

Pelatihan Peserta pada PT Vinix Seven Aurum Yogyakarta

Ajrina Wina Maryam¹, Sri Harini²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda, Bogor, Indonesia

Email: ¹ajrinawm@gmail.com, ²sri.harini@unida.ac.id

Abstrak

Pelatihan merupakan salah satu instrumen strategis dalam pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan produktivitas individu sesuai kebutuhan organisasi. Pengabdian Masyarakat ini bertujuan menganalisis pelaksanaan pelatihan pada Divisi SDM Management di PT Vinix Seven Aurum Yogyakarta berdasarkan indikator peserta, sasaran pelatihan, materi, dan instruktur. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, pra survei, dan dokumentasi selama kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL). Hasil Pengabdian Masyarakat menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan masih menghadapi beberapa kendala, antara lain rendahnya antusiasme peserta (64%), kurang jelasnya sasaran pelatihan (60%), materi pelatihan yang belum sepenuhnya mudah dipahami dan relevan (42%), serta ketidaksamaan kompetensi dan kesiapan instruktur (39%). Meskipun demikian, perusahaan telah melakukan berbagai upaya perbaikan seperti penyusunan modul materi terstruktur, peningkatan interaksi peserta melalui diskusi dan tugas, serta koordinasi dan pembekalan mentor. Pengabdian Masyarakat ini menegaskan bahwa pelatihan daring dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan SDM apabila dirancang secara sistematis, memperhatikan karakteristik peserta, dan didukung instruktur yang kompeten. Temuan ini diharapkan menjadi dasar perbaikan dan pengembangan kualitas pelatihan digital di perusahaan.

Kata Kunci: Pelatihan, Manajemen SDM, Kompetensi Peserta.

Abstract

Training is a strategic instrument in Human Resource Management (HRM) aimed at enhancing individual competencies, skills, and productivity in accordance with organizational needs. This study aims to analyze the implementation of training in the HR Management Division at PT Vinix Seven Aurum, Yogyakarta, based on indicators of participants, training objectives, training materials, and instructors. The study employed a qualitative descriptive method, collecting data through observation, interviews, pre-surveys, and documentation during the Field Work Lecture (Kuliah Kerja Lapangan/KKL) program. The results indicate several challenges in the training process, including low participant enthusiasm (64%), unclear training objectives (60%), training materials that are not fully comprehensible and relevant (42%), and uneven instructor competence and readiness (39%). Nevertheless, the company has implemented improvement efforts, such as developing structured training modules, enhancing participant engagement through discussions and assignments, and providing coordination and preparation for mentors. This study confirms that online training can significantly contribute to HR development if it is systematically designed, considers participant characteristics, and is supported by competent instructors. The findings are expected to serve as a basis for improving and developing the quality of digital training programs in the company.

Keywords: Online Training, Human Resource Management, Participant Competence.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fungsi strategis dalam organisasi yang berperan penting dalam mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan. SDM tidak lagi dipandang sekadar pelaksana tugas, melainkan sebagai aset utama yang menentukan daya saing dan keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk memiliki sistem pengelolaan SDM yang efektif agar mampu meningkatkan kinerja individu sekaligus kinerja organisasi

secara keseluruhan. Menurut Sutrisno dan Sunarsi (2020), strategi manajemen SDM yang tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. Selain itu, Wibowo dan Prasetyo (2022) menekankan pentingnya penerapan fungsi manajemen SDM yang konsisten untuk mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi.

Salah satu instrumen utama dalam pengembangan SDM adalah pelatihan. *Training* merupakan proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja individu sesuai dengan tuntutan jabatan dan kebutuhan organisasi. Pelatihan yang dirancang dengan baik membantu individu beradaptasi terhadap perubahan teknologi, sistem kerja, serta kebutuhan kompetensi organisasi yang terus berkembang (Ali, 2024). Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga sebagai upaya strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja SDM (Putra & Dewi, 2021).

