



## Analisis Implementasi Undang-Undang dalam Pelatihan *Corporate University* di PT PLN

Matthew Aurellio Yobel

Universitas Katolik Darma Cendika

Correspondence: E-mail: [matthew.yobel@student.ukdc.ac.id](mailto:matthew.yobel@student.ukdc.ac.id)

### ABSTRACT

*Corporate University* is a worker training method that is being favored by various companies lately one of which is the focus of this research, namely PT PLN which in 2012 created its own CorpU. The purpose of this research is to find out about the implementation of the laws that regulate this, namely Law Number 5 of 2014 and Government Regulation Number 31 of 2006 in the implementation of PLN CorpU training. In this study, the author uses a normative juridical research method with a statutory approach and also a conceptual approach. The author also uses legal materials or data obtained by the Library study method, with primary materials in the form of laws and regulations and PP, and also for secondary materials using research results with the same or related themes. The results of this study are where the training activities carried out by PT PLN CorpU run in accordance with applicable norms, rules or laws, in this case regarding administration and also the standardization system used.

**Keyword:** *Corporate University, PT PLN, PLN CorpU, Pusdiklat, ASN Law, Law Implement.*

© 2021 Tim Pengembang Jurnal UPI

### ARTICLE INFO

*Article History:*

### 1. PENDAHULUAN

Dalam suatu kegiatan berorganisasi ataupun berkorporasi dipastikan dibutuhkan suatu Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan berorganisasi yang bagus guna mensukseskan tujuan daripada suatu organisasi atau korporasi dimana tujuan tersebut ialah untuk mencari dan mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya (Bella Dwi Handayani dan Romat Saragih, Vol.6, No.2, 2019: 4380), oleh karena

kebutuhan akan pemenuhan tujuan tersebut sangat dibutuhkan sebuah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan salah satu faktor dalam pengembangan SDM yang bertujuan untuk memberi kemampuan kepada pekerjanya atau kepada SDM-nya untuk dapat memahami hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (Bayu Rahmat Pradana dan Syarifuddin, Vol.6, No.3, 2019: 2).

Pengembangan SDM dalam korporasi sudah sejak beberapa tahun yang lalu sudah menjadi fokus perhatian dari Pusdiklat atau Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan, melalui *Corporate University* atau CorpU Pusdiklat memiliki harapan untuk membuat pekerja di pemerintahan berkembang dan memiliki pengetahuan dan dapat mengoptimalkan berbagai potensi yang dimiliki (Nadya Megawati Rachman, Vol. 3 No. 2, 2019: 8). Tujuan yang dimiliki oleh Pusdiklat dapat dikatakan selaras dengan tujuan CorpU yang dimana memiliki tujuan untuk mengembangkan kualitas kinerja dan pengetahuan kebijaksanaan dari setiap individu pekerja di suatu perusahaan (Paramesti Novira Arimurti *et al*, Vol. 4, No. 2, 2020: 2). Aksi nyata yang dilakukan oleh Pusdiklat guna pengembangan SDM dapat dilihat dalam beberapa tahun belakang dimana salah satunya terjadi pada tahun 2019, dimana pada tahun tersebut, Pusdiklat melakukan pelatihan kepada kementerian Ketenagakerjaan sebanyak atau dengan melibatkan pekerja sebesar 3.238 orang dari berbagai jabatan yang beragam dan tersebar di seluruh kabupaten/kota yang ada di Indonesia (Yuni Widyastika, Volume 1, Nomor 1, 2020: 68).

Melihat dari sejarahnya, *Corporate University* atau CorpU pertama kali diterapkan atau diciptakan<sup>1</sup> pada tahun 1980-an sebagai suatu usaha untuk membantu perusahaan menggapai visi-misi dengan mengembangkan keahlian, pengetahuan dan juga kebijaksanaan pekerja baik itu secara individu ataupun secara kelompok (Yuni Widyastika, Volume 1, Nomor 1, 2020: 66). Muncul pertama kali di Amerika pada tahun 1910-an CorpU, dan setelah kemunculannya beberapa tahun kemudian yakni pada tahun 1914 General Motors dan juga General Electric mulai

menggunakan sistem CorpU lalu setelah itu selang beberapa tahun, sistem CorpU mulai digunakan oleh beberapa usaha yang cukup ternama di tahun 2021 seperti Shell dan Phillips (Nadya Megawati Rachman, Vol. 3 No. 2, 2019 : 9), dan hasil dari pelatihan tersebut dapat terlihat pada tahun 2021 dimana Philip dan Shell menjadi salah dua perusahaan yang memiliki kinerja pekerja yang cukup cakap atau bahkan bisa dibilang bagus.

