

Pelatihan Karyawan pada PT Vinix Seven Aurum

Siti Aliyah¹, Tini Kartini²

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda, Indonesia

Email: ¹sitalia0405@gmail.com, ²tini.kartini@unida.ac.id

Abstract

Employee training is a critical factor in improving work performance, productivity, and competence within a company. At PT Vinix Seven Aurum, the implementation of employee training faces challenges related to the training methods and the clarity of training objectives. Despite the application of On The Job Training (OJT), including coaching, direct supervision, and apprenticeship, the training process remains informal, unstructured, and partially conducted online, which affects the consistency of guidance and the understanding of training materials. This study aims to analyze the implementation of internal and external training programs, evaluate employee participation, and assess the role of mentors in supporting effective learning. A descriptive qualitative approach was applied, with data collected through observation, interviews, discussion, analysis, and implementation of findings. The results indicate that while instructors and training materials are considered adequate, 25% of employees perceive that training targets are not clearly defined, and 20% consider online training methods less effective. Recommendations include structuring OJT methods according to job characteristics and employee experience, assigning mentors for consistent guidance, and defining measurable training objectives documented in training modules or syllabi. By applying these improvements, PT Vinix Seven Aurum can enhance employee technical skills, increase training effectiveness, and strengthen overall human resource competence to support organizational goals.

Keywords: *Employee Training, On The Job Training, Training Methods.*

Abstrak

Pelatihan karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja kerja, produktivitas, dan kompetensi di dalam perusahaan. Di PT Vinix Seven Aurum, pelaksanaan pelatihan karyawan menghadapi tantangan yang berkaitan dengan metode pelatihan dan kejelasan tujuan pelatihan. Meskipun telah diterapkan *On The Job Training* (OJT), yang meliputi *coaching*, pengawasan langsung, dan magang, proses pelatihan masih bersifat informal, tidak terstruktur, serta sebagian dilakukan secara daring, sehingga memengaruhi konsistensi bimbingan dan pemahaman materi pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan program pelatihan internal dan eksternal, mengevaluasi partisipasi karyawan, serta menilai peran mentor dalam mendukung pembelajaran yang efektif. Pendekatan kualitatif deskriptif diterapkan, dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, diskusi, analisis, dan implementasi temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun instruktur dan materi pelatihan dinilai memadai, 25% karyawan menilai bahwa target pelatihan belum didefinisikan secara jelas, dan 20% menganggap metode pelatihan daring kurang efektif.

Rekomendasi yang diajukan meliputi penataan metode OJT sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan pengalaman karyawan, penunjukan mentor untuk memberikan bimbingan yang konsisten, serta penetapan tujuan pelatihan yang terukur dan terdokumentasi dalam modul atau silabus pelatihan. Dengan menerapkan perbaikan tersebut, PT Vinix Seven Aurum dapat meningkatkan keterampilan teknis karyawan, meningkatkan efektivitas pelatihan, serta memperkuat kompetensi sumber daya manusia secara keseluruhan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Pelatihan Karyawan, *On The Job Training*, Metode Pelatihan.

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek krusial dalam keberhasilan organisasi karena berperan dalam mengoptimalkan kinerja tenaga kerja untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2020). Departemen HRD bertanggung jawab atas pengelolaan SDM, termasuk perekrutan, pengembangan kompetensi, penempatan, dan evaluasi kinerja karyawan (Kasmir, 2019). Kualitas SDM yang baik berdampak langsung pada produktivitas, karena karyawan yang terlatih mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien (Ali, 2024). Salah satu strategi utama pengembangan SDM adalah pelatihan, yang ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kompetensi kerja karyawan. Keberhasilan pelatihan dipengaruhi oleh kualitas instruktur, kesiapan peserta, kesesuaian materi, metode yang digunakan, serta tujuan dan sasaran yang jelas (Hendra, 2020; Ali, 2024).

