

Penguatan Pemahaman Kinerja Corporate University Di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Melalui On The Job Training

Titi Prihatin¹, Haryono¹, Ghanis Putra Widhanarto^{1*}, Seftia Kusumawardani¹, Narendra Rif'an¹, Sobirin¹

¹ Teknologi Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia.

* Corresponding author email: ghanisputra@mail.unnes.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima: 29 Ags 2022

Direvisi: 26 Sept 2022

Disetujui: 15 Okt 2022

Tersedia online:

18 Novemberr 2022

Keywords:

ASN,

BPSDM

Coorporate University

Tugas Pokok & Fungsi

ABSTRAK

Aparatur sipil negara membutuhkan model kinerja sebagai bentuk kualitas dari corporate university, kemampuan ini menjadi penting karena adanya perkembangan teknologi masa sekarang. Tujuan dari pengabdian ini adalah meningkatkan kinerja ASN sebagai bentuk dari tujuan searah menyeluruh. Sedangkan transfer pengetahuan yang dicapai adalah peningkatan kinerja dalam standardisasi indikator corporate university. Wilayah provinsi jawa tengah dipilih karena telah menjadi percontohan seiring dengan peningkatan perkembangan kualitas pengelolaan corporate university di Indonesia. Pengadain ini dilakukan dengan metode on the job training yang diikuti oleh ASN yang berada di lingkungan kerja BPSDMD provinsi Jawa Tengah. Pengadain diawali dengan adanya sosialisasi program pelatihan, penyampaian indicator capaian kompetensi, pelaksanaan pelatihan dan pembimbingan, serta monitoring dan evaluasi. Hasil dari pengabdian ini adalah terwujudnya tranfer pengetahuan melalui empat hari on the job training. Berdasarkan pada evaluasi umpan balik diketahui bahwa pelaksanaan on the job training dinyatakan berhasil karena memberikan pemahaman mengenai pengelolaan corporate university.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
Copyright © 2022 The Author(s).

1. PENDAHULUAN

Institusi pengelola pelatihan jalur elearning di jawa tengah mempunyai ASN yang ditugaskan untuk mengelola learning management system (LMS) di BPSDMD. Pengelolaan elearning seharusnya ada kinerja yang menaungi Sistem pembelajaran elektronik atau (Electronic learning disingkat E-learning). Elearning ini dapat didefinisikan sebagai sebuah bentuk teknologi informasi yang diterapkan di bidang pendidikan berupa website yang dapat diakses di mana saja. Di BPSDMD Provinsi jawa tengah E-learning merupakan dasar dan konsekuensi logis dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi.

Penerapan corporate university sudah dilakukan di Indonesia. Sejak tahun 2009-2014 penerapan corporate university di Indonesia masih pada level rendah [4]. Walaupun demikian, pemerintah selalu berupaya menerapkan corporate university untuk sektor publik maupun di birokrasi pemerintah [5].

Corporate university mengalami perkembangan yang signifikan dan turut andil dalam pembuatan organisasi structural [7]. Corporate university memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan sebuah instansi [3]. Selain itu, corporate university juga mengunggulkan pengembangan instansi untuk masa depan [2]. Corporate university memiliki andil yang cukup besar untuk mengembangkan sebuah instansi karena memiliki strategi khusus yang akan memberikan dampak yang positif untuk instansi. Walaupun demikian, penerapan corporate university di instansi masih sangat terbatas [6]

Penerapan corporate university dirancang untuk percepatan pengembangan instansi [10]. Hal ini juga selaras dengan [1] bahwa corporate university sebagai bentuk pengembangan diklat yang efektif dan efisien untuk mengembangkan SDA yang berkompeten. Corporate university juga dirancang secara strategis untuk dapat mengintegrasikan sumber daya, proses dan SDM dalam pembelajaran sehingga dapat meningkatkan knowledge, skill, dan attitude [8]. Sehingga, corporate university memberikan dampak yang positif terhadap kinerja ASN [6]. Walaupun begitu kinerja ASN dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain pemberian dukungan dari pemimpin dan penyediaan fasilitas yang mendukung akan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN [9]. Penerapan corporate university sangat dibutuhkan sebagai inovasi pengembangan instansi yang mengintegrasikan berbagai komponen pembelajaran yang dapat meningkatkan kemampuan kinerja ASN.

Peraturan pemerintah daerah terkait dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada unsur penyelenggara negara yang melaksanakan fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik dan perekat dan pemersatu bangsa sebagaimana tertuang dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Tugas pelayanan publik yang dilakukan ASN dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif. Saat ini, karakter ASN yang mengutamakan pelayanan kepada masyarakat masih jauh dari standar yang diharapkan. Stigma negatif yang disandang ASN masih saja sering terdengar. Hal tersebut lebih disebabkan oleh pola pikir negatif yang sudah lama mengkristal dan menjadi kebiasaan.

BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 tahun 2016 melaksanakan fungsi urusan pemerintahan dalam pengelolaan sumber daya manusia ASN. Salah satu bentuk dalam pengelolaan SDM ASN yang sudah dilaksanakan selama ini adalah pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang dilaksanakan secara tatap muka (konvensional). Untuk itu, seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi kebutuhan akan suatu pengembangan kompetensi (pelatihan) berbasis teknologi tidak dapat dihindari lagi. Proses transformasi pelatihan konvensional kedalam bentuk digital baik secara isi (contens) maupun perangkat (sistem) harus segera direspon oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Dengan adanya pengembangan kompetensi diharapkan kualitas SDM ASN semakin meningkat karena kompetensinya akan terus diperbaharui (upgrade) sesuai dengan tuntutan masyarakat, tuntutan global.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penerapan corporate university efektif digunakan untuk meningkatkan kinerja ASN. Corporate university juga memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja ASN. Penerapan corporate university dirancang dengan mengintegrasikan sumber daya, proses dan pengetahuan. Sehingga penerapan corporate university dibutuhkan untuk menumbuhkan percepatan pengembangan yang dapat diintegrasikan untuk mengembangkan skill, pengetahuan dan kinerja ASN. Namun banyak ASN yang belum mengetahui indikator corporate university, sehingga menyebabkan rendahnya kemampuan kinerja ASN yang sesuai dengan indikator corporate university. hal inilah yang menyebabkan penerapan corporate university belum bisa

dilaksanakan secara maksimal.

Corporate university memiliki tujuan untuk membentuk kesatuan budaya, loyalitas, memunculkan rasa terhadap perusahaan, serta memiliki rasa kompetitif. Sehingga antar karyawan bisa saling transfer pengetahuan untuk membentuk pengetahuan yang sama dan meningkatkan pengetahuan satu sama lain. Kinerja ASN dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu pemberian motivasi, pemberian reward, memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, selain itu penerapan model kerja yang baik juga akan mempengaruhi kinerja ASN. Oleh karena itu perlu adanya model kinerja yang tepat untuk ASN agar kinerja ASN dapat dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja ASN yang sesuai. Berdasarkan analisis permasalahan tersebut, maka perlu diadakan Peningkatan Kinerja ASN BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Melalui Standarisasi Penerapan Corporate university Sebagai Tugas Pokok dan Fungsi..

2. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian ini berlangsung dari 6 Maret hingga 10 Agustus 2022 dengan melibatkan 120 ASN dari BPSDMD. Seluruh peserta hadir melalui undangan secara resmi dan dibuatkan surat tugas dari BPSDMD. Metode pelaksanaan pengabdian ini adalah On The Job Training. Secara informal kegiatan diawali dengan observasi sederhana terkait dengan kondisi yang ada di lapangan. Peserta pelatihan akan langsung mempelajari pekerjaannya dengan cara mengamati pekerja orang lain yang sedang bekerja, dan kemudian mengobservasikan perilakunya. Aspek-aspek lain dari on the job training (OJT) adalah lebih bersifat formal dalam format. Pegawai senior akan memberikan contoh tentang bagaimana cara mengerjakan pekerjaan dan pegawai baru harus memerhatikannya.

OJT yang dilaksanakan pada pengabdian ini berdasarkan pada gambar 1 yaitu siklus 4 langkah, dan siklus ini berada di bawah bimbingan pengabdian sebagai pendamping dan pengelola sistem yang berasal dari BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Beberapa hal yang diperhatikan dalam persiapan dan pelaksanaan OJT adalah sebagai berikut:

1. Indikator capaian kompetensi yang dipersyaratkan dalam OJT
2. Penetapan pendamping yang berasal dari perusahaan yang melaksanakan OJT
3. Penetapan pembimbing dari BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Monitoring dan evaluasi peserta selama masa OJT

Pelaksanaan on the job training dilaksanakan sesuai dengan ketentuan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Oleh karena itu, durasi pelaksanaan OJT akan menyesuaikan dengan load kerja karyawan pengelola sistem di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Pelaksanaan OJT, juga diungkap terkait dengan penilaian mengenai kompetensi dan kinerja selama pelaksanaan OJT. Dua penilaian itu meliputi:

1. Penilaian perilaku individu atau sikap kerja, dan
2. Penilaian kemampuan teknis.

Yang terakhir adalah, bagi semua peserta OJT akan mendapatkan sertifikat atau surat keterangan telah menyelesaikan OJT yang disahkan oleh Universitas Negeri Semarang dan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.