Dampak positif dari pengimplementasian CorpU sangat berdampak bagi proses transformasi organisasi/ perusahaan, dan suatu organisasi/ perusahaan. Suatu perusahaan dapat dikatakan melakukan pengelolaan manajemen dengan metode CorpU apabila memenuhi beberapa persyaratan atau kriteria, dimana persyaratan tersebut adalah menjadi tempat ditutungkannya pengetahuan, keterampilan dan perilaku kepada generasi berikutnya atau dapat dikatakan mewariskan ilmu pengetahuan kepada generasi berikutnya, serta fasilitas pembelajarannya telah terkoneksi secara fisik dan virtual melalui *Learning Management System* (LMS) dan *Knowledge Management System* (KMS) yang terintegrasi (Muchamad Rizal, Vol 8 No 16, 2021: 3).

Pengembangan SDM yang merupakan tujuan dari CorpU tidak semata-mata dapat sukses dengan sendirinya, oleh karena itu dibalik dari kesuksesan CorpU tidak dapat dilepaskan dari faktor-faktor yang dapat mendukung suksesnya program CorpU, faktor pertama adalah metode yang diterapkan dalam pelatihan tersebut. Dengan menempatkan metode pembelajaran yang cerdas dan dengan tetap menjaga keselarasan antara organisasi dengan lingkungannya, ataupun sebaliknya

---

<sup>1</sup> Terdapat berbagai informasi yang berbeda dalam jurnal yang berbeda mengenai tahun diciptakan CorpU ini, oleh karena itu akan beberapa tahun yang akan

digunakan untuk menjadi tahun diciptakannya CorpU bergantung dengan jurnal rujukan

(Agung Yuniarno *et al*, Vol. 5 No. 3, 2019: 467). Selain daripada faktor metode terdapat 2 faktor lain yang sangat mempengaruhi dan menjadi pemicu kesuksesan program pelatihan CorpU yang bernama faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi diantaranya adalah materi pelajaran, action learning, metode pembelajaran, kompetensi pengajar, serta sarana pembelajaran (Agung Yuniarto *et al*, Vol. 5 No. 3, 2019: 475). Selain daripada faktor eksternal yang disebutkan sebelumnya, faktor internal juga merupakan bagian terpenting untuk kemajuan daripada program CorpU ini, dimana faktor internal tersebut salah duanya adalah faktor motivasi dan juga faktor kemampuan individu pekerja yang dapat beradaptasi dan juga mengatasi masalah yang dihadapinya dengan bijak, dimana kemampuan ini sangat bergantung kepada IQ dan juga kemauan untuk berkembang dari individu tersebut (Ariesta Anindra Putra *et al*, Vol. 6 No. 3, 2017: 3,5).

Tidak adil apabila membahas program pemerintah namun tidak membahas mengenai regulasi yang mengatur mengenai program pelatihan kinerja pekerja, dalam hal ini terkhususkan untuk pekerja negara atau Aparatur Negeri Sipil atau ASN. Didalam undang-undangnya yakni Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pengaturan mengenai program pelatihan pekerja ASN tercantum dalam bagian ketiga Bab VII pasal 43 sampai pada pasal 50. Dalam pasal-pasal yang disebutkan sebelumnya tercantum tentang badan-badan yang mengatur mengenai penyelenggaraan pelatihan pengembangan ASN seperti KASN Komisi Aparatur Sipil Negara yang membawahi Lembaga Administrasi Negara atau LAN dan Badan Kepegawaian Negara atau BKN yang masing-masing memiliki tugas yang berbeda dalam pengembangan kinerja pekerja ASN.

Untuk fungsi dari LAN atau Lembaga Administrasi Negara disebutkan dalam Pasal

43 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 yang menyebutkan bahwa:

#### Pasal 43

LAN memiliki berfungsi :

- a. pengembangan standar kualitas pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN;
- b. pembinaan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial Pegawai ASN;
- c. penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial Pegawai ASN baik secara sendiri maupun bersama-sama lembaga pendidikan dan pelatihan lainnya;
- d. pengkajian terkait dengan kebijakan dan Manajemen ASN; dan
- e. melakukan akreditasi lembaga pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN, baik sendiri maupun bersama lembaga pemerintah lainnya.