Efektivitas pelatihan juga dipengaruhi oleh karakteristik individu peserta, hubungan dengan jabatan, motivasi belajar, partisipasi aktif, serta seleksi peserta yang tepat (Mangkunegara, 2019). Peserta yang termotivasi dan aktif cenderung lebih memahami materi dan mampu menerapkannya di tempat kerja. Hubungan yang jelas antara pelatihan dan jabatan memudahkan transfer pengetahuan, sehingga tujuan pelatihan lebih mudah dicapai (Hasibuan, 2020). Di era Industri 4.0, *digital skills gap* menjadi tantangan utama bagi perusahaan berbasis teknologi seperti PT Vinix Seven Aurum. Perusahaan ini fokus mengembangkan *future skills* melalui program internship dan pelatihan digital, meliputi data *science*, *cybersecurity*, digital marketing, *artificial intelligence*, dan digital *forensics*, dengan metode *project-based learning*, *interactive learning*, dan *mentoring session*. Strategi ini tidak hanya membekali peserta dengan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan problem solving yang relevan dengan kebutuhan industri modern (Hendra, 2020). Berdasarkan data pelatihan internal dan eksternal perusahaan, tingkat partisipasi peserta bervariasi, menunjukkan adanya perbedaan kesiapan dan keterampilan digital peserta (PT Vinix Seven Aurum, 2025).

Tabel Data Target dan Realisasi Peserta Pelatihan PT Vinix Seven Aurum

Bulan	Target Peserta (orang)	Peserta yang tidak ikut serta	Realisasi Peserta	Ketercapaian (%)	Keterangan
Agustus 2025	151	-	151	100	Tercapai
September 2025	151	35	116	77	Tidak Tercapai
Oktober 2025	151	10	141	93	Tidak Tercapai
Total	453	45	408	-	Tidak Tercapai
Rata-rata	151	15	136	90	Tidak Tercapai

Sumber: PT Vinix Seven Aurum, 2025

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa meskipun jumlah peserta pelatihan cukup tinggi, efektivitas kegiatan belum sepenuhnya optimal. Hal ini disebabkan oleh mentor internal yang belum pernah mendapatkan pelatihan khusus mengenai teknik mentoring, metode penyampaian materi, atau standar pelatihan perusahaan. Penurunan partisipasi peserta pada bulan September 2025 (77%) diperkirakan terkait dengan benturan jadwal magang dan kurangnya standarisasi alur pelatihan. Meskipun partisipasi meningkat kembali pada bulan Oktober 2025 (93%), masih terdapat kebutuhan untuk memperkuat persiapan mentor dan konsistensi pelaksanaan pelatihan. Selain pelatihan internal, PT Vinix Seven Aurum juga menyelenggarakan pelatihan eksternal untuk karyawan. Tabel 2. menunjukkan jenis pelatihan dan tingkat partisipasinya:

Tabel 2. Data Pelatihan Internal PT Vinix Seven Aurum 2024

No	Jenis Pelatihan	Target	Jumlah Peserta		Ketercapaian (%)
			Tidak	Hadir	
1	Orientasi Umum (<i>Compliance & Culture</i>)	20	8	12	60
2	Pelatihan Teknis Peran (<i>Role Specific Training</i>)	20	12	8	40
3	Aspek Sosial dan Mentoring (<i>Connection</i>)	20	14	6	30
Rata-rata		20	11,3	8,7	43,3

Sumber: PT Vinix Seven Aurum, 2025

Berdasarkan Tabel 2, Pelatihan internal di PT Vinix Seven Aurum meliputi orientasi umum, pelatihan teknis peran, serta aspek sosial dan mentoring. Pelatihan orientasi umum diikuti oleh 60% karyawan dan bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai budaya, kebijakan, dan prosedur kerja perusahaan. Pelatihan teknis peran diikuti oleh 40% karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan tertentu, sedangkan pelatihan aspek sosial dan mentoring diikuti oleh 30% karyawan untuk mendukung proses adaptasi dan pendampingan kerja. Data tersebut menunjukkan bahwa pelatihan internal dilaksanakan berdasarkan kebutuhan karyawan dan karakteristik pekerjaan. Selain pelatihan internal, PT Vinix Seven Aurum juga menyelenggarakan pelatihan eksternal untuk karyawan. Tabel 3 menunjukkan jenis pelatihan dan tingkat partisipasinya:

