

EVALUASI PELAKSANAAN PELATIHAN PROGRAM DASAR INSTALASI LISTRIK PADA PT PLN PERSERO AREA BALI UTARA SINGARAJA

Tika Mulyawati¹, I Wayan Bagia², Ni Nyoman Yulianthini³

Email: tika_stemsi@yahoo.co.id, iwayan.bagia@yahoo.co.id, yulianthini@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk, (1) Mencari seberapa besar reaksi peserta pelatihan terhadap pelatihan program dasar instalasi listrik pada PT PLN Persero Area Bali Utara Singaraja, (2) Melihat seberapa pembelajaran yang diperoleh peserta pelatihan program dasar instalasi listrik pada PT PLN Persero Area Bali Utara Singaraja, (3) Mengetahui bagaimana sikap peserta selama mengikuti pelatihan program dasar instalasi listrik pada PT PLN Persero Area Bali Utara Singaraja, (4) Untuk mengetahui hasil yang diharapkan dari pelaksanaan pelatihan program dasar instalasi listrik pada PT PLN Persero Area Bali Utara Singaraja. Penelitian ini memiliki jumlah populasi sebanyak 15 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan pencatatan dokumen. Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) reaksi peserta pelatihan instalasi listrik memiliki kategori sangat reaktif, (2) untuk pembelajaran yang diperoleh setelah diadakannya pelatihan dapat dikatakan sangat meningkat, (3) Untuk perilaku peserta pelatihan dapat dikategorikan sangat baik, dan (4) Hasil pelatihan yang diperoleh oleh peserta pelatihan dapat dikategorikan sangat baik.

Kata kunci: evaluasi pelaksanaan pelatihan

ABSTRACT

This study aims to (1) for how big the reaction of participants to the training program basic electrical installations on PLN Area North Bali Singaraja, (2) Seeing how the lessons learned trainee program training basic electrical installations on PLN Area Bali North Singaraja, (3) How can the attitude of the participants during the training program training basic electrical installations on PLN Area North Bali Singaraja, (4) To determine the expected results of the implementation of the training program basic electrical installations on PLN Area North Bali Singaraja , The study had a total population of 15 people. Data used in this study is a type of primary data and secondary data. questionnaire data collection methods, observation and recording documents. Data analysis techniques used in this research is descriptive data analysis. These results indicate that, (1) the reaction of participants instalasition electric pick the category very reactive, (2) for the lessons learned after training can be said to be greatly increased, (3) To conduct training participants can be considered very good, and (4) Results of the training acquired by the trainees can be categorized as very good.

Keywords: evaluation of the implementation training

Pendahuluan

Manusia sebagai pekerja merupakan unsur yang tidak dapat diabaikan peranannya dalam kegiatan perusahaan. Suatu perusahaan akan dapat mencapai tujuan dan sasarnya jika didukung oleh keterampilan, kemampuan dan disiplin dalam pekerjaannya. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan pengaturan pekerja, yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasibuan (2003) menjelaskan, manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti sumber daya manusia berperan penting dan bersifat dominan dalam manajemen. Dalam perkembangannya, sumber daya manusia didukung oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi sesudah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi (Flipo,1996). Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada

karyawan baru. Seperti yang dikemukakan Dessler (1997) bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Agustina (2000), menyatakan salah satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan merupakan aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu perusahaan. Perusahaan merasa memerlukan pelatihan bagi karyawannya baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Setiap organisasi pasti berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusia agar bisa bersaing dan bisa mempertahankan organisasinya. Salah satunya untuk meningkatkan sumber daya manusianya di perlukan pelatihan.

Pelatihan secara teoritik dilakukan melalui 3 tahap yaitu penentuan kebutuhan pelatihan, pelaksanaan program pelatihan dan evaluasi program pelatihan. Dalam sebuah pelatihan diperlukan adanya evaluasi karena, evaluasi pelaksanaan pelatihan mutlak harus dilakukan oleh penyelenggara pelatihan agar dapat mengetahui apakah pelaksanaan pelatihan sudah berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Agar nantinya

