

---

## **IMPLEMENTASI STRATEGI PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN NON-TEKNIS KARYAWAN UNTUK MEMENUHI TUNTUTAN BISNIS DAN MENDORONG INOVASI PADA PT PLN (PERSERO) UP3 NIAS**

**Terima Jaya Zalukhu**

Universitas Nias

[terimajayazalukhu91@gmail.com](mailto:terimajayazalukhu91@gmail.com)

**Meiman Hidayat Waruwu**

Universitas Nias

[meimanwaruwu571@gmail.com](mailto:meimanwaruwu571@gmail.com)

**Yupiter Mendrofa**

Universitas Nias

[yupiter.mend81@gmail.com](mailto:yupiter.mend81@gmail.com)

**Eliagus Telaumbanua**

Universitas Nias

[eliagus.tel@gmail.com](mailto:eliagus.tel@gmail.com)

**Abstrak** Di era digital, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada karyawan yang memiliki keterampilan relevan dan terus berkembang. PT PLN (Persero) UP3 Nias menyadari pentingnya memiliki karyawan yang memiliki keterampilan non-teknis yang kuat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi strategi pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan non-teknis karyawan PT PLN (Persero) UP3 Nias. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melibatkan wawancara mendalam dengan karyawan yang mengikuti pelatihan, observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategi pelatihan yang efektif PT PLN (Persero) UP3 Nias memerlukan pendekatan terpadu yang mencakup berbagai metode pembelajaran, mulai dari pelatihan klasikal hingga pelatihan on-the-job. Pendekatan ini memungkinkan karyawan PT PLN (Persero) UP3 Nias belajar dengan cara yang sesuai dengan gaya belajar mereka dan mengaplikasikan keterampilan yang dipelajari dalam konteks kerja sehari-hari. Keterlibatan dan partisipasi aktif karyawan PT PLN (Persero) UP3 Nias dalam pelatihan memiliki dampak yang signifikan pada efektivitas program. Pelatihan yang interaktif dan memungkinkan diskusi, latihan praktis, dan pemecahan masalah secara bersama-sama dapat meningkatkan pemahaman dan penerapan keterampilan non-teknis. Oleh karena itu, PT PLN (Persero) UP3 Nias disarankan untuk terus menerapkan strategi pelatihan ini sebagai bagian integral dari pengembangan sumber daya manusia perusahaan.

**Kata Kunci** *bisnis, implementasi, keterampilan, kualitatif, pelatihan, strategi wawancara*

## I. PENDAHULUAN

Bisnis modern beroperasi dalam lingkungan yang terus berubah dengan kecepatan yang tinggi. Tantangan ini muncul dari perubahan kebutuhan dan preferensi konsumen, dan munculnya teknologi baru. Dengan Kemajuan teknologi telah menjadi pendorong utama disrupsi di banyak industri. Perusahaan yang tidak mampu mengadopsi atau beradaptasi dengan teknologi baru cenderung tertinggal dan kehilangan pangsa pasar. Di era digital, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada karyawan yang memiliki keterampilan relevan dan terus berkembang.

Tantangan ini adalah bagaimana mengidentifikasi dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan bisnis yang beragam, salah satu faktor kunci untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan memastikan pertumbuhan jangka panjang, Inovasi dapat mengarahkan organisasi menuju ke arah yang baru dan memberikan nilai tambah bagi pelanggan.

Menurut Jack Phillips (2018), strategi pelatihan yang efektif harus mampu mengukur hasil bisnis dari program pelatihan, termasuk dampaknya pada kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kemudian Menurut 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. pentingnya strategi pelatihan dan pengembangan karyawan dalam konteks bisnis modern. Dimana bagaimana perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan karyawan cenderung mencapai kinerja yang lebih baik dan memiliki keunggulan kompetitif di pasar yang kompetitif.

PT PLN (Persero) UP3 Nias adalah unit pelaksana pelayanan pelanggan yang berada di bawah naungan PT PLN (Persero), perusahaan penyedia layanan listrik terbesar di Indonesia. PT PLN (Persero) UP3 Nias bertanggung jawab untuk menyediakan pasokan listrik yang andal dan berkualitas kepada masyarakat di wilayah Nias. Dalam menghadapi tuntutan bisnis yang terus berkembang dan persaingan yang semakin ketat, PT PLN (Persero) UP3 Nias menyadari pentingnya memiliki karyawan yang memiliki keterampilan non-teknis yang kuat. Keterampilan non-teknis meliputi kemampuan komunikasi yang efektif, kepemimpinan, manajemen waktu, kerjasama tim, pemecahan masalah, dan inovasi. Keterampilan ini penting untuk menjaga kepuasan pelanggan, meningkatkan produktivitas, dan mendorong inovasi di dalam organisasi.

