya lebih baik dari program sebelumnya. Hasilnya sebagai peserta lebih memahami karena pada pelatihan pemetaan bidang tanah terintegrasi itu kan tujuannya untuk memahami praktek langsung dari kebijakan baru yang juknisnya dituangkan dalam Petunjuk Teknis Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Nomor 3/Juknis-HK.02/III/2023 tanggal 3 Maret 2023. Konsep-konsep baru tersebut harus dipahami oleh pegawai yang terlibat dalam kegiatan PTSL. Target PPSDM dan Ditjen SPPR, pegawai pada seksi survei dan pemetaan Kantor Pertanahan harus memahami

juknis PTSL 2023. Berarti melalui pelatihan tersebut, kompetensi pegawai untuk menjalankan tugas sesuai Juknis tersebut diasah melalui program pengembangan kompetensi. Inilah wujud nyata corporate university yaitu pelaksanaan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mendukung tercapainya sasaran strategis organisasi. Kalau di pelatihan-pelatihan sebelumnya belum tentu akan memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja yang dibutuhkan dalam pencapaian sasaran strategi organisasi.

Dalam pelatihan tersebut, saya meraih peringkat 1 pada pelatihan pemetaan bidang tanah terintegrasi tingkat dasar, dan pada pelatihan pemetaan bidang tanah terintegrasi tingkat lanjut saya meraih juara 2 makanya saya dijadikan mentor untuk angkatan selanjutnya, kebetulan waktu itu saya bertugas di Kantor Pertanahan Kota Malang saat mengikuti pelatihan ini.

Selain pelatihan juga ada program kamis webinar yang bisa diikuti oleh semua pegawai, jadi memang terdapat perbedaan strategi ya salam mengembangkan kompetensi pegawainya.

8. Menurut anda apakah durasi pengembangan kompetensi berbasis *corporate university* yang Anda ikuti sudah cukup?

Saya rasa pas ya, hanya saja ketika jadwal e-learning pada jam-jam kerja yang sibuk LMS sangat sulit di akses, jadi kita harus pandai-pandai atur waktu di malam hari atau pada jam yang tidak sibuk untuk dapat mengakses LMS dengan cepat dan mudah. Kalau durasi pelatihannya sudah pas menurut saya.

9. Ketika Anda menjadi peserta pelatihan, evaluasi apa saja yang anda jalani?

Evaluasi pada saat pelatihan dasar: ujian kuis pada tiap materi, ujian akhir (penilaian yang diambil dari ujian akhir), mengisi evaluasi terhadap pengajar dan evaluasi penyelenggaraan. Pada pelatihan tingkat lanjut lanjut: evaluasi learning journal, tugas2 simulasi, tugas praktik . Evaluasi penyelenggaraan dan pengajar.

10. Apakah setelah menyelesaikan pelatihan terdapat pengukuran dampak atau dari program pengembangan kompetensi berbasis *corporate university*?

Belum ada ya.

11. Apakah PPSDM menjalin kerja sama dengan instansi/organisasi/lembaga pendidikan lain dalam rangka peningkatan pengetahuan atau peningkatan kompetensi pegawai?

Saya rasa PPSDM menjalin kerja sama ya terlihat di Kamis webinar narasumbernya itu beragam, dari akademisi, praktisi peneliti dan tokoh-tokoh lain yang ahli pada materi yang disampaikan.

12. Dalam menjalankan program pengembangan kompetensi apakah PPSDM Kementerian ATR/BPN melibatkan jajaran pimpinan sebagai pengajar?

Iya yang saya rasakan kemarin saat mengikuti pelatihan ya para pejabat struktural di lingkungan Ditjen SPPR menyampaikan materi. Namun ketika saya mengikuti pelatihan itu tiba-tiba ada penggantian pengajar itu kami para tidak diinfo terlebih dahulu oleh panitia, langsung saja diganti, nah yang kami ragukan apakah sama kualitas pemateri yang seharusnya mengajar dengan yang menggantikan.