Metode jenis ini dapat pula menggunakan peta-peta, gambar-gambar, sample-sampel masalah dan langsung mendemonstrasikan pekerjaan agar pegawai baru dapat memahaminya dengan jelas. Metode jenis ini sangat tepat untuk mengajarkan skill yang dapat dipelajari hanya dalam beberapa hari atau beberapa minggu saja. Manfaat dari metode jenis ini adalah para peserta belajar dengan

berbagai perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan atau job yang jelas.

3. HASIL & PEMBAHASAN

1.1 Proses Sosialisasi

Proses sosialisasi dilakukan melalui terbitnya surat yang ditujukan kepada ASN di wilayah provinsi Jawa Tengah untuk mengikuti OJT (bimtek) guna meningkatkan kompetensi dan kinerja melalui pemanfaatan teknologi. Kegiatan OJK dilakukan selama empat hari menggunakan metode e-learning. Materi dibagi menjadi beberapa bagian sehingga peserta OJK dapat memahami materi secara terstruktur. Materi yang diberikan berupa:

- a) pemahaman Corporate university untuk instansi dan ASN,
- b) materi peningkatan kinerja bagi ASN di instansi yang melaksanakan Corporate university,
- c) serta evaluasi kinerja berbasis Corporate university.

1.2 Proses penyampaian Indikator capaian kompetensi yang dipersyaratkan dalam OJT

Sebelum proses OJT berlangsung, dilakukan penyampaian indikator capaian kompetensi kepada peserta OJT melalui zoom meeting. Selain itu, juga dipaparkan mengenai bentuk dan persyaratan evaluasi bagi peserta OJK guna mengukur kompetensi yang berhasil dicapai oleh peserta OJK sesuai dengan tabel 1.

Tabel 1 Capaian Indikator

No	Materi	Waktu pelaksanaan	Bentuk Evaluasi	Capaian Indikator
1	Pemahaman <i>Corporate university</i> untuk instansi dan ASN	8 jam	Kuis	Peserta mampu memahami <i>Corporate university</i>
2	Materi peningkatan kinerja bagi ASN di instansi yang melaksanakan <i>Corporate university</i>	8 jam	Diskusi	Peserta mampu memahami strategi peningkatan kinerja melalui pelaksanaan <i>Corporate university</i> .
3	Evaluasi kinerja berbasis <i>Corporate university</i>	8 jam	Refleksi	Peserta mampu melakukan evaluasi kinerja berbasis <i>Corporate university</i> .

Sebanyak 120 partisipan mengikuti OJK yang dilaksanakan selama empat hari. Para peserta antusias dengan pelatihan yang dilakukan secara online melalui zoom meeting. Penyampaian materi dilakukan oleh narasumber, kemudian dilanjutkan dengan sesi tanya jawab dan diskusi.



Gambar 1 Zoom Acara

1.3 Proses pendampingan yang berasal dari perusahaan yang melaksanakan OJT.

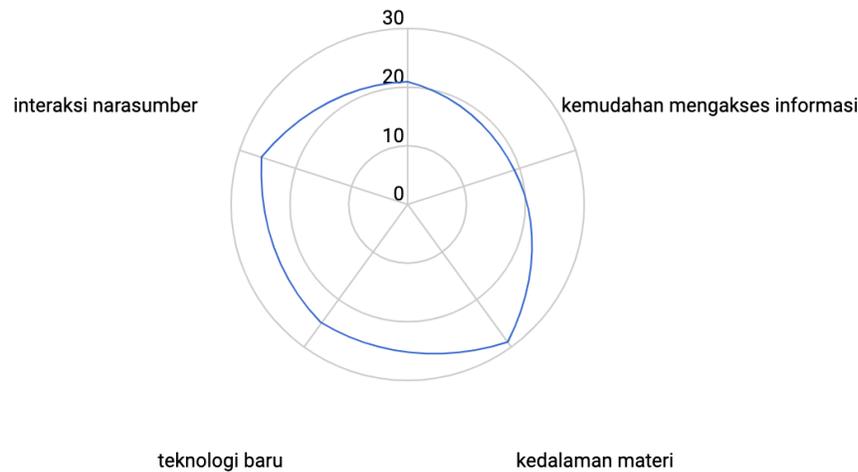
Proses pendampingan kepada ASN dilakukan guna memberikan pemahaman mengenai penerapan Corporate university dalam lingkungan instansi tempat bekerja. Proses pendampingan dilakukan oleh pengajar selama proses OJT. Pendampingan dilakukan secara daring melalui zoom meeting.

