



ANALISIS IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG DALAM PELATIHAN CORPORATE UNIVERSITY DI PT BRI (SUDI KASUS CORPORATE UNIVERSITY PT. BRI DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DAN PP NOMOR 31 TAHUN 2006 TENTANG SISTEM PELATIHAN KERJA NASIONAL)

Matthew Aurellio Yobel

Universitas Katolik Darma Cendika

ABSTRAK

Corporate University merupakan suatu metode pelatihan pekerja yang sedang digemari oleh berbagai perusahaan atau korporasi saat ini, salah satunya adalah menjadi fokus penelitian ini yakni PT BRI. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah menganalisis implementasi Undang-Undang dan PP yang berkaitan terhadap Program Pelatihan CorpU oleh PT BRI. Pada penelitian kali ini, penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan juga pendekatan konseptual. Penulis juga menggunakan bahan hukum atau data yang didapatkan dengan metode studi Pustaka, dengan bahan primer berupa peraturan perundangan dan PP, dan juga untuk bahan sekunder menggunakan hasil penelitian dengan tema yang sama atau berkaitan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah, BRI CorpU berhasil mengimplementasikan Undang-Undang dan PP yang berkaitan dengan program pelatihan CorpU milik BRI, namun terdapat kekurangan dalam bagian instruktur yang tidak baik.

Kata Kunci : Corporate University, PT BRI, BRI CorpU, Undang-Undang ASN, Implementasi Undang-Undang

PENDAHULUAN

Perkembangan industri teknologi menuntut perubahan perilaku dalam melakukan pekerjaan mengikuti sistem yang sudah berkembang, dengan perkembangan yang pesat tersebut pengembangan kualitas SDM sangatlah penting agar dapat bertahan diri dari berbagai dampak buruk daripada persaingan global yang sedang terjadi. Kesadaran akan pengembangan kualitas kinerja SDM belakangan disadari oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan (atau Pusdiklat), dan dalam upaya pengembangan kinerja dari pekerjanya, Pusdiklat mulai memberikan perhatian kepada sistem Corporate University

(CorpU) yang sudah diterapkan di berbagai perusahaan swasta ternama.² Dengan banyaknya perusahaan besar dan ternama yang menggunakan sistem CorpU membuat Pusdiklat semakin yakin untuk menggunakan sistem CorpU dalam pengembangan SDM yang dimiliki agar dapat berkembang.

Kesadaran akan pengembangan kualitas kinerja SDM sudah mulai dipikirkan oleh Pusdiklat belakangan ini (atau beberapa tahun yang lalu) yang dimana pada tahun 2019 lalu Pusdiklat melatih 3.238 pegawai yang dimiliki oleh kementerian Ketenagakerjaan dengan menggunakan metode Corporate University, proses pelatihan tersebut melibatkan 3.238 pekerja dengan komposisi jabatan yang beragam yang diantaranya terdapat di dinas kerja yang tersebar diseluruh kabupaten/kota di Indonesia.³ Dengan kesadaran akan kualitas pekerja yang harus meningkat menumbuhkan tujuan-tujuan baru untuk Pusdiklat untuk mencetak banyak jabatan fungsional yang dapat membantu peningkatan kualitas SDM, seperti instruktur tenaga kerja dan pengawas ketenagakerjaan.⁴

Upaya dalam peningkatan kinerja yang dilakukan oleh Pusdiklat tidak akan lepas dari ukuran yang dipakai untuk mengukur kinerja daripada pekerja yang dilatihnya. Ukuran tersebut dapat berupa besaran jumlah dan/atau mutu tertentu yang menjadi objek pelatihan, apabila mengambil contoh korporasi atau organisasi, ukuran yang dipakai adalah proses, hasil dan outcome yang dimiliki perusahaan atau korporasi tersebut.⁵ Dengan ukuran tingkat kualitas yang besar, maka akan menimbulkan keberhasilan dalam peningkatan kualitas kinerja SDM suatu perusahaan.

