

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah PT PLN (Persero) UP3 Nias

Sejarah listrik di Sumatera Utara bukanlah baru. Kalau listrik dimulai ada di wilayah Indonesia tahun 1893 di daerah Batavia Jakarta sekarang, maka 30 tahun kemudian 1923 listrik mulai ada di Medan. Universitas Sumatera Utara Sentralnya dibangun di tanah pertapakan kantor PLN Cabang Medan yang sekarang di jalan listrik no 12 Medan, dibangun oleh NV NIGEM OGEM perusahaan swasta Belanda. Kemudian menyusul pembangunan kelistrikan di Tanjung Pura dan Pangkajene 1924, Tebing Tinggi 1927, Sibolga NV ANIWM Berastagi dan Tarutung 1929, Tanjung Balai pada tahun 1931 milik Gemeente-Kotapraja, Labuhan Bilik 1936 dan Tanjung Tiram 1937. Pada masa penjajahan Jepang, Jepang hanya mengambil alih pengelolaan perusahaan listrik milik swasta Belanda tanpa ada penambahan mesin dan perluasan jaringan.

Daerah kerjanya dibagi menjadi perusahaan listrik dibagi menjadi perusahaan listrik Sumatera Utara, Perusahaan listrik Jawa dan seterusnya sesuai struktur organisasi pemerintahan tentara Jepang waktu itu. Setelah proklamasi kemerdekaan RI 17 Agustus 1945 dikumandangkanlah kesatuan aksi karyawan perusahaan listrik bekas milik swasta Belanda dari tangan tentara Jepang. Perusahaan listrik yang sudah diambil alih itu diserahkan kepada RI dalam hal ini departemen pekerjaan umum. Untuk mengenang peristiwa ambil alih itu, maka dengan penetapan pemerintah no. 1 SD45 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai hari listrik. Sejarah memang membuktikan

kemudian bahwa dalam suasana yang makin memburuk dalam hubungan Indonesia-Belanda, tanggal 3 oktober 1953 keluar surat keputusan Presiden no. 163 yang memuat ketentuan nasionalisasi perusahaan listrik milik swasta Belanda sebagai bagian dari perwujudan pasal 33 ayat 2 UUD 1945.

Setelah aksi ambil alih itu, sejak Universitas Sumatera Utara 1955 di Medan berdiri perusahaan listrik negara distribusi cabang Sumatera Utara Sumatra Timur dan Tapanuli yang mula-mula dikepalai R. Sukarno merangkap kepala di Aceh, tahun 1959 dikepalai oleh Ahmad Syaifulla. Setelah BPU PLN berdiri dengan SK menteri PUT no. 16120 tanggal 20 mei 1961, maka organisasi kelistrikan diubah. Sumatera Utara, Aceh, Sumatera Barat dan Riau menjadi PLN Eksploitasi I. Pada tahun 1965, BTU PLN dibubarkan dengan peraturan menteri No. PU No 9PRT64 dan dengan peraturan menteri no. 1PRT65 ditetapkan pembagian daerah kerja menjadi 15 kesatuan daerah Eksploitasi I. Sumatera Utara tetap menjadi daerah Eksploitasi I. Dari Eksploitasi I menjadi Eksploitasi II sebagai tindak lanjut dari pembentukan PLN Eksploitasi Sumatera Utara tersebut, maka dengan keputusan Presiden Direksi PLN no. KPTS 009 Dir PLN 66 tanggal 14 april 1966, PLN Eksploitasi I dibagi menjadi 4 dan satu sektor Medan, Binjai, Sibolga dan Siantar.

PLN sibolga ini membawahi PLN Nias. Pada tahun 1985 beroperasi 2 buah PLTD di gunung Sitoli untuk memenuhi kebutuhan listrik di pulau Nias dengan kapasitas terpasang masing-masing 560 kW dan daya mampu masing-masing 350 kW. PLN Nias berada di bawah naungan PLN cabang Sibolga, yaitu PLN Ranting Nias, Kemudian pada akhir tahun 2008 PLN Nias pisah dari PLN cabang Sibolga, dan menjadi PLN cabang Nias, dan memiliki dua ranting yaitu ranting Gunung Sitoli dan ranting Teluk Dalam, alasan mengapa dibentuknya PLN cabang Nias adalah :

1. Lokasi pulau Nias yang Isolated, terpisah dari Pulau Sumatera

2. Rentang Kendali PLN cabang Sibolga yang sangat jauh ke Pulau Nias ± 120 km.
3. Tuntutan pelayanan yang semakin tinggi
4. Tingginya pertumbuhan konsumsi listrik pasca bencana tsunami dan gempa.
5. Memudahkan koordinasi dengan otoritas daerah setempat.

Adapun sistem ketenagalistrikan pulau Nias ditunjukkan oleh sebagai berikut :

1. Sistem Ketenagalistrikan Pulau Nias Universitas
2. 2015 □ Pengadaan PLTD kapasitas 1,2 MW Pulau Terluar yang ditempatkan di Nias Selatan kota Teluk Dalam, terdiri dari : a PLTD Lasondre $2 \times 0,1$ MW b PLTD Tanah Masa $2 \times 0,2$ MW c PLTD Tanah Bala $3 \times 0,2$ MW
3. 2016 □ PLN membangun PLTG MPP Mobile Power Plant 25 MW di Gunung sitoli yang akan beroperasi Pada Juli 2016.
4. 2017 □ Pengadaan PLTMG MPP 25 MW di Nias akan COD Commercial Operation Date.
5. 2018 □ Rencana Pembangunan Transmisi 70 kV Nias – Gunung Sitoli untuk perbaikan penyaluran tenaga listrik di system Nias akan COD.

4.1.2 Visi Misi PT PLN (Persero) UP3 Nias

Visi : Menjadi perusahaan penyedia layanan listrik terkemuka yang berkomitmen untuk memberikan akses listrik yang andal dan berkelanjutan bagi masyarakat di wilayah UP3 Nias.

