

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu agenda strategis dalam reformasi birokrasi Indonesia. Tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik yang cepat, adaptif, profesional, dan berbasis teknologi mengharuskan setiap ASN memiliki kompetensi yang terus berkembang sesuai dengan dinamika lingkungan strategis. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara (BKN), jumlah ASN di Indonesia mencapai lebih dari 4,7 juta orang yang tersebar di berbagai instansi pusat maupun daerah. Besarnya jumlah tersebut menjadikan pengembangan kompetensi sebagai tantangan sekaligus kebutuhan mendasar dalam mewujudkan birokrasi yang profesional.¹

Sejalan dengan hal tersebut, Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia dalam evaluasi pengembangan kompetensi ASN tahun 2023 menegaskan bahwa peningkatan kapasitas ASN tidak lagi cukup dilakukan melalui pelatihan klasikal, tetapi harus mampu menghasilkan perubahan perilaku kerja, peningkatan kinerja individu, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kenyataannya, berbagai program pelatihan formal masih menghadapi tantangan berupa rendahnya transfer hasil pembelajaran ke dalam praktik kerja sehingga kesenjangan antara kompetensi yang dipelajari dengan kompetensi yang dibutuhkan di tempat kerja masih sering dijumpai.² Kondisi ini mengindikasikan perlunya transformasi mendalam dalam manajemen pembelajaran ASN.

Perubahan lingkungan strategis tersebut menuntut transformasi paradigma pengembangan kompetensi ASN. Pembelajaran tidak lagi dipandang sebagai

¹ Silalahi, M. A. (2022). *Corporate University* sebagai implementasi ASN merdeka belajar bagi ASN milenial. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 7(1), 55–65. <https://jurnalwi.lan.go.id/index.php/jurnalkewidyaiswaraan/article/view/223>

² Zam Zam, Y. (2024). Evaluasi kompetensi terhadap peningkatan komitmen dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 1220–1230. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10335>

aktivitas yang berlangsung hanya di ruang kelas melalui pendidikan dan pelatihan formal, tetapi sebagai proses berkelanjutan yang terjadi selama individu menjalankan pekerjaannya. Dalam konteks organisasi modern, pengalaman kerja, interaksi dengan rekan kerja, proses refleksi, serta penyelesaian berbagai persoalan nyata menjadi sumber pembelajaran yang sama pentingnya dengan pembelajaran formal. Oleh karena itu, organisasi publik dituntut untuk membangun sistem pembelajaran yang mampu mengintegrasikan pembelajaran formal, pembelajaran sosial, dan pembelajaran berbasis pengalaman sehingga kompetensi ASN dapat berkembang secara berkelanjutan sesuai dengan tuntutan organisasi.

Kompleksitas tersebut semakin nyata pada instansi teknis berbasis sains seperti Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG), yang tugasnya berkaitan langsung dengan keselamatan masyarakat melalui penyediaan informasi meteorologi, klimatologi, dan geofisika. Perkembangan teknologi observasi satelit, radar cuaca, pemodelan numerik, serta meningkatnya frekuensi cuaca ekstrem akibat perubahan iklim global menuntut ASN BMKG mampu menginterpretasikan data real-time, melakukan analisis prediktif, dan mengambil keputusan cepat dalam situasi berisiko tinggi.³

Namun demikian, berdasarkan hasil grand tour penelitian yang dilakukan peneliti, proses pembelajaran berbasis pengalaman tersebut belum sepenuhnya terdokumentasikan dan dikelola secara sistematis sebagai bagian dari sistem pengembangan kompetensi organisasi. Aktivitas pembelajaran seperti mentoring, coaching, knowledge sharing, collaborative learning, maupun on-the-job learning telah berlangsung di berbagai unit kerja, tetapi implementasinya masih sangat bergantung pada inisiatif masing-masing unit maupun individu.

Di sisi lain, pembelajaran formal melalui pendidikan dan pelatihan telah memiliki kurikulum, mekanisme evaluasi, serta dokumentasi yang lebih terstruktur dibandingkan pembelajaran sosial maupun pembelajaran berbasis pengalaman. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara sistem pembelajaran formal yang telah terstandarisasi dengan proses pembelajaran

³ Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika. *Laporan Kinerja BMKG Tahun 2023*. Jakarta: BMKG, 2023.

berbasis pengalaman yang justru menjadi sumber utama pembentukan kompetensi teknis ASN di lingkungan BMKG.

