

EFEKTIVITAS ORIENTASI PEGAWAI MANUFAKTUR DENGAN LEARNING MANAGEMENT SYSTEM (LMS): SEBUAH STUDI KASUS

Wahyu Gumilang¹, Safuan²

Magister Manajemen, Universitas Esa Unggul, Tangerang

E-mail: *Wahyu.gumilang1993@student.esaunggul.ac.id¹, safuan@esaunggul.ac.id²

ABSTRAK

Dunia industri yang semakin kompetitif, proses orientasi yang baik sangat penting untuk mempercepat adaptasi pegawai dan meningkatkan produktivitas. Namun, metode tradisional seringkali menghadapi kendala seperti ketidakkonsistenan materi, keterbatasan waktu, dan beban kerja HR yang tinggi. *Learning Management System* (LMS) hadir sebagai solusi digital yang menawarkan fleksibilitas dan efisiensi dalam pelaksanaan orientasi. Penelitian ini bertujuan melihat penerapan LMS untuk meningkatkan efektivitas orientasi pegawai baru di sektor manufaktur. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus mengumpulkan data yang bersumber dari *website Learning management system* yang digunakan sebagai orientasi untuk pegawai baru dengan melakukan penyelidikan terhadap pegawai baru yang telah mengikuti kegiatan orientasi dengan website tersebut pada dairy manufacturing. Data yang dikumpulkan oleh peneliti yaitu data primer yang diperoleh dari hasil studi kasus pegawai baru yang telah mengikuti kegiatan orientasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa LMS memberikan berbagai keunggulan, termasuk akses materi yang fleksibel melalui berbagai perangkat, konten interaktif yang menarik, serta kemampuan untuk memantau perkembangan belajar pegawai secara real-time. Penelitian ini menyimpulkan bahwa LMS merupakan alat yang efektif untuk mentransformasi proses orientasi tradisional menjadi lebih efisien dan terstandarisasi. Untuk implementasi yang lebih optimal, disarankan agar perusahaan mengintegrasikan LMS dengan sistem HRIS/ERP, mengembangkan konten yang lebih interaktif, dan memberikan pelatihan tambahan bagi pegawai yang kurang familiar dengan teknologi. Penelitian lanjutan diperlukan untuk mengukur dampak jangka panjang LMS terhadap produktivitas dan tingkat retensi pegawai di berbagai jenis industri manufaktur.

Kata kunci

Learning Management System, orientasi pegawai, manufaktur, pelatihan digital, transformasi SDM

ABSTRACT

The increasingly competitive industrial world, a good orientation process is essential to accelerate employee adaptation and increase productivity. However, traditional methods often face obstacles such as inconsistent materials, time constraints, and high HR workloads. Learning Management System (LMS) is present as a digital solution that offers flexibility and efficiency in implementing orientation. This study aims to see the application of LMS to improve the effectiveness of new employee orientation in the manufacturing sector. This study uses a descriptive qualitative approach with a case study method to collect data sourced from the Learning Management System website which is used as an orientation for new employees by conducting an investigation of new employees who have participated in orientation activities with the website in dairy manufacturing. The data collected by the researcher is primary data obtained from the results of case studies of new employees who have participated in orientation activities. The results of the study indicate that LMS provides several advantages, including flexible access to materials through various devices, engaging interactive content, and the ability to monitor employee learning progress in real time. The study concludes that LMS is an effective tool for transforming the traditional orientation process into a more efficient and standardized one. For more optimal implementation, it is recommended that companies integrate LMS with HRIS/ERP systems, develop more

interactive content, and provide additional training for employees who are less familiar with technology. Further research is needed to measure the long-term impact of LMS on employee productivity and retention rates in various types of manufacturing industries.

Keywords

Learning Management System, employee orientation, manufacturing, digital training, HR transformation

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia industri manufaktur yang semakin kompetitif, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan proses produksi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusianya. Salah satu aspek penting dalam membangun sumber daya manusia yang unggul adalah proses orientasi bagi pegawai baru. Pada tahapan awal organisasi harus memberikan orientasi terhadap pegawai baru agar setiap pegawai yang baru bergabung bisa memberikan kinerja terbaiknya untuk organisasi tersebut (Sikumbang *et al.*, 2024). Orientasi yang efektif dapat mempercepat adaptasi, meningkatkan pemahaman terhadap budaya organisasi, serta memperkuat keterlibatan dan produktivitas pegawai sejak awal masa kerja (Hawas *et al.*, 2019).