Selain daripada faktor ukuran yang diterapkan dalam pengembangan SDM, faktor pelatihan juga salah satu faktor penting dalam pengembangan kualitas kinerja pekerja. Pelatihan tersebut biasanya berupa kompetensi pengetahuan, keterampilan dan juga kompetensi perilaku, selain itu pelatihan ini juga memiliki tujuan untuk yang mengharapkan pekerjaannya memiliki tanggung jawab sesuai dengan tingkat kewajiban yang diampunya.⁶

Dari penjelasan sebelumnya dapat diketahui bahwa pengembangan individu sangatlah penting untuk suksesi dari pengembangan kualitas kinerja SDM, dan juga karena pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu tidak sama akan mengakibatkan pengetahuan tidak dapat berkembang secara merata di lingkungan tersebut.⁷ Oleh karena itu pelatihan dalam ranah organisasi juga sangat dibutuhkan untuk mendukung kinerja

² Nadya Megawati Rachman, "Analisis Strategi Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Perdagangan Menuju Corporate University". (2019) Jurnal Cendekia Niaga, hlm. 8.

³ Yuni Widyastika, "Kesiapan Lembaga Pelatihan Pemerintah Menjadi Corporate University (Studi Kasus di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan)". (2020). Jurnal Bina Ketenagakerjaan, hlm. 68.

⁴ Ibid, hlm 68-69.

⁵ Ariesta Anindra Putra, *et al*, Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Corporate University PT Telkom Indonesia". (2017) Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, hlm 2.

⁶ Rizky Caesariza Saddam Hussein *et al*, "Pengaruh Partisipasi Karyawan Pada Pelatihan PLN Corporate University Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan". (2016) Jurnal Wawasan Manajemen, hlm. 141-142.

⁷ Agung Yuniarto *et al*, "Faktor-Faktor Kunci Kesuksesan Implementasi Corporate University Dalam Rangka Transformasi Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan". (2019). Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), hlm 467.

perusahaan. Kemampuan organisasi yang dimaksud adalah kemampuan untuk bekerja dalam tim yang merupakan hal terpenting sebagai keseluruhan organisasi.⁸

Berbagai perusahaan ternama sudah mencoba menerapkan sistem corporate university ini diantaranya ada PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom), PT PLN, serta IPC Corpu milik PT Pelindo II. Dan hasil yang didapatkan adalah hasil yang memuaskan dimana corporate university dinyatakan sebagai organisasi yang memiliki ciri korporasi yang diakui oleh semua peraturan perundangan yang berlaku di Australia.⁹ Kesuksesan yang diraih oleh corporate university tidak semata-mata terjadi karena tidak sengajaan, kesuksesan tersebut tentu saja dibutuhkannya kerja keras serta faktor faktor pendukung agar implementasi corporate university dapat terlaksana dengan baik seperti materi pelajaran, *action learning*, metode pembelajaran yang bervariasi, kompetensi pengajar yang mumpuni, serta sarana pembelajaran yang memadai.¹⁰

Program pengembangan kualitas kinerja pekerja yang dilakukan oleh Pusdiklat tidak akan jauh-jauh dengan peraturan-perundangan yang mengaturnya, dimana dalam hal ini adalah peraturan perundang-undangan mengenai ASN yakni dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam pengaturan mengenai program pelatihan pekerja yang terdapat dalam Undang-Undang ASN ini disebutkan mengenai lembaga atau badan yang mengurus tentang program pelatihan ini, dimana badan tersebut adalah KASN atau Komisi Aparatur Sipil Negara, pengaturan mengenai KASN diatur dalam Bab 7 bagian kedua pasal 21 sampai 41. Selain KASN terdapat badan dibawah KASN yang lebih spesifik dalam pelaksanaan pelatihan pekerja ini, yakni diantaranya adalah Lembaga Administrasi Negara atau LAN dan Badan Kepegawaian Negara atau BKN, masing-masing dari badan itu memiliki tugas yang sama yakni untuk mengembangkan kualitas SDM.

Dengan adanya kedua lembaga yang memiliki tugas untuk mengembangkan kualitas kinerja dari pekerja, diharapkan untuk dapat bisa mensukseskan visi atau tujuan daripada KSN yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 pasal 28 yang menyebutkan bahwa Tujuan KASN adalah untuk menjamin terwujudnya sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN, mewujudkan ASN yang memiliki sifat profesionalitas yang tinggi, memiliki kinerja yang bagus dan mewujudkan pegawai ASN yang tidak berkepihakan dan tidak membedakan masyarakatnya berdasarkan SARA.

Dari penjelasan yang sudah disampaikan diatas penulis berkeinginan untuk menyusun artikel jurnal mengenai implementasi undang-undang terhadap program pelatihan CorpU yang dilakukan oleh PT BRI.

RUMUSAN MASALAH

penulis mengusung rumusan masalah sebagai berikut :

“Apakah Implementasi undang-Undang terhadap program pelatihan Corporate University yang dilakukan oleh PT BRI ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan PP Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional?”