13. Apakah jajaran pimpinan telah memberikan feedback dari hasil kinerja pasca pelatihan atau pasca mengikuti program pengembangan kompetensi?

Mungkin feedbacknya memberikan penilaian atas tugas-tugas yang kita selesaikan dengan menerapkan teori yang telah disampaikan.

14. Apakah PPSDM mengadministrasikan hal tersebut?

Kalau kita mengerjakan tugas dan penilaiannya ada di LMS.

15. Apakah Anda pernah mengikuti pelatihan di PPSDM Kementerian ATR/BPN?

Iya pernah.

16. Menurut Anda bagaimana sarana dan prasarana yang tersedia dalam mendukung kelancaran kegiatan pengembangan kompetensi?

Menurut saya sih sudah cukup memadai ya, dibandingkan dulu-dulu sudah banyak peningkatan, selain fasilitas kelas yang nyaman, asrama peserta yang setara dengan hotel bintang 3 kurang televisi saja mungkin ya, namun ada juga sarana-sarana kesehatan, olah raga dan rekreasi, pokoknya jauh lebih baik dari dulu. Jadi ada klinik, lapangan golf, lapangan basket, lapangan tenis, jogging track, fitness centre, kebun binatang mini dan masjid.

17. Menurut Anda, apakah saat ini ATR/BPN corporate university telah berjalan dengan baik?

Saya kan jabatannya Kepala Seksi Survei dan Pemetaan di Kantor Pertanahan yang mana dalam bekerja kami mengindik pada kebijakan yang diambil oleh Direktorat Jenderal Survei dan Pemetaan Pertanahan dan Ruang, nah pada Ditjen SPPR ini kebutulan beberapa kali aktif menyajikan kegiatan pengembangan kompetensi yang telah saya ikuti tersebut ada juga webinar. Jadi saya merasa untuk Ditjen SPPR berjalan disediakan program pengembangan kompetensi berbasis corporate university.

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

Lampiran 4

FOTO-FOTO PENELITIAN



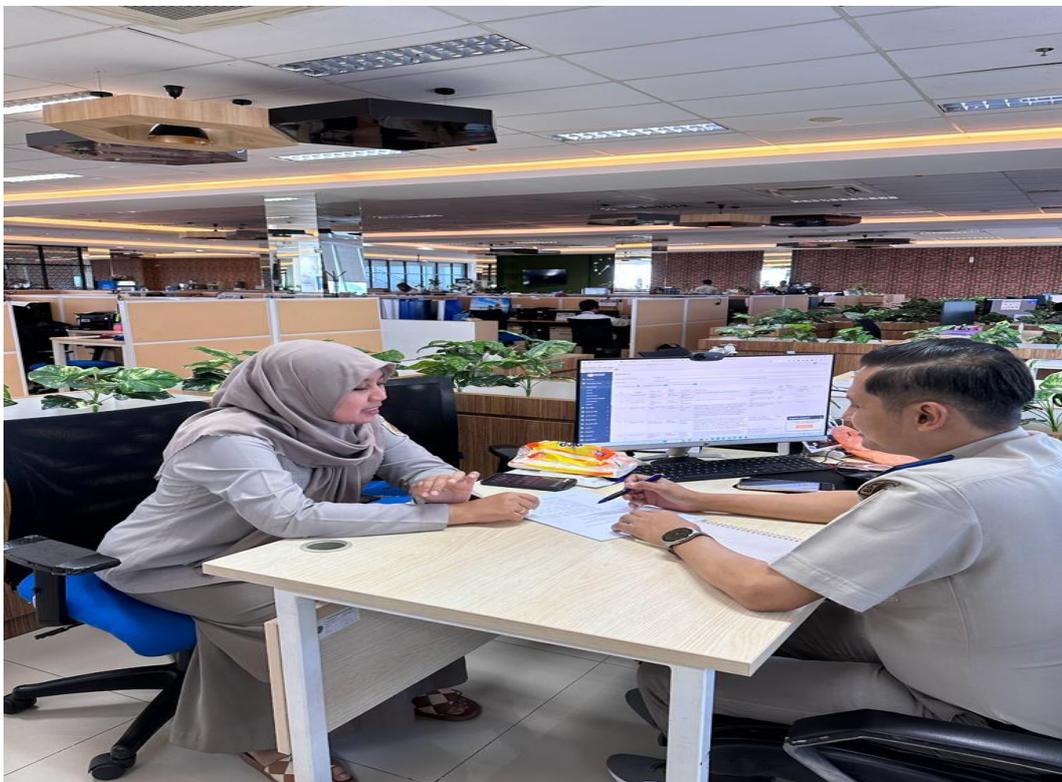
Wawancara dengan Kepala PPSDM Kementerian ATR/BPN