Jika orientasi yang diberikan pegawai kurang efektif akan berimbas pegawai tersebut kurang adaptasi pada lingkungan perusahaan, adaptasi yang baik dapat mengurangi tekanan dalam bekerja sehingga mencegah timbulnya stres kerja (Sriwiyati *et al.*, 2023). Pada proses orientasi tradisional sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan waktu, beban kerja manajer atau HR, serta kurangnya standarisasi dalam penyampaian materi. Di era modern ada sebuah platform digital, salah satunya melalui *Learning Management System* (LMS) yang memudahkan seorang belajar atau mengajar dimana saja (Rahman *et al.*, 2019) dan juga membantu proses administrasi (Thangavel, 2024).

LMS merupakan merupakan sebuah platform teknologi yang dirancang untuk membantu lembaga pendidikan dalam merancang, mengelola, serta mendistribusikan materi pembelajaran secara daring secara terstruktur dan efisien (Syam & Iryani, 2024). Dalam penelitian sebelumnya LMS digunakan sebagai pembelajaran jarak jauh (Fakhruddin *et al.*, 2022), kemudian juga digunakan sebagai sarana diskusi untuk meningkatkan argumentasi mahasiswa (Indrawatiningsih, 2021), dan juga untuk mengukur hasil belajar mahasiswa (Yana & Adam, 2019). Tetapi belum banyak studi yang membahas tentang penggunaan *learning management system* untuk orientasi pegawai baru dalam sebuah manufaktur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana penerapan LMS dapat mengoptimalkan proses orientasi pegawai di lingkungan manufaktur. Melalui pendekatan studi kasus pada sebuah perusahaan manufaktur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai manfaat, tantangan, serta dampak penggunaan LMS terhadap efektivitas orientasi pegawai. Hasil dari studi ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi praktisi HR dan manajemen dalam merancang strategi orientasi yang lebih modern, efisien, dan berdampak positif bagi pegawai baru.

2. METODE PENELITIAN

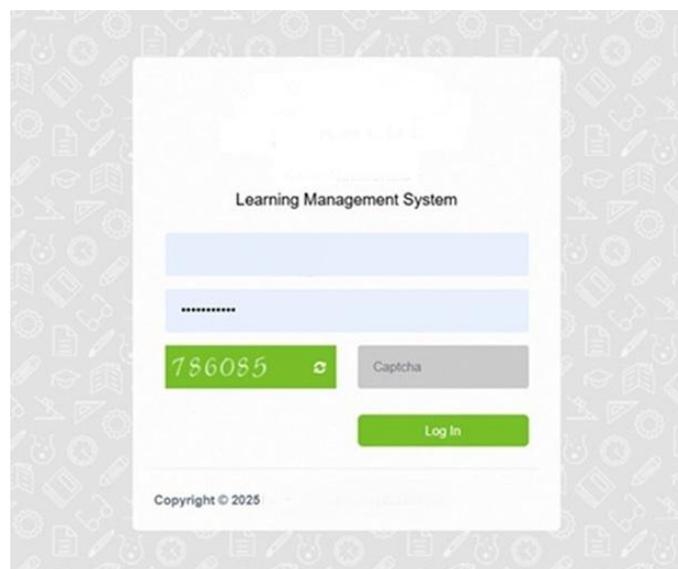
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode kualitatif dipilih karena sesuai untuk mengeksplorasi objek penelitian dalam setting alamnya (Sulistiyo, 2023), di mana peneliti sendiri berperan sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara studi kasus mengumpulkan data yang bersumber dari website Learning manajemen system

yang digunakan sebagai orientasi untuk pegawai baru dengan melakukan penyelidikan terhadap pegawai baru yang telah mengikuti kegiatan orientasi dengan website learning manajemen system pada dairy manufacturing. Data yang dikumpulkan oleh peneliti yaitu data primer yang diperoleh dari hasil studi kasus pegawai baru yang telah mengikuti kegiatan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

