

PEMANFAATAN DATA PELATIHAN LINKEDIN LEARNING UNTUK MENINGKATKAN STRATEGI PEMBELAJARAN BERBASIS TEKNOLOGI DI DUNIA KERJA

Abdul Hamid Arribathi¹, Abdul Munir²

^{1,2} Program Magister Teknik Informatika, Universitas Raharja

¹abdulhamid@raharja.info, ²abdul.munir@raharja.info

Abstract - Digital transformation in the workplace requires organizations to implement adaptive and technology-based learning strategies. This research was conducted to analyze training data from the LinkedIn Learning platform as a basis for formulating technology-based learning strategies in a company environment operating in the oil and gas engineering sector. The importance of this research lies in its potential for utilizing digital training data to systematically improve the effectiveness of human resource development. The research method used is descriptive quantitative with a secondary data analysis approach applied to over 400 training participant data points, including information on gender, job level (grade), job function, and learning path preferences. Data calculation and presentation techniques were performed thru frequency tabulation, percentages, and visualization using bar and pie charts to illustrate the distribution of training participation based on the analyzed variables. The research findings indicate disparities in training participation based on gender and job title, as well as a dominance of interest in self-development and leadership training compared to technical training. Based on these results, a learning strategy was formulated in three time phases: short-term (increasing access and inclusion), medium-term (integrating learning with employee development systems), and long-term (strengthening a learning culture and AI-based learning systems). This finding indicates that the appropriate utilization of digital training data can result in more relevant, personalized, and impactful learning strategies that directly contribute to employee competency development in the modern workplace.

Keywords: Technology-Based Learning, LinkedIn Learning, HR Development Strategy, Digital Training Data, Workplace Digital Transformation

Abstrak - Transformasi digital dalam dunia kerja menuntut organisasi untuk menerapkan strategi pembelajaran yang adaptif dan berbasis teknologi.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis data pelatihan dari platform LinkedIn Learning sebagai dasar dalam merumuskan strategi pembelajaran berbasis teknologi di lingkungan perusahaan yang bergerak di bidang engineering oil and gas. Pentingnya penelitian ini terletak pada potensi untuk pemanfaatan data pelatihan digital dalam meningkatkan efektivitas pengembangan sumber daya manusia secara sistematis. Metode penelittian yang digunakan bersifat deskriptif kuantitatif dengan pendekatan analisis data sekunder terhadap 400 data peserta pelatihan yang mencakup : informasi gender, jenjang jabatan (grade), fungsi kerja, dan preferensi learning path. Teknis perhitungan dan penyajian data dilakukan melalui tabulasi frekuensi, persentase, serta visualisasi menggunakan diagram batang dan lingkaran untuk menggambarkan distribusi partisipasi pelatihan berdasarkan variabel yang dianalisis. Hasil penelitian menunjukkan adanya ketimpangan partisipasi pelatihan berdasarkan gender dan jabatan, serta dominasi minat terhadap pelatihan pengembangan diri dan kepemimpinan dibandingkan pelatihan teknis. Oleh karena itu dirumuskan strategi pembelajaran dalam tiga tahap waktu: jangka pendek (peningkatan akses dan inklusi), jangka menengah (integrasi pembelajaran dengan sistem pengembangan karyawan), dan jangka panjang (penguatan budaya belajar dan sistem pembelajaran berbasis AI). Temuan ini menunjukkan bahwa pemanfaatan data pelatihan digital secara tepat dapat menghasilkan strategi pembelajaran yang lebih relevan, personal, dan berdampak langsung terhadap pengembangan kompetensi karyawan di dunia kerja modern.

Kata Kunci : Pembelajaran Berbasis Teknologi, LinkedIn Learning, Strategi Pengembangan SDM, Data Pelatihan Digital, Transformasi Digital di Dunia Kerja.

PENDAHULUAN

Di era digital saat ini, transformasi teknologi telah menyentuh hampir semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan dan pelatihan

di dunia kerja. Perusahaan dituntut untuk terus mengembangkan kompetensi sumber daya manusianya agar mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Salah satu bentuk adaptasi ini adalah melalui pemanfaatan platform

pembelajaran digital seperti LinkedIn Learning. Platform ini menawarkan berbagai modul pelatihan berbasis video yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis maupun soft skill para pekerja, baik pada level staf maupun manajerial. Pembelajaran berbasis digital memiliki keunggulan dalam hal fleksibilitas, aksesibilitas, dan skalabilitas, yang menjadikannya solusi strategis dalam pengembangan kapasitas karyawan di tengah dinamika industri 4.0 (Ni'mah et al., 2021).