Kesenjangan tersebut menjadi penting untuk dikaji mengingat karakteristik tugas BMKG berkaitan langsung dengan keselamatan masyarakat. Ketepatan analisis meteorologi, kecepatan penyampaian informasi cuaca, maupun akurasi peringatan dini bencana sangat dipengaruhi oleh kompetensi personel yang menjalankan tugas operasional. Kesalahan dalam pengambilan keputusan atau keterlambatan dalam merespons kondisi lapangan berpotensi menimbulkan dampak yang luas terhadap masyarakat.

Oleh karena itu, pengembangan kompetensi ASN di lingkungan BMKG tidak dapat dipahami hanya sebagai pemenuhan kewajiban pelatihan administratif, tetapi merupakan bagian dari upaya strategis organisasi dalam menjaga kualitas layanan publik dan keselamatan masyarakat. Kondisi inilah yang menunjukkan bahwa diperlukan suatu model pembelajaran yang mampu mengintegrasikan pembelajaran formal dengan pengalaman kerja sehingga kompetensi ASN dapat berkembang secara berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan organisasi.⁴

Sebagai upaya menjawab tantangan tersebut, BMKG mengembangkan BMKG *Corporate University* (BMKG CorpU) sebagai transformasi sistem pengembangan kompetensi ASN. BMKG *Corporate University* bukan merupakan lembaga baru yang berdiri terpisah dari Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat), melainkan pengembangan dari sistem pembelajaran yang telah dimiliki BMKG dengan orientasi yang lebih strategis. Transformasi ini menandai perubahan paradigma dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang berorientasi pada penyampaian materi menuju sistem pembelajaran yang terintegrasi dengan kebutuhan organisasi, peningkatan kinerja individu, serta pencapaian sasaran strategis BMKG. Dengan pendekatan tersebut, pembelajaran tidak lagi dipandang sebagai kegiatan yang bersifat insidental, tetapi menjadi bagian yang melekat dalam proses kerja sehari-hari.⁵

⁴ Wijaya, N. K., Hattab, S., & Haryono, D. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah*. *Jurnal Ilmiah Riset Sosial (JIRS)*, 8(2), 145–160.

⁵ Pemerintah Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Dalam konteks nasional, BMKG *Corporate University* memiliki posisi yang strategis karena merupakan *Corporate University* teknis pertama di lingkungan pemerintahan Indonesia dan termasuk dalam empat besar *Corporate University* terbaik berdasarkan Evaluasi LAN RI CorpU Summit November 2025 yang diselenggarakan di BPSDM Provinsi Jawa Timur. Capaian tersebut menunjukkan bahwa BMKG tidak hanya mengadopsi konsep *Corporate University* sebagai bentuk pemenuhan kebijakan pemerintah, tetapi telah mengembangkannya sebagai sistem pembelajaran organisasi yang mendukung peningkatan kompetensi ASN secara berkelanjutan. Karakteristik tersebut sekaligus menjadi alasan akademis mengapa BMKG dipilih sebagai lokasi penelitian, karena memiliki sistem pembelajaran yang berbeda dibandingkan *Corporate University* pada instansi pemerintahan yang bersifat administratif.

Perbedaan tersebut terletak pada karakteristik pekerjaan ASN BMKG yang didominasi oleh aktivitas teknis berbasis sains atmosfer, klimatologi, geofisika, dan kebencanaan. Berbeda dengan instansi administratif yang lebih banyak mengembangkan kompetensi manajerial dan kebijakan publik, pengembangan kompetensi di BMKG menuntut penguasaan keterampilan teknis yang hanya dapat diperoleh melalui kombinasi pembelajaran formal, pembelajaran sosial, dan pengalaman kerja secara langsung. Oleh karena itu, sistem pembelajaran yang diterapkan di BMKG harus mampu mengakomodasi proses belajar yang berlangsung di dalam pekerjaan, sehingga pengalaman operasional yang dimiliki ASN dapat dikelola menjadi sumber pembelajaran organisasi.⁶