Misi :

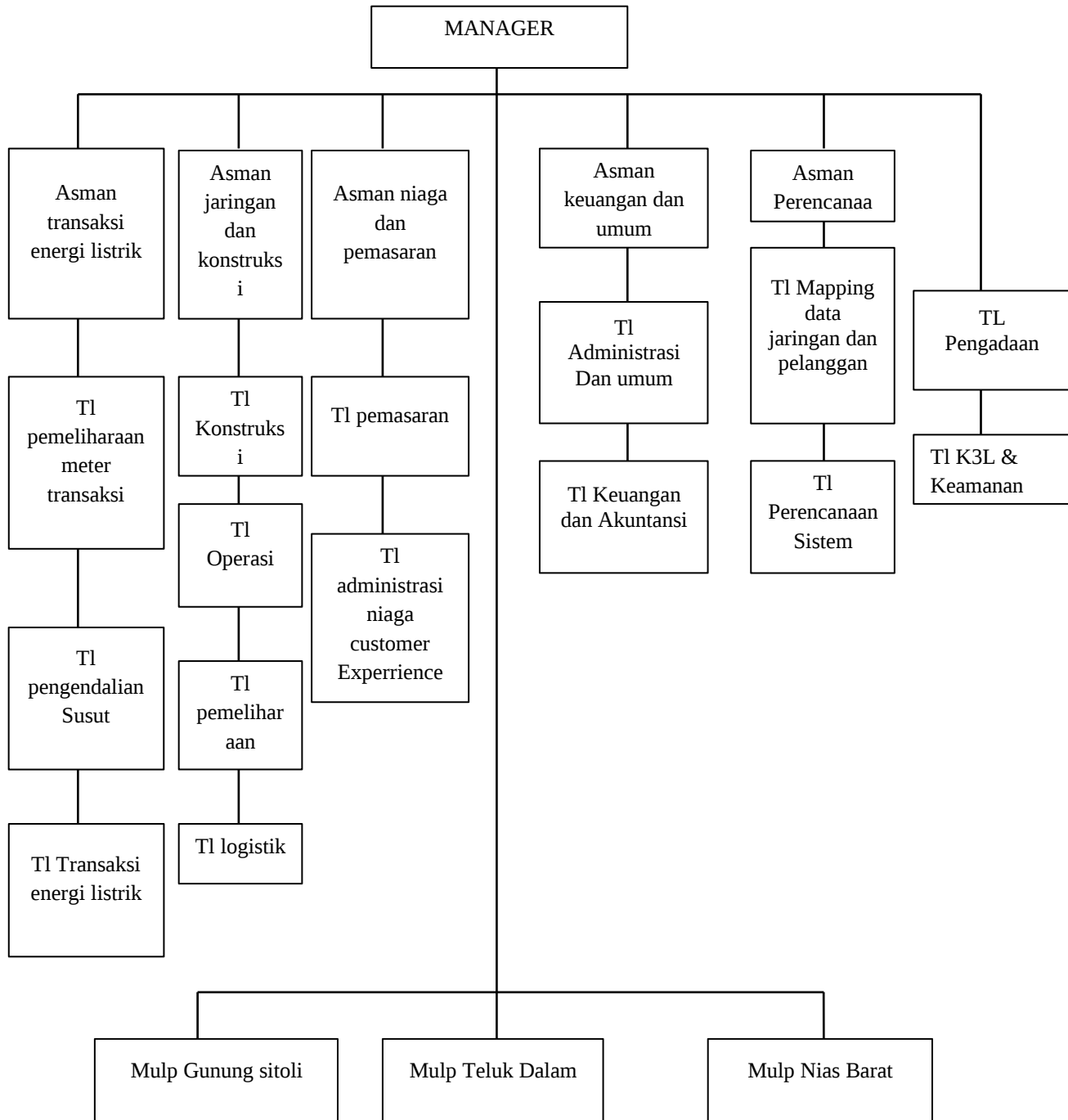
1. Memberikan akses listrik yang terjangkau dan berkualitas kepada seluruh lapisan masyarakat di wilayah UP3 Nias.
2. Memastikan ketersediaan pasokan listrik yang handal dan stabil untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan sosial di wilayah tersebut.

3. Mengadopsi teknologi dan praktik terbaik dalam penyediaan layanan listrik, termasuk upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi dan berkelanjutan lingkungan.
4. Menyediakan pelayanan pelanggan yang baik dan responsif serta memperhatikan kebutuhan dan harapan pelanggan.
5. Berkontribusi pada pengembangan wilayah UP3 Nias dengan menghadirkan program sosial dan keberlanjutan yang bermanfaat bagi masyarakat setempat.

4.1.3 Stuktur PT PLN (Persero) UP3 Nias

STUKTUR ORGANISASI PT PLN (PERSERO) UP3 NIAS

Gambar 4.1



Sumber : PT PLN (Persero) Up3 Nias, 2023

• **Keterangan :**

1. Manager (Revi aldrian) : Memimpin, merencanakan dan mengelola seluruh kegiatan Kelistrikan di beberapa bidang untuk mencapai Tujuan Perusahaan.
2. - Asmen Transaksi Energi Listrik (Tommy Martin L. Saragih) : sebagai Asisten manager di bidang Transaksi energi Listrik
 - TL Pemeliharaan Meter Transaksi (FACHRUDDIN HARIANDI) : Memonitoring dan memelihara Kwh terjual.
 - TL Pengendalian susut (JAMES PARDAMEAN) : memonitoring dan menekan susut PLN Dengan Melaksanakan Penertiban pemakaian tenaga Listrik (P2TL)
 - TL Transaksi Energi Listrik (MAYYUDI ABDUL HASAN) : Memonitoring dan memastikan kwh terjual dengan baik dan benar
3. - Asman jaringan dan Konstruksi (HASAN AS'ARI SITUMEANG) : Asisten Manager di bidang jaringan dan Konstruksi
 - TL Konstruksi (MUHAMMAD BOBBY FADILLAH) : memonitoring Konstruksi Jaringan Listrik dalam keadaan andal dan baik
 - TL Operasi (EZRA JONA GINTING) : memonitoring dan memastikan pengoperasian Tegangan Listrik
 - TL pemeliharaan (SARI MANNA SIMANJUNTAK) : memonitoring pemeliharaan jaringan listrik
 - TL Logistik (HADLINOVAN ROSEL) : memonitoring material masuk dan keluar di gudang Logistik UP3 Nias

4. - Asmen Niaga dan pemasaran (DOVIN ALFRINTO SIMBOLON) : Asisten Manager di bagian niaga dan pemasaran
 - TL Pemasaran (ADLAN LUTFIADI) : Memonitoring Penjualan kwh meter listrik
 - TL ADMINISTRASI NIAGA DAN CUSTOMER EXPERIENCE (HERI PURNOMO) : memonitoing pencatatan kwh meter Listrik dan Penagihan rekening listrik
5. - Asman Keuangan dan Umum (RIYADI AFDOL) : Asisten manager bagian keuangan dan umum
 - TL ADMINISTRASI DAN UMUM (DANNY FEBRIANA) : Memonitoring administrasi dan umum
 - TL KEUANGAN DAN AKUNTANSI (YIZKA ADIKRISTA UTAMA) : Memonitoring keuangfan dan akuntansi
6. - Asman Perencanaan (HARDYANSYAH) : Asisten manager bagian perencanaan
 - TL MAPPING DATA JARINGAN DAN PELANGGAN (BASTIAN APRIDO TAMPUBOLON) : memonitoring dan membuat RAB terkait perluasan atau penjemputan pelanggan PLN
 - TL PERENCANAAN SISTEM (JOCKY HARDIKA BANJARNAHOR) : memonitoring dan merencanakan sistem PLN
7. TL PENGADAAN (HABIB MA'RUF) : memonitoring dan membuat pengadaan terkait kebutuhan PT. PLN (PERSERO) UP3 NIAS
8. TL TL K3L & KEAMANAN ARIF SETIADI) : Memonitoring dan memastikan Keselamatan dan kesehatan kerja di linkup PT. PLN (PERSERO) UP3 NIAS
9. Mulp GUNUNGSITOLI (FERNANDES H.SIANIPAR) : Manager Unit Layanan Pelanggan gunungsitoli