Dan untuk fungsi dari BKN tercantum dalam pasal 48 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 yang berbunyi:

#### Pasal 48

BKN memiliki fungsi:

- a. pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN;
- b. penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antarinstitusi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun; dan

- c. penyimpanan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.

Dengan fungsi-fungsi yang dimiliki oleh kedua lembaga tersebut diharapkan untuk dapat memberikan dampak yang baik untuk perkembangan kinerja pekerja, dimana hal ini harus sejalan dengan tujuan dari KASN yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 pasal 28 yakni tertulis:

Pasal 28

KASN bertujuan:

- a. menjamin terwujudnya Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN;
- b. mewujudkan ASN yang profesional, berkinerja tinggi, sejahtera, dan berfungsi sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- c. mendukung penyelenggaraan pemerintahan negara yang efektif, efisien dan terbuka, serta bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- d. mewujudkan Pegawai ASN yang netral dan tidak membedakan masyarakat yang dilayani berdasarkan suku, agama, ras, dan golongan;
- e. menjamin terbentuknya profesi ASN yang dihormati pegawainya dan masyarakat; dan
- f. mewujudkan ASN yang dinamis dan berbudaya pencapaian kinerja.

Dari semua penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, dapat disampaikan bahwa terdapat lembaga yang memiliki tugas untuk melakukan pelatihan terhadap pekerja yang bernaung dibawah pemerintahan, dan dari itu menimbulkan satu tujuan bagi penulis untuk menuliskan atau menyusun artikel ini dimana tujuan tersebut adalah untuk mengetahui apakah ada unsur undang-undang atau implementasi undang-undang didalam pelaksanaan pelatihan CorpU didalam perusahaan milik negara atau BUMN terkhusus di tulisan ini adalah membahas mengenai PT PLN.

## 2. METODE PENELITIAN

Penulis dalam penelitian kali ini akan menggunakan jenis penelitian Yuridis Normatif, dimana penelitian ini lebih memfokuskan melakukan analisa terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan dokumen-dokumen Pustaka serta literatur lainnya.

Penulis menggunakan 2 pendekatan dalam penelitian ini, yang pertama adalah pendekatan perundang-undangan, yang merupakan pendekatan dengan mengkaji asas-asas hukum dan juga doktrin-doktrin hukum dengan atau terhadap hukum positif Indonesia. dan yang kedua adalah menggunakan pendekatan konseptual yakni pendekatan dengan mengkaji suatu permasalahan dengan tidak terlalu melenceng dari konsep awal yang telah ditentukan.

Bahan hukum yang dipakai dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan sekunder, dimana dalam bahan hukum primer berisikan norma-norma dasar atau kaidah-kaidah yang berlaku seperti peraturan perundang-undangan dan juga beberapa produk hukum lainnya. Untuk bahan hukum sekunder yang penulis pakai

adalah tulisan atau literatur-literatur yang menjelaskan mengenai produk hukum yang menjadi bahan hukum primer, dan dapat berupa; naskah akademik, atau/dan hasil dari penelitian oleh ahli hukum.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan bahan atau data berupa studi dokumenter, yang dimana teknik ini mengkaji tentang berbagai dokumen yang berkaitan dengan tema. Dan menggunakan teknik analisa bahan berupa analisis kualitatif yang lebih memfokuskan pada penggambaran secara deskriptif atau dengan kata-kata atas temuan, dan lebih mengutamakan kualitas disbanding kuantitas.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Administrasi dan Keterkaitan Lembaga Pemerintah dalam Pelaksana Program Pelatihan CorpU yang Diselenggarakan Oleh PLN, ditinjau dari PP Nomor 31 Tahun 2006 dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

Pembahasan pertama akan dimulai dengan analisis penulis mengenai prosedural administrasi yang dilakukan atau diterapkan dalam proses pelatihan pekerjanya, dimana dalam hal yang pertama adalah, permasalahan kepesertaan, dalam hal ini peserta merupakan salah satu bagian penting daripada proses ini. Peserta dalam hal ini adalah pegawai atau pekerja dalam suatu perusahaan atau lebih spesifik dalam penelitian ini adalah pegawai PT PLN. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai baik itu pegawai baru ataupun lama, pegawai tetap ataupun outsourcing diharapkan dapat mengurangi terjadinya ketidak sesuaian jabatan yang diemban dengan kompetensi yang dimiliki. Pelatihan yang diberikan kepada pekerja atau karyawan juga memiliki fungsi atau manfaatnya diantaranya adalah (Iir Abdul Haris et al, Vol. 2 No. 3, 2020: 58):

- a. Perusahaan dapat beradaptasi dengan dengan keadaan lingkungan sekarang.
- b. Perusahaan memiliki SDM yang dapat mel;aksanakan pekerjaan dengan baik.
- c. Tantangan perkembangan zaman dapat dijawab oleh perusahaan.
- d. Meningkatnya prestasi dan produktivitas perusahaan.
- e. Persiapan para karyawan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi pada perusahaan.