Salah satu pendekatan yang digunakan dalam pengembangan kompetensi di BMKG *Corporate University* adalah model pembelajaran 10:20:70 yang diperkenalkan oleh McCall, Lombardo, dan Eichinger (1996). Model ini menjelaskan bahwa pembelajaran individu diperoleh melalui tiga sumber utama, yaitu sekitar 10 persen melalui pembelajaran formal seperti pendidikan dan pelatihan, 20 persen melalui pembelajaran sosial yang berlangsung melalui coaching, mentoring, diskusi, maupun kolaborasi dengan rekan kerja, serta 70

⁶ Pusdiklat BMKG, *Laporan Evaluasi Pelatihan Teknis*, 2022.

persen melalui pengalaman kerja secara langsung (*experiential learning*).⁷ Roporsi tersebut menunjukkan bahwa pembelajaran yang paling dominan justru berlangsung ketika individu menjalankan pekerjaannya, menghadapi berbagai tantangan, menyelesaikan permasalahan nyata, dan melakukan refleksi terhadap pengalaman yang diperoleh.⁸

Dalam implementasinya di BMKG *Corporate University*, ketiga komponen pembelajaran tersebut memiliki karakteristik yang khas. Pembelajaran formal (10%) diwujudkan melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan teknis yang mengacu pada standar kompetensi nasional maupun kerangka kompetensi World Meteorological Organization (WMO) sehingga kualitas pembelajaran memiliki standar internasional. Pembelajaran sosial (20%) berkembang melalui kegiatan mentoring, coaching, pendampingan oleh forecaster senior, diskusi teknis, komunitas belajar, serta proses berbagi pengetahuan antarsesama ASN. Sementara itu, pembelajaran berbasis pengalaman (70%) berlangsung ketika ASN terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional, seperti analisis cuaca, interpretasi data radar dan satelit, penyusunan informasi meteorologi, hingga penanganan kejadian cuaca ekstrem dan kebencanaan. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa implementasi model pembelajaran 10:20:70 di BMKG memiliki kekhasan yang berbeda dibandingkan penerapannya pada organisasi yang bergerak di bidang administratif.⁹

Meskipun demikian, penelitian ini tidak memosisikan *Experiential Learning* dan model pembelajaran 10:20:70 sebagai dua konsep yang memiliki kedudukan yang sama. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis model pembelajaran 10:20:70 dalam pengembangan kompetensi ASN di BMKG *Corporate University*. Adapun *Experiential Learning* menurut Kolb digunakan sebagai grand theory yang menjadi landasan konseptual untuk menjelaskan

⁷ Suharsono, A. (2022). Pengembangan kompetensi pegawai Provinsi Jawa Tengah melalui implementasi Jateng *Corporate University*. Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah, 20(2), 179–193. <https://doi.org/10.36762/jurnaljateng.v20i2.934>

⁸ Dehghani, M., & Hedayati, A. (2022). *The 70:20:10 framework and the transfer of learning: A review of empirical findings and implications for workplace learning*. Human Resource Development Quarterly. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21330>

⁹ BMKG Pusdiklat. *Media Pusdiklat BMKG: Model Pembelajaran Berorientasi Perubahan Perilaku ASN*. BMKG, 2019

bagaimana pengalaman kerja membentuk proses belajar individu, khususnya pada komponen pembelajaran berbasis pengalaman (70%). Dengan demikian, *Experiential Learning* berfungsi sebagai perspektif teoritis dalam menganalisis implementasi model pembelajaran 10:20:70, bukan sebagai objek penelitian yang berdiri sendiri. Penegasan ini penting agar fokus penelitian tetap konsisten sejak judul, kajian teori, hingga pembahasan hasil penelitian.

