

INTISARI

PT PLN (Persero) Pusat Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu unit PT PLN (Persero) yang bertugas untuk meningkatkan kompetensi pegawai PT PLN (Persero). Sejak tahun 2015, PLN Pusdiklat bertransformasi menjadi PLN Corporate University. *Corporate University* merupakan salah satu pendorong terbentuknya *learning organization* (Rademakers, 2014). Sejalan dengan adanya transformasi PLN Corporate University, peran pembelajaran tidak hanya untuk meningkatkan kompetensi pegawai, tetapi juga untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Namun, setelah adanya transformasi ini, nilai kinerja PLN Corporate University tidak selalu mengalami peningkatan secara konsisten.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan *learning organization* di PT PLN (Persero) Pusat Pendidikan dan Pelatihan (*Corporate University*) setelah bertransformasi dari PLN Pusdiklat menjadi PLN Corporate University. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Pengukuran kuantitatif dengan menggunakan kuesioner *learning organization* dari Garvin et al. (2008). Pengukuran kualitatif dengan menggunakan wawancara yang bertujuan untuk mendukung data kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PLN Corporate University masih memerlukan banyak perbaikan untuk menjadi suatu *learning organization* yang lebih baik. Pertama, PLN Corporate University masih belum menjadi *learning organization* yang ideal jika dinilai dengan menggunakan kuesioner dari Garvin et al. (2008). Kedua, PLN Corporate University memiliki nilai di bawah nilai median *benchmark* pada delapan dari sepuluh sub-komponen pada kuesioner dari Garvin et al. (2008), sehingga masih memerlukan perbaikan pada delapan sub-komponen tersebut. Ketiga, sub komponen yang menjadi kekuatan di PLN Corporate University yaitu apresiasi terhadap perbedaan dan waktu untuk refleksi.

Kata kunci: learning organization, benchmark scores, Garvin

ABSTRACT

PT PLN (Persero) Pusat Pendidikan dan Pelatihan is one of unit of PT PLN (Persero) which have duty to increase the competency of employees of PT PLN (Persero). Since 2015, PLN Pusdiklat transformed become PLN Corporate University. Corporate University is one of drivers learning organization (Rademakers, 2014). In line with transformation of PLN Corporate University, the role of learning not only to increase employees the competency of employees, but also to improve the company performance. But, after the transformation, the result of company performance not always increase in consistent way.

The purpose of this research is to analyze the implementation of learning organization in PT PLN (Persero) Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Corporate university) after transformed from PLN Pusdiklat to PLN Corporate University. This study uses descriptive quantitative and qualitative. Quantitative measurement using a learning organization survey from Garvin et al (2008). Qualitative measurement using interview intended to support quantitative data.

The result of this study shows that PLN Corporate University still need to be many improvement to for a better learning organization. First, PLN Corporate University still has not yet become the learning organization ideal if they are measured using a questionnaire of Garvin et al (2008). Second, PLN Corporate University having score fall at or below the median of a benchmark in eight of the ten subcomponent of Garvin et al (2008), consider initiating an improvement effort in eight the subcomponent. Third, the subcomponent that support learning organization in PLN Corporate University is appreciation of difference and time for reflection

Keyword: learning organization, benchmark scores, Garvin