Selain memberikan kemudahan akses, penggunaan LinkedIn Learning juga mencerminkan pergeseran paradigma dalam dunia pembelajaran, dari model tradisional menuju pendekatan pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning). Strategi pembelajaran seperti ini semakin krusial dalam meningkatkan kapabilitas organisasi. Penelitian lain menyebutkan bahwa pembelajaran digital telah menjadi alat penting dalam membangun budaya organisasi yang belajar, di mana pembelajaran tidak hanya terjadi secara formal, tetapi juga secara mandiri melalui media digital (Rasyid et al., 2025). Dalam konteks dunia kerja modern, strategi pembelajaran seperti ini bukan lagi sekadar pilihan, melainkan kebutuhan mendesak.

Namun, meskipun adopsi teknologi pembelajaran semakin luas, tidak semua organisasi berhasil memanfaatkannya secara optimal. Beberapa kendala yang sering muncul antara lain adalah kurangnya analisis data pelatihan, tidak adanya personalisasi konten berdasarkan kebutuhan karyawan, serta minimnya evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan. Oleh

karena itu, perlu adanya penelitian yang mengkaji bagaimana data pelatihan dari platform seperti LinkedIn Learning dapat digunakan untuk merumuskan strategi pembelajaran yang lebih terarah dan berbasis kebutuhan nyata. Pendekatan data-driven dalam pendidikan memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan dan menyusun pelatihan yang lebih tepat sasaran (Febiaranti et al., 2025).

LinkedIn disebut sebagai salah satu platform paling berpengaruh dalam membentuk keputusan strategis perusahaan, termasuk dalam bidang pengembangan SDM (Putra & Fahamsyah, 2021). Keunggulan dari platform ini tidak hanya pada kontennya yang luas dan berkualitas, tetapi juga pada kemampuannya menyimpan dan melacak data pembelajaran pengguna yang dapat dimanfaatkan untuk analisis strategis. Dengan memanfaatkan data tersebut, perusahaan dapat memperoleh gambaran komprehensif mengenai tren pembelajaran, preferensi pelatihan, serta perbedaan minat berdasarkan jabatan, gender, atau fungsi kerja.

Penelitian-penelitian sebelumnya banyak membahas efektivitas pembelajaran daring di sektor pendidikan formal, namun masih sedikit kajian yang secara spesifik mengulas pemanfaatan data pelatihan digital di lingkungan korporat Indonesia (D Metris, A Rasyiddin, 2025a). Terdapat kesenjangan antara pelatihan yang disediakan dengan kebutuhan keterampilan aktual di tempat kerja, yang disebabkan oleh minimnya penggunaan data dalam perencanaan pelatihan (Pupita & Nurhalim, 2021). Penelitian ini mencoba menjembatani kesenjangan tersebut

dengan memanfaatkan data pelatihan LinkedIn Learning sebagai sumber utama untuk mengembangkan strategi pembelajaran yang berbasis data (data-driven learning strategy).

Selain itu, pendekatan berbasis data juga membuka ruang untuk pengembangan sistem pembelajaran adaptif, yaitu sistem yang mampu menyesuaikan konten dan metode pembelajaran dengan karakteristik peserta. Dalam konteks pelatihan karyawan, sistem ini memungkinkan organisasi untuk memberikan pelatihan yang lebih relevan, meningkatkan motivasi, dan mengurangi tingkat dropout. Sistem pembelajaran digital yang adaptif terbukti lebih efektif dalam meningkatkan retensi dan pemahaman materi dibandingkan pendekatan konvensional (Husamah et al., 2025).

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan solusi melalui pemanfaatan data pelatihan digital sebagai dasar perumusan strategi pembelajaran berbasis teknologi yang adaptif dan terukur. Solusi ini diarahkan untuk menjawab tantangan inklusivitas, relevansi konten, serta efektivitas pelatihan di dunia kerja modern. Dengan menganalisis data pelatihan LinkedIn Learning, penelitian ini berupaya merumuskan strategi yang tepat sasaran sehingga perusahaan dapat membangun ekosistem pembelajaran yang berkelanjutan dan selaras dengan tuntutan transformasi digital (Bayu Aji, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk memberikan gambaran faktual mengenai pola partisipasi pelatihan digital. Metode yang diterapkan adalah analisis data sekunder yang bersumber dari sistem LinkedIn

Learning, mencakup lebih dari 400 entri peserta pelatihan.

Prosedur penelitian disusun secara sistematis melalui empat tahap utama :

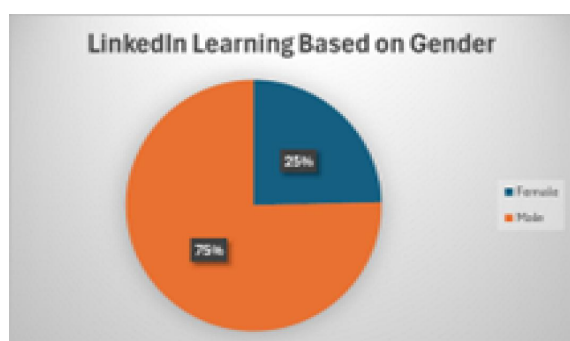
1. Pengumpulan data: Mengambil data historis pelatihan yang meliputi variabel gender, grade jabatan, fungsi kerja, dan learning path dari sistem administrasi LinkedIn Learning.
2. Pengolahan data: Melakukan tabulasi frekuensi dan perhitungan persentase untuk setiap variabel guna memperoleh distribusi partisipasi.
3. Penyajian data: Menampilkan hasil analisis dalam bentuk tabel, diagram batang, diagram lingkaran, serta tabulasi silang (cross-tabulation) untuk mengidentifikasi pola keterlibatan.
4. Analisis tren: Menghitung top learning path berdasarkan frekuensi keterlibatan peserta untuk menentukan jalur pelatihan yang paling diminati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan X, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang engineering, procurement, construction, and installation (EPCI) untuk sektor minyak dan gas (oil and gas). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pola dan karakteristik partisipasi karyawan dalam pelatihan digital melalui platform LinkedIn Learning, serta merumuskan strategi pembelajaran berbasis teknologi yang lebih efektif dan adaptif di lingkungan kerja teknis dan berbasis proyek.

Platform LinkedIn Learning dipilih oleh perusahaan X sebagai salah satu sarana

pengembangan kompetensi karyawan secara fleksibel dan berkelanjutan, terutama di tengah tuntutan industri energi yang dinamis dan teknologi yang terus berkembang (For et al., 2024). Data pelatihan yang dianalisis mencakup variabel seperti nama peserta, jenis kelamin, jabatan (grade), fungsi kerja (departemen), serta jenis pelatihan yang diikuti (*learning path*). Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian ini bertujuan memberikan gambaran menyeluruh mengenai bagaimana karyawan dari berbagai jabatan dan fungsi kerja memanfaatkan pelatihan digital, serta rekomendasi kebijakan pembelajaran digital yang berbasis data dan relevan dengan kebutuhan industri.



Gambar 1. LinkedIn Learning Based on Gender

Gambar di atas memperlihatkan distribusi partisipasi pelatihan berdasarkan gender. Data menunjukkan bahwa dari total 495 peserta pelatihan, sebanyak 75% merupakan laki-laki 373 karyawan dan hanya 25% Perempuan 122 karyawan. Proporsi ini menunjukkan ketimpangan yang cukup signifikan dalam akses atau keterlibatan dalam program pelatihan berbasis teknologi. Ketimpangan ini dapat mencerminkan beberapa kemungkinan, antara lain (Kartika et al., 2025) :

1. Preferensi pelatihan yang berbeda antara laki-laki dan perempuan, baik dalam topik pelatihan maupun metode pembelajarannya.
2. Kesenjangan akses atau waktu luang, di mana partisipasi perempuan mungkin terhambat oleh faktor lain seperti beban kerja tambahan atau peran ganda di luar pekerjaan.
3. Kurangnya kebijakan yang mendukung keterlibatan perempuan dalam pelatihan, khususnya yang berbasis teknologi digital.

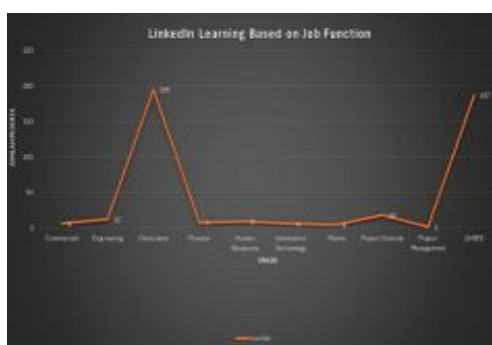
Dalam konteks strategi pembelajaran berbasis teknologi di dunia kerja, temuan ini menjadi masukan penting bahwa inklusivitas gender perlu menjadi bagian dari desain pelatihan. Strategi yang berbasis teknologi seharusnya memberikan ruang partisipasi yang setara dengan mempertimbangkan pendekatan personalisasi dan dukungan kebijakan internal organisasi. Penelitian lain menunjukkan bahwa pelatihan daring yang mempertimbangkan aspek kesetaraan gender cenderung meningkatkan efektivitas dan jangkauan pelatihan di lingkungan korporasi (RN Amelia, 2024).



Gambar 2. LinkedIn Learning Based on Grade

Gambar di atas menunjukkan distribusi peserta pelatihan LinkedIn Learning berdasarkan tingkat jabatan (grade) di perusahaan X, yang bergerak di bidang engineering oil and gas. Grade merupakan indikator level jabatan atau posisi karyawan dalam struktur organisasi, di mana semakin tinggi angkanya menunjukkan posisi

yang lebih senior atau strategis. Dari grafik terlihat bahwa partisipasi pelatihan paling tinggi berasal dari karyawan dengan grade 6, yaitu sebanyak 113 peserta, disusul oleh grade 4 (96 peserta), dan grade 5 (79 peserta). Sementara itu, partisipasi mulai menurun drastis pada grade 8 hingga 10, yang biasanya mencerminkan level manajerial senior hingga eksekutif. Hanya 2 peserta pada grade 1 dan 3 peserta pada grade 10 yang mengikuti pelatihan.



Gambar 3. LinkedIn Learning Based on Job Function

Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan digital berbasis teknologi seperti LinkedIn Learning paling banyak dimanfaatkan oleh karyawan level menengah (middle management), yang biasanya berada pada posisi eksekusi teknis dan pengawasan proyek. Kondisi ini sejalan dengan kebutuhan industri oil and gas, di mana karyawan level menengah memegang peran penting dalam mengintegrasikan kebijakan dengan operasional lapangan, sehingga kebutuhan akan pembaruan keterampilan menjadi lebih mendesak.

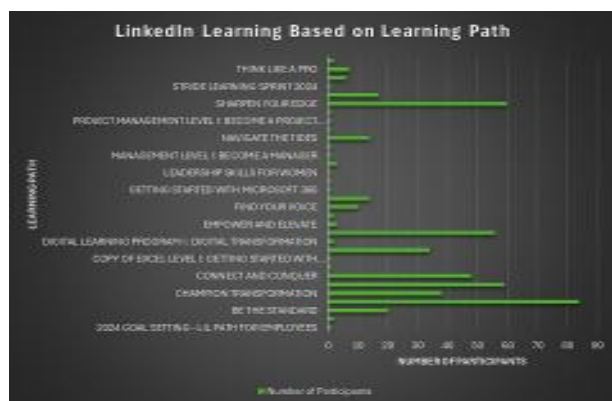
Gambar di atas memperlihatkan distribusi peserta pelatihan LinkedIn Learning berdasarkan fungsi kerja (job function) di perusahaan X, yang merupakan perusahaan EPCI (Engineering, Procurement, Construction, and Installation) di sektor minyak dan gas. Setiap fungsi kerja

menunjukkan seberapa banyak karyawan dari departemen tersebut yang mengikuti program pelatihan digital melalui platform LinkedIn Learning. Dari grafik terlihat bahwa dua fungsi kerja yang paling dominan dalam mengikuti pelatihan adalah: 1) Fabrication: sebanyak 195 peserta, 2) QHSES (Quality, Health, Safety, Environment, and Security): sebanyak 187 peserta

Angka ini jauh melampaui fungsi kerja lainnya, dengan partisipasi pelatihan dari departemen lain seperti Engineering (12), Project Controls (18), Human Resources (9), dan Information Technology (6) yang jauh lebih kecil. Bahkan, Project Management dan Marine tercatat sangat rendah masing-masing hanya 1 dan 4 peserta.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan berbasis teknologi lebih banyak dimanfaatkan oleh unit-unit yang berhubungan langsung dengan operasi teknis dan keselamatan kerja, seperti fabrication dan QHSES. Hal ini dapat dijelaskan karena kedua departemen tersebut berada di garis depan proyek lapangan, sehingga kebutuhan akan pembaruan keterampilan teknis dan prosedural sangat tinggi, terlebih dalam industri yang sangat diatur seperti minyak dan gas.

Namun demikian, minimnya partisipasi dari fungsi strategis seperti Project Management dan Finance mengindikasikan perlunya intervensi strategis dari manajemen perusahaan. Jika pelatihan digital hanya dinikmati oleh kelompok tertentu, maka transformasi pembelajaran berbasis teknologi tidak akan merata dan kehilangan daya jangka panjangnya dalam membentuk budaya belajar organisasi.



Gambar 4. LinkedIn Learning Based on Learning Path

Gambar di atas menyajikan distribusi peserta pelatihan LinkedIn Learning berdasarkan learning path atau jalur pembelajaran yang diikuti oleh karyawan perusahaan X. Dari grafik tersebut, terlihat dengan jelas bahwa terdapat beberapa topik atau modul pelatihan yang jauh lebih populer dibandingkan yang lain.

Tiga *learning path* dengan partisipasi tertinggi adalah: 1) Bridge The Gap: 84 peserta, 2) Sharpen Your Edge: 60 peserta, 3) Coaching for Greatness: 59 peserta.

Pelatihan-pelatihan ini cenderung berfokus pada pengembangan keterampilan personal, komunikasi, dan transformasi organisasi, yang menunjukkan bahwa karyawan sangat tertarik pada topik-topik yang bersifat *soft skills* dan pengembangan diri dalam konteks kepemimpinan modern (D Metris, A Rasyiddin, 2025).

Pelatihan lain yang juga mendapat banyak perhatian antara lain: 1) Embrace the Pivot (56 peserta): menggambarkan kesiapan menghadapi perubahan, 2) Connect and Conquer (48 peserta): kemungkinan berkaitan dengan kolaborasi tim, 3) Cultivate Champions (34 peserta): menandakan cara memilih juara

Sementara itu, pelatihan yang bersifat lebih teknis seperti *Excel Level I* atau *Power BI for*

Beginners justru menunjukkan angka partisipasi yang lebih rendah. Hal ini mengisyaratkan bahwa fokus pembelajaran karyawan saat ini cenderung ke arah pengembangan kompetensi non-teknis yang menunjang kepemimpinan, kolaborasi, dan komunikasi dalam konteks organisasi dinamis seperti proyek EPC di sektor minyak dan gas.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa data pelatihan digital dari LinkedIn Learning dapat dimanfaatkan secara strategis untuk mengembangkan kebijakan pembelajaran yang lebih efektif di lingkungan kerja (Ilmu et al., 2024). Dalam konteks perusahaan X — yang bergerak di bidang engineering, procurement, construction, and installation (EPCI) untuk industri minyak dan gas — pembelajaran tidak lagi dapat mengandalkan pendekatan konvensional. Kebutuhan akan pelatihan yang relevan, fleksibel, dan sesuai dengan peran kerja menjadi semakin mendesak di era digital.

Distribusi peserta berdasarkan gender, jabatan (grade), fungsi kerja, dan learning path menjadi sumber informasi berharga untuk memetakan pola partisipasi, minat pelatihan, serta potensi kesenjangan dalam implementasi strategi pembelajaran. Dengan kata lain, data pelatihan bukan hanya mencatat aktivitas, tetapi juga dapat dimanfaatkan sebagai dasar evidence-based policy dalam pengembangan SDM. Distribusi gender menunjukkan bahwa 75% peserta pelatihan merupakan laki-laki, sedangkan perempuan hanya 25%. Ketimpangan ini mengindikasikan bahwa strategi pembelajaran digital di perusahaan X belum sepenuhnya inklusif. Studi oleh Suryani et

al. (2020) menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam pelatihan daring dipengaruhi oleh faktor aksesibilitas, beban kerja ganda, serta kurangnya pendekatan yang responsif gender. Oleh karena itu, ke depan perusahaan perlu merancang strategi pembelajaran yang mempertimbangkan preferensi dan keterbatasan kelompok tertentu, agar transformasi digital dapat dirasakan oleh seluruh lapisan karyawan tanpa diskriminasi.

Analisis berdasarkan grade jabatan menunjukkan bahwa mayoritas peserta berasal dari grade 4 hingga 7, dengan puncaknya pada grade 6. Ini menunjukkan bahwa pelatihan digital lebih banyak dimanfaatkan oleh karyawan level menengah — supervisor dan manajer pelaksana. Sebaliknya, partisipasi dari grade 1–3 dan 8 ke atas (pimpinan senior) sangat rendah. Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan akses berdasarkan jabatan, dan mengarah pada pertanyaan kritis: apakah pimpinan senior tidak membutuhkan pelatihan, atau pelatihan yang tersedia tidak relevan dengan kebutuhan mereka?.

Distribusi berdasarkan fungsi kerja menunjukkan bahwa departemen Fabrication dan QHSES adalah dua fungsi yang paling aktif dalam pelatihan. Ini konsisten dengan kebutuhan sektor oil and gas, di mana pelatihan teknis dan keselamatan kerja menjadi prioritas utama. Namun, partisipasi dari fungsi strategis seperti Project Management dan IT justru sangat rendah. Hal ini perlu menjadi perhatian khusus karena dalam transformasi digital organisasi, fungsi-fungsi inilah yang seharusnya menjadi motor penggerak inovasi.

Analisis terhadap *learning path* yang diikuti menunjukkan bahwa pelatihan dengan fokus pada soft skills, seperti *Speak Up and Stand Out*, *Champion Transformation*, dan *Embrace the Pivot*, memiliki tingkat partisipasi yang tinggi. Ini mengindikasikan bahwa karyawan menyadari pentingnya keterampilan interpersonal, komunikasi, dan manajemen perubahan di tengah lingkungan kerja yang tidak pasti.

Temuan-temuan ini memperkuat argumen bahwa data pelatihan merupakan aset strategis dalam perencanaan pembelajaran digital di dunia kerja. Dengan memanfaatkan data yang tersedia, perusahaan dapat: 1) Mengidentifikasi kelompok yang belum terjangkau oleh pelatihan, 2) Menyesuaikan konten pelatihan dengan kebutuhan jabatan dan fungsi kerja, 3) Menyusun kurikulum berbasis *learning path* yang relevan dan personal, 4) Memantau tren partisipasi untuk evaluasi keberhasilan program pelatihan (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016).

Formulating Technology-Based Learning Strategies In The World Of Work

Perumusan strategi pembelajaran dalam bab ini disusun sebagai tindak lanjut dari temuan penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dengan tujuan utama untuk meningkatkan efektivitas dan jangkauan pelatihan digital di perusahaan X, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang fabrikasi dan konstruksi *engineering oil and gas*. Sebagaimana telah diuraikan, data pelatihan dari LinkedIn Learning memperlihatkan pola-pola partisipasi yang tidak merata baik dari sisi gender, tingkat jabatan, maupun fungsi kerja. Selain itu, preferensi peserta

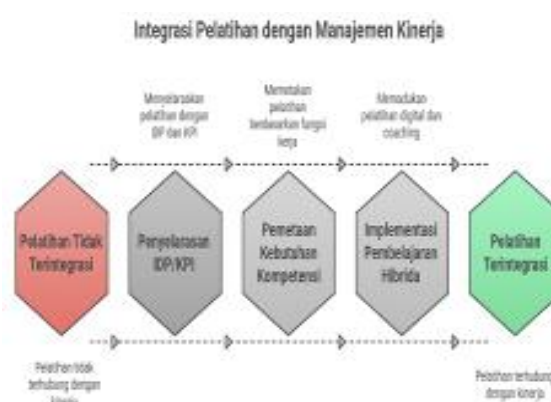
terhadap *learning path* yang lebih berfokus pada *soft skills* dan pengembangan kepemimpinan menjadi sinyal kuat bahwa strategi pembelajaran perlu diarahkan secara lebih terstruktur, personal, dan berbasis data. Oleh karena itu, perumusan strategi ini disusun dalam kerangka waktu jangka pendek, menengah, dan panjang, berdasarkan lima prinsip dasar: (1) pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven decision making*), (2) personalisasi pembelajaran, (3) inklusivitas akses, (4) transformasi budaya belajar organisasi, dan (5) kontekstualisasi strategi dengan kebutuhan industri EPCI dan sektor minyak dan gas yang sangat dinamis.



Gambar 5. Strategi Jangka Pendek

Strategi jangka pendek seperti yang terlihat pada gambar di atas, difokuskan pada upaya memperbaiki kesenjangan partisipasi pelatihan yang telah ditemukan. Misalnya, data menunjukkan bahwa partisipasi dari pegawai perempuan masih sangat rendah, sehingga perlu dilakukan pendekatan inklusif seperti mengembangkan duta pembelajaran perempuan di setiap departemen, atau memberikan ruang dan fleksibilitas waktu untuk perempuan dalam mengakses pelatihan digital. Demikian juga dengan distribusi tingkat jabatan, di mana karyawan dengan grade rendah (1–3) dan sangat

tinggi (8–10) hampir tidak tersentuh oleh pelatihan. Untuk itu, perlu dirancang pelatihan berbasis *microlearning* untuk level bawah dan *executive track learning* untuk pimpinan, yang masing-masing disesuaikan dengan beban kerja dan kebutuhan kompetensi. Di tahap ini juga perlu dilakukan audit ulang terhadap semua *learning path* yang tersedia, mengidentifikasi jalur yang paling relevan dan kurang diminati, lalu melakukan modifikasi konten agar sesuai dengan fungsi kerja masing-masing.



Gambar 6. Strategi Jangka Menengah

Pada strategi jangka menengah yang dirumuskan gambar di atas, fokus bergeser ke integrasi pelatihan dengan sistem manajemen kinerja dan pengembangan karir karyawan. Salah satu langkah penting adalah menyelaraskan *learning path* dengan *Individual Development Plan (IDP)* dan *Key Performance Indicator (KPI)* individu. Artinya, keberhasilan menyelesaikan pelatihan tertentu menjadi bagian dari penilaian kinerja, sehingga memberi insentif nyata bagi karyawan untuk aktif belajar. Selain itu, perlu dilakukan pemetaan kebutuhan kompetensi berdasarkan fungsi kerja, misalnya fungsi Project Controls difokuskan pada pelatihan analitik seperti *Power BI* atau *Project Forecasting*, sedangkan fungsi QHSES diarahkan pada pelatihan

kepemimpinan keselamatan dan manajemen risiko. Implementasi model pembelajaran hibrida (hybrid learning) juga menjadi bagian dari strategi jangka menengah ini, yang memadukan pelatihan digital mandiri dan sesi coaching tatap muka untuk mendukung pemahaman yang lebih kontekstual.



Gambar 7. Strategi Jangka Panjang

Sementara itu, strategi jangka Panjang seperti pada gambar diatas, diarahkan pada pembentukan budaya pembelajaran digital yang berkelanjutan dan terintegrasi. Ini mencakup integrasi sistem pelatihan dengan platform LMS internal yang dilengkapi fitur analitik berbasis AI untuk merekomendasikan pelatihan berdasarkan performa, riwayat pelatihan, dan peran kerja.

Tabel 1. Indikator Keberhasilan Pembelajaran

Indikator	Target
Peningkatan partisipasi grade 1–3 & 8–10	+30% dalam 6 bulan
Keterlibatan peserta perempuan	Proporsi meningkat hingga $\geq 40\%$
Learning path disesuaikan per job function	100% fungsi kerja dalam 12 bulan
Penerapan dashboard pembelajaran	1 platform dalam 1 tahun
Integrasi pelatihan dengan KPI	100% karyawan punya IDP aktif

Sebagai bagian dari pengukuran efektivitas strategi ini, disusun beberapa indikator keberhasilan yang dapat dipantau secara periodic sebagaimana terlihat pada tabel diatas. Indikator

pertama adalah peningkatan partisipasi dari karyawan dengan grade rendah (1–3) dan tinggi (8–10), yang ditargetkan meningkat minimal 30% dalam enam bulan setelah strategi dijalankan. Indikator kedua adalah keterlibatan peserta perempuan, yang ditargetkan meningkat hingga mencapai setidaknya 40% dari total peserta pelatihan. Indikator ketiga adalah penyesuaian learning path untuk seluruh fungsi kerja, dengan target 100% job function memiliki kurikulum pelatihan digital yang relevan dalam waktu 12 bulan. Selanjutnya, keberhasilan implementasi sistem manajemen pembelajaran digital dapat diukur dari pencapaian pengembangan *dashboard pelatihan berbasis data real-time* dalam waktu satu tahun. Terakhir, indikator strategis yang tidak kalah penting adalah keberhasilan mengintegrasikan pelatihan ke dalam KPI dan pengembangan individu (IDP), yang ditandai dengan seluruh karyawan memiliki rencana pengembangan aktif yang melibatkan pelatihan digital.

KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan temuan penting terkait pola partisipasi pelatihan berbasis teknologi di perusahaan X yang bergerak di sektor fabrikasi dan konstruksi engineering oil and gas. Analisis terhadap lebih dari 400 data peserta LinkedIn Learning menunjukkan bahwa partisipasi pelatihan belum merata, baik dari sisi gender, level jabatan, maupun fungsi kerja. Karyawan laki-laki dan kelompok jabatan menengah lebih dominan mengikuti pelatihan, sedangkan keterlibatan karyawan perempuan, jabatan rendah, dan jabatan tinggi masih sangat terbatas. Fungsi kerja seperti

Fabrication dan QHSES aktif dalam pelatihan, namun fungsi strategis seperti Engineering, Project Management, dan IT justru kurang terwakili. Selain itu, preferensi peserta terhadap topik pengembangan diri dan kepemimpinan dibandingkan pelatihan teknis menjadi cerminan kebutuhan pembelajaran yang belum sepenuhnya seimbang dengan tuntutan kompetensi bidang kerja. Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada penggunaan data pelatihan aktual sebagai instrumen untuk merumuskan strategi pembelajaran digital yang berbasis data, bukan sekadar pendekatan umum atau asumsi teoretis. Strategi yang dihasilkan dibagi menjadi tiga tahapan yang saling berkesinambungan, yaitu: jangka pendek melalui peningkatan akses dan inklusi, jangka menengah melalui integrasi pelatihan ke dalam sistem pengembangan kinerja individu, serta jangka panjang melalui penguatan budaya belajar yang didukung sistem rekomendasi berbasis AI.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk mengimplementasikan sistem pengelolaan pelatihan digital berbasis data sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia. Pemanfaatan data LinkedIn Learning perlu dioptimalkan untuk memetakan kebutuhan kompetensi setiap fungsi kerja dan tingkat jabatan, sehingga setiap karyawan memperoleh akses pelatihan yang relevan dengan peran dan tanggung jawabnya. Audit partisipasi pelatihan secara berkala berdasarkan gender, grade, dan departemen penting dilakukan untuk mengidentifikasi kesenjangan pembelajaran dan

mencegah ketimpangan akses. Selanjutnya, integrasikan hasil pelatihan ke dalam sistem manajemen kinerja dan rencana pengembangan individu (IDP) agar pelatihan berdampak langsung pada produktivitas dan pengembangan karier. Perusahaan juga perlu membangun budaya belajar digital yang berkelanjutan melalui penyediaan konten pelatihan yang kontekstual dan sesuai kebutuhan pekerjaan.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini, terutama perusahaan tempat penelitian yang tidak berkenaan disebutkan, serta seluruh responden yang bersedia mengisi data secara jujur dan bertanggungjawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Bayu Aji. (2023). Mendekonstruksi Pendidikan Digital: Kurikulum the Output of Renewable Innovation is Progressing (OERIP) Sebagai Katalisator Transformasi Pendidikan Berbasis Riset dan Inovasi. *Transformasi Pendidikan Di Era Digital*. <https://jurnal.fkip.unismuh.ac.id/index.php/rosidingunimbone/article/view/1449>
- D Metris, A Rasyiddin, C. R. (2025a). *Era Baru Manajemen Sumber Daya Manusia: Transformasi dan Inovasi di Dunia Digital*. books.google.com. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=mwBCEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=namun+masih+sedikit+kajian+yang+secara+spesifik+mengulas+pemanfaatan+data+pelatihan+digital+di+lingkungan+korporat+Indonesia.&ots=YJQn2567rW&sig=L_FX2-MMQcS537KHrFLzAPvI_HE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

- D Metris, A Rasyiddin, C. R. (2025b). *Era Baru Manajemen Sumber Daya Manusia: Transformasi dan Inovasi di Dunia Digital*. - books.google.com.
[https://repository.unai.edu/id/eprint/289/1/2022-2023 Ganjil FullBook Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/289/1/2022-2023%20Ganjil%20FullBook%20Model-Model%20Pelatihan%20dan%20Pengembangan%20SDM.pdf)
- Febiaranti, R., Octavia, A., Khairiyah, B. N., & Insani, E. W. R. (2025). Data Driven Problem Solution pada Pendidikan dengan Clustering dan Pattern Mining. *Jurnal Ilmu Komputer (JILKOMP)*, 1(1), 17–21.
- For, S., LinkedIn, U., Media, S., Career, A. S. A., Media, L., Developing, I. N., & Competencies, S. (2024). *STRATEGI PENGGUNAAN SOSIAL MEDIA LINKEDIN SEBAGAI MEDIA PENGEMBANGAN KARIR DAN MEDIA PEMBELAJARAN*. 1(1), 1–8.
- Husamah, Sjafei, I., Ekowati, D. W., Putra, W., Wahdini, L., Sabrina, Sistiarini, R. D., Setiani, F., Zaharah, & Nuralan, S. (2025). *Teknologi Pendidikan: Strategi Pembelajaran Inovatif di Era Digital* (1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Ilmu, J., Dan, K., Politik, S., & Tantangan, P. D. (2024). *Implementasi Teknologi Dalam Perencanaan Karir Pada Era Digital*: 01(04), 736–743.
- Kartika, R., Hapsari, M., Nisa, M. A., Wigati, A., Studi, P., Masyarakat, K., Mangkurat, U. L., Banjarbaru, K., Statistika, P. S., Indonesia, U., & Depok, K. (2025). *Tantangan digital fatigue pada pekerja wanita di era teknologi berkelanjutan menggunakan systematic literature review*. 2(1), 75–85.
- Kurniasari, D. (2022). *APLIKASI STATISTIKA DESKRIPTIF PADA DATA HASIL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT: STUDI KASUS DATA HASIL PELATIHAN DISAIN MEDIA PEMBELAJARAN DAN PENGOLAHAN NILAI DENGAN MS WORD*. 1.
- Ni'mah, D. Z., Chamalah, E., & Azizah, A. (2021). Fleksibilitas dan Aksesibilitas Digitalisasi Pembelajaran Bahasa dan Sastra Indonesia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah SEMANTIKA*, 03(01), 84–90.
- Pupita, S., & Nurhalim, A. D. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(2), 104–110.
- Putra, H. M. M., & Fahamsyah, M. H. (2021). Penerapan Platform Media Sosial LinkedIn Sebagai Alat Rekrutmen. *Jurnal Investasi*, 7(4), 15–24.
<https://doi.org/10.31943/investasi.v7i4.165>
- Rasyid, H., Rindu, R. F. E. D., & Saluy, A. B. (2025). Membangun Budaya Self-Learning dalam Digital Workplace: Peran Strategis Self-Awareness dan LMS. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 4(5), 7626–7637.
<https://doi.org/10.56799/peshum.v4i5.11134>
- RN Amelia, A. M. (2024). Kesetaraan Gender dalam Manajemen Sumber Daya Insani: Tantangan dan Peluang. *Equality Journal of Gender*. <http://ejournal.iai-tabah.ac.id/equality/article/download/3308/1435>