bisa dilakukan perbaikan bila ternyata belum mencapai tujuan organisasi. Sehingga pelatihan memberikan manfaat yang besar bagi organisasi dan trainee. Hal ini didukung oleh teori yang dinyatakan Sulistiyani (2003:178) tujuan dari evaluasi program pelatihan adalah untuk menguji dan menilai apakah program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demikian juga PLN sebagai lembaga pemerintah yang memberikan pelayanan listrik, agar karyawannya profesional dalam memberikan pelayanan maka PLN juga menyelenggarakan pelatihan program dasar instalasi listrik.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah sebuah BUMN yang menangani semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PLN mengusung motto "Listrik untuk kehidupan yang lebih baik" PLN senantiasa memberikan pelatihan kepada seluruh karyawannya agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Salah satu mitra kerja PLN dalam memberikan pelatihan adalah PT. Data Energy Infomedia (DEI).

PT. DEI seringkali melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM di PLN Persero Area Bali Utara yang bertujuan untuk mewujudkan sumber daya manusia profesional, berdaya saing tinggi, dan bermoral dalam lingkungan global di bidang kelistrikan. Kegiatan pelatihan terpadu yang unggul ini diharapkan akan mencapai tujuan yaitu pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi melalui peningkatan kapasitas sumber daya manusia.

Pelatihan ini dilakukan untuk mematangkan pemahaman karyawan terhadap materi dasar dalam kelistrikan. Karyawan yang mengikuti pelatihan merupakan karyawan yang belum pernah mengikuti pelatihan sebelumnya sehingga materi-materi yang disajikan sangat memberikan manfaat bagi karyawan.

Permasalahannya kini adalah menilai seberapa baiknya sasaran pelatihan untuk mematangkan pemahaman karyawan terhadap materi mengenai program

pelatihandasar instalasi listrik. Oleh karena itu dibutuhkan suatu proses evaluasi program pelatihan yang akan menilai pengaruh faktor-faktor pelatihan seperti materi, metode, instruktur, dan fasilitas pelatihan. Untuk tujuan evaluasi ini, pengukuran merupakan menjadi suatu hal yang penting. Tanpa pengukuran, manajer atau seorang atasan akan sulit untuk mengawasi, mengevaluasi dan melihat perkembangan sebuah proses. Tentu saja suatu program pelatihan juga perlu diukur keberhasilannya. Suatu pelatihan dikatakan efektif jika hasil dari pelatihan tersebut dapat mencapai tujuan organisasi, meningkatkan kemampuan sumber daya, memuaskan konsumen serta dapat meningkatkan proses-proses internal (Bramley, 1990). Dengan demikian program evaluasi pelatihan menjadi penting jika hasil dari suatu pelatihan pun dipandang penting. Hal ini juga didukung oleh Kirkpatrick (1998) yang menyatakan suatu perusahaan wajib melakukan evaluasi pelatihan, sehingga program pelatihan yang diadakan memberikan manfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan, dan didukung kajian empirik dari Herdiyanti (2012) bahwa evaluasi pelatihan sangat memberikan petunjuk bagi setiap perusahaan yang melakukan pelatihan, untuk mengetahui keefektifan program pelatihan yang dilaksanakan. Dimana evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan terdapat empat tahapan evaluasi pelatihan yaitu: (1) Reaksi peserta pelatihan (2) Pembelajaran, (3) Perilaku peserta pelatihan, dan (4) Hasil peserta pelatihan.

Menurut Dessler (1997) pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Nitisemito (2002), menyatakan pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan kegiatan dari perusahaan yang bersangkutan.

Pendapat hampir sama diungkapkan oleh Flippo (dalam Suwanto dan Priansa, 2011) bahwa pelatihan merupakan suatu usaha meningkatkan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik dalam menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada. Pelatihan bertujuan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan (Simamora, 2006: 276). Pelatihan suatu kegiatan dari perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya, dengan demikian latihan yang dimaksud adalah dalam pengertian yang luas, sehingga tidak terbatas (Sarwoto:1999).