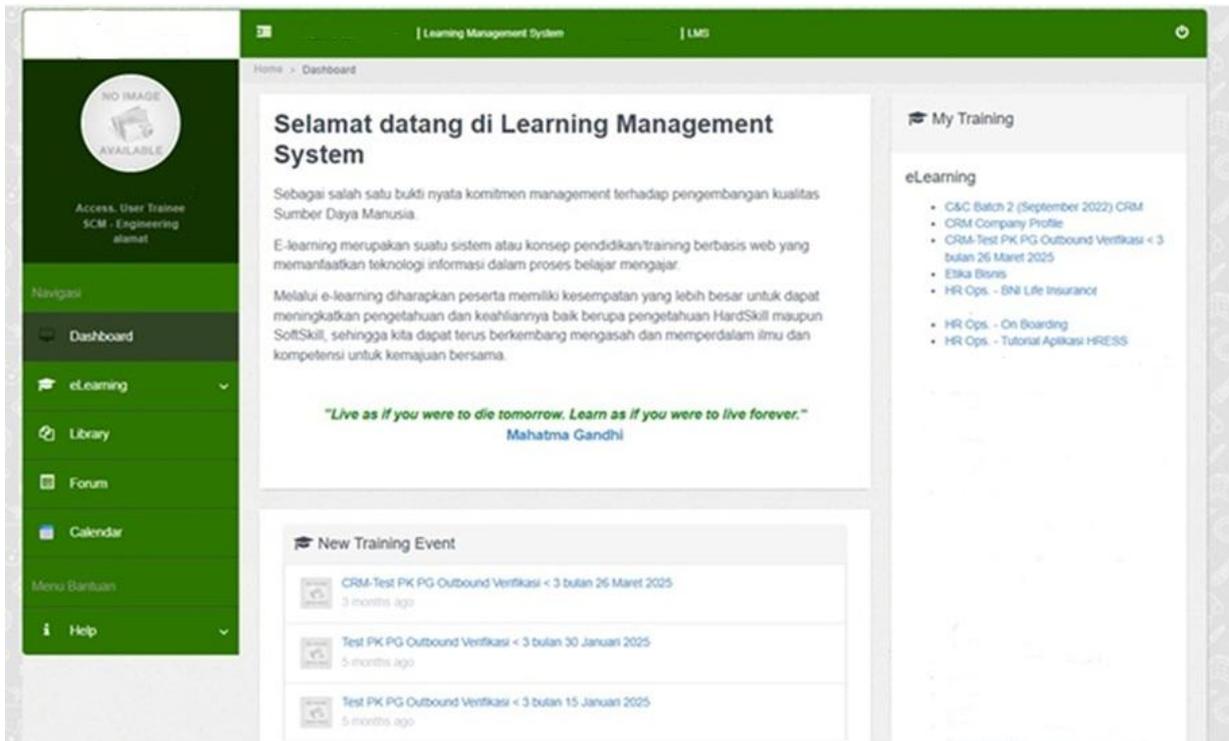
Dalam sebuah manufakturing yang semakin berubah diperlukan orientasi yang bersifat fleksibel dalam pelaksanaannya dan dibutuhkan sebuah *management information system* yang bisa digunakan untuk *learning* yang biasa disebut *learning management system*. Dalam kasus ini LMS yang digunakan bukan dalam kegiatan belajar disekolah ataupun diuniversitas, tetapi digunakan pada sebuah manufakturing dalam rangka melakukan orientasi pegawai agar pegawai baru yang telah diorientasi tau apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh mereka lakukan dalam bekerja.

Learning management system biasanya digunakan pada manufakturing yang sudah mengadopsi industri 4.0 karena sistem yang digunakan sudah terintergrasi dengan sistem yang lainnya dan juga bisa dikerjakan secara fleksibel yang membuat prosesnya lebih efisien dan efektif. Setiap pegawai baru diharuskan mengikuti kegiatan tersebut karena ada banyak sekali hal yang harus dipelajari dan biasanya tidak didapatkan diperusahaan sebelumnya. Pada halama login, *username* dan *password* biasanya akan diinfokan oleh HR terkait, untuk mengakses halaman web yang sudah ditentukan untuk mengakses LMS, halaman tersebut bisa diakses oleh *handphone*, laptop dan tablet.