Dengan mengimplementasikan strategi pelatihan dan pengembangan karyawan ini, PT PLN (Persero) UP3 Nias berharap dapat meningkatkan keterampilan non-teknis karyawan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kemampuan organisasi dalam memenuhi tuntutan bisnis yang berubah dan mendorong inovasi di dalam perusahaan. Perkembangan teknologi dan liberalisasi pasar energi telah meningkatkan tingkat persaingan dalam industri energi listrik. Perusahaan seperti PT PLN (Persero) UP3 Nias harus bersaing dengan perusahaan energi listrik lainnya, baik yang beroperasi secara lokal maupun internasional. Untuk tetap bersaing, perusahaan harus mengoptimalkan operasionalnya, memberikan layanan yang unggul, dan berinovasi dalam produk dan layanan. Industri energi listrik tunduk pada berbagai perubahan regulasi yang dapat mempengaruhi cara perusahaan beroperasi. Perubahan kebijakan pemerintah terkait tarif, keberlanjutan energi, standar keamanan, dan lingkungan dapat memerlukan adaptasi yang cepat dari PT PLN (Persero) UP3 Nias untuk tetap mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku.

PT. PLN (Persero) UP3 Nias terdapat permasalahan yang kurang baik adalah kurangnya upaya untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan setelah pelatihan

dilaksanakan. Evaluasi pelatihan penting untuk menilai sejauh mana tujuan pelatihan tercapai, sejauh mana peserta pelatihan mendapatkan manfaat, dan apakah pelatihan memberikan dampak positif pada kinerja individu atau organisasi secara keseluruhan. Dampak dari masalah Kurangnya Evaluasi ini adalah PT PLN (Persero) UP3 Nias tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang efektivitas program pelatihan yang dijalankan. Tanpa evaluasi, organisasi tidak dapat mengetahui apakah investasi dalam pelatihan memberikan nilai tambah dan menghasilkan perubahan positif dalam kinerja dan kompetensi karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis implementasi strategi pelatihan dalam meningkatkan keterampilan non-teknis karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Nias dan dampak strategi pelatihan dalam meningkatkan keterampilan non-teknis karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Nias.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **A. Konsep Implementasi**

Implementasi adalah proses penerapan atau pelaksanaan suatu kebijakan, program, rencana, atau ide dalam praktik atau kehidupan sehari-hari. Ini melibatkan langkah-langkah konkret yang diambil untuk menjalankan atau mewujudkan sesuatu yang sebelumnya direncanakan atau diputuskan. Implementasi melibatkan pemahaman dan penyesuaian terhadap aspek teknis, organisasi, sumber daya manusia, dan perubahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Mulyadi (2015:12), implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan. Tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola-pola operasional serta berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya. Implementasi pada hakikatnya juga merupakan upaya pemahaman apa yang seharusnya terjadi setelah program dilaksanakan.

Menurut Siagian (2016:29) juga menyatakan Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut. Strategi seringkali digunakan dalam berbagai bidang, seperti bisnis, politik, militer, pemasaran, dan pengembangan organisasi. Dalam setiap konteks, strategi melibatkan pengidentifikasian tujuan utama, analisis situasi, pengembangan rencana tindakan, dan alokasi sumber daya yang tepat untuk mencapai hasil yang diinginkan. Strategi juga mencakup pemilihan taktik atau langkah-langkah konkret yang akan dilakukan untuk mendukung pencapaian tujuan. Hal ini melibatkan pemikiran jangka panjang, perencanaan strategis, pengambilan keputusan yang informasional, serta pengendalian dan evaluasi berkelanjutan terhadap pelaksanaan strategi.

Menurut Noe (2013), pelatihan adalah suatu proses sistematis yang menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi untuk mengubah perilaku karyawan dan meningkatkan kinerja mereka dalam lingkungan kerja tertentu. Pelatihan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, termasuk pelatihan di dalam kelas, pelatihan online, pelatihan praktis, pelatihan satu lawan satu, atau pelatihan berbasis proyek. Metode pelatihan yang dipilih dapat disesuaikan dengan jenis keterampilan yang ingin dikembangkan dan preferensi pembelajaran peserta.

Pelatihan dapat mencakup berbagai area, seperti keterampilan teknis (misalnya, penggunaan perangkat lunak khusus atau mesin), keterampilan komunikasi, kepemimpinan, manajemen waktu, kerjasama tim, keterampilan interpersonal, dan

banyak lagi. Pelatihan juga dapat dilakukan untuk memperbarui pengetahuan tentang perkembangan terkini dalam industri atau bidang tertentu.