Selain melihat kepada sisi pelaksana-nya terkadang juga dibutuhkan untuk memperhatikan apa yang peserta pelatihan butuhkan dimana kebutuhan peserta yang harus dipenuhi pasti menjadi faktor penentu keberhasilan suatu pelatihan CorpU, kebutuhan tersebut dapat jabarkan sebagai berikut (Nadya Megawati Rachman, Vol. 3 No. 2, 2019: 21):

1. Pelatihan yang bermanfaat dengan biaya yang terjangkau
2. Progam yang efisien dari aspek waktu
3. Praktikalitas program dan metode yang digunakan dalam mempelajarinya.
4. Instruktur/pengajar yang peduli dan kompeten.
5. Berguna bagi pengembangan karir setelah mengikuti pelatihan
6. Akses komunikasi, sarana dan prasarana yang memadai
7. Sistem administrasi yang sederhana
8. Pelatihan yang spesifik sesuai kebutuhan peserta.

Kebutuhan peserta yang sudah dijelaskan diatas jelas berhubungan dengan pengaturan tentang kepesertaan yang diatur dalam PP Nomor 31 Tahun 2006 pasal 13 ayat (1) yang berbunyi:

Pasal 13

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya.

Berikut penulis akan memberikan beberapa informasi mengenai kepesertaan yang terjadi di pelatihan CorpU PLN, dimana data pertama bahwa pada tahun 2015 PLN CorpU melakukan pelatihan dengan belajar daripada kesalahan dimasa lampau dan lebih mengevaluasi diri dengan memperhatikan kebutuhan daripada pekerjanya dengan memberikan diklat sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, dan dengan tidak adanya paksaan dalam mengikuti pelatihan (Rizky Caesariza Saddam Hussein *et al*, Vol. 4, Nomor 2, 2016: 140). Dimana pada pelatihan sebelumnya, PLN hanya membagi diklat yang kedalam 2 kelompok utama yakni *Execorporate university Education* dan *Strategic Specialist Education*. Untuk peserta *Execorporate university Education* terdiri dari:

1. Peserta EE I adalah Pegawai pada grade Advanced 1 dan Advanced 2 untuk memenuhi Kebutuhan Kompetensi Jabatan Manajemen Atas
2. Peserta EE II adalah Pegawai pada grade Optimization 1 dan Optimization 2 untuk memenuhi Kebutuhan Kompetensi Jabatan Manajemen Menengah
3. Peserta EE III adalah Pegawai pada grade System 1 sampai dengan System 4 untuk memenuhi Kebutuhan Kompetensi Jabatan Manajemen Dasar
4. Peserta EE IV adalah Pegawai pada grade Specific 1 sampai dengan Specific 3 untuk memenuhi Kebutuhan Kompetensi Jabatan Supervisor Atas

Dan untuk peserta *Strategic Specialist Education* terdiri dari:

1. Peserta SSE I adalah Pegawai pada Grade Advanced 1 untuk memenuhi Kebutuhan Kompetensi Jabatan Fungsional I
2. Peserta SSE II adalah Pegawai pada Grade Optimization 1 untuk memenuhi Kebutuhan Kompetensi Jabatan Fungsional II
3. Peserta SSE III adalah Pegawai pada Grade System 1 untuk memenuhi Kebutuhan Kompetensi Jabatan Fungsional III
4. Peserta SSE IV adalah Pegawai pada Grade Specific 1 untuk memenuhi Kebutuhan Kompetensi Jabatan Fungsional IV

Dan oleh karena kekurangan yang terjadi pada tahun 2014 mengakibatkan timbulnya hasil survey internal yang buruk dimana hasil tersebut mengatakan bahwa terdapat 14% dari seluruh pekerja yang mengikuti pelatihan tidak menemati posisi atau jabatan yang sesuai dengan kopetensi dan kemampuan atau latar belakang pendidikan daripada pekerja tersebut, tentu saja hal ini berdampak kepada kinerja pekerja yang menjadi kurang produktif (Rizky Caesariza Saddam Hussein *et al*, Vol. 4, Nomor 2, 2016: 140).