Pengabdian Masyarakat internasional menunjukkan bahwa desain pelatihan berbasis kebutuhan (*need-based training*), evaluasi yang sistematis, dan dukungan kepemimpinan meningkatkan efektivitas pelatihan serta *employee retention* (Zalukhu et al., 2025). Selain itu, praktik HRM yang terpadu dapat meningkatkan keterlibatan (*employee engagement*), retensi, dan daya saing karyawan dalam konteks global (Lorot, 2024). PT Vinix Seven Aurum, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pendidikan dan pelatihan berbasis digital, berperan dalam membekali peserta dengan keterampilan yang relevan melalui program *Kampus Merdeka*. Pelatihan di perusahaan ini menggunakan *project-based learning* dan pembelajaran daring, yang memungkinkan peserta terlibat langsung dalam aktivitas kerja perusahaan. Namun, observasi menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan masih bersifat umum dan belum memiliki standar seragam. Perbedaan latar belakang mentor, variasi metode penyampaian materi, dan keterbatasan interaksi daring menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas pelatihan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan perbedaan tingkat pemahaman dan keterampilan antar peserta, sehingga hasil pelatihan belum optimal (PT Vinix Seven Aurum, 2025).

Gambaran awal pelaksanaan pelatihan di PT Vinix Seven Aurum dapat dilihat melalui data jumlah peserta pada setiap divisi, yang disajikan pada Tabel 1 untuk Batch 2 tahun 2025 dan Batch 3 tahun 2025, sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Peserta Pelatihan Setiap Divisi Di PT Vinix Seven Aurum

No	Divisi	Fokus Pelatihan	Metode Pelatihan	Jumlah peserta batch 2 (i)	Jumlah Peserta batch 3 (ii)	Persentase % (iii)
1	Hubungan Internasional	Komunikasi Internasional, Kerja sama mitra, Administrasi Global	Online	40	34	$\frac{(i) - (ii)}{(i)} \times 100\%$ = -15
2	Junior Brand Designer	Desain visual, Branding, konten kreatif	Online	86	87	$\frac{(i) - (ii)}{(i)} \times 100\%$ = 1,16
3	Junior Cybersecurity Engineer	Keamanan sistem, manajemen risiko siber	Online	172	161	$\frac{(i) - (ii)}{(i)} \times 100\%$ = 6,40
4	Junior Data Scientist	Pengolahan data, analisis data, data visualization	Online	496	472	$\frac{(i) - (ii)}{(i)} \times 100\%$ = -4,84
5	Bisnis Digital	Strategi bisnis digital, pemasaran digital, e-commerce	Online	100	102	$\frac{(i) - (ii)}{(i)} \times 100\%$ = 2
6	Junior SDM Management	Manajemen SDM, rekrutmen, administrasi kepegawaian	Online	200	151	$\frac{(i) - (ii)}{(i)} \times 100\%$ = -24,5
Total				1.094	1.007	$\frac{(i) - (ii)}{(i)} \times 100\%$ = 8

Sumber: PT Vinix Seven Aurum, 2025

Berdasarkan Tabel 1, pelaksanaan pelatihan melibatkan enam divisi dengan fokus pelatihan yang berbeda-beda. Secara keseluruhan, jumlah peserta mengalami penurunan dari 1.094 peserta pada Batch 2 menjadi 1.007 peserta pada Batch 3. Penurunan ini mengindikasikan adanya evaluasi dan penyesuaian yang

dilakukan perusahaan terhadap kuota peserta, efektivitas pembimbingan, serta kebutuhan operasional pelatihan. Pada Divisi Junior SDM Management, jumlah peserta tercatat menurun dari 200 orang pada Batch 2 menjadi 151 orang pada Batch 3. Peserta berasal dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia dengan latar belakang akademik yang beragam. Keragaman tersebut menuntut adanya pelatihan yang terstruktur agar tujuan pelatihan dapat dicapai secara merata. Selain itu, divisi ini juga melibatkan karyawan internal perusahaan dengan latar belakang pengalaman kerja yang berbeda, sehingga diperlukan standar pelatihan yang jelas untuk menjamin konsistensi proses pembimbingan. Untuk memperkuat temuan empiris, dilakukan pra survei terhadap peserta pelatihan Divisi SDM Management yang hasilnya disajikan pada Tabel 2, sebagai berikut:

Tabel 2. Pra Survey Pelatihan Divisi SDM Manajemen Pada PT Vinix Seven Aurum

No	Indikator	Pertanyaan	Ya	Tidak	Interprestasi
1	Peserta	Apakah peserta yang ikut dalam pelatihan ini antusias?	54	97	Sebanyak 97 peserta (64%) tidak antusias mengikuti Pelatihan.
2	Sasaran Pelatihan	Apakah pelatihan memiliki sasaran dan capaian yang terukur?	61	90	Sebanyak 90 peserta (60%) menyatakan sasaran pelatihan tidak ditetapkan secara jelas.
3	Materi Pelatihan	Apakah materi pelatihan yang diberikan mudah dipahami dan sesuai kebutuhan?	88	63	Sebanyak 63 peserta (42%) menyatakan materi tidak mudah dipahami.
4	Instruktur	Apakah mentor memiliki kompetensi dan kesiapan dalam membimbing peserta magang?	92	59	Sebanyak 59 peserta (39%) menyatakan mentor tidak memiliki kompetensi dan kesiapan pembimbingan yang seragam.
Rata-rata			74	77	Sebanyak 77 peserta (51%) pelatihan tidak sesuai harapan peserta pelatihan

Sumber: PT Vinix Seven Aurum, 2025

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan di PT Vinix Seven Aurum masih memiliki beberapa indikator yang perlu diperbaiki. Pada indikator peserta, sebanyak 97 responden (64%) menyatakan kurang antusias mengikuti pelatihan, yang menunjukkan bahwa proses pelatihan belum sepenuhnya menarik dan mampu melibatkan peserta secara aktif. Pada indikator sasaran pelatihan, sebanyak 90 responden (60%) menyatakan bahwa sasaran dan capaian pelatihan belum ditetapkan secara jelas. Ketiadaan indikator keberhasilan yang terukur menyebabkan peserta kesulitan memahami kompetensi yang harus dicapai serta menilai efektivitas pelatihan yang diikuti. Indikator materi pelatihan menunjukkan bahwa 63 responden (42%) menyatakan materi belum mudah dipahami. Materi pelatihan yang masih bersifat umum dan belum terstandarisasi antar mentor menyebabkan perbedaan pemahaman peserta, sehingga pencapaian tujuan pelatihan menjadi kurang optimal.

Sementara itu, pada indikator instruktur, sebanyak 59 responden (39%) menyatakan bahwa mentor belum memiliki kesiapan dan kompetensi pembimbingan yang seragam. Perbedaan latar belakang dan pengalaman mentor, serta tidak adanya pelatihan khusus bagi mentor sebelum menjalankan tugas, berkontribusi terhadap ketidakkonsistenan proses pelatihan. Berdasarkan kajian literatur terdahulu dan fenomena empiris tersebut, kebaruan ilmiah dalam artikel ini terletak pada analisis pelaksanaan pelatihan berbasis daring dengan menitikberatkan pada evaluasi indikator pelatihan (peserta, sasaran pelatihan, materi, dan instruktur) berdasarkan kondisi nyata di perusahaan pelatihan digital. Kajian ini tidak hanya menggambarkan kondisi pelatihan, tetapi juga mengaitkannya dengan kebutuhan pengembangan SDM secara berkelanjutan. Dengan demikian, permasalahan Pengabdian Masyarakat dalam artikel ini adalah bagaimana pelaksanaan pelatihan pada Divisi SDM Management di PT Vinix Seven Aurum ditinjau dari indikator peserta, sasaran pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan pelatihan di Divisi SDM Management PT Vinix Seven Aurum serta memberikan gambaran empiris yang dapat menjadi dasar perbaikan dan peningkatan kualitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fungsi strategis dalam organisasi yang berperan penting dalam mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan. MSDM adalah proses evaluasi kebutuhan SDM, pengadaan tenaga ahli, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM berperan dalam meningkatkan kompetensi karyawan guna mendukung keberlangsungan perusahaan sekaligus menjadi tolak ukur pengembangan SDM melalui penilaian kinerja (Putra & Dewi, 2021). Selain itu, praktik HRM yang terpadu dapat meningkatkan keterlibatan (employee engagement), retensi, dan daya saing karyawan dalam konteks global (Lorot, 2024). Dengan demikian, organisasi dituntut memiliki sistem pengelolaan SDM yang adaptif agar mampu meningkatkan kinerja individu sekaligus mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah dinamika lingkungan bisnis.