Wawancara dengan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi, PPSDM



Wawancara dengan Widyaiswara Ahli Madya, PPSDM



Wawancara dengan Kepala Subbidang Pengembangan Pusat Belajar, PPSDM



Wawancara dengan Wawancara dengan Kepala Subbidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional, PPSDM



Wawancara dengan Kepala Subbidang Penyelenggaraan Pelatihan Kompetensi, PPSDM



Wawancara dengan Kepala Subbagian Rumah Tangga dan Perlengkapan, PPSDM



Wawancara dengan Kepala Seksi Survei dan Pemetaan, Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus selaku alumni kegiatan pengembangan kompetensi berbasis *coporate university*

Nomor : 588/STIA 1.1/PPS.02.3 Jakarta, 30 Maret 2023
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Tesis
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta

Yth. Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional
Jl. Akses Tol Cimanggis, Cikeas Udik, Kec. Gunung Putri
Kabupaten Bogor

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami:

Nama : Ulvi Ratnaningsih Saadah
NPM : 2144021076
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui ATR/BPN Corporate University pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan Tesis di Instansi Bapak.

Sehubungan dengan itu, kami mohon kiranya Bapak berkenan memberi ijin dan membantu mahasiswa kami tersebut untuk mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkannya.

Demikian atas perkenan, bantuan dan kerjasama Bapak, kami ucapkan terima kasih.

a.n Direktur
Wakil Direktur I Bidang Akademik



Dr. Mala Sondang Silitonga MA.

Tembusan:

1. Sekretaris Jenderal Kementerian ATR/BPN
2. Kepala Pusat Pengembangan dan Standarisasi Kebijakan Agraria, Tata Ruang dan Pertanahan Kementerian ATR/BPN;
3. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
4. Kajur/Sekjur Administrasi Publik;
5. Kaprodi/Sekprodi Magister Terapan;
6. Mahasiswa Ybs;
7. Peringgal.



**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
SEKRETARIAT JENDERAL**

Jalan Sisingamangaraja Nomor 2 Jakarta Selatan 12014 Kotak Pos 1403 Telepon: 7228901, 7393939 email : surat@atrbtn.go.id

Nomor : B/TU.01.02/894-100/IV/2023
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) lembar
Hal : Izin Penelitian

Bogor, 5 April 2023

Yth. Direktur Lembaga Administrasi Negara
Politeknik STIA LAN Jakarta
Jalan Administrasi II Pejompongan
di Jakarta Pusat

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor 588/STIA 1.1/PPSD.02.3 tanggal 30 Maret 2023 hal Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan Polteknik STIA LAN Jakarta, pada prinsipnya kami menyetujui permohonan izin Saudara untuk pengambilan data atas nama:

Nama : Ulvi Ratnaningsih Sa'adah
NPM : 2144021076
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui ATR/BPN *Corporate University* pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diberikan bersifat rahasia dan tidak dapat dipergunakan selain untuk kepentingan tesis.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja sama Saudara kami ucapkan terima kasih.

a.n. Sekretaris Jenderal
Plh. Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia,
Ditandatangani Secara
Elektronik

Agustina Yessy Christiana, S.SiT., M.Eng., QRMP.
NIP 197808041997032001

Tembusan:
Sekretaris Jenderal Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional,
di Jakarta.