⁸ Paramesti Novira Arimurti *et al*, “Corporate University Sebagai Pengembangan Diklat Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Sdm Berkualitas”. (2020). Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), hlm 4.

⁹ Agung Yuniarto *et al*, *Loc.Cit*

¹⁰ Ibid, hlm 475

METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian kali ini, penulis akan menggunakan metodologi penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan Undang-Undang yang merupakan pendekatan dengan mengkaji asas-asas hukum dan juga doktrin-doktrin hukum dengan atau terhadap hukum positif Indonesia, dan juga menggunakan pendekatan konseptual Dimana dalam konseptual pendekatan ini mengkaji suatu permasalahan dengan tidak terlalu melenceng dari konsep awal yang telah ditentukan.

b. Bahan Hukum atau Sumber Referensi

Bahan hukum yang dipakai dalam penelitian ini adalah bahan hukum Primer dan bahan hukum Sekunder, dimana dalam bahan hukum primer memuat, norma-norma dasar, kaidah-kaidah yang berlaku atau peraturan perundang-undangan yang masih berlaku di tahun 2021. Dan untuk bahan hukum sekunder, penulis menggunakan bahan hukum yang berupa dokumen atau literatur yang menjadi pendukung dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dapat berupa naskah akademik atau hasil penelitian.

c. Teknik Pengumpulan data dan Analisis Data

Untuk teknik pengumpulan data atau bahan penulis menggunakan teknik pengumpulan data studi dokumenter, dimana studi dokumenter yang mengkaji tentang berbagai dokumen, baik yang berkaitan langsung dengan undang-undang. Untuk analisis data dari penelitian ini penulis menggunakan analisis data kualitatif dimana dalam analisis kualitatif dengan menggunakan penggambaran atau deskripsi/tif dengan kata-kata atas temuan dan lebih mengutamakan kualitas dari suatu data.

PEMBAHASAN

Pada bagian pembahasan akan membahas mengenai jawaban dari rumusan masalah yang sudah diberikan pada bagian sebelumnya, dan jelasnya adalah akan membahas mengenai analisis implementasi corporate university terhadap PT BRI dan pengaruhnya terhadap efektifitas pengembangan kinerja pekerja.

Secara garis besar pengaturan mengenai pelaksanaan program pengembangan atau pelatihan karyawan atau pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dalam Undang-Undang tersebut mengatur mengenai badan yang memiliki wewenang untuk melakukan pelaksanaan program pelatihan pekerja, dimana badan ini diatur pada pasal 43 sampai dengan 50. Pada kedua pasal tersebut mengatur mengenai 2 lembaga atau badan yang berwenang, dimana kedua badan tersebut diantaranya adalah Lembaga Administrasi Negara atau LAN, dan juga Badan Kepegawaian Negara atau yang biasa disebut dengan BKN. Pada pasal 43 mengatur mengenai LAN dan untuk pengaturan mengenai BKN tercantum dalam pasal 48 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014.

Pengaturan mengenai badan yang berwenang untuk menyelenggarakan pelatihan pekerja pada bagian sebelumnya atau badan LAN dan BKN sejalan dengan pengaturan

mengenai siapa saja yang boleh atau berwenang untuk menyelenggarakan pelatihan tersebut, dimana pengaturan mengenai hal tersebut diatur dalam pasal 12 PP Nomor 31 Tahun 2006 yang memiliki arti, setiap pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pemerintah atau lembaga swasta harus memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab, dan sudah diakreditasi

Selain daripada pengaturan mengenai lembaga yang berwenang dalam melakukan pelatihan kepegawaian atau pekerja yang mana adalah LAN dan BKN, terdapat pengaturan mengenai Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia atau KKNI, Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia atau SKKNI, dan juga pengaturan mengenai peserta daripada pelatihan ini, masing-masing secara berurutan diatur dalam pasal 5, pasal 6, pasal 7 atau (1), dan pasal 13.

Dalam pasal 5 menyebutkan bahwa harus ada jenjang kualifikasi kompetensi mulai dari yang terendah sampai yang tinggi. Namun pada pasal 6 tertulis pada tingkat atau bidang profesi tersebut diperbolehkan untuk tidak menggunakan jenjang kualifikasi yang sebagaimana diatur dalam pasal 5. Pada pasal 7 mengatur mengenai SKKNI yang harus disusun sesuai dengan kebutuhan lapangan usaha, yang memuat kompetensi teknia, pengetahuan, dan sikap kerja.