Tabel 3. Data Pelatihan Eksternal PT Vinix Seven Aurum 2024

No	Jenis Pelatihan	Target	Jumlah Peserta		Ketercapaian (%)
			Tidak	Hadir	
1	Pelatihan (<i>Artificial Intelligence</i>)	20	15	5	25
2	Pelatihan pembuatan kurikulum	20	16	4	20
3	Pelatihan <i>public speaking</i>	20	14	6	30
Rata-rata		20	15	5	25

Sumber: PT Vinix Seven Aurum, 2025

Berdasarkan Tabel 3, Pelatihan eksternal di PT Vinix Seven Aurum dilaksanakan melalui kerja sama dengan pihak luar perusahaan dan bersifat pengembangan kompetensi umum. Jenis pelatihan eksternal meliputi pelatihan AI, pembuatan kurikulum, dan public speaking, yang diikuti oleh karyawan terpilih sesuai kebutuhan pengembangan individu dan organisasi. Selain data partisipasi pelatihan internal dan eksternal, hasil observasi dan

wawancara selama pelaksanaan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) menunjukkan bahwa PT Vinix Seven Aurum belum memiliki program pelatihan karyawan yang terstruktur dan dilaksanakan secara rutin. Pelatihan dilakukan sekitar 3–4 kali dalam satu bulan, namun perusahaan tetap memberikan pembekalan kerja kepada karyawan baru melalui pengarahan langsung dari atasan atau karyawan senior. Pembekalan ini bersifat informal, meliputi penjelasan alur kerja, standar operasional, serta pendampingan langsung saat bekerja (*learning by doing*). Selain itu, arahan singkat dan target kerja juga disampaikan secara lisan dalam kegiatan briefing, meskipun belum didukung oleh materi dan metode pelatihan yang baku. Sebagai upaya mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan melakukan evaluasi secara langsung melalui pengarahan ulang ketika terjadi kesalahan kerja serta memberikan pendampingan tambahan kepada karyawan agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan pekerjaan meskipun belum tersedia program pelatihan formal. Berdasarkan hasil prasurvei terhadap 20 karyawan pada hari Selasa, 23 September 2025, ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan indikator pelatihan karyawan. Data hasil survei disajikan pada Tabel 4, berikut:

Tabel 4. Permasalahan Indikator Pelatihan Karyawan

No	Indikator	Pertanyaan	Ya	Tidak	Interpretasi
1	Instruktur	Apakah instruktur sudah sesuai dengan profesinya?	18 (90%)	2 (10%)	Sebagian besar responden (90%) menilai instruktur sudah kompeten dan sesuai dengan profesinya.
2	Peserta	Apakah peserta yang ikut dalam pelatihan ini merata?	7 (70%)	3 (30%)	Sebagian besar merasa pelatihan merata, namun 3 orang (30%) menilai waktu pelatihan tidak seimbang karena padatnya jadwal kerja.
3	Materi	Apakah materi yang diberikan pada saat pelatihan sudah cukup baik?	19 (95%)	1 (5%)	Sebagian besar peserta merasa materi sudah jelas, hanya 1 orang yang menilai masih perlu lebih banyak contoh praktik.
4	Metode	Apakah perusahaan telah melakukan metode yang efektif untuk pelatihan?	16 (80%)	4 (20%)	Sebanyak 4 orang (20%) menilai metode pelatihan online kurang efektif.
5	Tujuan Pelatihan	Apakah dengan dilakukannya pelatihan peserta bisa lebih maju?	18 (90%)	2 (10%)	Sebagian besar peserta memahami tujuan pelatihan sehingga hal ini tidak menjadi masalah besar.
6	Sasaran	Apakah setiap pelatihan harus ditentukan dengan kriteria dan terukur?	15 (75%)	5 (25%)	Sebanyak 5 karyawan (25%) merasa sasaran pelatihan kurang terukur, sehingga menjadi masalah utama yang perlu diperhatikan.