10. Mulp Teluk Dalam (Fadli Umawi) : Manager Unit Layanan Pelanggan teluk Dalam

11. Mulp Nias Barat (Andreas Karo Karo) : Manager Unit layanan pelanggan Nias Barat

4.2 Implementasi Strategi pelatihan Dalam Meningkatkan Keterampilan non-teknis karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Nias

Implementasi strategi pelatihan dalam meningkatkan keterampilan non-teknis karyawan di PT PLN (Persero) adalah proses konkrit dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan yang ditujukan untuk memperbaiki keterampilan dan kemampuan karyawan yang tidak terkait dengan aspek teknis pekerjaan mereka. Keterampilan non-teknis ini melibatkan berbagai aspek seperti kepemimpinan, manajemen waktu, komunikasi, kerja tim, negosiasi, dan sebagainya. Implementasi strategi pelatihan untuk meningkatkan keterampilan non-teknis karyawan di PT PLN (Persero) harus memperhatikan beberapa langkah penting dan faktor kunci.

Peneliti telah mewawancarai beberapa informan terkait dengan pertanyaan: **Bagaimana implementasi strategi pelatihan dalam meningkatkan keterampilan non-teknis karyawan dalam memenuhi tuntutan bisnis dan mendorong inovasi pada PT PLN (Persero) UP3 Nias?**

Hasil wawancara dengan manajer bapak An. Adlan Lutfiadi mengatakan bahwa:

“...Iya, Pertama-tama, perlu dilakukan analisis mendalam untuk mengidentifikasi kebutuhan keterampilan non-teknis yang paling relevan dengan tuntutan bisnis dan inovasi di PT PLN UP3 Nias dengan survei karyawan, wawancara, dan pemantauan kinerja untuk mengidentifikasi celah dalam keterampilan. (wawancara pada hari Selasa, 17 Oktober 2023).

Hasil wawancara dengan Bagian Asman Niaga dan pemasaran bapak An. Heri Purnomo mengatakan bahwa:

“...Iya, Dibuat rencana pelatihan yang mencakup tujuan yang jelas, metode pelatihan yang tepat, anggaran, dan jadwal pelatihan dan disesuaikan dengan tujuan bisnis dan inovasi perusahaan. (wawancara pada hari Kamis, 20 Oktober 2023).

Hasil wawancara dengan bagian TL pemasaran bapak Muhammad Sgaiful Haq Caniago mengatakan bahwa:

“..Iya, Dipastikan bahwa memiliki sumber daya yang cukup, baik dari segi tenaga pengajar, fasilitas, maupun materi pelatihan, kemudian materi pelatihan harus dirancang sedemikian rupa sehingga mencakup topik keterampilan non-teknis yang relevan. (wawancara pada hari Selasa, 17 Oktober 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas disimpulkan bahwa Implementasi strategi pelatihan dalam meningkatkan keterampilan non-teknis karyawan di PT PLN UP3 Nias merupakan langkah penting dan efektif dalam menjawab tuntutan bisnis dan mendorong inovasi. Program pelatihan yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan memiliki dampak positif yang dapat diukur. Dengan observasi sebagai alat evaluasi, perusahaan dapat mengidentifikasi area di mana perbaikan lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengoptimalkan program pelatihan.

Ada lima indikator strategi pelatihan dalam meningkatkan keterampilan non-teknis karyawan dalam memenuhi tuntutan bisnis dan mendorong inovasi pada PT PLN (Persero) UP3 Nias yang dapat dilihat berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Donald Kirkpatrick (2018:155), adalah sebagai berikut:

1. Penetapan Tujuan Pelatihan yang Jelas

Penetapan tujuan pelatihan yang jelas merujuk pada proses menentukan dan mengkomunikasikan dengan sangat spesifik apa yang ingin dicapai melalui program pelatihan. Tujuan ini harus terukur, dapat diidentifikasi, dan terfokus pada hasil yang diharapkan dari pelatihan tersebut. Penetapan tujuan pelatihan yang jelas terkait dengan implementasi strategi pelatihan dalam meningkatkan keterampilan non-

teknis karyawan untuk memenuhi tuntutan bisnis dan mendorong inovasi pada PT PLN (Persero) UP3 Nias memerlukan beberapa langkah penting. Dalam konteks ini, keterampilan non-teknis merujuk pada kemampuan seperti kepemimpinan, komunikasi, manajemen waktu, kolaborasi, dan kemampuan interpersonal yang karyawan butuhkan untuk berhasil dalam lingkungan bisnis yang terus berubah.

Peneliti telah mewawancarai beberapa informan terkait dengan pertanyaan: **Bagaimana memastikan tujuan pelatihan dapat diukur untuk menilai kesuksesannya?**

Hasil wawancara dengan manajer bapak An. Adlan Lutfiadi mengatakan bahwa:

“...iya, dengan cara dipastikan tujuan pelatihan dirumuskan dengan jelas dan spesifik sehingga dapat diukur dengan mudah. Contoh tujuan yang spesifik mungkin termasuk meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal karyawan, meningkatkan kemampuan pemecahan masalah, atau meningkatkan partisipasi dalam proyek inovasi. (wawancara pada hari Selasa, 17 Oktober 2023).

Hasil wawancara dengan Bagian Asman niaga dan pemasaran bapak An. Heri Purnomo mengatakan bahwa:

“...Iya, dengan cara sebelum pelatihan dimulai, lakukan pengukuran awal terhadap karyawan yang telah ditentukan, ini akan menjadi titik awal untuk membandingkan kemajuan selama dan setelah pelatihan. (wawancara pada hari Kamis, 20 Oktober 2023).

Hasil wawancara dengan bagian TL pemasaran bapak Muhammad Sgaiful Haq Caniago mengatakan bahwa:

“...Iya, dengan cara selama pelatihan, lakukan pengukuran berkala untuk memantau kemajuan karyawan arinya ini bisa melibatkan tugas, ujian, atau penilaian kontinu selama pelatihan. (wawancara pada hari Selasa, 17 Oktober 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas disimpulkan bahwa pentingnya penetapan tujuan pelatihan yang jelas.

Tujuan yang jelas membantu peserta pelatihan dan instruktur untuk memiliki pemahaman yang lebih baik tentang apa yang ingin dicapai selama pelatihan. Tujuan yang spesifik dapat memandu pelatihan ke arah yang lebih fokus dan memastikan bahwa hasil yang diinginkan dapat dicapai. Ini menunjukkan betapa krusialnya merumuskan tujuan yang konkret dan terukur dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan yang efektif.

2. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Analisis kebutuhan pelatihan adalah proses identifikasi dan evaluasi kebutuhan pengembangan karyawan dan organisasi agar pelatihan yang direncanakan dapat efektif dan tepat sasaran. Dalam konteks implementasi strategi pelatihan untuk meningkatkan keterampilan non-teknis karyawan dan memenuhi tuntutan bisnis serta mendorong inovasi di PT PLN (Persero) UP3 Nias. Penting untuk melibatkan manajemen, departemen sumber daya manusia, dan karyawan dalam proses analisis kebutuhan pelatihan ini untuk memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan relevan, efektif, dan mendukung tujuan strategis perusahaan.

Peneliti telah mewawancarai beberapa informan terkait dengan pertanyaan: **Bagaimana melakukan analisis kebutuhan pelatihan dalam organisasi?**

Hasil wawancara dengan manajer bapak An. Adlan Lutfiadi mengatakan bahwa:

“...Iya, pertama dipahami tujuan strategis dan tujuan jangka panjang organisasi kemudian ditentukan kompetensi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, ini bisa termasuk keterampilan teknis, keterampilan non-teknis, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan. (wawancara pada hari Selasa, 17 Oktober 2023).

Hasil wawancara dengan bagian Asman niaga dan pemasaran bapak An. Heri Purnomo mengatakan bahwa:

“...Iya, dengan melaksanakan evaluasi kompetensi dan keterampilan kepada karyawan dalam organisasi dengan cara dapat melibatkan survei, wawancara, atau penilaian kinerja kemudian perlu

dibandingkan kompetensi saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. (wawancara pada hari Kamis, 20 Oktober 2023).

Hasil wawancara dengan bagian TL pemasaran bapak Muhammad Sgaiful Haq Caniago mengatakan bahwa:

“...Iya, harus dilibatkan manajemen, departemen sumber daya manusia, dan karyawan dalam proses analisis kebutuhan pelatihan untuk memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan relevan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. (wawancara pada hari Selasa, 17 Oktober 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas disimpulkan bahwa menekankan pentingnya pemahaman yang mendalam tentang tujuan organisasi, evaluasi kompetensi karyawan, dan kolaborasi dalam merancang program pelatihan yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, termasuk mendorong inovasi.

3. Desain Pelatihan yang Efektif

Desain pelatihan yang efektif adalah kunci untuk memastikan bahwa peserta pelatihan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan. Merancang pelatihan yang efektif memerlukan investasi waktu dan sumber daya, tetapi dapat memberikan manfaat besar dalam meningkatkan keterampilan non-teknis karyawan dan mendorong inovasi di PT PLN (Persero) UP3 Nias.

Peneliti telah mewawancarai beberapa informan terkait dengan pertanyaan: **Apa metode yang digunakan untuk memastikan pelatihan efektif?**

Hasil wawancara dengan manajer bapak An. Adlan Lutfiadi mengatakan bahwa:

“...Iya, dengan menggunakan metode interaktif seperti permainan peran, diskusi kelompok, studi kasus, atau simulasi untuk melibatkan peserta secara aktif dalam proses pembelajaran. (wawancara pada hari Selasa, 17 Oktober 2023).

Hasil wawancara dengan bagian Asman niaga dan pemasaran bapak An. Heri Purnomo mengatakan bahwa:

“...Iya, dengan menyesuaikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan individu, ini artinya setiap karyawan mungkin memiliki kebutuhan yang berbeda, jadi namun bagusya menyediakan opsi yang sesuai. (wawancara pada hari Kamis, 20 Oktober 2023).

Hasil wawancara dengan bagian TL pemasaran bapak Muhammad Sgaiful Haq Caniago mengatakan bahwa:

“...Iya, dipastikan ada mekanisme untuk memberikan dukungan dan pemantauan berkelanjutan kepada peserta artinya mereka mungkin membutuhkan waktu untuk menerapkan keterampilan yang mereka pelajari. (wawancara pada hari Selasa, 17 Oktober 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas disimpulkan bahwa penting untuk memastikan bahwa desain pelatihan memenuhi standar kualitas yang tinggi untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, kombinasi metode interaktif, penyesuaian dengan kebutuhan individu, dan dukungan berkelanjutan akan membantu mencapai efektivitas dalam program pelatihan di organisasi.

4. Keterlibatan Peserta

Keterlibatan peserta adalah salah satu elemen kunci dalam memastikan efektivitas pelatihan. Peserta yang terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik dan lebih mungkin untuk menerapkan keterampilan yang mereka pelajari. Keterlibatan peserta sangat penting dalam implementasi strategi pelatihan untuk meningkatkan keterampilan non-teknis karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Nias, terutama ketika tujuannya adalah untuk memenuhi tuntutan bisnis dan mendorong inovasi.

Peneliti telah mewawancarai beberapa informan terkait dengan pertanyaan: **Bagaimana memastikan peserta pelatihan aktif terlibat dalam pembelajaran?**

Hasil wawancara dengan manajer bapak An. Adlan Lutfiadi mengatakan bahwa:

“...Iya, diberikan fleksibilitas dalam jadwal pelatihan jika memungkinkan artinya peserta mungkin memiliki tanggung jawab lain di luar pelatihan, dan fleksibilitas dapat membantu mereka untuk

berpartisipasi dengan lebih baik. (wawancara pada hari selasa, 17 Oktober 2023).

Hasil wawancara dengan bagian Asman niaga dan pemasaran bapak An. Heri Purnomo mengatakan bahwa:

“...Iya, dipastikan instruktur pelatihan kompeten dalam mengelola dan memfasilitasi sesi pelatihan yang interaktif ini artinya mereka harus mendorong peserta untuk berpartisipasi aktif kemudian diberikan fleksibilitas dalam jadwal pelatihan jika memungkinkan sehingga peserta mungkin memiliki tanggung jawab lain di luar pelatihan, fleksibilitas dapat membantu mereka untuk berpartisipasi dengan lebih baik. (wawancara pada hari kamis, 20 Oktober 2023).

Hasil wawancara dengan bagian TL pemasaran bapak Muhammad Sgaiful Haq Caniago mengatakan bahwa:

“...Iya, peserta harus mampu bisa megunakan teknologi, seperti platform pembelajaran daring, untuk mendukung interaksi dan kolaborasi peserta, ini dapat mencakup forum diskusi online, kemudian diberikan umpan balik kepada peserta secara teratur tentang kemajuan mereka dengan hal ini dapat memberi mereka dorongan tambahan untuk terus terlibat. (wawancara pada hari selasa, 17 Oktober 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas disimpulkan bahwa menunjukkan bahwa strategi pelatihan yang diterapkan telah berhasil memotivasi peserta untuk berpartisipasi secara aktif dalam meningkatkan keterampilan mereka. Dengan demikian, kombinasi faktor-faktor ini menciptakan lingkungan pelatihan yang sukses dalam mencapai tujuan pengembangan keterampilan peserta.

