

Implementasi Metode Pelatihan dalam Program Pengembangan SDM yang Diselenggarakan oleh ACT Consulting

Nuzsep Almigo^a, Yuyun Yuliyani^{b*}

^{a,b*} Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

ABSTRACT

This community service article examines the implementation of human resource development training programs organized by ACT Consulting (ESQ Group), with active participation from an internship student. Partner institutions sought training approaches capable of not merely transferring knowledge, but also cultivating awareness and sustained behavioral change among participants. The activity was carried out through structured observation and facilitation assistance during the training process, employing a range of learning methods — including *experiential learning*, andragogy-based instruction, multimodal delivery (auditory, visual, and kinesthetic), and structured reflection. Assessment was conducted through participant feedback, observational notes, and post-test scores. Results demonstrate measurable gains in participant engagement, conceptual understanding of training material, capacity to critically evaluate workplace practices, and the ability to construct concrete action plans — all of which reflect higher-order learning outcomes. Beyond its impact on participants, the activity also advanced the professional readiness of the internship student, particularly in understanding adult learning dynamics and applied human resource development. These findings affirm that participatory and reflective training methods hold significant value in community service-based human resource development programs.

ABSTRAK

Artikel pengabdian kepada masyarakat ini mengkaji penerapan metode pelatihan dalam program pengembangan sumber daya manusia yang diselenggarakan oleh ACT Consulting (ESQ Group), dengan melibatkan mahasiswa magang secara aktif. Mitra kegiatan membutuhkan pendekatan pelatihan yang tidak sekadar berorientasi pada transfer pengetahuan, melainkan juga mampu mendorong perubahan kesadaran dan perilaku kerja peserta secara berkelanjutan. Kegiatan dilaksanakan melalui observasi terstruktur dan pendampingan fasilitasi pelatihan, dengan menerapkan beragam metode pembelajaran — meliputi *experiential learning*, pendekatan andragogi, pembelajaran multimodal (auditif, visual, dan kinestetik), serta proses refleksi terstruktur. Evaluasi dilakukan melalui umpan balik peserta, catatan observasi, dan hasil *post-test*. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan yang terukur dalam keterlibatan peserta, pemahaman materi pelatihan, kemampuan mengevaluasi praktik kerja secara kritis, serta penyusunan rencana tindak lanjut yang konkret — mencerminkan capaian belajar pada level kognitif tinggi. Di samping dampaknya terhadap peserta, kegiatan pengabdian ini turut memperkuat kesiapan profesional mahasiswa magang, khususnya dalam memahami dinamika pembelajaran orang dewasa dan praktik pengembangan SDM secara terapan.

ARTICLE HISTORY

Received 15 January 2026
Accepted 1 February 2026
Published 1 March 2026

KEYWORDS

Community Service; Human Resource Development; Training Methods; Experiential Learning; Adult Learning.

KATA KUNCI

Pengabdian Kepada Masyarakat; Pengembangan Sumber Daya Manusia; Metode Pelatihan; Experiential Learning; Pembelajaran Orang Dewasa.

1. Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan kebutuhan strategis yang tidak dapat dipisahkan dari upaya organisasi dalam merespons perubahan lingkungan kerja yang terus berkembang. Di tengah tuntutan era Revolusi Industri 4.0, organisasi — baik di sektor pemerintahan maupun korporasi — dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif, reflektif, dan mampu belajar secara berkelanjutan. Dalam kondisi demikian, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi salah satu instrumen utama yang digunakan organisasi untuk meningkatkan kapasitas individu sekaligus memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan (Saputri & Lorensa, 2020; Jufani *et al.*, 2025). ACT Consulting (ESQ Group), selaku mitra dalam kegiatan pengabdian ini, secara aktif menyelenggarakan berbagai program pelatihan bagi instansi pemerintahan dan korporasi. Program-program tersebut dirancang untuk menjawab kebutuhan nyata organisasi, mulai dari penguatan karakter dan etos kerja hingga peningkatan kompetensi manajerial. Namun, tantangan mendasar yang kerap dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan adalah memastikan bahwa proses pembelajaran tidak berhenti pada transfer pengetahuan semata. Pelatihan yang efektif seharusnya mampu mendorong perubahan kesadaran, sikap, dan perilaku kerja peserta secara nyata dan terukur (Suparyadi, 2015; Arifin & Nurhadi, 2019).

Untuk menjawab tantangan tersebut, pendekatan pembelajaran yang digunakan dalam pelatihan perlu mempertimbangkan karakteristik peserta sebagai pebelajar dewasa. Prinsip andragogi menegaskan bahwa orang dewasa belajar paling efektif ketika dilibatkan secara aktif, ketika materi yang dipelajari relevan dengan pengalaman dan kebutuhan kerja mereka, serta ketika mereka memiliki kendali atas proses belajarnya sendiri (Kurniati *et al.*, 2022; Sofiatun, 2019). Oleh karena itu, metode pelatihan yang bersifat partisipatif, reflektif, dan kontekstual menjadi pilihan yang lebih tepat dibandingkan pendekatan instruksional konvensional yang bersifat satu arah. Keberhasilan pelatihan juga sangat bergantung pada bagaimana capaian belajar peserta diukur dan dikembangkan. Kerangka Taksonomi Bloom memberikan acuan yang berguna dalam merancang proses pembelajaran yang mendorong peserta tidak hanya memahami materi, tetapi juga mampu menganalisis, mengevaluasi, dan menciptakan solusi atas permasalahan kerja yang nyata (Hrebin *et al.*, 2020; Muhammad Afif Marta *et al.*, 2024). Pendekatan semacam ini relevan untuk diterapkan dalam program pelatihan SDM yang berorientasi pada perubahan perilaku jangka panjang.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan melalui keterlibatan mahasiswa magang dalam pendampingan dan observasi pelaksanaan pelatihan di ACT Consulting (ESQ Group). Keterlibatan mahasiswa magang bukan sekadar bersifat administratif, melainkan merupakan bagian dari proses pembelajaran kontekstual yang menjembatani teori akademik dengan praktik pengembangan SDM di lapangan. Hal ini selaras dengan semangat Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya pada pilar pengabdian kepada masyarakat, yang mendorong sivitas akademika untuk terlibat aktif dalam memecahkan persoalan nyata yang dihadapi masyarakat dan organisasi. Melalui keterlibatan langsung dalam proses pelatihan, mahasiswa magang memperoleh kesempatan untuk mengamati, mendampingi, dan merefleksikan dinamika pembelajaran orang dewasa dalam situasi kerja yang sesungguhnya.

2. Metode

Kegiatan pengabdian dilaksanakan melalui program magang mahasiswa di ACT Consulting (ESQ Group) yang berlokasi di Palembang dan instansi mitra pelatihan. Dalam pelaksanaannya, mahasiswa magang berperan sebagai pendamping kegiatan, *co-facilitator* diskusi kelompok, *observer* proses pembelajaran, serta penyusun dokumentasi dan refleksi kegiatan. Peran tersebut dirancang agar mahasiswa tidak hanya menjadi pengamat pasif, tetapi turut terlibat secara aktif dalam proses pengembangan SDM yang berlangsung di lapangan (Kurniawan *et al.*, 2019). Metode pengabdian yang diterapkan mencakup tiga tahapan utama, yaitu observasi kebutuhan mitra, pendampingan pelaksanaan pelatihan, serta evaluasi berbasis umpan balik peserta dan refleksi terstruktur. Observasi awal dilakukan untuk memahami kebutuhan dan karakteristik peserta pelatihan, sehingga pendekatan yang digunakan dapat disesuaikan secara kontekstual. Adapun metode pelatihan yang diobservasi dan didampingi meliputi

experiential learning, pendekatan andragogi, pembelajaran *multimodal* (auditif, visual, dan kinestetik), serta proses refleksi. Kombinasi metode tersebut dipilih karena terbukti mampu mendorong keterlibatan aktif peserta sekaligus memperkuat pemaknaan terhadap materi pelatihan dalam konteks kerja nyata (Arifin & Nurhadi, 2019; Kurniati *et al.*, 2022).

3. Hasil

Kegiatan pendampingan pelatihan pengembangan SDM di ACT Consulting berlangsung secara partisipatif dan terstruktur. Pelatihan dilaksanakan dengan mengombinasikan berbagai metode pembelajaran — mulai dari diskusi kelompok, simulasi dan *role play*, refleksi individu maupun kelompok, hingga pemanfaatan media *audio-visual* dan aktivitas kinestetik. Kombinasi metode tersebut terbukti mendorong keterlibatan peserta secara aktif, tidak hanya pada tataran pemikiran, tetapi juga pada sikap dan perilaku selama pelatihan berlangsung. Mahasiswa magang berperan sebagai pendamping dan *co-facilitator* pada berbagai sesi pelatihan, mencakup observasi langsung, pendampingan diskusi kelompok, serta penyusunan dokumentasi dan catatan refleksi. Pendekatan pembelajaran *multimodal* yang diterapkan mampu mengakomodasi beragam gaya belajar peserta, sehingga suasana belajar terasa lebih hidup, interaktif, dan dekat dengan pengalaman kerja nyata yang dihadapi peserta sehari-hari. Peserta tidak sekadar menerima materi, melainkan didorong untuk mengolah, mendiskusikan, dan menghubungkannya dengan situasi kerja mereka masing-masing.

Hasil *post-test* menunjukkan peningkatan pemahaman peserta terhadap materi pelatihan dibandingkan kondisi awal. Peserta mampu memahami konsep utama pelatihan dengan lebih baik, mengaitkan materi dengan tantangan pekerjaan yang mereka hadapi, serta mengidentifikasi perilaku kerja yang perlu dipertahankan maupun diperbaiki. Lebih dari sekadar peningkatan kognitif, peserta juga menunjukkan kemampuan menganalisis dan mengevaluasi praktik kerja melalui diskusi reflektif dan studi kasus. Pada akhir sesi, sebagian peserta mampu menyusun *action plan* sebagai bentuk komitmen nyata terhadap perubahan perilaku kerja — yang mencerminkan capaian belajar pada level berpikir yang lebih tinggi sesuai kerangka Taksonomi Bloom. Di sisi lain, keterlibatan langsung dalam proses pendampingan memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi mahasiswa magang. Mahasiswa memperoleh pemahaman praktis mengenai dinamika pembelajaran orang dewasa, penerapan prinsip andragogi, serta cara kerja evaluasi pelatihan seperti *post-test* sebagai alat ukur efektivitas pembelajaran. Proses tersebut juga mengasah keterampilan observasi, fasilitasi, komunikasi, dan refleksi diri yang sangat relevan dalam dunia pengembangan SDM secara profesional.

4. Pembahasan

Hasil pengabdian menunjukkan bahwa metode pelatihan yang diterapkan ACT Consulting mampu menciptakan proses pembelajaran yang partisipatif dan bermakna. Penggunaan diskusi reflektif, simulasi, *role play*, media *audio-visual*, dan aktivitas kinestetik selaras dengan konsep *experiential learning* yang dikemukakan Kolb (1984), di mana pembelajaran efektif terjadi ketika individu terlibat dalam pengalaman konkret yang diikuti proses refleksi dan konseptualisasi. Peserta tidak sekadar memahami materi, tetapi juga didorong untuk mengaitkannya dengan tantangan kerja nyata yang mereka hadapi sehari-hari.

Dinamika pelatihan yang teramati juga mencerminkan prinsip andragogi sebagaimana dijelaskan Knowles (1980), bahwa pembelajar dewasa lebih efektif ketika dilibatkan secara aktif dan ketika materi pembelajaran relevan dengan kebutuhan serta pengalaman kerja mereka. Jika ditinjau menggunakan kerangka Taksonomi Bloom, proses pembelajaran menunjukkan perkembangan bertahap dari level kognitif dasar menuju level berpikir yang lebih tinggi — menganalisis, mengevaluasi, hingga mencipta melalui penyusunan *action plan* (Hrebin *et al.*, 2020). Hasil *post-test* memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta yang tidak hanya bersifat kognitif, tetapi juga mencerminkan kesiapan untuk menerapkan pembelajaran dalam praktik kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Boyatzis (2008) bahwa pengembangan kompetensi yang efektif menuntut keterpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan perubahan perilaku.

Dari sudut pandang pengabdian kepada masyarakat, proses pelatihan mendorong munculnya kesadaran baru peserta mengenai pentingnya sikap dan perilaku kerja dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi. Keterlibatan mahasiswa magang dalam proses pendampingan turut memperkuat fungsi program magang sebagai media pembelajaran kontekstual yang menjembatani teori dan praktik pengembangan SDM. Temuan ini selaras dengan pandangan Banks *et al.* (2022) yang menekankan pentingnya pertimbangan etis dan reflektif dalam setiap intervensi pengembangan SDM, agar pelatihan memberikan dampak yang bertanggung jawab dan bermakna — baik bagi individu maupun organisasi secara luas. Dimensi etis tersebut juga berkaitan dengan kecerdasan spiritual yang mendasari motivasi dan integritas peserta dalam menjalankan perubahan perilaku kerja, sebagaimana diuraikan oleh Zohar dan Marshall (2000).

5. Kesimpulan

Kegiatan pengabdian melalui pendampingan program pelatihan pengembangan SDM di ACT Consulting menunjukkan bahwa penerapan metode pelatihan yang partisipatif dan reflektif mampu meningkatkan keterlibatan serta pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan. Evaluasi pembelajaran memperlihatkan peningkatan kesiapan peserta dalam menerapkan hasil belajar ke dalam praktik kerja nyata. Di sisi lain, keterlibatan mahasiswa magang dalam proses pendampingan turut mengasah kompetensi profesional mereka secara langsung. Atas dasar itu, program pelatihan dengan pendekatan serupa disarankan untuk terus dikembangkan sebagai bagian dari upaya mempererat sinergi antara dunia akademik dan praktik profesional.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada ACT Consulting (ESQ Group) dan Universitas Bina Darma Palembang atas dukungan serta kesempatan yang diberikan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian ini.

Referensi

- Arifin, Z., & Nurhadi, A. (2019). Pendekatan metode dan teknik diklat bagi pendidik di era revolusi industri 4.0. *Al-Fikrah: Jurnal Studi Ilmu Pendidikan dan Keislaman*, 2(2), 135–154. <https://doi.org/10.36835/al-fikrah.v2i2.56>
- Banks, G. C., Knapp, D. J., Lin, L., Sanders, C. S., & Grand, J. A. (2022). Ethical decision making in the 21st century: A useful framework for industrial-organizational psychologists. *Industrial and Organizational Psychology*, 15(2), 220–235. <https://doi.org/10.1017/iop.2021.143>
- Hrebin, N., Hrabovska, S., Karkovska, R., & Vovk, A. (2020). Applying Benjamin Bloom's taxonomy ideas in adult learning. *Journal of Education and Society*, 11(1), 61–72. <https://doi.org/10.15503/jecs2020.1.61.72>
- Jufani, A. P., Aliza, S. W., Syafila, S., Solissa, A. A., & Firman. (2025). Peran pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan kapasitas organisasi yang berkelanjutan. *Hikamatzu Journal of Multidisiplin*, 1(1), 175–185.
- Kurniati, I., Malik, A. S., & Maslachah, A. (2022). Pendekatan andragogi pada proses pembelajaran di institut. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 1, 46–51.

- Kurniawan, S. J., Kumara, A. R., & Bhakti, C. P. (2019). Strategi layanan perencanaan individual untuk mengembangkan *work readiness* pada siswa SMK. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 3(November), 109–116.
- Marta, M. A., Purnomo, D., & Gusmamel, G. (2024). Konsep Taksonomi Bloom dalam desain pembelajaran. *Lencana: Jurnal Inovasi Ilmu Pendidikan*, 3(1), 227–246. <https://doi.org/10.55606/lencana.v3i1.4572>
- Saputri, P., & Lorensa, D. (2020). The influence of training and development to employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(1), 133–140.
- Sofiatun. (2019). *Pendekatan andragogi dalam pembelajaran santri mahasiswa di Madrasah Diniyyah Pesantren Mahasiswa An Najah Purwokerto* [Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto].
- Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 1). Andi Offset.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *SQ: Spiritual intelligence – The ultimate intelligence*. Bloomsbury.