Dari kualifikasi yang sudah disampaikan pada bagian sebelumnya dan jika dibandingkan dengan data yang sudah disampaikan diatas, maka akan didapatkan kesimpulan pertama bahwa PLN sukses dan berhasil dalam mengimplementasikan pasal 13 ayat (1) dengan melakukan pemberian kebebasan kepada pekerja untuk bebas memilih diklat yang sesuai dengan kopetensi yang dimiliki. Dengan keberhasilan pengimplementasian undang-undang terhadap program pelatihan CorpU mengenai kualifikasi peserta ini dapat mendorong lebih cepat dalam realisasi cita-cita KASN yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 28.

Untuk kualifikasi kedua adalah mengenai lembaga atau badan yang menyelenggarakan program pelatihan CorpU di PLN, untuk tolak ukur dari sukses atau tidaknya implementasi mengenai hal ini adalah peraturan yang sudah dijelaskan sebelumnya. Dalam peraturan yang sudah disebutkan sebelumnya yakni pada pasal 12 PP Nomor 31 Tahun 2006, dimana lembaga atau badan yang memiliki wewenang atas penyelenggaraan pelatihan tersebut adalah lembaga kerja pemerintah atau swasta yang memiliki izin oleh pihak yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan telah mendapatkan akreditasi pelatihan kerja. Untuk lebih jelasnya mengenai lembaga pemerintah diatur dalam pasal 43 sampai 50 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, singkatnya dalam pasal tersebut menyebutkan bahwa terdapat lembaga yang berwenang dalam menyelenggarakan pelatihan yakni LAN dan BKN. Berikut penulis akan memberikan informasi mengenai Lembaga yang menjadi penyelenggara program pelatihan CorpU yang diadakan di PT PLN.

Pada tahun 2012, PT PLN beserta PT lain seperti PT Telkom membangun atau mendirikan *Corporate University*-nya sendiri (Nike Mutiara Fauziah dan Andri Wahyu Prasetyo, Vol. 13, No.2, 2019: 55) dan untuk PLN Corporate University diresmikan pada 14 oktober 2014 oleh menteri BUMN saat itu yakni Bapak Dahlan Iskan (Chusminah, Vol. VII, No.1 2015: 88). Namun untuk Pusdiklat milik PLN didirikan pada tahun 1973, dimana pendirian Pusdiklat PLN didasari oleh Kep Dir PLN No. 033.K/DIR/1973 tanggal 22 Agustus 1973. Keluarnya putusan Dir PLN merupakan sebagai tindak lanjut dari Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 yang menetapkan struktur organisasi dan tugas-tugas pokok lembaga Pendidikan dan pelatihan (Nadia Rizki Rensalita, 2015: 12).

Meskipun dengan mendirikan CorpU-nya sendiri, tidak menjamin atau otomatis membuat PLN CorpU/Pusdiklat menjadi sah dan bisa diterapkan dalam pelatihan. Pengesahan

CorpU agar dapat diterapkan atau dijalankan membutuhkan sebuah sertifikasi atau akreditasi dimana hal ini diatur dalam Undang-Undang dan akreditasi tersebut haruslah dikeluarkan oleh Komite Reputasi Nasional dan/atau Komite Akreditasi Nasional yang merupakan lembaga yang dimaksud dalam pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang berbunyi;

#### Pasal 12

- (2) Lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi pelatihan kerja setelah melalui proses akreditasi.

Ketetapan akan harus memiliki surat akreditasi atau harus diakreditasi membuat suatu lembaga CorpU menjadi susah untuk diterapkan, namun pada tahun 2012 PLN berhasil mendapatkan sertifikasi tersebut, ditinjau dari laman facebook resmi milik PLN Corporate University, pada tahun 2012 PLN berhasil mendapatkan sertifikat pengukuhan sebagai LSP oleh KAN yang berlaku sampai dengan 2018 dan diperpanjang hingga 17 oktober 2020. Dapat disimpulkan bahwa dalam kurun waktu tersebut PLN CorpU memiliki izin resmi yang didasari oleh Putusan Dir PLN No. 033.K/DIR/1973 dan juga Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973, dan terakreditasi oleh KAN sampai tahun 2020, dan hal ini sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan dalam pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

### 3.2 Pembahasan

Keberhasilan dalam mencetak pekerja yang unggulan merupakan tujuan dari diadakannya CorpU ini, dengan tujuan seperti itu, dibutuhkannya berbagai macam metode dan standarisasi agar dapat mencetak generasi unggulan, seperti dengan menempatkan metode pembelajaran yang cerdas dengan tetap menjaga keselarasan baik organisasi terhadap lingkungannya ataupun sebaliknya (Agung Yuniarto *et al*, Vol. 5 No. 3, 2019: 467).