Menurut Abdullah Aly (2018:2), mengemukakan bahwa : Keterampilan Non Teknis Karyawan diartikan sebagai Perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang terkait kepercayaan diri, fleksibilitas, kejujuran dan integritas diri”. Dan Hendrian (2018:10), mengemukakan bahwa : “Keterampilan Teknis Karyawan adalah keterampilan seseorang ketika berhubungan dengan orang lain dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri yang mampu mengembangkan unjuk kerjasecara maksimal”. Berthal yang dialih bahasakan oleh Muhamad Chamdani (2018:25), mengemukakan bahwa : Karyawan sebagai prilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia seperti membangun tim, pembuatan keputusan, inisiatif dan komunikasi”. bersifat invisible sehingga orang lain tidak dapat langsung melihat dengan segera Karyawan seseorang. Misalnya kemampuan seseorang dalam beradaptasi atau kemampuan seseorang dalam memimpin hariyanto (2018). Menurut Elfindri yang dikutip oleh Amzar Yulianto (2019), mengemukakan bahwa : “Keterampilan Teknis Karyawan merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Dengan mempunyai Karyawan membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual”.

Keterampilan kreativitas memungkinkan individu untuk memikirkan solusi-solusi baru dan berbeda untuk masalah yang kompleks. Tanpa kreativitas, inovasi sulit untuk terjadi. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki kemampuan kreatif cenderung dapat menghasilkan ide-ide inovatif yang memperkaya portofolio perusahaan. Kreativitas memungkinkan individu untuk melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dan mengembangkan solusi-solusi yang tidak konvensional. Ini membantu perusahaan dalam mengatasi tantangan yang kompleks dan menemukan jalan keluar yang inovatif. Kreativitas memainkan peran kunci dalam menciptakan produk dan layanan baru yang memenuhi kebutuhan atau keinginan pelanggan. Ide-ide kreatif membuka jalan bagi inovasi yang membawa nilai tambah dan membedakan perusahaan dari pesaingnya. karyawan yang memiliki kemampuan kreatif cenderung menjadi aset berharga bagi perusahaan dalam menciptakan inovasi yang dapat memperkaya portofolio produk, meningkatkan daya saing, dan memperkuat posisi pasar perusahaan. Oleh karena itu, mendorong dan mengembangkan keterampilan kreativitas di antara karyawan merupakan investasi penting bagi kesuksesan jangka panjang perusahaan dalam era bisnis yang berubah dengan cepat.

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang digunakan dipenelitian ini adalah Pendekatan kualitatif dimana Pendekatan kualitatif dapat digunakan untuk memahami Implementasi Strategi Pelatihan Dalam Meningkatkan Keterampilan Non-Teknis Karyawan Untuk Memenuhi Tuntutan Bisnis Dan Mendorong Inovasi Pada PT PLN (Persero) UP3 Nias secara mendalam. Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus sebagai pengumpul data, peneliti akan menjadi alat untuk merekam informasi selama berlangsungnya penelitian. Penelitian ini melakukan wawancara mendalam dengan jumlah informan 10 orang yakni Manager UP3 Nias, petugas PT PLN (Persero) UP3 Nias, pelanggan dan pemangku kepentingan terkait untuk mendapatkan wawasan yang kaya mengenai

pengalaman mereka dan persepsi karyawan terhadap implementasi Strategi Pelatihan, Pengembangan, Keterampilan Karyawan dalam tuntutan bisnis.

#### **IV. HASIL PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen wawancara yang telah teruji keandalannya untuk memastikan relevansi dan keakuratan data yang diperoleh. Wawancara dirancang untuk mencakup berbagai aspek esensial yang relevan dengan topik penelitian, termasuk tetapi tidak terbatas pada, pengalaman, pandangan, dan pemahaman responden terhadap masalah yang diteliti. Waktu pelaksanaan wawancara disesuaikan dengan ketersediaan responden, dengan pendekatan yang memungkinkan interaksi yang mendalam dan reflektif. Jumlah responden yang diwawancarai berjumlah 10 (sepuluh) orang diantaranya Manager UP3 Nias, petugas PT PLN (Persero) UP3 Nias, pelanggan dan pemangku kepentingan

##### **A. Penetapan Tujuan Pelatihan yang Jelas**

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan 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 bahwa pelatihan memenuhi kriteria SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*). Dengan cara ini, tujuan menjadi lebih terfokus dan memungkinkan evaluasi yang lebih efektif terhadap keberhasilan pelatihan. 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.