**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
SEKRETARIAT JENDERAL**

Jalan Sisingamangaraja Nomor 2 Jakarta Selatan 12014 Kotak Pos 1403 Telepon: 7228901, 7393939 email : surat@atrbtn.go.id

Nomor : B/KP.01.01/1532-100/VI/2023
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) lembar
Hal : Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian

Bogor, 7 Juni 2023

Yth. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta
Jalan Administrasi II Pejompongan
di Jakarta Pusat

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor 588/STIA 1.1/PPSD.02.3 tanggal 30 Maret 2023 hal Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan Polteknik STIA LAN Jakarta, kami sampaikan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Ulvi Ratnaningsih Sa'adah
NPM : 2144021076
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui ATR/BPN *Corporate University* pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional

Telah melaksanakan penelitian di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional dan mengambil data sejak tanggal 5 April 2023 sampai dengan 6 Juni 2023 dalam rangka penulisan tesis sebagaimana judul di atas.

Demikian untuk menjadi maklum, atas perhatian dan kerja sama Saudara kami ucapkan terima kasih.

a.n. Sekretaris Jenderal,
Plh. Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
Ditandatangani secara elektronik
Agustina Yessy Christiana, S.SiT., M.Eng.
NIP 19780804 199703 2 001

Tembusan :
Sekretaris Jenderal Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional,
di Jakarta.



Dokumen ini sah dan telah ditandatangani secara elektronik melalui e-Office ATR/BPN. Untuk memastikan keasliannya, silakan pindai Kode QR menggunakan fitur 'Validasi Surat' pada aplikasi Sentuh Tanahku

v 1.04

Lampiran 8

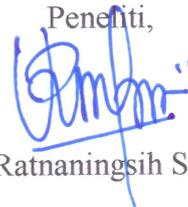
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI

- 1 Nama penulis : Ulvi Ratnaningsih Sa'adah
- 2 Nomor Pokok Mahasiswa : 2144021076
- 3 Tempat dan Tanggal Lahir : Pacitan, 31 Maret 1984
- 4 Alamat Rumah : Jl. Nilamsari I No. 134, Kel. Kalisasi, Kec. Pasar Rebo, Kota Administrasi Jakarta Timur
- 5 Email : ulvi.yesalo@gmail.com
- 6 Status Perkawinan : Menikah
- 7 Nama Instansi : Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional
- 8 Alamat Instansi : Jl. Akses Tol Cimanggis, Cikeas Udik, Kel. Wanaherang, Kec. Gunung Putri, Kab. Bogor
- 9 Jabatan Sekarang : Kepala Subbidang Program dan Instrumen Penilaian Kompetensi
- 10 Pangkat dan Golongan : Penata Tingkat I (III/d)
- 11 Riwayat Pendidikan :
 - SDN Maron, Kabupaten Blitar
 - SMPN I Srengat, Kabupaten Blitar
 - SMAN I Kota Blitar
 - Universitas Negeri Malang
- 12 Riwayat Pekerjaan :
 - Staf pada Pusdiklat
 - Analis Penyelenggaraan Diklat pada Pusdiklat
 - Analis Diklat pada Pusdiklat
 - Analis Manajemen Kepegawaian pada Biro Organisasi dan Kepegawaian
 - Analis SDM Aparatur pada Biro Organisasi dan Kepegawaian
 - Analis Kepegawaian Muda pada Biro Organisasi dan Kepegawaian
 - Kepala Subbidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional pada PPSDM
 - Kepala Subbidang Program dan Instrumen Penilaian Kompetensi pada PPSDM

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat sesuai dengan sebenarnya.

Jakarta, Oktober 2023

Peneliti,



Ulvi Ratnaningsih Sa'adah