Dengan diterapkannya CorpU diharapkan setiap perusahaan dapat mengintegrasikan SDA agar dapat fokus terhadap pengembangan potensi diri, pola karir, dan sifat kepemimpinan pada setiap pekerja diseluruh tingkatan organisasi (Nadya Megawati Rachman, Vol. 3 No. 2, 2019: 9).

Dengan cita-cita atau tujuan mulia yang sudah disampaikan sebelumnya, pastinya akan membutuhkan suatu standar dan kualifikasi yang mumpuni dan dapat mencetak atau mewujudkan kemajuan SDA yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Oleh karena kebutuhan itu terbentuklah Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia atau SKKNI dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia atau KKNi yang diatur dalam pasal 5 sampai dengan pasal 8 PP Nomor 31 Tahun 2006, dimana tertulis:

#### Pasal 5

- (1) Dalam rangka pengembangan kualitas tenaga kerja ditetapkan KKNi yang disusun berdasarkan jenjang kualifikasi kompetensi kerja dari yang terendah sampai yang tertinggi.
- (2) KKNi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari 9 (sembilan) jenjang yang dimulai dengan kualifikasi sertifikat 1 (satu) sampai dengan sertifikat 9 (sembilan).
- (3) KKNi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Presiden.

#### Pasal 6

- (1) KKNi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) menjadi acuan dalam penetapan kualifikasi tenaga kerja.
- (2) Dalam hal sektor dan/atau profesi tertentu tidak memiliki atau tidak memerlukan seluruh jenjang pada KKNi, dapat memilih kualifikasi tertentu.

- (3) Kualifikasi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus menggunakan KKNi.

#### Pasal 7

- (1) SKKNI disusun berdasarkan kebutuhan lapangan usaha yang sekurang-kurangnya memuat kompetensi teknis, pengetahuan, dan sikap kerja.
- (2) SKKNI dikelompokkan ke dalam jenjang kualifikasi dengan mengacu pada KKNi dan/atau jenjang jabatan.
- (3) Pengelompokkan SKKNI ke dalam jenjang kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan tingkat kesulitan pelaksanaan pekerjaan, sifat pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan.
- (4) Rancangan SKKNI dibakukan melalui forum konvensi antar asosiasi profesi, pakar dan praktisi untuk sektor, sub sektor dan bidang tertentu dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

#### Pasal 8

SKKNI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) menjadi acuan dalam penyusunan program pelatihan kerja dan penyusunan materi uji kompetensi.

Dengan kualifikasi yang sudah diberikan diatas, maka penulis akan menganalisis program pelatihan CorpU yang dilakukan oleh PLN apakah sudah sesuai dengan kualifikasi dengan memperhatikan pasal 5 sampai pasal 8 PP Nomor 31 Tahun 2006. Berikut, penulis akan memberikan data-data hasil dari penelitian penulis.

Pada tahun 2014, belum sampai satu tahun semenjak PLN *Corporate University* atau CorpU

disahkan oleh Menteri BUMN, PLN CorpU melakukan pelatihan kepada pekerjanya yang melibatkan partisipan sebanyak 40.000 orang karyawan tetap PLN dan juga melibatkan 70.000 orang karyawan outsourcing. Jumlah instruktur yang didatangkan dalam pelatihan sebesar 54 orang dengan 52 orang diantaranya sudah mengikuti sertifikasi kualifikasi keinstrukturan (Chusminah, Vol. VII, No.1, 2015: 91). Dalam rangka peningkatan CorpU pada waktu itu, PLN CorpU melakukan kerjasama dengan berbagai Institusi seperti universitas dan juga korporasi lain seperti BUMN dengan melakukan penerapan *learning process* didalam salah satu pengajaran dan juga bekerjasama dalam penyediaan ruangan pelatihan (Chusminah, Vol. VII, No.1, 2015: 93).

Dalam pelaksanaan program pelatihan CorpU, PLN CorpU menekankan 3 unsur utama dimana bertujuan untuk membentuk budaya berkinerja tinggi, dimana 3 unsur tersebut diantaranya adalah kualitas kepemimpinan, kompetensi tenaga kerja, dan budaya berkinerja. Dengan adanya 3 unsur utama tersebut diharapkan tidak hanya akan berdampak bagi kompetensi SDM yang dimiliki oleh PLN saja namun juga berdampak kepada peningkatan kinerja unit bisnis dan korporasi (Chusminah, Vol. VII, No.1, 2015: 89).