Untuk pengaturan mengenai peserta yang ikut dalam program pelatihan, diatur dalam pasal 13 PP Nomor 31 Tahun 2006 yang berbunyi, setiap peserta yang mengikuti program pelatihan harus diberikan kesempatan mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Seta diatur pula mengenai peserta yang memiliki keterbatasan fisik dan/atau mental tertentu diwajibkan untuk penyelenggara memberikan pelayanan khusus sesuai dengan keterbatasannya.

Dalam penulisan ini atau penelitian kali ini, penulis akan berpacuan kepada 2 peraturan perundangan yakni PP Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil. Penulis akan melakukan analisis terhadap implementasi peraturan perundangan terhadap pelaksanaan kegiatan pelatihan Corporate University yang dilakukan oleh BRI. Berikut merupakan hasil dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Analisis terhadap Administrasi dan Juga Keterkaitan Lembaga Pemerintah dalam Pelaksanaan Program Pelatihan Corporate University oleh PT BRI

Analisis pertama yang akan dilakukan oleh penulis adalah menganalisis mengenai proses administrasi yang dilakukan atau diterapkan oleh PT BRI dalam proses pelatihan Corporate University atau CorpU yang dilakukan. Proses administrasi yang dimaksud adalah permasalahan kepesertaan daripada program pelatihan yang dilakukan PT BRI CorpU. Peserta dalam tulisan ini berarti atau merupakan pegawai tetap ataupun outsourcing, pegawai baru ataupun pegawai lama yang mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh PT BRI CorpU. Seluruh dari peserta yang hadir diharapkan agar dapat mengurangi potensi dari gagalnya program pelatihan ini yang mana kegagalan tersebut dapat menyebabkan terjadinya ketidak sesuaian jabatan yang diemban dengan kompetensi yang dimiliki oleh peserta.

Selain dari prosedur administrasi yang perlu terpenuhi, terdapat aspek lain dalam upaya untuk membuat berhasil program pelatihan tersebut, dimana aspek tersebut adalah aspek pesertanya yakni dengan memperhatikan sisi kebutuhan daripada pesertanya itu

sendiri. Bukan rahasia umum apabila peserta merupakan faktor terpenting selain acaranya itu sendiri dalam upaya suksesti suatu program, ketika kebutuhan daripada peserta sudah terpenuhi maka kemungkinan untuk suatu program pelatihan dapat berhasil akan meningkat, dimana kebutuhan tersebut adalah:¹¹

- a. Pelatihan yang bermanfaat dengan biaya yang terjangkau
- b. Progam yang efisien dari aspek waktu
- c. Praktikalitas program dan metode yang digunakan dalam mempelajarinya.
- d. Instruktur/pengajar yang peduli dan kompeten.
- e. Berguna bagi pengembangan karir setelah mengikuti pelatihan
- f. Akses komunikasi, sarana dan prasarana yang memadai
- g. Sistem administrasi yang sederhana
- h. Pelatihan yang spesifik sesuai kebutuhan peserta.

Apabila menimbang keterlibatan undang-undang seperti pada rumusan masalah, mengenai pemenuhan kebutuhan peserta ini merupakan sesuatu yang wajib, dimana hal ini diatur dalam PP Nomor 31 Tahun 2006 pasal 13 ayat (1) yang berbunyi, setiap peserta memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

Dengan ketentuan dasar tersebut, dapat dikatakan bahwa pemenuhan terhadap kebutuhan peserta merupakan hal yang diatur atau secara kasar adalah sesuatu hal diperintahkan dan diwajibkan oleh undang-undang. Oleh karena itu penulis akan melakukan analisis mengenai hal tersebut terhadap fakta yang terjadi pada program pelatihan CorpU yang dilakukan oleh PT BRI.

Penulis menggunakan data hasil penelitian yang dilakukan oleh Raihan Bari Muhammad di tahun 2018 sebagai sumber data dalam bagian ini, berikut merupakan hasil dari analisis penulis. Secara garis besar, pelatihan yang dilakukan oleh BRI CorpU berhasil dengan penyampaian materi yang informatif, juga memberikan pelatihan studi kasus guna mengembangkan kualitas daripada pekerja yang dilatih, dan juga kualitas dari fasilitas yang diberikan kepada peserta yang nyaman membuat peserta lebih senang dalam melakukan pelatihan.