1.4 Proses pembimbingan dari BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Monitoring dan evaluasi peserta selama masa OJT (bimtek)



Gambar 2 proses monitoring dalam OJT melalui Zoom

Proses monitoring dan evaluasi dilakukan setelah proses pelatihan berlangsung. Monitoring dan evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan pelatihan. Dengan kata lain, monitoring dilakukan agar diketahui apakah program pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Hasil monitoring dan evaluasi dijadikan sebagai sumber dalam melakukan perbaikan untuk kegiatan berikutnya. Peserta OJK juga diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya mengenai pelatihan yang dilakukan.



Gambar 3 Hasil Evaluasi

Gambar 3 menunjukkan terdapat empat aspek yang diungkap untuk penilaian kegiatan. Proporsi tertinggi terdapat pada aspek kedalaman materi mencapai nilai 29. Aspek interaksi narasumber mencapai nilai 26. Selanjutnya proporsi teknologi baru mencapai nilai 25. Aspek kemenarikan materi memiliki nilai 211. Proporsi terendah terdapat pada aspek kemudahan mengakses informasi dengan nilai 19

4. KESIMPULAN

Pelaksanaan pengabdian Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Melalui Standardisasi Penerapan Corporate university Sebagai Tugas Pokok Dan Fungsi sudah berjalan sesuai dengan rencana awal. Pelaksanaan pengabdian diikuti oleh pegawai ASN BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Proses pelaksanaan pengabdian yang dilakukan dengan model On The Job Training secara virtual melalui zoom meeting. Proses pelaksanaan pengabdian meliputi sosialisasi, penyampaian Indikator capaian kompetensi yang dipersyaratkan dalam OJT, pemaparan materi, proses pendampingan dan pembimbingan, serta monitoring dan evaluasi. Hasil dari pengabdian ini terjadi tranfer pengetahuan melalui empat hari on the job training. Evaluasi umpan balik juga menunjukkan bahwa pelaksanaan on the job training dinyatakan berhasil karena memberikan pemahaman mengenai pengelolaan corporate university.

Beberapa saran yang disampaikan terkait dengan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Melalui Standardisasi Penerapan Corporate university yaitu:

1. Sebaiknya perlu adanya pengenalan lebih lanjut mengenai penerapan Corporate university di lingkungan kerja ASN BPSDMD Provinsi Jawa Tengah
2. Sebaiknya pimpinan instansi memberikan arahan terkait pentingnya standarisasi penerapan Corporate university sebagai bagian dari tugas pokok dan fungsi.
3. Diharapkan pegawai ASN mampu menerapkan Corporate university dengan baik agar kinerja yang dimiliki ASN dapat meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arimurti, P. N., Hapsari, S. W., Oktavianingtias, E., & ... (2020). Corporate university Sebagai Pengembangan Diklat Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Sdm Berkualitas. JMAN Jurnal ...,

- 4(2). <http://jom.untidar.ac.id/index.php/jman/article/view/1077>
- [2] Brito, L. M. P., & de Castro, A. B. C. (2019). Corporate universities: When knowledge built by humanity is replaced by business knowledge. *Innovar*, 29(72), 147–162. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n72.77939>
- [3] Chen, Y., & Xu, Y. (2021). Influencing factors of knowledge enhancement of corporate universities in China. *Kybernetes*. <https://doi.org/10.1108/K-03-2021-0218>
- [4] Dahyana, Y., & Susanty, A. I. (2018). Incentive system impact on individual performance through motivation in a corporate university in Indonesia. *Sustainable ...*. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/scbtii/article/viewFile/5537/5516>
- [5] Nurhikmah, N. (2020). Peran Widyaiswara dalam Strategi Pengembangan ASN “Corporate university.” *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 6(2), 122–128. <https://doi.org/10.29303/jseh.v6i2.86>
- [6] Parshakov, P., & Shakina, E. A. (2018). With or without CU: A comparative study of efficiency of European and Russian corporate universities. *Journal of Intellectual Capital*, 19(1), 96–111. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2017-0011>
- [7] Patrucco, A. S., Pellizzoni, E., & Buganza, T. (2017). The design process of corporate universities: a stakeholder approach. *Journal of Workplace Learning*, 29(4), 304–318. <https://doi.org/10.1108/jwl-04-2016-0024>
- [8] Rachman, N. M. (2019). Analisis Strategi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan Menuju Corporate university. *Cendekia Niaga*, 3(2), 12–28. <https://doi.org/10.52391/jcn.v3i2.484>
- [9] Talukder, A. K. M. M. H., & Galang, M. C. (2021). Supervisor Support for Employee Performance in Australia: Mediating Role of Work-Life Balance, Job, and Life Attitude. *Journal of Employment Counseling*, 58(1), 2–22. <https://doi.org/10.1002/joec.12154>
- [10] Yuni Widyastika. (2020). Kesiapan Lembaga Pelatihan Pemerintah Menjadi Corporate university (Studi Kasus di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan). *Jurnal Bina Ketenagakerjaan*, 1(1), 65–83..