

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini yang dilakukan di PT PLN (Persero) UP3 Nias Jln Gomo No. 21 Kelurahan Pasar Gunungsitoli Kota Gunungsitoli mengenai Implementasi Strategi Pelatihan Dalam Meningkatkan Keterampilan Non-Teknis Karyawan Untuk Memenuhi Tuntutan Bisnis Dan Mendorong Inovasi Pada PT PLN (Persero) UP3 Nias, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Implementasi strategi pelatihan memiliki dampak positif pada peningkatan keterampilan non-teknis karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Nias. Pelatihan yang terarah dengan tujuan yang jelas dan relevan mampu memberikan manfaat yang signifikan bagi karyawan. Kebutuhan pelatihan menjadi landasan penting dalam merancang program pelatihan yang efektif. Dengan memahami kebutuhan karyawan dan tuntutan bisnis perusahaan, program pelatihan dapat lebih terfokus dan memberikan hasil yang lebih baik. Desain pelatihan yang efektif, termasuk penggunaan metode yang interaktif dan materi yang relevan, sangat penting dalam mencapai tujuan pelatihan. Hal ini membantu karyawan mengembangkan keterampilan non-teknis yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan bisnis. Keterlibatan peserta dalam pelatihan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan program pelatihan. Peserta yang merasa terlibat dan berperan aktif cenderung mendapatkan manfaat lebih besar dari pelatihan. Evaluasi dan umpan balik berperan penting dalam memastikan keberlanjutan dan perbaikan program pelatihan. Melalui evaluasi yang berkala, perusahaan dapat mengidentifikasi kelemahan dan kesempatan perbaikan.
2. 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.

5.2 Saran

1. PT PLN (Persero) UP3 Nias sebaiknya terus menerapkan strategi pelatihan yang efektif dan terukur untuk meningkatkan keterampilan karyawan non-teknis. Perusahaan harus menjaga konsistensi dalam penentuan tujuan pelatihan yang jelas.
2. Perusahaan seharusnya memperkuat analisis kebutuhan pelatihan sebagai langkah awal dalam merancang program pelatihan. Pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan karyawan dan tuntutan bisnis akan membantu perusahaan mengalokasikan sumber daya dengan bijak.
3. Desain pelatihan harus selalu diperbaharui sesuai dengan perkembangan kebutuhan karyawan dan perubahan dalam tuntutan bisnis. Perusahaan dapat mempertimbangkan penggunaan teknologi dan metode pembelajaran inovatif.
4. Mendorong keterlibatan peserta dalam pelatihan melalui pendekatan yang interaktif, berbasis diskusi, dan pengalaman nyata. Memberikan ruang bagi karyawan untuk berkontribusi dalam proses pelatihan.
5. Evaluasi dan umpan balik harus menjadi bagian integral dari setiap program pelatihan. Perusahaan harus secara teratur mengevaluasi hasil pelatihan, mengidentifikasi area perbaikan, dan mengintegrasikan umpan balik peserta.