

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya penulis merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT. PLN kota Malang, meliputi: diklat, pembinaan kompetensi, pembinaan kedisiplinan pegawai, pemeliharaan kesejahteraan pegawai.
 - a. Diklat diberikan untuk menambah tingkat kompetensi pegawai. Waktu pelaksanaannya sudah terjadwal setiap awal tahun, berikut ketentuan PT. PLN dalam diklat: setiap pegawai diwajibkan mengikuti minimal 1 diklat dan maksimal 4 diklat dalam 1 tahun, diklat yang dipilih harus ada didalam direktori diklat 2011, diklat yang dipilih harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai (sesuai dengan kebutuhan jabatan) manager area harus mengevaluasi permintaan diklat pegawai. Manfaat diberikannya diklat: peningkatan produktifitas kerja, kesesuaian program dengan kompetensi perusahaan, peningkatan kualitas hasil kerja.
 - b. Pembinaan kompetensi merupakan pembinaan *grade* dengan level kompetensi yang didasarkan pada: bidang keilmuan, pengalaman, atau kemampuan pegawai dalam mengembangkan kompetensi sesuai dengan pekerjaan yang dipersyaratkan. Didalam pembinaan

kompetensi terdapat skala *grade*, tingkatan kenaikan *grade*, *grade* berfungsi untuk rekomendasi diklat perjenjangan. Manfaat pembinaan kompetensi bagi PT. PLN adalah, agar pegawai memiliki integritas, berkompentensi tinggi dan profesional.

- c. Pembinaan kedisiplinan pegawai diperlukan untuk membentuk pegawai yang berkarakter dan profesional. Usaha yang dilakukan oleh PT. PLN Kota Malang dalam rangka pembinaan kedisiplinan antara lain: preventif, oprasional, represif. Usaha lainnya yaitu latihan prajabatan dan absensi dengan sistem *finger print*.
 - d. Pemeliharaan kesejahteraan pegawai meliputi: pemberian gaji, pemberian penghargaan, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan.
- 2) Beberapa faktor yang mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai antara lain: pegawai yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai. Berikut faktor yang menghambat antara lain: pegawai yang pasif, ketidakserasian jadwal penyelenggaraan diklat/pelatihan.

B. SARAN

- 1) Didalam internal PT. PLN Kota Malang terdapat pegawai pasif, sehingga kebijakan PT. PLN dalam upaya peningkatan kinerja melalui kedisiplinan harus lebih dicermati kembali dan lebih tegas terhadap pegawai untuk menjaga kredibilitas perusahaan.

- 2) Dalam proses diklat harus benar-benar diberikan untuk penguasaan bidang yang menjadi tugas pegawai. Dengan terus mengevaluasi seluruh kinerja pegawai PT. PLN Kota Malang
- 3) PT. PLN Kota Malang harus dapat memacu pegawai agar terus berkompentensi sesuai dengan pembinaan kompetensi yang diberikan perusahaan.