Sumber: PT Vinix Seven Aurum, 2025

Berdasarkan Tabel 4, terdapat dua permasalahan utama yang menonjol dalam pelaksanaan pelatihan karyawan. Pertama adalah metode pelatihan, yang sebagian besar berupa On The Job Training (OJT), praktik kerja langsung, coaching dari atasan atau karyawan senior, serta magang. Meskipun metode ini telah diterapkan, pelaksanaan

pelatihan masih bersifat informal dan tidak terstruktur. Beberapa karyawan menyatakan bahwa bimbingan yang mereka terima tidak konsisten, sehingga efektivitas pembelajaran menjadi terbatas. Kedua adalah sasaran pelatihan, yang menurut sebagian karyawan kurang terukur dan tidak dijelaskan secara spesifik. Kondisi ini menyebabkan peserta kesulitan memahami fokus utama dari pelatihan, sehingga kompetensi yang ingin dicapai seperti peningkatan keterampilan kerja, pemahaman prosedur operasional, atau kemampuan menjalankan tugas sesuai standar perusahaan belum sepenuhnya tercapai. Fenomena ini menegaskan bahwa, meskipun pelatihan telah diselenggarakan, aspek metode dan sasaran perlu diperbaiki agar program pelatihan lebih efektif dan berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan kajian literatur yang menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci. Salah satu faktor utama adalah kualitas instruktur, karena mentor yang kompeten mampu menyampaikan materi dengan jelas dan mendorong peserta untuk belajar secara aktif (Nurhayati, 2021). Selain itu, motivasi peserta juga menentukan sejauh mana peserta terlibat dalam pelatihan dan mampu menerapkan pengetahuan yang diperoleh di tempat kerja (Sari & Prasetyo, 2020). Faktor lain yang tidak kalah penting adalah seleksi peserta yang tepat, yang memastikan bahwa individu yang mengikuti pelatihan memiliki latar belakang dan kesiapan untuk menerima materi sehingga transfer pengetahuan menjadi lebih efektif (Widodo, 2020). Di era Industri 4.0, integrasi teknologi dalam pelatihan daring menjadi faktor penting, karena teknologi dapat meningkatkan fleksibilitas peserta, sekaligus menimbulkan tantangan bagi mereka yang memiliki keterampilan digital terbatas (Rahman, 2022). Selain itu, mentoring yang terstruktur terbukti mempercepat adaptasi peserta, meningkatkan penerapan pengetahuan, dan membantu karyawan maupun peserta magang lebih cepat memahami budaya dan prosedur organisasi (Setiawan, 2021).

Meskipun banyak studi membahas faktor-faktor tersebut, penelitian terdahulu masih terfragmentasi. Beberapa penelitian hanya menekankan pelatihan internal atau eksternal secara terpisah, tanpa menganalisis kombinasi keduanya. Selain itu, kualitas mentor internal, variasi partisipasi peserta daring, dan strategi hybrid learning seringkali belum dikaji secara mendalam. Hal ini menimbulkan research gap yang signifikan, terutama dalam konteks digital skills gap di era industri 4.0. Fenomena ini semakin relevan bagi perusahaan berbasis teknologi seperti PT Vinix Seven Aurum, di mana kompetensi digital peserta menjadi kunci keberhasilan pelatihan. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini memiliki beberapa tujuan. Pertama, untuk menganalisis pelaksanaan pelatihan internal dan eksternal di PT Vinix Seven Aurum. Kedua, untuk mengevaluasi keterlibatan peserta serta kualitas mentor dalam proses pelatihan. Ketiga, untuk mengidentifikasi kendala yang muncul dan merumuskan rekomendasi praktis serta akademik terkait strategi pelatihan berbasis digital learning dan hybrid learning yang lebih efektif. Pendekatan penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan, tetapi juga memperluas pemahaman akademik mengenai strategi pengembangan SDM yang sesuai dengan tuntutan industri modern dan transformasi digital.

2. KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola peran dan kontribusi individu di dalam organisasi. Dalam perspektif modern, sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan kompetensi, peningkatan kinerja, serta

penciptaan hubungan kerja yang produktif dan berkelanjutan (Hasibuan, 2020). MSDM mencakup serangkaian fungsi yang saling terintegrasi, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, pemberian kompensasi, hingga pemeliharaan hubungan kerja. Melalui fungsi-fungsi tersebut, organisasi berupaya memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong terciptanya tenaga kerja yang kompeten, berkomitmen, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja (Mondy, 2020).

Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu fungsi utama dalam MSDM yang berperan penting dalam pengembangan kompetensi karyawan. Pelatihan dirancang sebagai proses pembelajaran jangka pendek yang sistematis dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Melalui pelatihan, organisasi berupaya mengurangi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan (Sedarmayanti, 2020). Pelaksanaan pelatihan tidak hanya ditujukan untuk meningkatkan kemampuan teknis karyawan, tetapi juga untuk meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Pelatihan menjadi instrumen strategis bagi organisasi dalam mempersiapkan karyawan agar mampu menghadapi perubahan lingkungan kerja dan dinamika persaingan yang semakin kompleks. Dengan demikian, pelatihan dapat dipandang sebagai investasi jangka panjang dalam pengembangan sumber daya manusia yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi (Dessler, 2020). Selain itu, pelatihan merupakan proses yang direncanakan secara sadar untuk meningkatkan kompetensi kerja karyawan secara berkelanjutan. Keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada kesesuaian antara tujuan pelatihan, kebutuhan organisasi, dan karakteristik peserta, sehingga hasil pelatihan dapat diterapkan secara optimal dalam aktivitas kerja sehari-

Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Keberhasilan pelatihan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang berasal dari individu, organisasi, maupun sistem pelatihan itu sendiri. Faktor individu meliputi perbedaan kemampuan belajar, motivasi, sikap, serta partisipasi aktif karyawan selama proses pelatihan. Motivasi yang tinggi dan keterlibatan aktif peserta akan meningkatkan efektivitas proses pembelajaran dan pemahaman materi pelatihan (Hendra, 2020). Dari sisi organisasi, dukungan manajemen, hubungan kerja yang harmonis, serta budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan memiliki peran penting dalam keberhasilan pelatihan. Selain itu, ketepatan seleksi peserta, kesesuaian metode pelatihan, dan relevansi materi dengan kebutuhan pekerjaan menjadi faktor penentu dalam meningkatkan efektivitas pelatihan. Lingkungan pembelajaran yang kondusif serta kesiapan karyawan untuk mengikuti pelatihan juga memengaruhi tingkat keberhasilan pelatihan (Noe, 2020). Faktor lainnya adalah adanya evaluasi pelatihan dan kemampuan karyawan dalam menerapkan hasil pelatihan di tempat kerja (transfer of training). Evaluasi yang dilakukan secara sistematis memungkinkan organisasi menilai efektivitas pelatihan serta dampaknya terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan (Noe, 2020).

Indikator Pelatihan

Pelatihan yang efektif dapat diukur melalui sejumlah indikator yang mencerminkan kualitas perencanaan dan pelaksanaannya. Indikator tersebut meliputi kompetensi dan kualifikasi instruktur, kesiapan dan motivasi peserta, serta kesesuaian materi pelatihan

dengan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia perusahaan. Materi pelatihan yang relevan dan mutakhir akan membantu peserta memahami dan mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh dalam pekerjaan (Ali, 2024). Selain itu, metode pelatihan yang digunakan harus disesuaikan dengan karakteristik peserta dan tujuan pelatihan agar proses pembelajaran berjalan efektif. Kejelasan tujuan dan sasaran pelatihan yang terukur juga menjadi indikator penting, karena memungkinkan organisasi melakukan evaluasi secara objektif terhadap hasil pelatihan dan pencapaian kompetensi karyawan (Ali, 2024).