5. Evaluasi dan Umpan Balik

Evaluasi dan umpan balik adalah komponen penting dalam proses pelatihan yang membantu mengukur efektivitas dan memperbaiki program pelatihan. Evaluasi dan umpan balik terkait dengan implementasi strategi pelatihan dalam meningkatkan keterampilan non-teknis karyawan adalah

langkah penting untuk memastikan bahwa PT PLN (Persero) UP3 Nias mencapai tujuan bisnisnya dan mendorong inovasi.

Peneliti telah mewawancarai beberapa informan terkait dengan pertanyaan: **Apa langkah-langkah yang diambil untuk mengumpulkan umpan balik dari peserta?**

Hasil wawancara dengan manajer bapak An. Adlan Lutfiadi mengatakan bahwa:

“...Iya, disiapkan survei tertulis yang mencakup pertanyaan terkait dengan pelatihan, seperti kepuasan peserta, pemahaman materi, dan relevansi pelatihan dengan pekerjaan mereka dengan gunakan skala likert atau pilihan ganda untuk mengukur respons peserta kemudian dilakukan wawancara individu dengan sejumlah peserta yang mewakili berbagai pandangan artinya dengan pertanyaan wawancara dapat lebih mendalam dan memungkinkan peserta untuk berbicara secara terbuka tentang pengalaman mereka. (wawancara pada hari selasa, 17 Oktober 2023).

Hasil wawancara dengan bagian Asman niaga dan pemasaran bapak An. Heri Purnomo mengatakan bahwa:

“...Iya, dengan didisenggarakan diskusi kelompok fokus dengan sekelompok peserta artinya diskusi ini dapat membantu menggali pandangan yang lebih mendalam tentang apa yang berhasil dan apa yang perlu diperbaiki dalam pelatihan kemudian di amati peserta selama pelatihan untuk mendapatkan wawasan langsung tentang sejauh mana mereka terlibat dan apakah ada hambatan yang perlu diatasi dengan ini bisa membantu dalam penilaian pelaksanaan pelatihan. (wawancara pada hari kamis, 20 Oktober 2023).

Hasil wawancara dengan bagian TL pemasaran bapak Muhammad Sgaiful Haq Caniago mengatakan bahwa:

“...Iya, mengumpulkan umpan balik dari peserta yaitu dengan cara direncanakan tindakan perbaikan yang konkret dengan buat perubahan yang diperlukan dalam program pelatihan untuk meningkatkan efektivitasnya kemudian sampaikan hasil umpan balik kepada peserta dan tunjukkan bahwa tanggapan mereka dihargai dan digunakan untuk perbaikan arinya ini akan meningkatkan keterlibatan peserta dalam proses pelatihan. (wawancara pada hari selasa, 17 Oktober 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas disimpulkan bahwa evaluasi dan umpan balik merupakan proses yang penting dalam memastikan efektivitas pelatihan, dan organisasi berfokus pada praktik ini untuk memaksimalkan manfaat dari program pelatihan mereka. Hal ini mencerminkan komitmen mereka untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan partisipasi peserta secara keseluruhan.

4.3 Dampak Strategi Pelatihan Dalam Meningkatkan Keterampilan non-teknis karyawan dalam memenuhi tuntutan bisnis dan mendorong inovasi pada PT PLN (Persero) UP3 Nias

Strategi pelatihan yang efektif merujuk pada pendekatan yang terencana dan berorientasi pada hasil yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan non-teknis karyawan, memenuhi tuntutan bisnis, dan mendorong inovasi di PT PLN (Persero) UP3 atau entitas serupa. Dampak strategi pelatihan adalah hasil yang diperoleh oleh organisasi atau perusahaan, dalam hal ini PT PLN (Persero) UP3 Nias, sebagai akibat dari implementasi pelatihan yang efektif. Dampak tersebut mencakup berbagai perubahan positif yang terjadi dalam organisasi, terutama dalam hal peningkatan keterampilan non-teknis karyawan, pemenuhan tuntutan bisnis, dan mendorong inovasi.

Peneliti telah mewawancarai beberapa informan terkait dengan pertanyaan ini , Pertanyaan pertama: **Bagaimana dampak Eksternal Strategi Pelatihan Dalam Meningkatkan Keterampilan non-teknis karyawan dalam memenuhi tuntutan bisnis dan mendorong inovasi pada PT PLN (Persero) UP3 Nias?**

Hasil wawancara dengan manajer bapak An. Adlan Lutfiadi mengatakan bahwa:

“...Iya, mengenai dampak eksternal ini memfokuskan pada komunikasi dan kemampuan layanan pelanggan dengan hal ini dapat memiliki nilai positif pada hubungan dengan pelanggan kemudian karyawan yang terampil dalam berkomunikasi dan menangani kebutuhan pelanggan harus dapat memberikan layanan yang lebih baik, untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. (wawancara pada hari selasa, 17 Oktober 2023).

Hasil wawancara ini menyoroti pentingnya dampak eksternal terutama dalam konteks komunikasi dan kemampuan layanan pelanggan, fokus pada aspek ini dapat menghasilkan dampak positif dalam hubungan dengan pelanggan. Dalam konteks ini, memiliki karyawan yang terampil dalam berkomunikasi dan mampu mengatasi kebutuhan pelanggan menjadi kunci. Kemampuan ini memungkinkan perusahaan memberikan layanan yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Dengan demikian, kesimpulan wawancara menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dan kemampuan layanan pelanggan yang unggul dapat menghasilkan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan hubungan dan kepuasan pelanggan. Konsep ini sesuai dengan teori Fred R. David (2011), menyatakan bahwa perumusan strategi; Melibatkan analisis lingkungan eksternal dan internal perusahaan untuk mengidentifikasi peluang dan tantangan, serta menentukan sasaran dan tujuan perusahaan.

Hasil wawancara dengan bagian Asman niaga dan pemasaran bapak An. Heri Purnomo mengatakan bahwa:

“...Iya, mengenai dampak eksternal ketika PT PLN (Persero) UP3 memiliki karyawan yang terlatih dengan baik dan berkompeten dalam berinteraksi dengan masyarakat, citra perusahaan akan meningkat artinya perusahaan akan dilihat sebagai organisasi yang peduli terhadap pengembangan karyawan dan memberikan pelayanan yang baik, yang dapat meningkatkan kepercayaan dan reputasi di mata masyarakat. (wawancara pada hari Kamis, 20 Oktober 2023).