##### **B. Analisis Kebutuhan Pelatihan**

Berdasarkan hasil wawancara dari informan bahwa analisis kebutuhan pelatihan terlebih dahulu dipahami tujuan strategis dan tujuan jangka panjang organisasi kemudian ditentukan kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Nias yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk keterampilan teknis, keterampilan non-teknis, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan. 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.

Dengan pemahaman yang mendalam tentang tujuan organisasi dan kompetensi yang dibutuhkan, PT. PLN (Persero) UP3 Nias 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 meningkatkan pemahaman mereka tentang teknologi dan sistem yang digunakan dalam operasi PLN. Mereka merasa bahwa pemahaman yang lebih baik tentang teknologi tersebut akan membantu mereka dalam melakukan tugas sehari-hari dengan lebih efektif. Program pelatihan ini akan fokus pada meningkatkan pemahaman karyawan tentang teknologi dan sistem yang digunakan dalam operasi PLN. Materi pelatihan akan mencakup pengenalan sistem kelistrikan, perangkat

lunak yang digunakan, dan teknologi terbaru yang diterapkan dalam industri ini. Pelatihan akan disampaikan melalui kombinasi sesi kelas, demonstrasi praktis, dan studi kasus.

### **C. Desain Pelatihan yang Efektif**

Berdasarkan hasil wawancara dari informan 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. Meningkatkan pemahaman karyawan tentang sistem kelistrikan, perangkat lunak, dan teknologi terbaru dalam operasi PLN, PT PLN (Persero) UP3 Nias menggunakan metode Kombinasi antara sesi kelas, demonstrasi praktis, dan pelatihan online interaktif dengan materi pelatihan Pengenalan sistem kelistrikan, penggunaan perangkat lunak khusus PLN, pemeliharaan peralatan, dan teknologi terkini dalam industri kelistrikan. 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.

### **D. Keterlibatan Peserta**

Berdasarkan hasil wawancara dari informan bahwa menunjukkan bahwa strategi pelatihan yang diterapkan adalah memanfaatkan teknologi untuk menyajikan materi pelatihan secara interaktif dan menarik, seperti penggunaan platform pembelajaran online, simulasi virtual, atau aplikasi pelatihan yang dapat diakses melalui perangkat seluler. Hal ini memungkinkan karyawan untuk belajar secara mandiri dan fleksibel, sesuai dengan jadwal dan preferensi mereka. Strategi ini 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. 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.

### **E. Evaluasi dan Umpan Balik**

Berdasarkan hasil wawancara dari informan bahwa Sebelum pelatihan dimulai, dapat dilakukan evaluasi formatif untuk menilai tingkat pemahaman dan keterampilan awal peserta terhadap materi yang akan diajarkan berupa tes awal atau kuesioner prapelatihan yang meminta peserta untuk menilai pengetahuan mereka tentang topik tertentu. Selama pelaksanaan pelatihan, evaluasi formatif dapat dilakukan secara teratur untuk memantau pemahaman dan keterlibatan peserta berupa pertanyaan terbuka atau penugasan singkat yang memungkinkan peserta untuk merefleksikan materi yang telah diajarkan. Setelah setiap sesi pelatihan, peserta dapat diminta untuk menilai kegiatan pelatihan, membagikan umpan balik tentang materi yang diajarkan, dan menyampaikan pertanyaan atau kekhawatiran yang mereka miliki dilakukan melalui sesi refleksi kelompok atau formulir umpan balik singkat. Pada akhir pelatihan, dilakukan evaluasi formatif menyeluruh untuk menilai keseluruhan pengalaman pelatihan dari perspektif peserta berupa survei keseluruhan atau sesi diskusi kelompok tentang aspek-aspek yang berhasil dan yang perlu diperbaiki dari pelatihan. Beberapa waktu setelah pelatihan selesai, dilakukan evaluasi

sumatif untuk menilai dampak jangka panjang dari pelatihan terhadap kinerja peserta berupa tes akhir atau kuesioner pasca-pelatihan yang bertujuan untuk mengukur perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta setelah mengikuti pelatihan.