Namun demikian, model pembelajaran 10:20:70 telah banyak digunakan sebagai pendekatan pengembangan kompetensi pada berbagai organisasi, implementasinya di lingkungan pemerintahan Indonesia masih lebih banyak dikaji pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), perusahaan, maupun instansi yang berkarakter administratif. Sebagian besar penelitian terdahulu juga cenderung membahas salah satu aspek tertentu, seperti pengelolaan *Corporate University*, efektivitas pelatihan, atau implementasi salah satu komponen pembelajaran, sehingga belum memberikan gambaran yang utuh mengenai bagaimana model pembelajaran 10:20:70 diterapkan secara terintegrasi dalam organisasi teknis berbasis sains.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian. Hingga saat ini masih terbatas penelitian yang mengkaji implementasi model pembelajaran 10:20:70 secara komprehensif pada lembaga teknis pemerintahan seperti BMKG yang memiliki karakteristik pekerjaan berisiko tinggi, berbasis observasi ilmiah, serta menuntut pengambilan keputusan secara cepat dan akurat. Selain itu, belum banyak penelitian yang menganalisis keterkaitan antara desain pembelajaran, implementasi ketiga komponen pembelajaran (10%, 20%, dan 70%), serta dampaknya terhadap pengembangan kompetensi ASN dalam kerangka *Corporate University*. Kesenjangan inilah yang menjadi dasar penting dilaksanakannya penelitian ini.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan pada beberapa aspek. Pertama, penelitian ini tidak hanya mengkaji *Corporate University* sebagai sistem pengembangan kompetensi ataupun implementasi model pembelajaran 10:20:70 secara parsial, tetapi menganalisis implementasi model pembelajaran 10:20:70 secara komprehensif yang meliputi desain pembelajaran, proses implementasi pada tiga komponen pembelajaran (10%

pembelajaran formal, 20% pembelajaran sosial, dan 70% pembelajaran berbasis pengalaman), serta dampaknya terhadap pengembangan kompetensi ASN. Kedua, penelitian ini dilaksanakan pada BMKG *Corporate University* yang merupakan lembaga teknis berbasis sains dengan karakteristik pembelajaran yang berbeda dibandingkan *Corporate University* pada instansi administratif maupun BUMN. Ketiga, penelitian ini mengintegrasikan perspektif *Experiential Learning* sebagai grand theory untuk menjelaskan bagaimana pengalaman kerja menjadi sumber utama pembelajaran dalam implementasi model pembelajaran 10:20:70, sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai proses pembelajaran di lingkungan kerja.

Urgensi penelitian ini semakin kuat apabila dikaitkan dengan posisi strategis BMKG sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab menyediakan informasi meteorologi, klimatologi, geofisika, serta peringatan dini bencana yang berkaitan langsung dengan keselamatan masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut sangat bergantung pada kompetensi ASN dalam menganalisis data, mengambil keputusan secara cepat, dan merespons dinamika operasional yang terus berkembang. Dengan demikian, sistem pembelajaran yang diterapkan tidak hanya dituntut mampu meningkatkan pengetahuan pegawai, tetapi juga harus menghasilkan perubahan perilaku kerja, peningkatan kompetensi, serta mendukung tercapainya kinerja organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai implementasi model pembelajaran 10:20:70 di BMKG *Corporate University* menjadi penting untuk menghasilkan rekomendasi pengembangan sistem pembelajaran yang lebih efektif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

Penelitian ini juga memiliki urgensi praktis mengingat BMKG *Corporate University* merupakan salah satu *Corporate University* terbaik di lingkungan pemerintahan Indonesia dan menjadi rujukan bagi pengembangan *Corporate University* pada berbagai instansi pemerintah lainnya. Praktik-praktik pembelajaran yang berkembang di BMKG, khususnya pembelajaran berbasis pengalaman, berpotensi menjadi model yang dapat direplikasi maupun diadaptasi oleh lembaga pemerintah lain yang memiliki karakteristik pekerjaan teknis maupun operasional. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan

tidak hanya memberikan manfaat bagi BMKG, tetapi juga berkontribusi terhadap pengembangan kebijakan pengelolaan pembelajaran ASN secara lebih luas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis model pembelajaran 10:20:70 dalam pengembangan kompetensi ASN di BMKG *Corporate University*. Analisis dilakukan terhadap desain pembelajaran yang diterapkan, implementasi ketiga komponen pembelajaran (10% pembelajaran formal, 20% pembelajaran sosial, dan 70% pembelajaran berbasis pengalaman), faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya, serta dampaknya terhadap pengembangan kompetensi ASN. Dalam penelitian ini, *Experiential Learning* menurut Kolb digunakan sebagai *grand theory* yang menjadi landasan konseptual dalam memahami proses pembelajaran berbasis pengalaman yang terkandung dalam implementasi model pembelajaran 10:20:70.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai implementasi model pembelajaran 10:20:70 pada organisasi sektor publik, khususnya dalam konteks *Corporate University* di lembaga teknis pemerintahan yang masih relatif terbatas dikaji di Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian *Experiential Learning* dalam konteks pembelajaran di tempat kerja (*Workplace Learning*), khususnya pada organisasi publik berbasis sains. Dari sisi praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi BMKG *Corporate University* dalam memperkuat desain, implementasi, monitoring, dan evaluasi model pembelajaran 10:20:70 sehingga pengembangan kompetensi ASN dapat dilaksanakan secara lebih sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi instansi pemerintah lainnya yang sedang mengembangkan *Corporate University* sebagai strategi peningkatan kompetensi ASN.

Dengan demikian, penelitian mengenai Model pembelajaran 10:20:70 dalam pengembangan kompetensi ASN di BMKG *Corporate University* menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini tidak hanya berupaya memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana model pembelajaran

tersebut diterapkan pada lembaga teknis berbasis sains, tetapi juga menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kontribusi pembelajaran formal, pembelajaran sosial, dan pembelajaran berbasis pengalaman dalam mendukung pengembangan kompetensi ASN. Hasil penelitian diharapkan mampu memperkaya pengembangan ilmu Manajemen Pendidikan, khususnya pada bidang pengembangan sumber daya manusia sektor publik, sekaligus memberikan rekomendasi bagi penguatan sistem *Corporate University* di Indonesia.

B. Fokus dan Sub Fokus

Menganalisis secara mendalam Model pembelajaran 10:20:70 dalam pengembangan kompetensi ASN di BMKG *Corporate University*. Adapun sub fokus penelitian ini, sebagai berikut:

1. Konsep Model Pembelajaran 10:20:70 di BMKG *Corporate University*
2. Desain Model Pembelajaran 10:20:70 di BMKG *Corporate University*
3. Implementasi Model Pembelajaran 10:20:70 di BMKG *Corporate University*
4. Dampak terhadap Model 10:20:70 dalam Pengembangan Kompetensi ASN

Adapun pertanyaan penelitian berdasarkan fokus dan sub fokus, meliputi:

1. Bagaimana konsep dan bentuk model pembelajaran 10:20:70 dalam program pengembangan kompetensi ASN di BMKG *Corporate University*?
2. Bagaimana desain model pembelajaran 10:20:70 dalam program pengembangan kompetensi ASN di BMKG *Corporate University*?
3. Bagaimana penerapan model pembelajaran 10:20:70 dalam program pengembangan kompetensi ASN di BMKG *Corporate University*?
4. Apa dampak model 10:20:70 di BMKG *Corporate University*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam implementasi model pembelajaran berbasis pengalaman dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di BMKG *Corporate University*, meliputi aspek kebutuhan kompetensi, desain pembelajaran, proses implementasi, serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja ASN. Melalui

penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran komprehensif mengenai bagaimana pembelajaran berbasis pengalaman diintegrasikan dalam sistem *Corporate University*, sekaligus mengidentifikasi tantangan dan efektivitas penerapannya dalam mendukung pengembangan kompetensi ASN yang adaptif, kontekstual, dan berbasis kinerja.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoretis

- a. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam memahami bagaimana model pembelajaran 10:20:70 yang awalnya banyak diterapkan di sektor korporasi swasta dapat diadaptasi secara efektif pada lembaga pemerintahan. Temuan penelitian diharapkan memperluas kerangka konseptual *Workplace Learning* dan *corporate learning strategy* dengan memperhatikan karakteristik struktural dan budaya organisasi birokratis.
- b. Hasil penelitian ini berpotensi memperkuat hubungan antara teori *Kolb's Experiential learning Cycle* dan konsep *Corporate University* yang digagas oleh LAN RI. Dengan demikian, penelitian ini menambah perspektif baru tentang bagaimana pengalaman kerja, mentoring, dan pembelajaran sosial dapat diformulasikan menjadi sistem pembelajaran institusional di lembaga publik.
- c. Melalui analisis implementasi model 10:20:70 di BMKG *Corporate University*, penelitian ini dapat menghasilkan model konseptual yang dapat digunakan sebagai rujukan teoritis untuk penelitian serupa di instansi pemerintah lain, sehingga berkontribusi terhadap pengembangan literatur *public sector learning management*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi BMKG *Corporate University*:

Penelitian ini dapat menjadi dasar evaluasi dan penyempurnaan sistem pembelajaran yang sedang diterapkan di BMKG CorpU. Temuan empirisnya dapat digunakan untuk merumuskan strategi penguatan *learning ecosystem* berbasis data, riset, dan kolaborasi, termasuk

optimalisasi Learning Management System (LMS) dan Knowledge Management System (KMS) agar lebih selaras dengan kebutuhan ASN.

b. Bagi Widyaiswara dan Manajer Pelatihan:

Hasil penelitian memberikan panduan konkret untuk merancang desain pelatihan yang lebih kontekstual melalui pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*), proyek lapangan, dan mekanisme mentoring. Hal ini dapat membantu meningkatkan efektivitas pelatihan, relevansi materi, serta keterlibatan peserta dalam proses belajar.

c. Bagi Pembuat Kebijakan:

Penelitian ini dapat menjadi masukan strategis dalam merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi ASN berbasis model 10:20:70 di tingkat nasional. Temuan dari BMKG dapat dijadikan *best practice* untuk memperkuat implementasi *ASN Corporate University Framework* yang sedang dikembangkan pemerintah.

d. Bagi Tim Penyusun Kurikulum dan Penyelenggara Diklat:

Penelitian ini dapat menjadi rujukan operasional dalam merancang kurikulum dan program diklat yang terintegrasi dengan model pembelajaran *Experiential Learning* merujuk Model 10:20:70 di lingkungan *Corporate University*. Temuan penelitian ini memberikan gambaran empiris mengenai praktik pembelajaran berbasis pengalaman, pembelajaran sosial, dan pembelajaran formal yang relevan dengan karakter pekerjaan teknis, sehingga dapat digunakan untuk menyusun desain pembelajaran, metode evaluasi, serta skema pembelajaran yang lebih kontekstual, adaptif, dan berorientasi pada kinerja ASN.

e. Bagi Peserta Pelatihan:

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pentingnya pembelajaran berbasis pengalaman dalam pengembangan kompetensi ASN melalui model 10:20:70. Hasil penelitian ini dapat membantu peserta pelatihan menyadari bahwa proses pengembangan kompetensi tidak hanya diperoleh melalui pembelajaran formal di kelas, tetapi juga melalui pengalaman kerja langsung dan interaksi sosial di lingkungan kerja. Dengan demikian, peserta pelatihan

diharapkan lebih proaktif dalam memanfaatkan setiap penugasan, kolaborasi, dan refleksi praktik kerja sebagai bagian dari proses pembelajaran berkelanjutan yang mendukung peningkatan kinerja individu dan organisasi.

f. Bagi Instansi Pemerintah Lain:

Penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk lembaga teknis maupun administratif lainnya yang ingin mengadopsi model pembelajaran 10:20:70. Hasilnya memberikan gambaran empiris tentang faktor pendukung, hambatan, serta strategi adaptasi model di lingkungan birokrasi Indonesia

g. Bagi Bidang Pendidikan:

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan bidang pendidikan, khususnya pembelajaran berbasis pengalaman, pendidikan orang dewasa, manajemen pendidikan, dan pembelajaran berbasis kerja. Temuan penelitian ini memperkaya khazanah keilmuan terkait implementasi model pembelajaran 10:20:70 dalam konteks pendidikan dan pelatihan ASN. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi dosen, peneliti, dan praktisi pendidikan dalam merancang model pembelajaran yang lebih kontekstual, aplikatif, dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

h. Bagi Masyarakat:

Penelitian ini memberikan manfaat tidak langsung bagi masyarakat melalui peningkatan kualitas kompetensi ASN BMKG dalam menjalankan tugas layanan publik di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika. Implementasi model pembelajaran 10:20:70 yang efektif di BMKG *Corporate University* berkontribusi pada keandalan informasi cuaca, iklim, dan kebencanaan yang disampaikan kepada masyarakat.