Pelatihan Berbasis *Learning Management System* dan *Hybrid Learning*

Perkembangan teknologi informasi mendorong organisasi untuk mengadopsi sistem pelatihan berbasis digital, salah satunya melalui *Learning Management System* (LMS). LMS merupakan platform pembelajaran berbasis teknologi yang digunakan untuk mengelola, menyampaikan, dan mengevaluasi proses pelatihan secara daring. Penggunaan LMS memberikan fleksibilitas bagi karyawan dalam mengakses materi pelatihan serta memungkinkan organisasi melakukan monitoring dan evaluasi pembelajaran secara lebih terstruktur. Namun, pelatihan berbasis daring juga menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan interaksi langsung antara instruktur dan peserta, perbedaan tingkat literasi teknologi, serta rendahnya motivasi belajar sebagian karyawan. Oleh karena itu, banyak organisasi menerapkan pendekatan *hybrid learning*, yaitu kombinasi antara pelatihan daring dan pelatihan tatap muka. Pendekatan ini memungkinkan organisasi memanfaatkan keunggulan teknologi digital sekaligus mempertahankan interaksi langsung yang dapat meningkatkan pemahaman materi dan partisipasi aktif peserta. Penerapan LMS yang dikombinasikan dengan *hybrid learning* dinilai mampu meningkatkan efektivitas pelatihan, terutama dalam mendukung proses pembelajaran yang fleksibel, interaktif, dan berkelanjutan. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat mengatasi keterbatasan pelatihan online sekaligus mengoptimalkan pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan (Noe, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Pelatihan Berbasis *Learning Management System* dan *Hybrid Learning*

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk menganalisis efektivitas pelatihan karyawan di PT Vinix Seven Aurum. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam terhadap proses pelatihan, metode yang diterapkan, keterlibatan peserta, serta kendala yang muncul selama pelaksanaan pelatihan, khususnya pada pelatihan berbasis daring. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali pengalaman, persepsi, dan dinamika pelatihan secara komprehensif dalam konteks nyata organisasi.

Lokasi dan Informan Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Vinix Seven Aurum selama pelaksanaan kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL). Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan kesesuaian dengan tujuan penelitian. Informan terdiri atas karyawan yang mengikuti program pelatihan, mentor atau instruktur pelatihan, peserta magang, serta pembimbing KKL. Karyawan yang dijadikan informan merupakan individu yang telah mengikuti pelatihan minimal satu kali dan terlibat aktif selama proses pelatihan, sedangkan mentor dipilih berdasarkan perannya dalam penyampaian materi dan pendampingan peserta. Keberagaman informan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai pelaksanaan dan efektivitas pelatihan karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, diskusi, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung jalannya pelatihan, metode pelatihan yang digunakan, interaksi antara mentor dan peserta, tingkat partisipasi peserta, serta kondisi pelatihan daring. Wawancara semi-terstruktur dilakukan kepada karyawan, mentor, dan peserta magang untuk menggali pengalaman, persepsi, kendala, serta saran terkait pelaksanaan pelatihan. Diskusi dilakukan dengan karyawan, peserta pelatihan, dan pembimbing KKL guna memperoleh perspektif tambahan serta memperkuat pemahaman terhadap temuan awal. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa materi pelatihan, jadwal kegiatan, dan dokumen lain yang relevan dengan program pelatihan.

Teknik Keabsahan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, diskusi, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung jalannya pelatihan, metode pelatihan yang digunakan, interaksi antara mentor dan peserta, tingkat partisipasi peserta, serta kondisi pelatihan daring. Wawancara semi-terstruktur dilakukan kepada karyawan, mentor, dan peserta magang untuk menggali pengalaman, persepsi, kendala, serta saran terkait pelaksanaan pelatihan. Diskusi dilakukan dengan karyawan, peserta pelatihan, dan pembimbing KKL guna memperoleh perspektif tambahan serta memperkuat pemahaman terhadap temuan awal. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa materi pelatihan, jadwal kegiatan, dan dokumen lain yang relevan dengan program pelatihan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan mengacu pada model analisis Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi dan memfokuskan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk uraian naratif untuk memudahkan identifikasi pola dan hubungan antar temuan. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara bertahap dan diverifikasi melalui pengecekan ulang data dari berbagai sumber guna memastikan konsistensi dan keabsahan hasil penelitian.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif melalui observasi, wawancara, dan diskusi selama pelaksanaan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di PT Vinix Seven Aurum, ditemukan beberapa permasalahan yang signifikan terkait pelaksanaan pelatihan karyawan. Temuan ini disajikan dalam Tabel 5, yang merekap permasalahan, tanggapan perusahaan, pemecahan masalah secara teori, dan rekomendasi perbaikan, sebagai berikut:

Tabel 5. Rekapitulasi Permasalahan, Tanggapan, dan Rekomendasi Secara Teori pada PT Vinix Seven aurum

Permasalahan	Pemecahan Masalah yang Dilakukan Perusahaan	Pemecahan Masalah Secara Teori	Rekomendasi Penulis
Metode Pelatihan Kurang Efektif	Perusahaan menyadari bahwa pelatihan OJT (On The Job Training) belum dilaksanakan	Menurut Ali (2024), pemilihan metode pelatihan harus disesuaikan	Menyusun pola pelatihan OJT yang lebih terstruktur dengan menentukan

	secara merata. Beberapa karyawan jarang mendapatkan bimbingan langsung dari atasan atau mentor. Perusahaan mendorong atasan untuk lebih terlibat, namun bimbingan masih bersifat situasional dan tidak terjadwal.	dengan karakteristik materi, kemampuan peserta, dan tujuan pelatihan. Metode yang tepat dapat meningkatkan pemahaman materi serta penerapan hasil pelatihan di tempat kerja.	metode seperti coaching & counselling, job rotation, dan apprenticeship sesuai jenis pekerjaan dan pengalaman karyawan. Menetapkan mentor bagi setiap peserta agar bimbingan lebih merata dan standar kerja dapat dipahami dengan baik.
Sasaran Pelatihan Belum Ditetapkan secara Jelas	Perusahaan berupaya menyelaraskan pelatihan dengan tugas karyawan, namun belum memiliki pedoman tertulis. Arah dan hasil pelatihan masih bergantung pada kebijakan masing-masing atasan.	Menurut Ali (2024), sasaran pelatihan harus ditentukan melalui Training Needs Analysis agar tujuan pelatihan terarah, terukur, serta sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan.	Menetapkan sasaran pelatihan yang spesifik dan terukur berdasarkan kompetensi masing-masing jabatan atau divisi. Sasaran perlu didokumentasikan dalam bentuk panduan atau modul singkat agar karyawan memahami tujuan pelatihan dan perusahaan dapat mengevaluasi pencapaian secara objektif.

Sumber: PT Vinix Seven Aurum, 2025

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa metode pelatihan dan sasaran yang belum jelas menjadi isu utama. Metode OJT yang dominan, meskipun praktis, berjalan secara tidak terstruktur sehingga bimbingan mentor menjadi tidak konsisten. Fenomena ini selaras dengan teori Ali (2024) yang menyatakan bahwa metode pelatihan harus disesuaikan dengan karakteristik peserta dan materi agar transfer pengetahuan efektif. Temuan lapangan menunjukkan bahwa sebagian peserta yang kurang aktif atau baru memiliki pengalaman terbatas, kesulitan mengikuti OJT secara optimal, yang menjelaskan rendahnya pemahaman materi pada sebagian karyawan. Selain itu, sasaran pelatihan yang belum terukur secara spesifik menimbulkan ketidakjelasan fokus bagi peserta. Hal ini sejalan dengan temuan sebelumnya di Pendahuluan, di mana motivasi peserta dan kejelasan tujuan merupakan faktor penting dalam keberhasilan pelatihan (Sari & Prasetyo, 2020; Nurhayati, 2021). Misalnya, penurunan partisipasi pada September 2025 (77%) dapat dikaitkan dengan benturan jadwal magang, kurangnya panduan tertulis, dan ketidakjelasan tujuan, yang memengaruhi motivasi intrinsik peserta. Dengan kata lain, kendala ini bukan semata-mata terkait kehadiran peserta, tetapi juga kurangnya struktur, arahan, dan motivasi.