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

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 akhir setelah pelaksanaan pelatihan yang membantu peneliti dalam mengevaluasi dampak jangka panjang dari pelatihan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja secara keseluruhan dengan tujuan untuk melihat perubahan dalam perilaku atau praktik kerja yang mungkin terjadi sebagai hasil dari pelatihan, serta untuk mengidentifikasi area-area di mana perbaikan lebih lanjut diperlukan. "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 informan 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

#### **V. KESIMPULAN**

Strategi pelatihan yang efektif PT PLN (Persero) UP3 Nias memerlukan pendekatan terpadu yang mencakup berbagai metode pembelajaran, mulai dari pelatihan klasikal hingga pelatihan on-the-job. Pendekatan ini memungkinkan karyawan PT PLN (Persero) UP3 Nias belajar dengan cara yang sesuai dengan gaya belajar mereka dan mengaplikasikan keterampilan yang dipelajari dalam konteks kerja sehari-hari. Keterlibatan dan partisipasi aktif karyawan PT PLN (Persero) UP3 Nias dalam pelatihan memiliki dampak yang signifikan pada efektivitas program. Pelatihan yang interaktif dan memungkinkan diskusi, latihan praktis, dan pemecahan masalah secara bersama-sama dapat meningkatkan pemahaman dan penerapan keterampilan non-teknis.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Saya ingin mengucapkan terima kasih atas kontribusi pihak terkait dalam penelitian ini. Bantuan dan wawasan yang di berikan sangat berharga bagi kemajuan penelitian ini.

Dengan dukungan seluruh pihak, saya merasa lebih yakin dan termotivasi untuk melanjutkan penelitian ini dengan semangat yang baru.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah Aly (2018), Keterampilan Non Teknis Karyawan: Perilaku Personal dan Interpersonal yang Meningkatkan Kinerja.
- Catur. (2018). Keterampilan Non Teknis Karyawan: Pembinaan, Pembentukan Tim, Pengambilan Keputusan, Inisiatif. Penerbit Cendekia.
- Chamdani, Muhamad. (2018). Mahakarya Softskill: Mengembangkan Kemampuan Interpersonal dan Kemampuan Intrapersonal untuk Sukses di Dunia Kerja.
- Dessler, Gary. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pearson.
- David, Fred R. (2011). Manajemen Strategi: Konsep, Edisi 13. Penerbit Salemba Empat.
- Goleman, D. (2018). "Kecerdasan Emosional: Mengapa Ini Lebih Penting Daripada IQ." Bantam.
- Gary Dessler (2018), Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendrian (2018), Keterampilan Non Teknis Karyawan: Perilaku Personal dan Interpersonal untuk Peningkatan Kinerja.
- Hasibuan (2019), Sumber Daya Manusia: Ilmu dan Seni Mengatur Hubungan Tenaga Kerja agar Efektif dan Efisien.
- John W. Creswell. (2018). "Desain Penelitian: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Gabungan Metode." Sage Publications.
- Johnson, Gerry, dkk. (2017). Menjelajahi Strategi: Teks dan Kasus. Pearson.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kirkpatrick, Donald. (2018). Evaluasi Program Pelatihan: Empat Tingkatan. Penerbit Berrett-Koehler Publishers.
- Kasmir (2019), Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Lester, Stewert, Winarno (2012), "Implementasi: Penerapan Kebijakan dan Program dalam Praktik.
- Michael Buckland. (2018). "Informasi dan Masyarakat." MIT Press.
- Miles, M. B., Huberman, A. M. (Sugiyono, 2020). Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru. Jakarta: UI Press.
- Moleong, Lexy J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Michael Buckland. (2018). Informasi dan Masyarakat. Penerbit MIT Press.
- Noe, R. A., & Winkler, C. W. (2019). "Pelatihan dan Pengembangan Karyawan." McGraw-Hill Education.
- Noe, Raymond A. (2013). Pelatihan dan Pengembangan Karyawan. Penerbit McGraw-Hill Education.
- Phillips, J. (2018). "Akuntabilitas dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghubungkan SDM dengan Hasil Bisnis." Routledge.
- Pandi Afandi (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia: Ilmu dan Seni Mengatur Hubungan Tenaga Kerja"
- Robert L. Mathis & John H. Jackson (2017), Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Meningkatkan Kompetensi Karyawan.
- Suwandiyanto. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Hubungan Industrial. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- 
- Siagian, Sondang P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Sugiono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. (2016). Manajemen Strategi. Penerbit Bumi Aksara.
- Suwandiyanto. (2010). Manajemen Strategis: Teori dan Implementasi. Penerbit Erlangga.
- Sule et al. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Thompson, Arthur A., dan Strickland III, A.J. (2017). Manajemen Strategis: Konsep dan Kasus. Penerbit McGraw-Hill Education.
- Umi Narimawati. (2018). Panduan Praktis Cara Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Uma Sekaran. (2018). "Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Membangun Keterampilan." Penerbit Wiley.
- Winarno, Budi. (2012). Dasar-dasar Manajemen SDM: Teori, Aplikasi, dan Riset. Jakarta: RajaGrafindo Persada.