Dalam wawancara ini bahwa memiliki karyawan yang terlatih dengan baik dan kompeten dalam berinteraksi dengan masyarakat dapat memberikan dampak eksternal yang positif bagi PT PLN (Persero) UP3 Nias. Dampak tersebut termasuk peningkatan citra perusahaan sebagai organisasi yang peduli terhadap pengembangan karyawan dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Hal ini berpotensi untuk meningkatkan kepercayaan dan reputasi perusahaan di mata masyarakat secara keseluruhan. Konsep ini sesuai dengan teori Johnson, Gerry et al. (2017) dalam bukunya "Exploring Strategy: Text and Cases" juga menjelaskan bahwa manajemen strategis

membantu organisasi dalam merumuskan strategi yang lebih baik melalui pendekatan yang lebih sistematis dan logis.

Hasil wawancara dengan bagian TL pemasaran bapak Muhammad Sgaiful Haq Caniago mengatakan bahwa:

“..Iya, mengenai dampak eksternal ini karyawan harus terampil dalam inovasi dan berkolaborasi dengan mitra bisnis sehingga PT PLN (Persero) UP3 menciptakan peluang pertumbuhan bisnis yang lebih besar dan memungkinkan perusahaan untuk bersaing secara lebih efektif kemudian dengan melalui pelatihan yang efektif, PT PLN (Persero) UP3 dapat membantu dalam pembangunan komunitas lokal di sekitarnya artinya karyawan yang terlatih dapat berpartisipasi dalam inisiatif sosial dan keberlanjutan yang mendukung perkembangan daerah. (wawancara pada hari selasa, 17 Oktober 2023).

Dalam hasil wawancara ini, bahwa dampak eksternal mendorong karyawan PT PLN (Persero) UP3 untuk meningkatkan keterampilan inovasi dan berkolaborasi dengan mitra bisnis. Hal ini membantu perusahaan menciptakan peluang pertumbuhan bisnis yang lebih besar dan meningkatkan daya saingnya secara efektif. Selain itu, melalui pelatihan yang efektif, PT PLN (Persero) UP3 juga dapat berperan dalam pembangunan komunitas lokal di sekitarnya. Ini berarti karyawan yang terlatih memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam inisiatif sosial dan keberlanjutan yang mendukung perkembangan daerah tersebut. Konsep ini sesuai dengan teori Robert Katz (2018:67), menyatakan bahwa Keterampilan Manusia (Human Skills); Keterampilan manusiawi mengacu pada kemampuan berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja dengan orang lain secara efektif.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dimana peneliti melihat bahwa dampak Eksternal Strategi Pelatihan Dalam Meningkatkan Keterampilan non-teknis karyawan dalam memenuhi tuntutan bisnis dan mendorong inovasi pada PT PLN (Persero) UP3 Nias menunjukkan bahwa strategi pelatihan di PT PLN (Persero) UP3 Nias memiliki dampak eksternal yang signifikan dalam meningkatkan keterampilan non-teknis karyawan. Hal ini membantu karyawan dalam memenuhi tuntutan bisnis dan mendorong inovasi. Dampak eksternal dari strategi pelatihan ini mencerminkan pengaruh positifnya terhadap organisasi secara keseluruhan, terutama dalam hal

peningkatan keterampilan karyawan dan dorongan terhadap inovasi, yang dapat menjadi elemen penting dalam mencapai kesuksesan bisnis dan kompetitivitas.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas disimpulkan bahwa strategi pelatihan ini memiliki dampak positif dalam meningkatkan keterampilan non-teknis karyawan, memenuhi tuntutan bisnis, dan mendorong inovasi. Hal ini mendukung kesuksesan bisnis dan kompetitivitas PT PLN (Persero) UP3 Nias secara keseluruhan.

Pertanyaan kedua: Bagaimana dampak Internal Strategi Pelatihan Dalam Meningkatkan Keterampilan non-teknis karyawan dalam memenuhi tuntutan bisnis dan mendorong inovasi pada PT PLN (Persero) UP3 Nias?

Hasil wawancara dengan manajer bapak An. Adlan Lutfiadi mengatakan bahwa:

“..Iya, mengenai dampak internal harus penetapan tujuan pelatihan yang jelas sehingga dapat memiliki dampak internal yang signifikan artinya ini membantu menciptakan pemahaman bersama di antara karyawan mengenai apa yang diharapkan dari mereka kemudian terkait kebutuhan pelatihan dapat membantu dalam mengidentifikasi kelemahan dan peluang pengembangan bagi karyawan artinya bahwa organisasi menjadi lebih efisien dalam alokasi sumber daya pelatihan dan memastikan karyawan menerima pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. (wawancara pada hari selasa, 17 Oktober 2023).

Hasil wawancara ini, bahwa penetapan tujuan pelatihan yang jelas memiliki dampak internal yang signifikan bagi organisasi. Hal ini membantu menciptakan pemahaman bersama di antara karyawan mengenai ekspektasi dan harapan yang diletakkan pada mereka. Selain itu, penetapan tujuan pelatihan juga berperan dalam mengidentifikasi kelemahan dan peluang pengembangan bagi karyawan. Hasilnya adalah efisiensi dalam alokasi sumber daya pelatihan dan memastikan bahwa karyawan menerima pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Dengan kata lain, penetapan tujuan pelatihan yang jelas memperkuat manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Konsep ini sesuai

pada penelitian terdahulu oleh Ahmad Surya (2017), berdasarkan hasil penelitiannya yaitu Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan keterampilan soft skills berhasil meningkatkan kemampuan komunikasi dan kerjasama karyawan.

Hasil wawancara dengan bagian Asman niaga dan pemasaran bapak An. Heri Purnomo mengatakan bahwa:

“..Iya, mengenai dampak internal diharapkan dapat mendesain pelatihan yang efektif yang mencakup penyusunan materi dan metode yang memungkinkan pembelajaran yang efisien artinya dapat peningkatan kompetensi karyawan, yang dapat memberikan kepercayaan diri dan motivasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas kemudian keterlibatan peserta dalam pelatihan adalah penting untuk memastikan pemahaman yang mendalam dan penerapan keterampilan yang diperoleh dalam lingkungan kerja sehari-hari arinya ini dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi yang benar-benar terintegrasi dalam pekerjaan sehari-hari karyawan. (wawancara pada hari Kamis, 20 Oktober 2023).

Hasil wawancara ini adalah bahwa dampak internal dari pelatihan yang efektif sangat diharapkan, dalam rangka mencapai tujuan ini, perlu merancang pelatihan yang mencakup penyusunan materi dan metode pembelajaran yang memungkinkan pembelajaran yang efisien. Hal ini diharapkan dapat menghasilkan peningkatan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Selain itu, keterlibatan peserta dalam pelatihan juga dianggap penting. Ini berarti peserta harus aktif dalam proses pelatihan untuk memastikan pemahaman yang mendalam dan penerapan keterampilan yang diperoleh dalam lingkungan kerja sehari-hari. Dengan melibatkan peserta secara aktif, diharapkan kemampuan dan kompetensi yang diperoleh dalam pelatihan akan benar-benar terintegrasi dalam pekerjaan sehari-hari karyawan. Konsep ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Eko Prasetyo Wibowo (2019), penelitian ini menemukan bahwa pelatihan kreativitas dan inovasi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di berbagai departemen perusahaan.