Rivai (2004:226) menegaskan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan”. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan serta meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang di dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kegiatan pelatihan bagi karyawan dan perusahaan mempunyai banyak manfaat baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Karyawan akan semakin bertambah pengetahuannya, potensinya maupun skillnya, yang akan

berimplikasi positif bagi perusahaan. Rosidah (2003) menyatakan manfaat pelatihan yaitu: (1) memperbaiki kinerja, (2) memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, (3) mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten, (5) mempersiapkan karywan untuk promosi, (6) memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan, dan tahap evaluasi. Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa tahapan-tahapan dalam pelatihan dan pengembangan meliputi: (1) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan/need assesment, (2) menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan, (3) menetapkan criteria keberhasilan dengan alat ukurnya, (4) menetapkan metode pelatihan, (5) mengadaan percobaan dan revisi, dan (6) mengimplementasikan dan mengevaluasi. Sedangkan menurut Irianto (2001:18) secara konseptual dapat dirumuskan bahwa dalam program pelatihan setidaknya meliputi tiga tahapan yaitu sebagai berikut: (1) analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis/TNA*), (2) implementasi program pelatihan, dan (3) evaluasi pelatihan. Pendapat yang sama dari Rosidah (2003:178) program pelatihan mempunyai tiga tahapan aktivitas yang mencakup: (1) penilaian kebutuhan pelatihan (*needs assessment*), (2) perkembangan program pelatihan (*development*), dan (3) evaluasi program pelatihan (*evaluation*).

Menurut Rae (2005: 296) evaluasi pelatihan adalah pendekatan penilaian yang memperhatikan kelengkapan proses pelatihan atau pembelajaran dan terutama lebih ditekankan pada pengukuran pengaruh dan dampak dari pelatihan/ pembelajaran terhadap praktik individu pada pekerjaan dan tugas mereka “para staf lini bawah”. Evaluasi terhadap program pelatihan sangat penting untuk Program

Tabel 1. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan

No	Konsep & Evaluasi	Skor	Kategori	Nilai
1	Reaksi	537	Sangat Reaktif	5
2	Pembelajaran	810	Sangat Meningkatkan	5
3	Perilaku	339	Sangat Baik	5
4	Praktik Kerja	351	Sangat Baik	5
	Total	-	-	20/4 = 5
	Kategori	-	-	Sangat Baik

pelatihan harus mempersiapkan karyawan untuk dapat mengelola keahlian baru dan perilaku mereka dalam tugas (Alwi, 2001: 235).

Evaluasi program pelatihan dengan model Kirkpatrick merupakan teori evaluasi pelatihan yang cukup banyak digunakan untuk melakukan evaluasi pelatihan di berbagai perusahaan. Hal ini dikarenakan teori evaluasi pelatihan ini memiliki kekuatan pada pengukuran hasil pelatihan dalam penggunaannya di tempat kerja. Selain itu karena evaluasi pelatihan ini dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan terdapat analisis yang paling dirasakan penting bagi perusahaan.

Sopacus dan Budijanto (2007: 379) menyatakan bahwa evaluasi 4 tahap dari Kirkpatrick dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur tujuan yang ingin dicapai baik saat pelatihan maupun pada pasca pelatihan. Penilaian bukan hanya sekedar pre test dan post test, tetapi suatu rangkaian penelitian yang komprehensif yang diikuti secara berkesinambungan mulai dari tahap 1 yaitu Reaction level sampai dengan tahap 4 yaitu Result level. Hasil evaluasi pada seluruh tahap merupakan informasi bagi organisasi penyelenggara pelatihan, apakah tujuan pelatihan sudah tercapai dengan catatan bahwa pelaksanaan evaluasi dilakukan runtut, berkesinambungan, tidak terputus atau tersegmen

Metode

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena yang

ada pada PT PLN Persero Area Bali Utara.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama dari individu. Dalam penelitian ini yang merupakan data primer adalah data mengenai bagaimana reaksi peserta pelatihan saat mengikuti pelatihan, bagaimana hasil pembelajaran yang diperoleh setelah pelatihan, yang ketiga yaitu perilaku peserta pelatihan disaat mengikuti pelatihan, dan keempat yaitu bagaimana hasil yang didapat setelah diadakannya pelatihan. Untuk data sekunder yang digunakan seperti tingkat pendidikan karyawan, uraian tugas karyawan, serta kinerja karyawan PT PLN Persero Area Bali Utara.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kusioner, observasi dan pencatatan dokumen. Instrumen penelitian di dalam penelitian ini adalah kusioner yang disebar yang digunakan untuk memperoleh data reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil dari pelatihan tersebut. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif.