Penekanan terhadap 3 unsur yang ditekankan oleh PLN CorpU membuat peran dari PLN CorpU menjadi bertambah tidak hanya mengembangkan kompetensi pegawainya tetapi berdampak bagi peningkatan kinerja unit bisnis dan korporasi. Dengan peran dan harapan yang sudah ada membuat PLN CorpU lebih terarah dalam merencanakan program pelatihan, dimana program pelatihan tersebut meliputi (Chusminah, Vol. VII, No.1, 2015: 90):

1. Program pengembangan SDM yang berbasis kompetensi dengan sertifikasi yang berstandar nasional maupun internasional yang dikeluarkan untuk partisipan. Program sertifikasi ini tidak hanya diperuntukkan bagi karyawan tetap PLN saja namun juga diberikan kepada

karyawan outsourcing. Program sertifikasi dikelola oleh Unit Sertifikasi yang berada di bawah naungan PLN CorpU;

2. Pengembangan berbagai program yang termasuk kedalam *business needs* perusahaan dan *for corporate university* pada pengembangan kompetensi dibidang *core business* ketenagalistrikan;
3. PLN CorpU juga bekerjasama dengan pada Kadiv dan pimpinan unit untuk memecahkan permasalahan dan memberikan solusi permasalahan kinerja dengan proses pembelajaran. Sedangkan di level yang lebih bawah dibentuk udiklat yang difungsikan sebagai Academy;
4. Modul-modul dikembangkan dengan program virtual dan *blended learning*.

Meskipun pada tahun 2014 usia dari PLN CorpU belum mencapai satu tahun, dengan berbagai macam persiapan dan kesiapan dalam pelaksanaan pelatihan CorpU dan juga dengan banyak melakukan Kerjasama dengan berbagai pihak yang berkompeten seperti PLN Pusdiklat yang sebagai penyelenggaranya, Direksi yang sebagai *Learning Council* dan juga melibatkan KADIV dan kepala satuan sebagai *Learning Steering Committee*. Dengan begitu banyaknya dan kesiapan yang dimiliki oleh PLN CorpU berhasil memenuhi persyaratan dan karakteristik sebagai *Corporate University* yang baik dimana hal ini ditunjukkan dalam (Chusminah, Vol. VII, No.1, 2015: 90):

1. PLN CorpU berhasil menjalankan peran sebagai pendukung kebutuhan pembelajaran perusahaan maupun pengembangan individu pegawai dan berhasil melakukan penyusunan beberapa jenjang kualifikasi kompetensi kerja dari yang terendah hingga yang tertinggi;

2. PLN CorpU berhasil mewariskan pengetahuan, keterampilan dan perilaku kepada generasi selanjutnya dengan mengadakan program "Leader As Teacher

(LAT) & Retired Facorporate universitylty” pada tahun 2014;

3. PLN CorpU berhasil menginternalisasi budaya dan tata nilai organisasi dengan begitu diharapkan PLN CorpU dapat mewujudkan motto: “On Becoming The Centre Of Excellence”;

4. Program PLN CorpU telah selaras, terintegrasi dan saling terkait dengan inisiatif pengelolaan SDM di PT PLN (Persero);

5. Pengelolaan pembelajaran yang dilakukan dilaksanakan oleh para profesional yang ahli di bidang learning (Learning Technologist) dan tersertifikasi;

6. Keterlibatan top manajemen dalam PLN CorpU dari tingkat Direksi sebagai *Learning Council*, serta para KADIV dan Kepala Satuan sebagai *Learning Steering Committee*. Ini membuktikan bahwa PLN Corporate University tidak hanya sekedar *traditional training* saja namun sudah terintegrasi dengan strategi korporat;

Dengan data yang sudah diberikan diatas dapat disimpulkan bahwa pada program pelatihan tahun 2014 yang diadakan oleh PLN CorpU sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan PP Nomor 31 Tahun 2006. Keberhasilan tersebut dianalisis dengan berbagai hasil berikut:

1. PLN CorpU berhasil melakukan penyusunan beberapa jenjang kualifikasi

kompetensi kerja dari yang terendah hingga yang tertinggi, hal ini dibuktikan dengan adanya pembagian 2 jenis diklat, dan hal ini selaras dengan pasal 5 ayat (1) PP Nomor 31 Tahun 2006.

