

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait pelatihan dan pengembangan SDM berbasis kompetensi pada PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan SDM telah dilakukan oleh PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya, mempunyai 6 indikator yaitu :
 - a) Keterampilan, Penempatan Pegawai diletakkan sesuai dengan keterampilan yang dalam hal ini dilihat berdasarkan kualifikasi pendidikan yang dimiliki baik dalam bidang teknik maupun non teknik di PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya.
 - b) Pengetahuan, Penempatan pegawai sesuai dengan pengetahuan dasar yang dimiliki pegawai serta dilakukan program sertifikasi bagi pegawai dalam meningkatkan pengetahuan yang ada pada pegawai PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya bidang teknik dan non teknik.
 - c) Peran Sosial di PT Pembangkitan Jawa Bali dilakukan dengan berpedoman pada budaya perusahaan yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) dan telah dilakukan oleh pegawai sehingga hubungan antar pegawai baik atasan dan bawahan maupun senior dan junior terjalin dengan harmonis.

- d) Citra diri dalam hal ini merupakan sikap pegawai dalam mencapai kinerja yang maksimal dilakukan melalui peningkatan karir di PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya sesuai dengan kemampuan pegawai dan kinerja masing-masing.
 - e) *Trait* (sifat) telah dilakukan oleh pegawai PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya dalam mengatasi permasalahan. Perusahaan memberikan fasilitas kepada pegawai dalam menyelesaikan permasalahan melalui program internship RSH (*Reserve Shutdown*). Dan motif telah dimiliki oleh para pegawai PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya.
 - f) Motif yang dimiliki pegawai PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya dilakukan untuk mencapai visi misi perusahaan dengan membuat program program pendukung guna mencapai tujuan perusahaan terutama dalam pengembangan sumberdaya manusia.
2. Berkaitan dengan Pelatihan juga telah dilakukan oleh PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya.
- a) *Assesment* telah dilakukan oleh PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya dengan kompetensi pegawai saat awal memasuki pekerjaan, *OJT (On Job Training)* juga dilakukan yang dijadikan sebagai acuan untuk melihat peningkatan kompetensi pegawai di PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya melalui pelatihan
 - b) *design* pelatihan yang ada di PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya berdasarkan DNA (*Developmental Need Analysis*) dan TNA (*Training Need Analysis*) dengan beberapa konsep learning diklat sesuai jabatan,

diklat penunjang, diklat penjenjangan, diklat strategi korporat, dan diklat pembekalan

c) *Delivery* dilakukan oleh PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya melalui pembuatan suatu karya tulis atau *job assignment* yang nanti akan di presentasikan, ketika apabila dinyatakan lulus karyawan tersebut diangkat sebagai karyawan tetap di PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya berdasarkan bidang dan kemampuannya.

d) *Evaluation* dilakukan PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya dengan empat tahap yaitu reaction pelatihan, pengukuran pengetahuan, *behaviour evaluation*, dan evaluasi secara *general*.

3. Dengan demikian Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi pada PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya telah dilaksanakan dengan baik dan optimal sesuai dengan setiap kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sert kesimpulan dalam penelitian ini, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlu adanya penambahan pelatihan kepada pegawai operasional sehingga tidak hanya pemegang jabatan saja yang mampu meningkatkan kemampuannya
2. Perlu adanya evaluasi yang dilakukan setiap divisi atau bidang dengan lingkup terkecil, sehingga segala hambatan dari atas hingga bawah mampu diatasi oleh perusahaan