

BAB IV PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Dari pembahasan tentang Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu :

1. Proses Pelatihan dan Pengembangan pada kurang lebih sama dengan diklat yang berlangsung pada PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang, yang meliputi :
 - a. Proses pembelajaran *Learning need analysis* (LNA)
 - b. Pengembangan Kurikulum, melalui metode dan materi pelatihan
 - c. Validasi kurikulum dan materi pendidikan dan pelatihan
 - d. Penyelenggaraan dan pengendalian pelatihan dan pengembangan
 - e. Evaluasi Program Pendidikan dan pelatihan
2. Tujuan pelatihan dan pengembangan yang ingin dicapai oleh PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang sudah sesuai teori yang ada.
3. Teknik pelatihan dan pengembangan SDM PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang terbagi menjadi dua jenis. Pertama dengan pemberian teori berupa pparan/presentasi teori dari narasumber/ fasiliator. Kedua adalah pelaksanaan praktek yang berupa simulasi dan pelatihan. Kedua jenis teknik ini ditunjukkan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan

sikap, juga dirangkum dalam suasana yang kondusif, agar proses pelatihan berjalan lebih efektif.

4. Analisis kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan yang digunakan oleh PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang yaitu analisis organisasional, tugas, dan analisis individual.
5. Evaluasi yang digunakan PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang yaitu evaluasi pra pelatihan dan pengembangan, evaluasi setelah pelatihan, evaluasi di tempat kerja. Untuk mengukur keefektifitasan evaluasi Pelatihan dan Pengembangan PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang menggunakan tahapan tahapan seperti reaksi, pembelajar, perilaku yang diukur dengan pre-test dan post-test, dan hasil melalui kuesioner di akhir program.