

BAB 3

SIMPULAN DAN SARAN

3.1 Simpulan

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan hasil praktik kerja lapangan serta pengamatan yang dilakukan pada bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Prosedur pengelolaan pembelajaran kinerja pegawai adalah pembelajaran rutin yang dilakukan oleh Corporate University yang dilaksanakan berdasarkan perencanaan periode sebelumnya dengan metode LNA.
2. LNA adalah Learning Need Analysis, analisa kebutuhan pembelajaran unit yang dilaksanakan berdasarkan Tema Strategis.
3. Prosedur pembelajaran reguler yang rutin dilakukan oleh perusahaan setiap tahun merupakan langkah yang baik untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan
4. Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam meningkatkan kinerja para pegawai untuk mencapai tujuan utama perusahaan,
5. PLN Academy menerbitkan surat usulan pembelajaran dan diteruskan kepada Unit Induk untuk dikelola mulai dari Focus Group Discussion, menentukan tema strategis sampai proses merekap usulan peserta pembelajaran, kemudian unit pelaksana bertugas untuk evaluasi pembelajaran.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan di atas maka dapat dikemukakan beberapa saran yang mungkin dapat berguna bagi pihak pengembangan sumber daya manusia dan sebagai pertimbangan di masa yang akan datang, sebagai berikut:

1. Sebaiknya dilakukan pengarsipan secara digital untuk semua dokumen agar mempermudah dalam pencarian dokumen-dokumen lama yang masih dibutuhkan.
2. Sebaiknya menggunakan online seperti google docs untuk efisiensi pekerjaan seperti memperbaharui data-data pembelajaran, usulan pembelajaran dan lainnya agar semua dokumen terintegrasi dan setiap dokumen terupdate maka semua yang berhubungan juga akan mendapatkan update dokumen terbaru.