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengumpulan data berupa observasi dan kusioner yang diperoleh dari PT PLN Persero Area Bali utara tentang bagaimana evaluasi pelaksanaan pelatihan yang dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu: (1) reaksi peserta pelatihan disaat mengikuti pelatihan, (2) hasil pembelajaran, (3) perilaku peserta pelatihan, dan (4) hasil dari

pelatihan instalasi listrik PT PLN Persero Area Bali Utara dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 Reaksi peserta pelatihan dapat dievaluasi melalui beberapa indikator yaitu, (1) kepuasan peserta terhadap materi pelatihan, (2) kemampuan Instruktur, (3) fasilitas penyelenggara, (4) jadwal pelaksanaan, dan (5) manfaat pelatihan bagi peserta.

Berdasarkan hasil *pre-test* dan *post-test* peserta pelatihan dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu, (1) perubahan sikap peserta pelatihan, (2) peningkatan pengetahuan, (3) keterampilan yang terjadi setelah pegawai mengikuti program pelatihan. Hasil pembelajaran peserta pelatihan instalasi listrik dengan total skor dari hasil *pre-test* dan *post-test* mendapatkan peningkatan pembelajaran sebesar 810.

Berdasarkan indikator perilaku peserta pelatihan dapat dilihat dari beberapa hal yaitu, (1) integritas, (2) etika, (3) kedisiplinan, dan (4) kerjasama. Dengan total skor yang diperoleh peserta pelatihan adalah 339.

Berdasarkan hasil pelatihan memiliki 4 indikator yakni: (1) persiapan kerja (pemeriksaan alat dan bahan, (2) proses atau cara kerja (pengawatan komponen), (3) hasil kerja (uji coba rangkaian pengawatan), dan (4) sikap kerja (keselamatan kerja). Peserta pelatihan mendapatkan hasil pelatihan dengan total skor sebesar 351.

Pembahasan

Dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan diperlukan peningkatan kompetensi pegawai sangat penting dilaksanakan secara terus menerus. Hal ini mendorong perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawainya. Di dalam melaksanakan pelatihan tersebut maka perlu diadakannya evaluasi pelaksanaan pelatihan agar pelatihan yang diberikan tersebut dapat berjalan sesuai yang telah direncanakan sebelumnya. Hal tersebut yang mendorong perusahaan

tersebut perlu mengadakannya evaluasi pelaksanaan pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat dilihat pada Tabel 1 reaksi yang diberikan kepada peserta pelatihan terhadap pelatihan instalasi listrik yang diikuti oleh 15 karyawan PT PLN Persero Area Bali Utara Singaraja, dapat dikategorikan sangat reaktif. Berdasarkan hasil penelitian tentang reaksi yang diberikan setiap karyawan, reaksi yang diberikan memperoleh skor sebesar 537 dikategori sangat reaktif. Hal ini sejalan dengan penelitian Irwan (2009) menyatakan bahwa, dengan adanya reaksi yang baik dari peserta tersebut maka pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat dinilai positif dan membuat para peserta pelatihan merasa sangat nyaman didalam mengikuti pelatihan.

Berdasarkan data hasil pembelajaran yang didapat oleh peserta pelatihan instalasi listrik dapat dikatakan bahwa pembelajaran tersebut mendapatkan kategori sangat baik dari para peserta pelatihan instalasi listrik. Dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan maka diperlukan peningkatan kompetensi pegawai sangat penting dilaksanakan secara terus menerus. Hal ini mendorong perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawainya. Di dalam melaksanakan pelatihan tersebut maka perlu diadakannya evaluasi pelaksanaan pelatihan agar pelatihan yang diberikan tersebut dapat berjalan sesuai yang telah direncanakan sebelumnya. Hal tersebut yang mendorong perusahaan tersebut perlu mengadakannya evaluasi pelaksanaan dampak pelatihan.

