

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat pada suatu organisasi perusahaan merupakan kunci keberhasilan dalam perusahaan, dimana pada dasarnya SDM bertugas sebagai perancang, pemasangan, pengoperasian, dan juga pemeliharaan dari sistem perusahaan. Dengan adanya pengelolaan SDM yang baik akan menjadikan suatu organisasi dapat berkembang dan berkelanjutan dalam jangka panjang (Edhy, 2019).

Dalam upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan, para pekerja atau karyawan perlu diikuti dalam sebuah pelatihan atau *training*. Pelatihan atau *training* adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan pengembangan diri yang dapat meningkatkan kompetensi, keterampilan dan sikap (Larasati, 2018). Melalui pelatihan yang dilakukan, perusahaan dapat menggali potensi yang dimiliki karyawannya sehingga mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik yang dapat merealisasikan pencapaian tujuan perusahaan (Nurhayati & Atmaja, 2021). Hal tersebut yang menjadikan PT. Pupuk Indonesia *Holding Company* melakukan penerapan sistem pelatihan dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia perusahaan.

PT. Pupuk Indonesia *Holding Company* adalah perusahaan induk Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam bidang pupuk di Indonesia. Saat ini dalam upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia di PT. Pupuk Indonesia *Holding Company* salah satunya adalah dengan mengadakan pelatihan kepada para karyawan, sehingga para karyawan mendapatkan pelatihan yang dapat menggali potensi diri mereka untuk meningkatkan kinerja. Pada PT. Pupuk Indonesia *Holding Company* saat ini masih menggunakan sistem pelatihan secara luring. Namun menurut *Human Resource Development* (HRD) dari perusahaan tersebut,

dengan sistem pelatihan secara luring membuat kesulitan dalam memantau perkembangan karyawan, dikarenakan tidak dapat melakukan monitoring secara langsung dari hasil pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan tersebut. Ditambah lagi dengan berkembangnya teknologi informasi saat ini, sistem pelatihan secara luring dirasa kurang efektif lagi dikarenakan waktu dan tempat yang tidak fleksibel dalam pelaksanaannya.

Perkembangan teknologi yang pesat saat ini memberikan banyak kemudahan bagi manusia dalam memperoleh informasi. Salah satu manfaat dari perkembangan teknologi yaitu sebagai media pembelajaran yang dikenal dengan sebutan *e-learning*. *E-learning* memiliki banyak keunggulan jika diterapkan dalam pelatihan diantaranya bahan belajar dapat dengan mudah diakses setiap saat dan evaluasi dari pembelajaran dapat langsung dilihat (Trisnaningsih & Suyanto, 2016). Salah satu program dari *e-learning* yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran adalah *Learning Management System*.

Learning Management System merupakan perangkat lunak yang digunakan untuk membuat sebuah materi dalam proses kegiatan belajar mengajar yang dilakukan secara online dengan terhubung pada jaringan internet, serta mengelola dalam proses pembelajaran tersebut agar dapat berjalan hingga hasil evaluasinya (Pratomo & Wahanisa, 2021). Fitur-fitur dalam *Learning Management System* disesuaikan dengan kebutuhan pengguna dalam melakukan proses pembelajaran yang dapat membantu dari penyampaian materi pembelajaran, melakukan penilaian dalam ujian online, maupun dalam proses pengumpulan tugas. Beberapa produk *Learning Management System* yang sudah ada dan sering digunakan antaran lain Google Classroom, Moodle, Canvas dan Blackboard. Namun adanya aplikasi tersebut masih belum bisa memenuhi kebutuhan pelatihan yang ada di PT. Pupuk Indonesia *Holding Company* dikarenakan fitur yang dibutuhkan tidak sekompleks yang ada pada *LMS open source* yang sudah ada serta bisa di *custom* sesuai kebutuhan karena akan ditambahkna fitur *event* dan kedepannya akan dikembangkan menjadi sebuah aplikasi *Learning Experience System (LXP)*.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan, dibutuhkan rancang bangun aplikasi *Learning Management System (LMS)* berbasis *website*. Sehingga dalam penelitian ini, dibuat *LMS* sesuai *requirement*. Kelebihan dari sistem ini

adalah mempermudah perusahaan dalam melakukan manajemen pelaksanaan pelatihan, serta mempermudah karyawan dalam mengikuti pelatihan dikarenakan dapat diakses setiap saat.

Dalam membangun aplikasi ini, metode pengembangan yang digunakan dalam aplikasi ini adalah menggunakan metode pengembangan *prototyping*. Menurut Wahyuning Kurniawati et al (2020), aspek kemudahan dalam penggalan kebutuhan *user* serta pembuatan proses bisnis menjadi salah satu fokus penting yang diperhatikan, sehingga metode *prototyping* dirasa sesuai karena memungkinkan pembangunan sistem yang cepat dengan tetap memperhatikan kebutuhan *user*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka didapatkan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

“Bagaimana membangun sebuah website *Learning Management System* menggunakan metode *Prototyping* pada karyawan PT. Pupuk Indonesia Holding Company?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah membangun sebuah website *Learning Management System* menggunakan metode *Prototyping* pada karyawan PT. Pupuk Indonesia Holding Company.

1.4 Batasan Masalah

Adapun Batasan yang dibuat dalam penelitian ini agar penelitian tidak menyimpang dari pokok bahasan adalah sebagai berikut :

1. Pertemuan pelatihan secara *live session* pada *website*, fitur *event*, dan fitur *discussion* belum diterapkan dalam penelitian saat ini.
2. Batas iterasi metode yang digunakan sebanyak dua kali iterasi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari adanya pelatihan ini adalah sebagai berikut:

1. Membantu PT. Pupuk Indonesia *Holding Company* dalam mendistribusikan materi pelatihan karyawan.
2. Mempermudah karyawan dalam melaksanakan pelatihan.
3. Meningkatkan efisiensi pelaksanaan pelatihan karena dapat diakses sewaktu-waktu.