Hasil wawancara dengan bagian TL pemasaran bapak Muhammad Sgaiful Haq Caniago mengatakan bahwa:

“..Iya, mengenai dampak evaluasi dan umpan balik setelah pelatihan adalah alat penting dalam mengukur efektivitas program pelatihan artinya dampak internalnya disini adalah perbaikan berkelanjutan dalam strategi pelatihan karena organisasi dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan membuat perubahan yang sesuai. (wawancara pada hari selasa, 17 Oktober 2023).

Kesimpulan dari wawancara tersebut adalah bahwa evaluasi dan umpan balik setelah pelatihan merupakan alat penting dalam mengukur efektivitas program pelatihan. Dampak internalnya adalah perbaikan berkelanjutan dalam strategi pelatihan, karena organisasi dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan membuat perubahan yang sesuai. Ini menunjukkan pentingnya proses evaluasi dalam meningkatkan kualitas pelatihan dan keseluruhan efisiensi organisasi. Konsep ini sesuai dengan teori Pandi Afandi (2018:3), menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien sehingga mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi dimana peneliti melihat bahwa "dampak Internal Strategi Pelatihan Dalam Meningkatkan Keterampilan non-teknis karyawan dalam memenuhi tuntutan bisnis dan mendorong inovasi pada PT PLN (Persero) UP3 Nias" menunjukkan bahwa peneliti akan memeriksa secara langsung bagaimana strategi pelatihan di perusahaan tersebut berkontribusi dalam meningkatkan keterampilan non-teknis karyawan dan bagaimana hal ini memengaruhi kemampuan mereka untuk memenuhi tuntutan bisnis dan mendorong inovasi. Observasi ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang praktik pelatihan di perusahaan dan dampaknya pada karyawan dan keseluruhan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas disimpulkan bahwa strategi pelatihan yang efektif di PT PLN (Persero) UP3 Nias memiliki dampak internal yang signifikan. Dengan penetapan tujuan

yang jelas, desain pelatihan yang baik, dan evaluasi yang teratur, organisasi dapat meningkatkan keterampilan karyawan, meningkatkan kepercayaan diri, memotivasi karyawan, dan memastikan bahwa pelatihan benar-benar terintegrasi dalam pekerjaan sehari-hari.

4.4 Analisis dan Pembahasan

Dasar yang kuat untuk merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan. Dengan demikian, langkah pertama ini menjadi fondasi penting dalam perjalanan meningkatkan keterampilan non-teknis karyawan dan memastikan bahwa PT PLN UP3 Nias dapat merespons efektif terhadap tuntutan bisnis dan memacu inovasi di masa depan. Konsep ini sesuai dengan teori Gary Dessler (2018) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan; ini melibatkan penyediaan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka.

Langkah-langkah dalam identifikasi kebutuhan, perumusan tujuan, pemilihan metode pelatihan, pengalokasian anggaran, dan penentuan jadwal pelatihan. Langkah-langkah selanjutnya dalam implementasi program pelatihan akan melibatkan pengembangan materi pelatihan, pelaksanaan, evaluasi, dan dukungan berkelanjutan. Konsep ini sesuai dengan teori Sule dkk (2018:194), mengemukakan manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya merekrut, mengembangkan, memotivasi secara keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Dengan memastikan memiliki sumber daya yang cukup, baik dari segi tenaga pengajar, fasilitas, maupun materi pelatihan, dan merancang materi pelatihan yang mencakup topik keterampilan non-teknis yang relevan adalah bahwa infrastruktur dan konten pelatihan yang berkualitas sangat penting untuk kesuksesan program pelatihan. Konsep ini sesuai dengan teori Hasibuan (2019:12), mendefinisikan Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien

membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat tertentu artinya dengan sumber daya yang memadai dan materi pelatihan yang sesuai, organisasi seperti PT PLN UP3 Nias dapat memastikan bahwa karyawan mereka dapat mengembangkan keterampilan non-teknis yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan bisnis dan mendorong inovasi. Ini adalah langkah kunci dalam mengoptimalkan efektivitas program pelatihan.

4.4.1 Penetapan Tujuan Pelatihan yang Jelas

Pelatihan harus dirumuskan dengan jelas dan spesifik agar dapat diukur dengan mudah, tujuan yang spesifik meliputi peningkatan kemampuan komunikasi interpersonal karyawan, peningkatan kemampuan pemecahan masalah, atau peningkatan partisipasi dalam proyek inovasi, dengan hal ini menekankan pentingnya mengidentifikasi target yang konkret dan terukur dalam proses pelatihan untuk memastikan efektivitas dan keberhasilan program pelatihan tersebut. Konsep ini sesuai dengan teori Raymond A. Noe dan Charles W. Winkler (2019:23), pengembangan karyawan adalah proses sistematis yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan sehingga mereka dapat berkinerja lebih baik dalam pekerjaan mereka saat ini atau dalam peran masa depan yang lebih menantang.

Sebelum pelatihan dimulai, penting untuk melakukan pengukuran awal terhadap karyawan yang telah ditentukan, langkah ini akan menjadi titik awal yang berguna untuk membandingkan kemajuan yang dicapai oleh karyawan selama dan setelah pelatihan, dengan demikian, pengukuran awal ini membantu dalam mengevaluasi efektivitas pelatihan serta memantau perkembangan karyawan sepanjang proses pelatihan. Konsep ini sesuai dengan teori Michael Armstrong (2019), seorang ahli di bidang manajemen sumber daya manusia, pelatihan karyawan adalah "proses yang dirancang untuk membantu karyawan memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang ada atau untuk mempersiapkan mereka menghadapi pekerjaan masa depan.

Dalam wawancara ini, disarankan untuk melaksanakan pengukuran berkala selama pelatihan karyawan ini bertujuan untuk memantau perkembangan karyawan secara teratur dengan melibatkan berbagai metode evaluasi, seperti tugas, ujian, atau penilaian kontinu. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan mengalami kemajuan yang diharapkan selama pelatihan, dan dapat mengidentifikasi area di mana perlu ada perbaikan. Konsep ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Dian Purnama Sari (2018), hasil penelitiannya menyatakan bahwa penelitian ini mengidentifikasi penerapan metode role-playing berhasil meningkatkan keterampilan komunikasi, kerjasama, dan pelayanan karyawan.