Berdasarkan data perilaku para peserta yang mengikuti pelatihan Instalasi listrik dari evaluasi yang dilakukan dapat dikatakan perilaku yang dimiliki oleh setiap peserta pelatihan memiliki kategori sangat baik. Dari ke 5 indikator perilaku yang dinilai yakni, (1) integritas, (2) etika, (3) kedisiplinan dalam mengikuti, (4) kerjasama setiap kegiatan pelatihan, (4) Kepatuhan terhadap tata tertib pelatihan, 15 karyawan

pada yang mengikuti pelatihan memiliki sikap yang sangat baik. Hal tersebut sangat membantu jalannya proses pelatihan menjadi lebih baik, dan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Dika (2006) menyatakan bahwa perilaku peserta pelatihan saat mengikuti pelatihan sangat berpengaruh positif terhadap proses pelatihan yang diikuti oleh masing - masing pesera pelatihan.

Berdasarkan hasil pelatihan yang diikuti oleh 15 karyawan PT PLN Persero Area Bali Utara Singaraja, dapat dikatakan bahwa pelatihan tersebut memperoleh hasil yang sangat baik. Hal tersebut membuktikan bahwa pelatihan Instalasi Listrik yang diikuti oleh karyawan PT PLN Persero Area Bali Utara Singaraja sangat berdampak positif terhadap perkembangan kinerja setiap karyawan dan membantu proses kerja pada PT PLN Persero Area Bali Utara Singaraja di dalam meningkatkan prestasi yang dimiliki oleh perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Hazzar (2011) yang menyatakan bahwa hasil evaluasi pelaksanaan penelitian tersebut sangat dibutuhkan untuk melihat seberapa besar dampak yang didapat setiap karyawan setelah mengikuti pelatihan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut.(1) Dari penilaian terhadap Reaksi peserta pelatihan terhadap materi, instruktur, metode dan fasilitas pelatihan memperoleh skor sebesar 537 dikategorikan sangat reaktif. Hal tersebut membuktikan bahwa peserta pelatihan serius mengikuti pelatihan dengan baik. (2) Untuk mengukur seberapa besar peningkatan pengetahuan yang didapat setelah pelatihan maka perlu diadakannya *pre-test* dan *post-test*. Hasil pembelajaran yang diperoleh peserta pelatihan berdasarkan peningkatan pembelajaran memperoleh sebesar 810, skor tersebut membuktikan bahwa pelatihan tersebut memiliki dampak yang baik terhadap pengetahuan peserta pelatihan dengan

kategori sangat meningkat, (3) Untuk mengetahui bagaimana perilaku peserta pelatihan saat mengikuti pelatihan maka perlu diadakannya penilaian perilaku peserta pelatihan. Penilaian perilaku peserta pelatihan instalasi listrik dapat dilihat dengan beberapa indikator yaitu: (1) integritas, (2) etika, (3) kedisiplinan, (4) kerjasama pelatihan dengan perolehan skor sebesar 339 dengan kateogri sangat baik. (4) Setelah pelatihan berakhir maka untuk hasil pelatihan instalasi listrik dari 15 karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut memiliki hasil yang sangat baik dengan skor total sebesar 351. Hal tersebut membuktikan bahwa pelatihan tersebut berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka (1) Bagi PT PLN Persero Area Bali Utara agar dapat terus mengadakan evaluasi pelaksanaan pelatihan, karena hal tersebut sangat membantu perusahaan untuk melihat proses jalannya pelatihan. Dengan adanya evaluasi pelaksanaan pelatihan tersebut juga dapat membantu melihat sejauh mana perkembangan yang didapat oleh setiap karyawan di dalam mengikuti pelatihan, (2) Bagi para peneliti, khususnya yang tertarik dan berminat untuk mendalami tentang evaluasi pelaksanaan pelatihan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah sampel atau populasi yang lebih luas agar dapat menguji variabel lain .

Daftar Rujukan

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Bramley, P . (1990). *Evaluating Training Effectiveness: Translating Theory into Praticce*. London : The Mc-Graw Hill Training Series.
- Carrel, Michael R, 1995. “ *Human Resource Management: Global Strategies for Managing a Device Workplace*”, Edition, Prentice Hall Inc, New Jersey.

- Djudju Sudjana. 2006. *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fandy Tjiptono, 2005. *Pemasaran Jasa, Malang*. Bayumedia : Publishing.
- Handoko, T. H. (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cetakan Kelima. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi.
- Herdiyanti, Hasri. 2012. *Evaluasi Pasca Pelatihan Caring Pada Perawat Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo*. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.