Namun dibalik kesuksesan dari pelatihan tersebut terdapat masalah yang didapatkan oleh BRI CorpU yakni dengan adanya komplein yang banyak mengenai kualitas pengajarnya atau instruktur nya yang kurang baik, dimana beberapa kekurangan tersebut dijabarkan dalam poin-poin dibawah ini:

1. Instruktur yang memberikan materi yang kurang jelas, dan beberapa instruktur ada yang datang terlambat, dan juga kelas diakhiri terlalu cepat.
2. Instruktur tidak fleksibel atau terlalu kaku dan tidak menyenangkan, instruktur hanya terpaku dengan SAP dan GGBPP, dan juga terdapat instruktur yang bermain HP disaat menjaga dan mengawasi siswa yang sedang mengerjakan tugas.
3. Instruktur menganggap yang hadir sudah berpengalaman dan melewatkan materi-materi dasar , selain itu instruktur juga sering lupa menggunakan nametag.

¹¹ Nadya Megawati Rachman, *Op.cit*, hlm. 21.

Dengan data-data yang disampaikan diatas, penulis mengambil kesimpulan sementara bahwa BRI CorpU tidak berhasil memenuhi kebutuhan dari peserta meski telah mengimplementasikan undang-undang dengan baik. Dengan keberhasilan mengimplementasikan undang-undang tidak semata-mata menjamin keberhasilan suatu pelatihan, namun terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti Instruktur/pengajar yang peduli dan kompeten.¹²

Analisis Implementasi SKKNI dan KKNI dalam Program Pelatihan Corporate University yang Diselenggarakan oleh PT BRI ditinjau dari PP Nomor 31 Tahun 2006

Dalam rangka pengembangan SDM atau pekerja yang berkualitas yang akan menaikkan kualitas dari bank, PT BRI melakukan perekrutan terhadap pekerja-pekerja yang berkualitas, dan memberikan pelatihan kepada para pekerjanya untuk menjaga atau menaikkan kualitas dari pekerjanya.¹³ Bagaimanapun perkembangan SDM merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, dan keberhasilan tersebut sangat bergantung kepada kualitas SDM yang dimiliki.¹⁴

Penaikan kualitas pekerja tentu saja tidak semudah membalikkan telapak tangan. Dalam upaya peningkatan kualitas tersebut hendaknya dilakukan Pendidikan dan pelatihan yang merupakan bagian dari metode pengembangan kompetensi pegawai atau pekerja.¹⁵ Oleh karena kebutuhan akan pelatihan pengembangan kompetensi pekerja, maka disusunlah Corporate University yang memiliki spirit untuk membawa iklim belajar di dunia universitas kedapam korporasi.¹⁶ Selain itu perlu diperhatikan untuk perbaikan kualitas dan metode pendidikan dan pelatihan yang merupakan suatu bagian integral dari upaya perkembangan atau reformasi birokrasi dibidang SDM.¹⁷

Perlu diperhatikan pula apabila suatu instansi atau korporasi hendak melaksanakan program pelatihan terutama CorpU, harusla berkesesuaian dengan peraturan perundangan yang berlaku, dalam hal ini peraturan mengenai kualitas pengajaran yang akan diberikan kepada peserta pelatihan, hal ini diatur dalam dalam pasal 5 sampai dengan pasal 8 PP Nomor 31 Tahun 2006 yang mengatur mengenai Kualifikasi Nasional Indonesia atau KKNI dan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia atau SKKNI.

Dengan kompetensi atau kualifikasi yang sudah disampaikan diatas, maka penulis akan menganalisis implementasi kualifikasi tersebut atau dapat dikatakan undang-undang dalam pelatihan yang dilakukan oleh PT BRI. Berikut penulis memberikan data-datanya, penulis mengambil data dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Raihan Bari Muhammad di tahun 2018.

Pelatihan CorpU yang dilekukan oleh PT BRI, telah dipersiapkan dengan baik, dan telah didesain dengan bagus, fasilitas yang disediakan oleh pelaksana dapat tergolong

¹² Nadya Megawati Rachman, *Loc.Cit*.

¹³ Raihan Bari Muhammad, "Penerapan *Action Control* Untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Pengajaran Pada BRI Corporate University Campus Surabaya". (2018) Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, hlm 732-733.

¹⁴ Iir Abdul Haris *et al*, "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Indonesia TBK". (2020) Jurnal Ilmiah Nasional, hlm 57

¹⁵ Nike Mutiara Fauziah *et al*, "ASN Corporate University: Sebuah Konsep Pendidikan Dan Pelatihan Pada Era Disruptif". (2019). Civil Service, hlm. 52.