Pelatihan

Pelatihan yang dirancang dengan baik membantu individu beradaptasi terhadap perubahan teknologi, sistem kerja, serta kebutuhan kompetensi organisasi yang terus berkembang. Secara lebih luas, pelatihan adalah pengembangan terstruktur dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan seseorang agar dapat berkinerja optimal sesuai tanggung jawabnya (Pratama & Nugroho, 2022). Oleh karena itu, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga sebagai upaya strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja sumber daya manusia (Putra & Dewi, 2021). Pengabdian masyarakat internasional menunjukkan bahwa desain pelatihan berbasis kebutuhan (need-based training), evaluasi yang sistematis, dan dukungan kepemimpinan mampu meningkatkan efektivitas pelatihan serta employee retention (Zalukhu et al., 2025).

Manfaat Pelatihan

Temuan ini didukung oleh Lorot (2024) yang menyatakan bahwa praktik pelatihan yang terintegrasi mampu meningkatkan employee engagement serta memperkuat daya saing organisasi. Manfaat utama pelatihan adalah peningkatan kompetensi dan keterampilan karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi. Pelatihan mempercepat adaptasi terhadap lingkungan kerja, meningkatkan kemampuan teknis dan motivasi karyawan, serta membantu memahami tanggung jawab pekerjaan dengan lebih baik (Mangkunegara, 2017).

Tujuan dan Indikator Pelatihan

Tujuan pelatihan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja agar karyawan dapat berkontribusi optimal terhadap tujuan organisasi. Pelatihan yang efektif juga berperan dalam meningkatkan kinerja serta daya saing perusahaan. Menurut Lisnawati dan Alhidayatullah (2023), pelatihan yang dilaksanakan secara efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pemahaman kerja yang lebih baik serta mendorong motivasi. Manalu, Hutahaeen, dan Pasaribu (2024) menyatakan bahwa keberhasilan pelatihan dapat dilihat dari peningkatan kemampuan kerja karyawan dan dampaknya terhadap performa organisasi. Selain itu, As'syam, Hasyim, dan Hartanto (2024) menjelaskan bahwa efektivitas pelatihan dapat diukur melalui perubahan perilaku kerja sebagai bukti bahwa peserta mampu mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi, tetapi juga pada perubahan perilaku kerja dan peningkatan kinerja karyawan sebagai indikator keberhasilan program pelatihan.

Metode Pelatihan

Metode pelatihan merupakan strategi yang digunakan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Pemilihan metode yang tepat menjadi faktor penting dalam memastikan efektivitas pembelajaran serta keberhasilan program pengembangan sumber daya manusia. Menurut Wulandari, Mulyadi, dan Sungkono (2024), metode pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi mampu meningkatkan kompetensi pegawai dan mendukung pencapaian kinerja. Tobing et al. (2025) menambahkan bahwa strategi pelatihan berbasis analisis kebutuhan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan. Selain itu, Faridah dan Yoeliastuti (2024) menjelaskan bahwa penggunaan e-learning memberikan fleksibilitas dalam proses pembelajaran dan berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi peserta. Berdasarkan

pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan organisasi serta didukung strategi dan teknologi yang tepat akan membantu meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan secara lebih efektif.

