

INTISARI

PT. Dayamitra Telekomunikasi atau biasa disebut Mitratel adalah anak usaha PT. Telkom Indonesia, Tbk (TelkomGroup) yang bergerak dalam pembangunan dan pengoperasian menara (*tower*) telekomunikasi. Mitratel adalah penguasa pasar (dari sisi jumlah tower) nomor 2 terbesar di Indonesia, nomor 4 di Asia Tenggara dan nomor 15 di Asia Pasifik. Seiring dengan perkembangan bisnis induknya yaitu TelkomGroup untuk menjadi perusahaan yang berfokus pada bisnis digital, Mitratel juga harus menyesuaikan diri dengan memperbesar portofolio pendapatan digitalnya. Selama ini pendapatan terbesar Mitratel di dapat dari bisnis tradisionalnya, yaitu pembangunan dan penyewaan tower. Dari sisi ekspansi bisnis, Mitratel juga berambisi untuk menjadi pemain lima besar di Asia Pasifik dalam tahun 2020. Untuk menjawab kebutuhan itu Mitratel bukan saja harus melipatgandakan jumlah towernya menjadi dua kali lipat dari posisi saat ini, tetapi juga harus memastikan sumberdaya manusia yang ada siap untuk merambah lanskap bisnis baru. Padahal sumberdaya manusia tersebut selama ini terbiasa dengan mindset dan skill-set bisnis lama.

Untuk menjawab kebutuhan itu diambillah salah satu langkah strategis dalam pengembangan SDM dengan membentuk *Tower Academy*, yaitu semacam institusi pengembangan terstruktur dibawah divisi Human Capital yang berfokus pada peningkatan kapabilitas inti sebuah bisnis dalam format *Capability Academy*.

Penelitian ini bermaksud mengevaluasi proses pengembangan karyawan Mitratel dalam *Tower Academy* itu, apakah sebuah menjawab kebutuhan strategis bisnis, bagaimana hubungannya dengan Telkom *Corporate University* yang sudah ada dan modul-modul apa yang akan dikembangkan.

Menjadi penting untuk sebuah organisasi untuk memastikan proses pengembangan atau pembelajaran didalamnya selaras dengan arahan strategis bisnis yang menjadi agenda CEO, sebagaimana dikemukakan oleh Ben-Hur et al. (2015). Termasuk juga mengikuti kaidah proses pembelajaran yang betul-betul mengembangkan kapabilitas inti bisnisnya, sebagaimana pendekatan *Capability Academy* (Bersin, 2019).

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa *Tower Academy* Mitratel, telah mencoba menyelaraskan disainnya dengan arahan strategis baik dari TelkomGroup maupun dari manajemen Mitratel itu sendiri. Akan tetapi modul-modulnya masih memberikan porsi yang besar untuk pengembangan bisnis tradisional, dan masih belum cukup besar porsi untuk pengembangan modul-modul digital, dimana TelkomGroup secara umum mengarah. Sementara hubungan dengan Telkom *Corporate University* (Corpu) lembaga fungsional di bawah TelkomGroup yang berfokus dalam pengembangan di level korporat, relatif sudah cukup jelas pembagian kerjanya.

Kata Kunci: *People Development, Academy Capability, Training and Development, Learning and Development, Corporate University*

ABSTRACT

PT. Dayamitra Telekomunikasi or commonly known as “Mitratel” is a subsidiary of PT. Telkom Indonesia, Tbk (TelkomGroup), focusing on tower provider. In tower provider business, currently Mitratel serve as the 2nd biggest player in Indonesia in terms of tower portfolio, while maintaining as the number 4th in Southeast Asia and number 15th in Asia Pacific. As TelkomGroup drive its business strategy toward the fully digital company, Mitratel must enlarge its digital portfolio. By far, Mitratel’s biggest income contribution coming from its traditional business, which are tower construction, operation and leasing. Mitratel has an ambition to become the top five players in Asia Pacific by 2020. To achieve it, Mitratel must double its tower portfolio from current position. Mitratel must also ensure that existing human resources are ready to embrace the new business landscape ahead that require complete shifting in ways of thinking and ways of working.

One of strategic initiative taken by Mitratel’s Human Capital Division to address it is developing and establishing “Tower Academy”. Tower Academy is an institutionalized people development processes and programs that focuses on increasing the core capabilities of a business, following Capability Academy format by Bersin (2019).

This study is aimed to evaluate the design and development process of Tower Academy in response to strategic business direction of Mitratel, to find out how is the connection with Telkom Corporate University that has been established in TelkomGroup level, and to clarify what are amongst the modules will be developed.

It is critical to ensure that learning and development process within the organization is aligned with strategic business direction. In other words, strategically addressing CEO's agenda, as stated by Ben-Hur et al. (2015). To be more competitive, the organization must set up the learning process that specifically develops the core capabilities of its business, as advised by Capability Academy approach (Bersin, 2019).

From the study, it was found that the design aspect behind Mitratel’s Tower Academy has been aligned with strategic business direction both from TelkomGroup and Mitratel. However, the modules developed are still much larger amount of traditional business matters (tower construction and operation), and giving less portion for the development of digital solution in which TelkomGroup heading toward business in general. On relationship with TCU (Telkom Corporate University) that has been established long before, there is a clear division of job between two entities. Tower Academy will serve “Mitratel” (as one CFU under TelkomGroup) and work in delivery mode within Mitratel, while TCU will serve corporate level at TelkomGroup and can be a vendor to Tower Academy for programs delivery.

Key Words: *People Development, Academy Capability, Training and Development, Learning and Development, Corporate University*