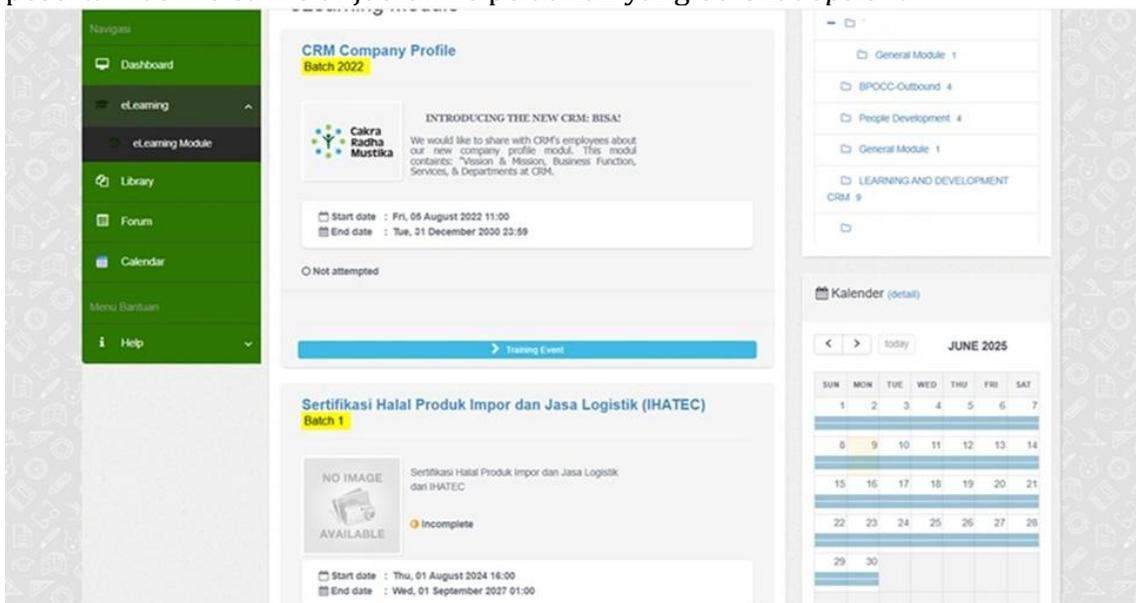
Gambar 1. Halaman Login

Dalam halaman awal ada banyak materi yang akan seseorang dapatkan pada halaman awal LMS, ada yang bersifat wajib karena terkait dengan peraturan perusahaan atau aplikasi yang digunakan oleh pegawai itu sendiri semisal *human resource information system* (HRIS) yang memang menggunakan sistem *self service*, jadi pegawai dituntut mandiri dalam pengajuan hal-hal yang bersifat administrasi semisal pengajuan cuti tahunan, mengajukan komplain lemburan atau gaji. Ada juga pengetahuan bersifat pilihan yang bisa dipelajari sebagai pengetahuan tambahan untuk pegawai itu sendiri dan akan bermanfaat dikemudian hari, konten-konten yang disajikan menggunakan konten yang interaktif sehingga pegawai tidak mudah bosan dalam kegiatan orientasi dan materi yang digunakan konsisten atau sama dengan peserta yang lainnya.



Gambar 2. Halaman Dashboard

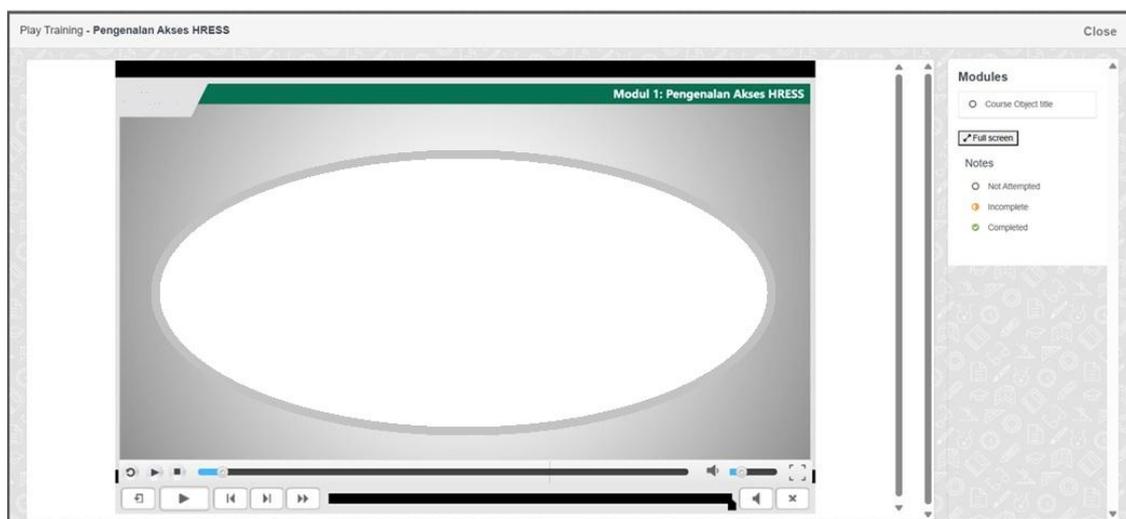
Pada gambar diatas terdapat beberapa pelatihan yang bisa dipilih untuk diikuti baik yang bersifat *mandatory* ataupun *opsional*. Ada banyak list pelatihan dalam LMS dan pelatihannya akan ada 2 metode belajar yaitu dengan membaca sebuah modul atau menonton dari video pembelajaran yang dapat diakses berulang kali meskipun pegawai telah lolos pada tahapan tersebut. setelah diselesaikan akan ada kuis dengan pertanyaan yang berkaitan dengan materi pelatihan tersebut dan pegawai diberikan dua kali kesempatan untuk menjawab pertanyaan dan akan nilai tersebut penilaian HR melacak kemampuan belajar pegawai baru. Jika lolos maka pegawai bisa langsung mengikuti pelatihan selanjutnya dan jika tidak lolos peserta akan diinfo oleh tim HR terkait, namun peserta masih bisa melanjutkan ke pelatihan yang bersifat *opsional*.



Gambar 3. List Pelatihan

Dengan adanya LMS ini pegawai mendapatkan hak yang sama dari segi orientasi ataupun pelatihan dimana jika mengacu pada sistem tradisional, orientasi pelatihan hanya akan diikuti oleh orang yang telah dipilih atasan saja sehingga memungkinkan adanya ketimpangan dari segi kualitas pegawai yang mengakibatkan pegawai yang jarang mendapat kesempatan tersebut menjadi malas untuk belajar. Dari sini dapat dilihat bahwa sistem seperti ini mampu membuat budaya yang baik dimana pegawai meningkatkan retensi pembelajaran, yang pada akhirnya baik pihak pegawai akan mendapatkan keuntungan berupa tambahan pengetahuan yang bisa didapatkan secara gratis.

Dari sisi manajemen dalam hal ini HR juga diuntungkan dengan sistem seperti ini, yang sangat terlihat adalah adanya penghematan biaya dimana kegiatan orientasi semacam ini tidak membutuhkan biaya untuk konsumsi pegawai yang mengikuti kegiatan tersebut dan hanya biaya awal dalam pembuatan materi pelatihan. selain itu juga diharapkan pegawai yang telah mengikuti pelatihan memberikan kontribusi besar dalam peningkatan loyalitas dan produktivitas secara berkelanjutan bukan hanya disatu generasi tapi akan menjadi budaya siapapun yang bergabung pada organisasi tersebut.



Gambar 4. Video Learning

Dalam hal ini bisa dilihat bahwa LMS memberikan banyak keuntungan bukan hanya yang dirasakan dari sisi pegawai tetapi dari sisi organisasi juga merasakan hal tersebut. Dengan adanya kegiatan orientasi menggunakan Learning Management System (LMS), baik pegawai baru maupun organisasi dapat merasakan berbagai manfaat yang signifikan. Pegawai baru memiliki fleksibilitas untuk belajar sesuai ritme mereka sendiri, sehingga tidak terbebani oleh jadwal yang terlalu ketat. Materi orientasi yang disediakan pun dapat diakses kapan saja dan di mana saja, memungkinkan mereka untuk mengulang kembali materi penting atau mempelajari topik tertentu secara lebih mendalam. Melalui LMS, informasi yang diberikan kepada seluruh pegawai baru juga menjadi lebih konsisten, baik terkait kebijakan, prosedur, maupun budaya perusahaan. Selain itu, penyajian materi dalam format interaktif seperti video, kuis, dan simulasi membuat proses belajar menjadi lebih menarik dan tidak membosankan.

Proses orientasi pun menjadi lebih efisien dan efektif karena dapat dilakukan secara online, sehingga menghemat waktu serta biaya perjalanan. Tidak hanya itu, orientasi berbasis LMS juga membantu membentuk budaya kerja yang positif, di mana pegawai terdorong untuk terus belajar dan mengembangkan diri di lingkungan organisasi. Dari

sisi pengelolaan, LMS memudahkan HR untuk memantau kemajuan belajar pegawai, mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian, serta memberikan umpan balik yang lebih personal. Kombinasi pembelajaran online dan tatap muka juga terbukti meningkatkan retensi pengetahuan. Penggunaan LMS turut berkontribusi pada penghematan biaya karena tidak diperlukan lagi pencetakan materi, penyewaan ruang, atau penyediaan konsumsi. Pada akhirnya, orientasi yang efektif melalui LMS membantu pegawai baru lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja, meningkatkan rasa loyalitas, dan mendorong produktivitas dalam jangka panjang.

4. KESIMPULAN

Studi kasus ini menunjukkan bahwa penerapan Learning Management System (LMS) dalam proses orientasi pegawai baru di sektor manufaktur memberikan dampak positif yang signifikan. LMS mampu mengatasi berbagai kelemahan sistem orientasi tradisional, seperti ketidakkonsistenan materi, keterbatasan waktu, dan beban administratif HR. Dengan fitur-fitur seperti akses fleksibel melalui perangkat digital, konten interaktif (modul, video, kuis), serta pelacakan kemajuan belajar, LMS memastikan bahwa setiap pegawai baru mendapatkan pengalaman orientasi yang seragam dan efektif. Selain itu, sistem ini mendorong kemandirian belajar, meningkatkan retensi pengetahuan, dan menciptakan budaya pembelajaran berkelanjutan di lingkungan perusahaan.

Dari perspektif manajemen, LMS juga memberikan efisiensi biaya dan waktu, mengurangi ketergantungan pada pelatihan tatap muka, serta memudahkan HR dalam memantau perkembangan pegawai baru. Hasilnya, perusahaan dapat mempercepat adaptasi pegawai, mengurangi stres kerja, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta loyalitas pegawai dalam jangka panjang. Perbandingan efektivitas LMS di berbagai jenis industri manufaktur juga dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif bagi pengembangan sistem orientasi digital di masa depan. Dengan terus berinovasi, LMS tidak hanya menjadi alat orientasi, tetapi juga fondasi untuk membangun SDM yang adaptif dan kompetitif di era industri 4.0.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Fakhrudin, A. M., Putri, L. O., Sudirman, P., Annisa, R. N., & As, R. (2022). Efektivitas LMS (Learning Management System) untuk mengelola pembelajaran jarak jauh pada satuan pendidikan. *Pendidikan*, 6(2), 1–8.
- Hawas, A., Marketing, A., Collage, T., & Tvtc, A. (2019). Orientation management in organization as a tool to increase the employee productivity. *Journal of Marketing and Consumer Research*, 62, 49–53. <https://doi.org/10.7176/jmcr/62-06>
- Indrawatiningsih, N. (2021). Efektivitas Learning Management System (LMS) berbasis moodle sebagai sarana diskusi untuk meningkatkan kemampuan argumentasi matematika mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Matematika*, 7(2), 1–8.
<http://jurnal.stkipppgritulungagung.ac.id/index.php/jp2mThisisanopenaccessarticl eundertheCC-BYlicense><https://doi.org/10.29100/jp2m.v7i2.1898>
- Rahman, M., Daud, M. Y., & Ensima, N. K. (2019). Learning Management System (LMS) in Teaching and Learning. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(11), 1529–1535. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i11/6717>
- Sikumbang, A., Basriyani, A., Hutagalung, H., Batubara, M. I., & Sahputra, H. (2024). Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan

- Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jesya*, 7(2), 1457–1466.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1629>
- Sriwiyati, L., Prabawati Tirta Dharma, Y., Lina Dwi Nursanti, A., Hartono, M., & Santoso, B. (2023). Hubungan Pelaksanaan Orientasi Kerja Dengan Kemampuan Adaptasi Karyawan Baru. *KOSALA: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 11(1), 65–74.
<https://doi.org/10.37831/kjik.v11i1.271>
- Sulistiyo, U. (2023). *Metode penelitian kualitatif*. PT Salim Media Indonesia.
- Syam, N., & Iryani, J. (2024). Efektivitas Pembelajaran Dalam Mata Kuliah Fisika Menggunakan Sistem Manajemen Pembelajaran Spada (LMS SPADA). *Edu Sociata (Jurnal Pendidikan Sosiologi)*, 7(1), 966–976. <https://doi.org/10.33627/es.v7i1.2401>
- Thangavel, K. (2024). Learning Management Systems (LMS) in Higher Education: Enhancing Teaching, Learning, and Administrative Processes. *Thiagarajar College of Preceptors Edu Spectra*, 6(2), 61–68. <https://doi.org/10.34293/eduspectra.v6i2.09>
- Yana, D., & Adam, A. (2019). Efektivitas Penggunaan Platform Lms Sebagai Media Pembelajaran Berbasis Blended Learning Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1816>