4.4.2 Analisis Kebutuhan Pelatihan

Langkah pertama dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia adalah memahami dengan baik tujuan strategis dan tujuan jangka panjang organisasi. Setelah itu, perlu menentukan kompetensi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut, Kompetensi ini mencakup beragam aspek, termasuk keterampilan teknis, keterampilan non-teknis, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan. Dengan pemahaman yang mendalam tentang tujuan organisasi dan kompetensi yang dibutuhkan, perusahaan dapat merancang program pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Konsep ini sesuai dengan teori Noe, Raymond A. (2013). mengemukakan bahwa strategi pelatihan harus berorientasi pada hasil, yaitu perubahan yang terjadi pada pengetahuan, keterampilan, dan perilaku peserta. Ia menekankan pentingnya mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, merancang program yang sesuai, serta melibatkan peserta secara aktif dalam proses pembelajaran.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi, penting untuk melaksanakan evaluasi kompetensi dan keterampilan karyawan dengan evaluasi ini dapat melibatkan survei, wawancara, atau penilaian kinerja. Dalam proses evaluasi, perlu membandingkan kompetensi karyawan saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat mengidentifikasi kesenjangan kompetensi dan

mengambil tindakan yang sesuai untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk mendukung tujuan organisasi. Konsep ini sesuai dengan teori Noe, Raymond A. (2013). mengemukakan bahwa melibatkan peserta secara aktif; Peserta pelatihan harus terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran. Mereka harus diberikan kesempatan untuk berpartisipasi, berdiskusi, berlatih, dan menerapkan keterampilan yang dipelajari.

Manajemen, departemen sumber daya manusia, dan karyawan bekerja sama dalam menganalisis kebutuhan pelatihan. Mereka berusaha memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan memiliki relevansi yang tinggi dan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Ini menunjukkan pentingnya kolaborasi antara berbagai pihak dalam memastikan efektivitas pelatihan dalam konteks pencapaian tujuan perusahaan. Konsep ini sesuai dengan teori Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2017), menyatakan bahwa tujuan pengembangan SDM adalah untuk memperkuat kompetensi karyawan, mempromosikan pertumbuhan karir, meningkatkan kepuasan kerja, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

4.4.3 Desain Pelatihan yang Efektif

Pentingnya metode interaktif dalam proses pembelajaran. Metode-metode seperti permainan peran, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi membantu melibatkan peserta secara aktif, memungkinkan mereka untuk lebih terlibat dalam pembelajaran. Dengan cara ini, peserta dapat lebih mudah memahami dan mengaplikasikan konsep-konsep yang diajarkan, sehingga meningkatkan efektivitas pembelajaran. Metode interaktif ini mendorong keterlibatan aktif peserta, memungkinkan mereka untuk berpartisipasi secara langsung dalam proses pembelajaran, dan memberikan pengalaman praktis yang mendalam. metode interaktif merupakan pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan memastikan pemahaman yang lebih baik oleh peserta. Konsep ini sesuai dengan teori Pandi Afandi (2018:3), menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan

dan peran tenaga kerja secara efisien sehingga mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Untuk mencapai efektivitas dalam pelatihan karyawan, penting untuk menyesuaikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan individu. Karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda, penyediaan beragam opsi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu merupakan langkah yang bijak untuk memastikan perkembangan dan produktivitas yang optimal di tempat kerja. Konsep ini sesuai dengan teori Hasibuan (2019:12), mendefinisikan Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat tertentu.

Mekanisme yang telah dipastikan untuk memberikan dukungan dan pemantauan berkelanjutan kepada peserta. Hal ini mengindikasikan bahwa peserta mungkin memerlukan waktu tambahan untuk mengimplementasikan keterampilan yang telah mereka pelajari. Konsep ini sesuai dengan Pandi Afandi (2018:3), menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien sehingga mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4.4.4 Keterlibatan Peserta

Fleksibilitas dalam jadwal pelatihan merupakan sebuah aspek penting. Hal ini dikarenakan peserta mungkin memiliki tanggung jawab lain di luar pelatihan, dan memberikan fleksibilitas tersebut dapat membantu mereka untuk berpartisipasi dengan lebih baik, dengan demikian pemberian fleksibilitas jadwal dalam pelatihan merupakan langkah yang positif untuk meningkatkan partisipasi dan kinerja peserta. Konsep ini sesuai dengan teori Gary Dessler (2018), menyatakan bahwa Pelatihan dan pengembangan merupakan Strategi yang melibatkan penyediaan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka.

Instruktur pelatihan harus kompeten dalam mengelola dan memfasilitasi sesi pelatihan yang interaktif, ini melibatkan dorongan peserta untuk berpartisipasi aktif dan memberikan fleksibilitas dalam jadwal pelatihan, jika memungkinkan. Fleksibilitas ini penting karena dapat membantu peserta dalam memenuhi tanggung jawab lain di luar pelatihan, dan pada akhirnya, hal ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasi peserta dalam pelatihan. Konsep ini sesuai dengan teori Thompson, Arthur A. dan Strickland III, A. J. (2017) dalam bukunya "Strategic Management: Concepts and Cases" mengatakan bahwa manajemen strategis membantu organisasi dalam merumuskan strategi yang lebih baik dengan menggunakan pendekatan yang sistematis dan logis.

Peserta harus memiliki kemampuan untuk menggunakan teknologi, seperti platform pembelajaran daring, guna mendukung interaksi dan kolaborasi antara peserta. Hal ini termasuk pemanfaatan forum diskusi online dan memberikan umpan balik secara teratur kepada peserta mengenai kemajuan mereka. Tindakan ini dapat memberikan dorongan tambahan kepada peserta untuk tetap terlibat dalam proses pembelajaran.

4.4.5 Evaluasi dan Umpan Balik

Mengevaluasi pelatihan telah disiapkan survei tertulis yang mencakup berbagai aspek, seperti kepuasan peserta, pemahaman materi, dan relevansi pelatihan dengan pekerjaan mereka. Survei ini menggunakan skala Likert atau pilihan ganda untuk mengukur respons peserta. Selain itu, wawancara individu juga dilakukan dengan sejumlah peserta yang mewakili berbagai pandangan, wawancara ini memungkinkan peserta untuk berbicara secara lebih mendalam dan terbuka tentang pengalaman mereka dengan pelatihan. Dengan kombinasi survei tertulis dan wawancara individu, evaluasi pelatihan dapat lebih komprehensif dan mendalam, memberikan wawasan yang lebih kaya tentang efektivitas pelatihan dan kebutuhan peserta. Mengadakan diskusi kelompok fokus dan mengamati peserta selama pelatihan, kita dapat menggali pandangan yang lebih mendalam tentang efektivitas pelatihan. Diskusi kelompok fokus membantu mengidentifikasi

apa yang berhasil dan apa yang perlu diperbaiki, sementara pengamatan langsung peserta membantu menilai tingkat keterlibatan dan mengidentifikasi hambatan yang perlu diatasi, dengan demikian pendekatan ini dapat membantu dalam mengevaluasi pelaksanaan pelatihan secara lebih komprehensif. Konsep ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Ahmad Surya (2017), penelitian ini berfokus pada evaluasi pelaksanaan program pelatihan keterampilan soft skills di perusahaan. Pendekatan ini dapat memastikan bahwa program pelatihan lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelatihan dan partisipasi peserta.