Dari perspektif digital learning, metode daring yang dominan juga menimbulkan tantangan, terutama bagi peserta dengan keterampilan teknologi terbatas (Rahman, 2022). Hal ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa kombinasi metode OJT, hybrid learning, dan mentoring terstruktur diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan memastikan kompetensi karyawan tercapai. Berdasarkan analisis tersebut, perusahaan perlu menerapkan sistem pelatihan yang lebih terstruktur, menetapkan sasaran yang jelas dan terukur, serta memvariasikan metode pelatihan sesuai karakteristik peserta dan materi. Evaluasi berkala dan pendampingan mentor yang konsisten menjadi kunci agar program pelatihan dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Dengan pendekatan ini, PT Vinix Seven Aurum tidak hanya memperbaiki efektivitas pelatihan, tetapi juga mendukung pengembangan SDM yang relevan dengan tuntutan industri digital dan era Industri 4.0.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelaksanaan pelatihan karyawan di PT Vinix Seven Aurum, dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelatihan masih dipengaruhi oleh beberapa faktor krusial. Metode yang dominan berupa *On The Job Training* (OJT) dan praktik kerja langsung berjalan secara tidak terstruktur, sehingga bimbingan *mentor* menjadi tidak konsisten dan partisipasi peserta tidak merata. Hal ini menyebabkan sebagian karyawan kesulitan mencapai kompetensi yang diharapkan, baik dalam peningkatan keterampilan teknis, pemahaman prosedur operasional, maupun kemampuan menjalankan tugas sesuai standar perusahaan. Sasaran pelatihan yang belum terukur dengan jelas juga menimbulkan ketidakjelasan fokus bagi peserta, sehingga *learning outcomes* menjadi kurang optimal.

Selain itu, variasi kemampuan digital peserta menambah tantangan dalam pelaksanaan pelatihan daring (*digital learning*), yang merupakan bagian penting dari strategi *hybrid learning* di era Industri 4.0. Fenomena *digital skills gap* mengharuskan perusahaan tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga membekali peserta dengan kemampuan adaptasi, komunikasi, kerja sama tim, serta pemecahan masalah (*problem solving*) yang relevan dengan tuntutan industri modern. Kombinasi metode pelatihan yang terstruktur, pendampingan *mentor*, dan penggunaan *Learning Management System* (LMS) yang efektif dapat memperkuat *transfer of knowledge* dan memastikan bahwa peserta mampu menerapkan materi pelatihan secara nyata di tempat kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menyusun sistem pelatihan yang lebih terencana dan konsisten, menetapkan sasaran yang jelas dan terukur, serta memvariasikan metode pelatihan sesuai karakteristik materi dan kemampuan peserta. Evaluasi berkala serta peningkatan kualitas *mentor* menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan, sehingga kompetensi karyawan dapat tercapai secara optimal. Dengan penerapan strategi pelatihan berbasis digital learning dan *hybrid learning* yang adaptif terhadap era Industri 4.0, PT Vinix Seven Aurum dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan, sekaligus mempersiapkan sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan teknologi dan dinamika industri masa depan.

6. DAFTAR RUJUKAN

Ali, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik pengembangan kompetensi karyawan. Jakarta: Rajawali Pers.

Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Djajadi, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dokumentasi internal perusahaan.
- efektivitas pembelajaran. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 45–58.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendra. (2020). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (teori dan praktik). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, & Prabu A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Pearson Education.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (8th ed.). McGraw-Hill education.
- Nurhayati, L. (2021). Faktor keberhasilan pelatihan karyawan: Kualitas instruktur dan PT Vinix Seven Aurum. (2025). Data pelatihan internal dan eksternal karyawan.
- Rahman, F. (2022). Integrasi teknologi dalam pelatihan daring untuk meningkatkan fleksibilitas peserta. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 18(1), 12–24.
- Sari, P., & Prasetyo, B. (2020). Motivasi peserta dan efektivitas pelatihan karyawan: Studi pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 33–42.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, H. (2021). Peran mentoring terstruktur dalam peningkatan adaptasi dan penerapan pengetahuan peserta. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(1), 15–28.
- Widodo, T. (2020). Seleksi peserta pelatihan dan transfer pengetahuan: Strategi pengembangan SDM. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 55–66.