METODE

Pengabdian Masyarakat ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang dilaksanakan selama kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di PT Vinix Seven Aurum dengan tujuan menggambarkan pelaksanaan pelatihan pada Divisi SDM Management secara mendalam. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi terhadap proses pelatihan dan pembimbingan, wawancara langsung dengan peserta magang, mentor, serta pembimbing KKL, dan diskusi dengan karyawan internal perusahaan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan mengidentifikasi permasalahan, menafsirkan temuan berdasarkan indikator pelatihan, serta merumuskan solusi yang relevan, kemudian diimplementasikan dalam bentuk rekomendasi perbaikan pelaksanaan pelatihan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengabdian Masyarakat ini diperoleh dari kegiatan observasi, pra survei pelatihan, serta dokumentasi selama pelaksanaan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di PT Vinix Seven Aurum, khususnya pada Divisi Junior SDM Management. Hasil disajikan berdasarkan indikator pelatihan yang meliputi peserta, sasaran pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur. Berdasarkan hasil observasi, peserta pelatihan berasal dari berbagai perguruan tinggi dengan latar belakang akademik dan tingkat pemahaman yang beragam. Jumlah peserta yang relatif besar pada beberapa batch menyebabkan proses pendampingan dan pengawasan belum berjalan optimal. Kondisi ini berdampak pada perbedaan daya tangkap peserta terhadap materi yang disampaikan selama pelatihan berlangsung.

Hasil pra survei pelatihan sebagaimana disajikan pada Tabel 2. menunjukkan bahwa pada indikator peserta, sebanyak 97 responden (64%) menyatakan kurang antusias dalam mengikuti pelatihan. Pada indikator sasaran pelatihan, sebanyak 90 responden (60%) menyatakan bahwa sasaran dan capaian pelatihan belum ditetapkan secara jelas. Selanjutnya, pada indikator materi pelatihan, sebanyak 63 responden (42%) menyatakan bahwa materi belum mudah dipahami dan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan peserta. Sementara itu, pada indikator instruktur, sebanyak 59 responden (39%) menyatakan bahwa kesiapan dan kompetensi mentor dalam membimbing peserta belum seragam. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa materi pelatihan masih bersifat umum dan belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan Divisi SDM Management. Pelaksanaan pelatihan secara *online* menyebabkan keterbatasan praktik langsung dan interaksi dua arah antara peserta dan instruktur. Selain itu, jumlah instruktur yang terbatas dibandingkan dengan jumlah peserta berdampak pada kurang optimalnya proses pendampingan, khususnya pada sesi diskusi dan evaluasi. Secara keseluruhan, hasil Pengabdian Masyarakat menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan di PT Vinix Seven Aurum masih memerlukan peningkatan, terutama dalam pengelolaan peserta, kejelasan sasaran pelatihan, kesesuaian materi, serta efektivitas peran instruktur agar tujuan pelatihan dapat tercapai secara optimal. Pembahasan ini bertujuan untuk menjawab permasalahan Pengabdian Masyarakat dengan menafsirkan hasil temuan empiris, mengaitkannya dengan teori pelatihan sumber daya manusia, serta menguraikan pemecahan masalah yang telah dilakukan oleh PT Vinix Seven Aurum dan rekomendasi yang diberikan oleh penulis.

Peserta Pelatihan

Peserta dengan latar belakang yang beragam memerlukan pendekatan pembelajaran yang disesuaikan agar hasil pelatihan dapat optimal. Literatur internasional juga mendukung temuan ini, menekankan bahwa keterlibatan peserta cenderung menurun bila tidak ada mekanisme interaksi dan umpan balik langsung (Zhang & Brown, 2020), serta pentingnya kompetensi instruktur dalam memfasilitasi transfer pembelajaran ke pekerjaan (Patel & Williams, 2022). Untuk mengatasi hal ini, PT Vinix Seven Aurum telah mendorong keterlibatan peserta melalui diskusi, sesi tanya jawab, dan tugas selama pelatihan. Meski demikian, teori menyarankan agar pendekatan ini dilengkapi dengan pemetaan kemampuan awal peserta. Oleh karena itu, penulis merekomendasikan perusahaan melakukan asesmen awal untuk menyesuaikan metode dan kedalaman materi, sehingga pelatihan menjadi lebih efektif dan inklusif (Smith & Lee, 2021).

Sasaran Pelatihan

Instruktur pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan program pelatihan karena bertanggung jawab dalam menyampaikan materi serta memastikan proses pembelajaran berjalan efektif. Kompetensi instruktur menjadi faktor utama yang memengaruhi pemahaman peserta terhadap materi yang

diberikan. Menurut Perwira et al. (2024), instruktur yang memiliki kepemimpinan baik mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif sehingga peserta dapat mengembangkan keterampilan secara optimal. Mulya (2025) menambahkan bahwa instruktur tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong keterlibatan peserta dalam proses pembelajaran. Selain itu, Limbachiya (2022) menyatakan bahwa pemilihan tenaga pelatih yang tepat dapat meningkatkan kualitas karyawan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa instruktur pelatihan harus memiliki kompetensi profesional, kemampuan komunikasi, dan kepemimpinan agar pelatihan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Materi Pelatihan

Pengabdian Masyarakat menemukan bahwa materi pelatihan masih bersifat umum dan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan Divisi SDM Management. Perbedaan penyampaian materi antar mentor juga menyebabkan pemahaman peserta menjadi tidak konsisten. Hal ini sejalan dengan Patel dan Williams (2022) yang menekankan bahwa keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh kesiapan desain pembelajaran, termasuk struktur materi yang sistematis dan relevan dengan kebutuhan peserta. Sebagai langkah perbaikan, PT Vinix Seven Aurum mulai menyusun modul dasar sebagai acuan bersama mentor, yang dapat meningkatkan konsistensi penyampaian materi. Penulis merekomendasikan agar modul tersebut dilengkapi dengan contoh kasus, latihan, dan panduan praktik yang relevan dengan tugas Divisi SDM Management, sehingga materi lebih aplikatif dan tidak hanya teoritis (Mangkunegara, 2017).

Instruktur Pelatihan

Instruktur pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan program pelatihan karena bertanggung jawab dalam menyampaikan materi serta memastikan proses pembelajaran berjalan efektif. Kompetensi instruktur menjadi faktor utama yang memengaruhi pemahaman peserta terhadap materi yang diberikan. Menurut Perwira et al. (2024), instruktur yang memiliki kepemimpinan baik mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif sehingga peserta dapat mengembangkan keterampilan secara optimal. Mulya (2025) menambahkan bahwa instruktur tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong keterlibatan peserta dalam proses pembelajaran. Selain itu, Limbachiya (2022) menyatakan bahwa pemilihan tenaga pelatih yang tepat dapat meningkatkan kualitas karyawan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa instruktur pelatihan harus memiliki kompetensi profesional, kemampuan komunikasi, dan kepemimpinan agar pelatihan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Pengabdian Masyarakat dan pembahasan, pelatihan yang diselenggarakan di Divisi SDM Management PT Vinix Seven Aurum memiliki peran penting dalam pengembangan kompetensi peserta. Kegiatan ini membantu peserta memahami tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja digital, meningkatkan keterampilan teknis, serta membekali kemampuan adaptasi terhadap tuntutan industri. Namun, pelatihan tersebut masih menghadapi sejumlah kendala yang memengaruhi efektivitasnya. Tingkat antusiasme peserta belum merata akibat perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, serta terbatasnya interaksi dalam pelatihan daring. Sasaran pelatihan juga masih kurang jelas dan terukur, sehingga peserta kesulitan menentukan kompetensi yang harus dicapai dan menilai keberhasilan pelatihan. Materi pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan spesifik divisi, penyampaiannya berbeda antar mentor, dan belum ada standar yang konsisten. Selain itu, kesiapan dan kompetensi instruktur bervariasi, sehingga interaksi dan pendampingan peserta menjadi terbatas. Perusahaan telah melakukan berbagai upaya perbaikan, antara lain meningkatkan keterlibatan peserta melalui diskusi dan tugas, menjelaskan sasaran pelatihan sejak awal, menyusun modul materi yang lebih terstruktur, serta meningkatkan koordinasi dan pembekalan mentor. Langkah-langkah ini memberikan dampak positif, meskipun masih memerlukan penyempurnaan untuk mencapai efektivitas maksimal. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan daring dapat berhasil dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan SDM apabila dirancang secara sistematis, mempertimbangkan karakteristik peserta, dan didukung instruktur yang mampu membimbing secara konsisten.

Berdasarkan temuan tersebut, penulis memberikan beberapa rekomendasi untuk meningkatkan kualitas pelatihan di PT Vinix Seven Aurum. Pertama, perusahaan disarankan melakukan asesmen awal peserta untuk mengetahui kemampuan dan tingkat pemahaman mereka, sehingga metode dan materi pelatihan dapat disesuaikan secara efektif. Kedua, sasaran pelatihan perlu dirumuskan secara jelas dan terukur, dilengkapi indikator capaian yang dapat diukur melalui post-test, penilaian tugas, atau evaluasi akhir, agar

peserta memahami tujuan dan organisasi dapat menilai keberhasilan pelatihan. Ketiga, materi pelatihan sebaiknya disusun dalam bentuk modul terstruktur yang mencakup contoh kasus, latihan, dan panduan praktik, sehingga peserta dapat memahami materi secara aplikatif dan konsisten. Keempat, perusahaan perlu memberikan pembekalan khusus bagi instruktur terkait metode pembelajaran interaktif, komunikasi daring, dan strategi pendampingan peserta agar proses bimbingan berjalan efektif. Selain itu, penyesuaian jumlah peserta sesuai kapasitas mentor juga disarankan agar setiap peserta memperoleh perhatian memadai. Implementasi langkah-langkah tersebut diharapkan tidak hanya meningkatkan efektivitas pelatihan, tetapi juga memperkuat pengembangan kompetensi SDM secara berkelanjutan, sehingga kontribusi pelatihan terhadap kualitas kerja dan daya saing perusahaan dapat maksimal. Dengan demikian, Pengabdian Masyarakat ini menyediakan gambaran empiris yang dapat menjadi dasar perbaikan dan pengembangan sistem pelatihan di perusahaan berbasis digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Lorot, D. (2024). Integrated HRM practices and employee engagement: A global perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 35(4), 567–583. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2167894>
- Patel, R., & Williams, T. (2022). *Instructor readiness and competency as key factors in training success*. *Journal of Workplace Learning*, 34(3), 185–200. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2021-0104>
- Pratama, A., & Nugroho, R. (2022). Pelatihan kerja sebagai upaya peningkatan kompetensi karyawan. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 101–110. <https://doi.org/10.23917/benefit.v6i2.18245>
- PT Vinix Seven Aurum. (2025). *Laporan internal pelatihan Divisi SDM Management* (dokumen tidak dipublikasikan).
- Putra, I. G. A., & Dewi, A. A. S. K. (2021). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(6), 618–634. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i06.p06>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 221–230. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.06>
- Sari, R. N., & Handayani, S. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 45–54. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v9i1.5218>
- Smith, J., & Lee, H. (2021). *Clarifying training goals for effective evaluation: Evidence from corporate learning programs*. *Sustainability*, 13(5), 2721. <https://doi.org/10.3390/su13052721>
- Sutrisno, E., & Sunarsi, D. (2020). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 417–426.
- Wibowo, M. A., & Prasetyo, A. (2022). Penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(1), 15–23. <https://doi.org/10.26905/jab.v61i1.7152>
- Zalukhu, A., Martinez, R., & Chen, L. (2025). Need-based training and employee retention in multinational companies. *Journal of Workplace Learning*, 37(2), 112–130. <https://doi.org/10.1108/JWL-12-2024-0145>
- Zhang, Y., & Brown, K. (2020). *Challenges in online training: Engagement, feedback, and learning outcomes*. arXiv:2008.08241.
- Millia Ningsih, R., & Permana, I. (2025). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Bisnis*, 2(02), 138–153. <https://doi.org/10.54622/jimbis.v2i02.583>
- Mulya, F. (2025). Integration of Human Resource Management and Leadership Culture in Corporate Social Responsibility. *Ilomata International Journal of Social Science*, 6(2), 630–641. <https://doi.org/10.61194/ijss.v6i2.1691>
- Perwira, R. S. S., Agustina, T. S., Ekowati, D., & Dwipa, W. (2024). Integrasi green leadership dan green human resource management: Strategi mencapai keberlanjutan organisasi di era bisnis modern. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 8(1). <https://doi.org/10.33365/technobiz.v8i1.147>
- Limbachiya, H. S. (2022). A study on the role of Human Resource Management in Corporate Social Responsibility. *International Journal of Management and Development Studies*, 11(12). <https://doi.org/10.53983/ijmds.v11n12.001>
- Saprudin, Atqiyah, S. A., Kosim, M., Aulia, S. N., Zahra, F. D., & Haikal, M. F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Pelatihan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, Dan Pajak*. <https://doi.org/10.61132/jieap.v2i3.1463>
- Yani, A. (2023). Implementasi Kebijakan Pelatihan dan Pengembangan Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten X: Evaluasi dan Tantangan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*. <https://doi.org/10.29040/jie.v7i2.10049>