¹⁶ Nadya Megawati Rachman, *Op.cit*, hlm. 10

¹⁷ Nike Mutiara Fauziah *et al*, *Loc.Cit*.

lengkap, terdapat evaluasi pula disetiap akhir periode pelatihan. Persiapan matang yang seperti keamanan peserta, keamanan data peserta dan juga proses berlangsungnya kegiatan telah dipersiapkan oleh pihak BRI CorpU dengan baik.

Penulis tidak menemukan adanya peringkat seperti serifikat satu sampai dengan sertifikat Sembilan, penulis mengambil kesimpulan bahwa sesuai dengan PP Nomor 31 Tahun 2006 pasal 6 ayat (2) PT BRI merupakan salah satu dari profesi tertentu yang tidak tidak memerlukan jenjang pada KKNI.

Pelatihan CorpU yang dilakukan oleh PT BRI, memiliki beberapa *action control* yang baik dan dirasa telah dipersiapkan dengan matang, dimana *action control* yang dimaksud adalah strategi pengendalian aksi. Contoh *action control* yang dimiliki oleh pelatihan CorpU PT BRI adalah :

1. Pemberian penilaian pekerja yang disesuaikan dengan sistem reward and punishment;
2. Terdapat evaluasi kerja yang dilakukan setiap 1 bulan yang bertujuan untuk menilai kinerja karyawan dalam kurun waktu tersebut;
3. Melakukan pengawasan melalui CCTV dan juga absensi
4. Memberikan hadiah kepada yang berbuat baik atau berdampak bagus, dan hukuman kepada yang memberikan dampak buruk.

Dengan data yang telah disampaikan diatas, penulis dapat menari kesimpulan sementara, yakni dengan persiapan yang dilakukan dengan baik oleh BRI CorpU dapat dikalatan berhasil mengimplementasikan standarisasi pelatihan yang diatur dalam undang-undang atau PP Nomor 31 Tahun 2006 pasal 5 sampai dengan pasal 8.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini adalah BRI CorpU berhasil dengan baik mengimplementasikan undang-undang terhadap pelatihan yang dilakukannya, namun dengan catatan besar pelatihan tersebut menulai banyak permasalahan yang disebabkan oleh kurangnya niat dalam mengajar dari para instruktur, hal ini dapat dilihat dari betapa kaku, dan bermain-mainnya instruktur dalam pelaksanaan tugasnya dalam melakukan pelatihan kepada peserta pelatihan.

Saran

Saran untuk peneliti yang menggunakan artikel ini sebagai referensi adalah lebih menggunakan undang-undang dalam melakukan penelitian agar dapat melihat legalitas dari setiap kegiatan yang dilakukan, teirmakasih.

DAFTAR BACAAN

Jurnal

Arimurti, P.N., Hapsari, S.W., Oktavianingtias, E., & Zakiyah, B. "Corporate University Sebagai Pengembangan Diklat Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Sdm Berkualitas". (2020). Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), hlm. 1, 7.

Fauziah, N.M., Prasetyo, A.W. "ASN Corporate University: Sebuah Konsep Pendidikan Dan Pelatihan Pada Era Disruptif". (2019). Civil Service, hlm. 51, 62.

Haris, I. A., et al. "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Indonesia TBK". (2020) Jurnal Ilmiah Nasional, hlm. 56, 74.

Hussein, R.C.S., Said, L.R., & Rahmawati, R. "Pengaruh Partisipasi Karyawan Pada Pelatihan PLN Corporate University Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan". (2016) Jurnal Wawasan Manajemen, hlm. 139, 151.

Muhammad, R., B. "Penerapan *Action Control* Untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Pengajaran Pada BRI Corporate University Campus Surabaya". (2018) Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, hlm. 732, 747.

Putra, A.A., Pradhanawati, A & Widiartanto. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Corporate University PT Telkom Indonesia". (2017) Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, hlm. 1,9.

Rachman, N.M. "Analisis Strategi Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Perdagangan Menuju Corporate University". (2019) Jurnal Cendekia Niaga, hlm. 8, 28.

Widyastika, Y. "Kesiapan Lembaga Pelatihan Pemerintah Menjadi Corporate University (Studi Kasus di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan)". (2020). Jurnal Bina Ketenagakerjaan, hlm. 65, 83.

Yuniarto, A., Hubeis, A.V., & Sukmawati, A. "Faktor-Faktor Kunci Kesuksesan Implementasi Corporate University Dalam Rangka Transformasi Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan". (2019). Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), hlm. 466, 477.

Undang-Undang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional