

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pada masa sekarang ini, penggunaan alat konvensional mungkin sudah tidak semarak di masa lampau. Dikarenakan beberapa hal yang tidak relevan dengan apa yang sedang terjadi di masa sekarang. Terlebih dengan pesatnya perkembangan teknologi digital yang mempengaruhi aktivitas para masyarakat secara global. Menurut Jacques Ellul (dalam Juliantika 2024), perkembangan teknologi saat ini telah mengubah seluruh kebiasaan manusia, terutama dalam penyebaran informasi dan internet yang merombak bagaimana cara berkomunikasi, ranah pekerjaan, perkembangan ekonomi dan interaksi sosial. Semua kegiatan dilakukan dengan serba instan, yang tentunya menawarkan kemudahan tanpa harus bersusah mengusahakan sesuatu yang dibutuhkan. Teknologi digital bekerja dengan cara yang lebih efisien dan efektif dalam memenuhi kebutuhan manusia.¹

Sebelumnya dikatakan bahwa teknologi juga mempengaruhi bahkan merombak dalam ranah pekerjaan dan interaksi sosial. Sekarang ini sangat banyak pekerjaan yang berkaitan dengan teknologi bahkan hampir semua bidang memerlukan pemahaman digital. Dilansir dalam website laporan *LinkedIn Emerging Jobs Report (2020)*, banyak posisi yang mengalami pertumbuhan pesat terkait dengan keahlian digital. Sesederhana banyaknya dibuka cabang toko *online* dan ojek *online* yang menjadi bukti bahwa teknologi sudah banyak memasuki ranah pekerjaan dan ekonomi. Maka perusahaan dalam skala kecil maupun besar sangatlah memerlukan bantuan teknologi.

Jika dilihat dari yang terjadi di beberapa tahun belakangan, perusahaan berbasis industri kreatif sudah mulai menguasai ranah pekerjaan. Semakin banyak lapangan pekerjaan yang dibuka dengan mengatasnamakan kreatif digital yang mana semua tidak jauh dari internet

¹ Juliantika., & Nur'Insyani, S., "Telaah Teknologi Dalam Tinjauan Terminologis: Relevansi Teknologi Dalam Konsepsi Jaques Ellul Di Masa Kini", *Jurnal Sosial Humaniora & Pendidikan*, 4(1), 2024, hal. 59

dan sosial media. Seperti yang dituliskan pada penelitian tentang bisnis kreatif di era digital oleh Trisna dan Zulkifli (2021) bahwa sekarang ini banyak sekali pengusaha yang memiliki pemikiran kreatif dalam mengembangkan inovasi pada bisnisnya di era digital ini. Semakin pesatnya perkembangan teknologi maka harus semakin cepat juga perkembangan dalam mengedepankan ide bisnis yang kreatif. Di masa ini tidaklah sulit untuk menemui seseorang yang kreatif dan memiliki keahlian dalam bidang digital ini, tentunya akan memudahkan seorang HRD perusahaan dalam mempekerjakan SDM karyawan yang baru.

Seorang HRD perusahaan tentu memiliki kualifikasi khusus dalam setiap posisi pekerjaan yang akan diberikan. Penambahan sumber daya manusia merupakan hal yang cukup krusial untuk keberlanjutan pola sistem manajemen di suatu perusahaan tersebut. Bagaimana memastikan bahwa SDM tersebut memiliki kinerja yang memadai dan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan, maka ada beberapa tahapan yang harus dilakukan seperti wawancara hingga training atau pelatihan. Pada umumnya, peran HRD yaitu harus memberikan pelatihan kepada karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama agar mereka dapat bekerja dengan lebih optimal, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong peningkatan kinerja dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.² Menurut Fathoni (2006) dalam Steffenny (2013) mengatakan bahwa pelatihan terhadap sumber daya manusia diadakan untuk meningkatkan personalitas yang baik dalam mengabdikan kepada suatu organisasi atau perusahaan tersebut, meningkatkan mutu dan kemampuan, mekanisme kerja, kepekaan dalam melaksanakan tugas, serta merencanakan sesuatu.³ Lalu Dari pendapat tersebut, maka peneliti menarik simpul bahwa pelatihan adalah kegiatan yang mendukung pengoptimalan kinerja karyawan, yang mana berguna dalam menjamin mutu dan kemampuan karyawan dalam jangka

² Hamka, A., Soumena, M., & Hamid, A, "Peran Human Resources Development (HRD) dalam Meningkatkan Competitive Advantage Karyawan pada BTN Syariah KCPS Parapare", *Banco: Jurnal Manajemen dan Perbankan Syariah*, Vol. 4, (2022), hal. 27

³ Stefenny & Praptiningsih, M., "Analisis Penerapan Human Resource Training and Development dan Efektivitasnya pada PT. Jaya Mas Mandiri Plus Surabaya", *Jurnal Agora*, 1(3), 2023

waktu yang panjang, oleh sebab itu pelatihan memiliki tujuan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Masing-masing perusahaan memiliki strategi dan caranya sendiri dalam mengadakan pelatihan (*training*).

Sekarang ini banyak perusahaan yang sudah mulai melakukan pelatihan secara digital, seperti penggunaan form, dan *online learning*, yang mungkin sebelumnya sering kita dengar bahwa kedua hal tersebut lebih digunakan dalam dunia pendidikan. *Online learning* telah menjadi metode yang sangat efektif dalam pelaksanaan training dan pelatihan karyawan di perusahaan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa *online learning* memberikan fleksibilitas tinggi karena memungkinkan karyawan mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja. Hal ini tentu sangat menguntungkan bagi perusahaan yang memiliki karyawan dengan jadwal padat atau yang tersebar di lokasi berbeda. Selain itu, pelatihan dengan cara ini juga lebih efisien dari segi biaya dan waktu. Dengan desain pembelajaran yang tepat, *online learning* mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan secara signifikan, karena materi dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu dan diulang sesuai kecepatan belajar masing-masing. Platform *online* seperti *Learning Management System* (LMS) juga memudahkan perusahaan dalam memperbarui konten pelatihan secara cepat dan memastikan konsistensi informasi yang diterima seluruh karyawan. LMS mendukung pengembangan keterampilan digital yang kini menjadi kebutuhan penting dalam dunia kerja. Secara keseluruhan, *online learning* seperti LMS ini menjadi solusi strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di era digital, yang mampu meningkatkan efektivitas pelatihan sekaligus mendukung transformasi perusahaan menuju lingkungan kerja yang lebih modern dan adaptif. Namun, penyesuaian terhadap jenis organisasi atau perusahaan juga menjadi suatu pertimbangan, terlebih penyesuaian posisi pekerjaan karyawan tersebut. Penyesuaian jenis perusahaan dan bidang pekerjaan harus diperhatikan, melihat semakin banyaknya industri kreatif dan pengaruh penggunaan teknologi digital.

Jika melihat tren sosial media, akhir-akhir ini cukup banyak masyarakat yang mengadakan berbagai acara sosial. Acara tersebut

biasanya dibantu dengan menggunakan jasa *Event Organizer* (EO). Dikarenakan faktor perkembangan teknologi dan berbagai bentuk tren acara, perusahaan dalam bidang kreatif seperti EO juga semakin bertumbuh dan berkembang. Dilansir pada jurnal Muarif dkk (2024), di Indonesia, industri EO telah berkembang secara signifikan, dengan peningkatan tahunan sebesar 14% sejak tahun 2016.⁴ Maka dari itu, perusahaan yang menaungi jasa EO ini memerlukan penyesuaian strategi dalam mempekerjakan karyawan baru sesuai bidangnya terkhusus dalam pelatihannya. EO merupakan jasa yang melayani dalam bidang sosial, maka sangat memerlukan banyak sumber daya manusia yang akan turun ke dalam lapangan atau biasa disebut dengan *freelance*. *Freelance* dalam EO biasanya tidak begitu banyak melakukan pelatihan, karena metode yang sering dijalankan oleh tiap *freelance* dalam EO atau sebaliknya ialah *learning by doing*, tanpa perlu harus pelatihan khusus. Namun, ada salah satu EO di daerah Jakarta Barat yang berdiri dibawah naungan PT. Kreasi Inovasi Bangsa yaitu Littlecloud EO, yang menggunakan *online learning* sebagai metode pelatihan *freelance*, dan secara spesifik menggunakan fitur *video learning* dan *quiz interactive*. Padahal seperti yang kita ketahui, posisi pekerjaan *freelance* sebetulnya tidak perlu pelatihan khusus. Uniknyalagi, pelatihan ini menggunakan *online learning* (LMS).

Dari data yang peneliti dapatkan setelah melakukan wawancara dengan 2-3 pihak EO dari wilayah se-jabodetabek, salah satu pihak EO dengan nama Harshajiwa EO mengatakan bahwa belum pernah melakukan pelatihan dengan metode ini sebelumnya. Begitu juga dari pemilik Littlecloud EO sendiri yang merupakan bagian dari APPGINDO INDONESIA, asosiasi yang menghimpun pengusaha di sektor pernikahan Indonesia mengatakan bahwa belum ada EO lain yang melakukan training *freelance* melalui penggunaan LMS ini. Namun, peneliti belum mengetahui bagaimana pemanfaatan dari LMS ini, apakah benar-benar membantu kinerja *freelance* ketika turun ke lapangan dan apakah masih banyak

⁴ Muarif, A., Syarifudin, A., & Hamandia, M., "Analisis Faktor Keberhasilan Event Organizer Dalam Menyelenggarakan Acara (Studi Kasus Cv Soundtrack Indonesia)", *Journal of Business and Halal Industry*, 1(4), 2024, hal. 2

kekurangan yang perlu diperbaiki. Oleh sebab itu, dari banyaknya penjabaran latar belakang diatas dalam mendukung konteks penelitian mengenai kesinambungan digitalisasi perusahaan, sistem informasi manajemen perusahaan dan masalah keunikan penggunaan LMS pada suatu perusahaan EO, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan topik **‘*Learning Management System (LMS) Littlecloud Online Learning pada Pelatihan SDM PT. Kreasi Inovasi Bangsa*’**, untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana LMS ini mendukung proses sistem informasi manajemen perusahaan EO itu sendiri.

B. Fokus & Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan penjabaran konteks penelitian di atas, maka penelitian ini difokuskan pada *Learning Management System (LMS) Littlecloud Online Learning* pada Pelatihan SDM PT. Kreasi Inovasi Bangsa, dengan sub fokus sebagai berikut:

1. Sistem LMS di Littlecloud EO
2. Penggunaan LMS Littlecloud Online Learning pada pelatihan di Littlecloud EO
3. Monitoring aktivitas pembelajaran LMS Littlecloud Online Learning pada pelatihan di Littlecloud EO

C. Pertanyaan Penelitian

Dengan sub fokus penelitian yang telah diuraikan, maka pertanyaan penelitian dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem LMS di Littlecloud EO?
2. Bagaimana penggunaan LMS Littlecloud Online Learning pada pelatihan di Littlecloud EO?
3. Bagaimana monitoring aktivitas pembelajaran LMS Littlecloud Online Learning pada pelatihan di Littlecloud EO?

D. Tujuan Umum Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan sistem LMS, serta menganalisis penggunaan dan monitoring LMS Littlecloud Online Learning pada pelatihan SDM PT. Kreasi Inovasi Bangsa.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang baik bagi beberapa pihak secara praktis maupun teoritis, yakni sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberi pemahaman dan informasi yang cukup terkait LMS Littlecloud Online Learning pada pelatihan SDM PT. Kreasi Inovasi Bangsa - Littlecloud EO.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Littlecloud EO

Hasil penelitian dapat menjadi referensi untuk pengembangan strategi pelatihan berbasis teknologi, khususnya dalam memilih *platform*, metode, dan konten yang lebih sesuai dengan kebutuhan SDM.

b. Bagi Program Studi

Penelitian ini memberikan bukti empiris tentang implementasi teknologi dalam dunia pelatihan nonformal terlebih lagi pada perusahaan swasta, yang bisa menjadi rujukan untuk kajian-kajian selanjutnya di bidang manajemen pendidikan.

c. Bagi Peneliti

Peneliti memperoleh pengalaman langsung dalam melakukan riset terapan, khususnya dalam bidang teknologi pendidikan dan pelatihan. Peneliti dapat lebih memahami dinamika pelatihan di sektor nonformal dan penerapan manajemen pendidikan di dunia industri kreatif.