2. PLN CorpU berhasil melakukan pembelajaran yang bertujuan untuk mewariskan pengetahuan dan internalisasi budaya sudah selaras dengan pasal 7 PP Nomor 31 Tahun 2006.

#### 4. KESIMPULAN

Implementasi undang-undang terhadap segala sesuatu adalah hal yang diharuskan, dimana undang-undang merupakan dasar bagi seseorang atau kelompok melakukan aktivitas. Pelaksanaan pelatihan CorpU juga merupakan salah satu aktivitas yang memiliki keharusan dalam mengimplementasikan undang-undang dalam pelaksanaannya, dalam hal ini PT PLN yang pada tahun 2012 mendirikan CorpU-nya sendiri dan disahkan oleh Menteri BUMN pada tahun 2014. Tidak sampai satu tahun sejak disahkannya PLN CorpU melakukan penyelenggaraan pelatihan berlandaskan CorpU, dan harusnya berjalan dengan mengimplementasikan undang-undang disetiap kegiatannya.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Arimurti, P.N., Hapsari, S.W., Oktavianingtias, E., & Zakiyah, B. (2020). *Corporate University Sebagai Pengembangan Diklat Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Sdm Berkualitas. Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 4(2), 1-7. <https://jom.untidar.ac.id/index.php/jman/article/view/1077>. ISSN : 2222-3333.
- Chusminah. (2015). Analisis Implementasi Konsep *Corporate University* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. PLN (Persero) Jakarta). *Widya Cipta*, 7(1), 86-95.

- Fauziah, N.M., Prasetyo, A.W. (2019). ASN *Corporate University*: Sebuah Konsep Pendidikan Dan Pelatihan Pada Era Disruptif. *Civil Service*, 13(2), 51-62. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/225>
- Handayani, B.D., Saragih, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Telkom *Corporate University Center*. *e-Proceeding of Management*, 6(2), 4379-4368. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/9581>. ISSN : 2355-9357.
- Haris, I. A., Achmadi R., Kartika R., Zein S.F., Rahmadini S., Hanita S., & Yusuf Z.Z. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Indonesia TBK. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 56-74. <https://doi.org/10.110915/jin.v2i3.114>
- Hussein, R.C.S., Said, L.R., & Rahmawati, R. (2016). Pengaruh Partisipasi Karyawan Pada Pelatihan PLN *Corporate University* Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(2), 139-151. <http://dx.doi.org/10.20527/jwm.v4i2.85>
- Pradana, B. R., Syarifudfin. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom *Corporate Univeristy Center*. *e-Proceeding of Management*, 6(3), 6127-6133. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/managemen/article/view/11440>. ISSN : 2355-9357.
- Putra, A.A., Pradhanawati, A & Widiartanto. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telkom *Corporate University* PT Telkom Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 1-9. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/16760>
- Rachman, N.M. (2019). Analisis Strategi Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Perdagangan Menuju *Corporate University*. *Jurnal Cendekia Niaga*, 3(2), 8-28. <https://doi.org/10.52391/jcn.v3i2.484>.
- Rizal, M. (2021). Implementasi Knowledge Management Sebagai Elemen Jawa Tengah *Corporate University* Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Kediklatan Widya Praja*, 8(16), 1-10. <http://bpsdmd.jatengprov.go.id/jurnal/index.php/jwp/article/view/15/7>
- Widyastika, Y. (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. <http://jurnalbinaker.pusdiklat.kemnaker.go.id/index.php/binaker/article/view/14>. ISSN 2723 - 6412
- Yuniarto, A., Hubeis, A.V., & Sukmawati, A. (2019). Faktor-Faktor Kunci Kesuksesan Implementasi *Corporate University* Dalam Rangka Transformasi Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 5(3), 466-477. DOI: <http://dx.doi.org/10.17358/jabm.5.3.466>
- Rensalita, N.R. (2015). *Laporan Praktik Kerja Lapanganbagian Sub Bidang Akuntansipada PT PLN (PERSERO) Pusat Pendidikan Dan Pelatihan*. Universitas Negeri Jakarta.
- PP Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Kementerian ESDM RI (2018). *Program Sit-in Pegawai PPSDMA di PLN Corporate University*. ppsdmaparatur.esdm.go.id.<https://ppsdmaparatur.esdm.go.id/berita/program-sit-in-pegawai-ppsdma-di-pln-corporate-university> diakses pada 20 September 2021 (11.00)