- Rachmawati Avivah, A., & Rindaningsih, I. (2024). Strategi Efektif dalam Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Bintang Manajemen*. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i4.3542>
- Risman. (2024). Strategi Pelatihan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi: Peran Teknologi dan Adaptasi Program di Berbagai Sektor. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i1.946>
- Tobing, T. G. F., Hamsinah, Ruknan, Muklis, & Mukrodi. (2025). Implementasi Strategi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Berdasarkan Kebutuhan Perusahaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 9(1). <https://doi.org/10.32493/frkm.v9i1.55221>
- Wulandari, M., Mulyadi, D., & Sungkono. (2024). Analisis Penerapan Metode Pelatihan dan Pengembangan Karyawan untuk Meningkatkan Kompetensi Pegawai DPMPSTSP Karawang. *Journal Sains Student Research*. <https://doi.org/10.61722/jssr.v2i4.2070>
- Ningsih, R. M., & Permana, I. (2025). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Bisnis*, 2(02), 138–153. <https://doi.org/10.54622/jimbis.v2i02.583>
- Manalu, S. T., Hutahaean, M., & Pasaribu, J. (2024). Analisis efektivitas pelaksanaan program pendidikan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Journal of Comprehensive Science*. <https://doi.org/10.59188/jcs.v4i3.3079>
- Saprudin, Atqiyah, S. A., Kosim, M., Aulia, S. N., Zahra, F. D., & Haikal, M. F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Pelatihan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, Dan Pajak*. <https://doi.org/10.61132/jieap.v2i3.1463>
- Perwira, R. S. S., Agustina, T. S., Ekowati, D., & Dwipa, W. (2024). Integrasi green leadership dan green human resource management: Strategi mencapai keberlanjutan organisasi di era bisnis modern. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 8(1). <https://doi.org/10.33365/technobiz.v8i1.147>
- Mulya, F. (2025). Integration of Human Resource Management and Leadership Culture in Corporate Social Responsibility. *Ilomata International Journal of Social Science*, 6(2), 630–641. <https://doi.org/10.61194/ijss.v6i2.1691>
- Limbachiya, H. S. (2022). A study on the role of Human Resource Management in Corporate Social Responsibility. *International Journal of Management and Development Studies*, 11(12). <https://doi.org/10.53983/ijmids.v11n12.001>