

PERSEPSI INSTRUKTUR INDUSTRI TERHADAP PELATIHAN JARAK JAUH MENGGUNAKAN LEARNING MANAGEMENT SYSTEM

Ayu Sandra Dewi 1*; Ibnu Siswanto 2; Tafakur 3; Kir Haryana
Pendidikan Teknik Otomotif, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Yogyakarta

*Corresponding Author: ayusandradewi@uny.ac.id

Abstract

Industrial instructors take an important role in developing the capacity of employees in the industry. Some companies are trying to implement remote training for their employees using Learning Management System (LMS). Although, this is not easy for instructors to do, with various LMS features. Thus, it is necessary to study how industrial instructors perceive distance training using the LMS as input for improving the implementation of distance training in companies. This study aims to explore the experience of industrial instructors in distance training using the LMS. This study uses a qualitative approach. The participants of this study were 16 instructors from leading automotive companies in Indonesia. We used an open questionnaire to obtain research data. Researchers pay attention to the criteria of trustworthiness and authenticity to achieve quality research results. The research results show that LMS can be used to assist in the implementation of training; monitor the progress of training participants; facilitate participants to learn independently; be flexible; effective; efficient, and materials can be designed systematically. In addition, the packaging of materials that are easy to understand; ease of using the features of the LMS; up-to-date information; interactive display; and easy-to-download material files are also important to maximize LMS performance. For instructors, the obstacles encountered in using the LMS during training are passive training participants; LMS access depending on internet signal; and the difficulty of arranging a training schedule.

Key Words: *Industrial Instructor; LMS; Training*

Abstrak

Instruktur industri mengambil peran penting dalam pengembangan kapasitas karyawan di industri. Beberapa perusahaan mencoba menerapkan pelatihan jarak jauh bagi karyawannya menggunakan Learning Management System (LMS). Meskipun, hal ini tidak mudah dilakukan oleh para instruktur, dengan fitur LMS yang beragam. Sehingga, perlu dikaji secara mendalam bagaimana persepsi instruktur industri terhadap pelatihan jarak jauh menggunakan LMS sebagai masukan untuk memperbaiki pelaksanaan pelatihan jarak jauh di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali pengalaman instruktur industri dalam pelatihan jarak jauh menggunakan LMS. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Partisipan penelitian ini adalah 16 orang instruktur perusahaan otomotif terkemuka di Indonesia. Kami menggunakan kuesioner terbuka untuk memperoleh data penelitian. Peneliti memperhatikan kriteria trustworthiness dan authenticity untuk mencapai kualitas hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa LMS dapat digunakan untuk membantu dalam pelaksanaan training; monitoring perkembangan peserta training; memfasilitasi peserta untuk belajar mandiri; fleksibel; efektif; efisien; dan materi dapat dirancang secara sistematis. Selain itu, pengemasan materi yang mudah dipahami; kemudahan dalam menggunakan fitur pada LMS; informasi yang uptodate; tampilan yang interaktif; dan file materi yang mudah diunduh juga perlu diperhatikan untuk memaksimalkan performa LMS. Bagi instruktur, kendala yang dihadapi dalam menggunakan LMS pada saat taining adalah peserta training pasif; akses LMS tergantung dengan sinyal internet; dan sulitnya mengatur jadwal training..

Kata Kunci: *Industri; Instruktur; LMS; Pelatihan*

PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 dan Society 5.0 memberikan dampak yang nyata bagi sektor industri,

tidak terkecuali dengan industri otomotif. Salah satu dampak yang nyata dari hal tersebut adalah perubahan lanskap kerja yang ditandai dengan 1) munculnya peluang baru terhadap jenis pekerjaan sebelumnya; 2) pekerjaan tradisional yang di dasarkan pada keterampilan manual dan rutin dapat terancam dan digantikan oleh otomatisasi dan robotika; 3) pekerjaan yang memerlukan keterampilan dan keunikan manusia masih sulit digantikan oleh mesin dan otomatisasi (Nada & Handayani, 2022). Oleh karenanya, karyawan yang ada harus mengambil bagian dalam program pelatihan ulang untuk menghadapi dinamisasi kebutuhan industri (Benešová & Tupa, 2017). Pemanfaatan teknologi digital merupakan salah satu hal yang dapat dilakukan oleh industri otomotif agar mampu bersaing di era revolusi industri 4.0. Sebab, era ini memunculkan fenomena dinamisasi teknologi yang sulit diprediksi, sehingga kemampuan adaptasi sangat dibutuhkan. Perubahan yang terjadi ini juga menuntut para pekerja untuk beradaptasi dengan perkembangan mode-mode pekerjaan dan pelatihan di industri. Konsekuensi era industri 4.0 juga berdampak pada pendidikan. Inovasi dari Pendidikan 4.0 yang berfokus pada pengembangan pendidikan telah membuat pembelajaran masa depan lebih disesuaikan, hiper, cerdas, portabel, mendunia dan virtual (Shahroom & Hussin, 2018). Pembelajaran dan pelatihan kejuruan banyak memanfaatkan ruang virtual dalam prosesnya, sehingga *virtual learning* juga sering disebut dengan pembelajaran / pelatihan jarak jauh (Hidayati & Hasyim, 2022). Pembelajaran dan pelatihan jarak jauh terbukti lebih efektif dilaksanakan dengan memanfaatkan ruang virtual dan kelas hibrid dibandingkan dengan pelatihan yang dilaksanakan online secara penuh (Westbrook, 2006). Hal ini menjadi peluang besar dalam bidang pelatihan otomotif untuk melakukan inovasi pelatihan jarak jauh bagi setiap pekerja.

Selama ini, pelatihan oleh dunia industri telah dilaksanakan layaknya proses pembelajaran yang dilakukan di lembaga pendidikan formal. Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan design pelatihan. Materi yang diberikan pada pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan tersebut. Dengan perubahan teknologi yang cepat seperti disampaikan di atas, maka kebutuhan pelatihan menjadi sangat tinggi. Berdasarkan hasil diskusi terhadap beberapa praktisi industri aftersales service bidang otomotif, training yang dilaksanakan oleh perusahaan sebagian besar masih dilaksanakan secara tatap muka di *training center* masing – masing industri, sehingga peserta pelatihan harus datang di tempat pelatihan tersebut. Hal ini menjadi suatu kendala tersendiri jika harus dilakukan di masa pandemi. Tidak hanya itu, bagi perusahaan yang memiliki cabang yang tersebar di berbagai daerah akan menjadikan kendala yang mampu membuat pelaksanaan training menjadi tidak efektif dan efisien. Idealnya, pembelajaran dan pelatihan vokasional yang efektif didukung oleh instruktur yang inovatif, seperti menggunakan pembelajaran campuran (*blended learning*), pembelajaran online yang terorganisir menggunakan wali kelas digital, serta terus belajar secara mandiri (Vanek et al., n.d.). Oleh karena itu, pelatihan vokasi di industri pun memerlukan adanya fasilitas untuk mendukung pembelajaran yang dapat dilaksanakan dimana saja dan kapan saja (online). Menurut (Meylani et al., 2015), lingkungan pembelajaran online yang ideal menggunakan tutorial komputer dan aktivitas pembelajaran online; menggunakan elemen multimedia, serta berbagai kriteria lainnya. Berbeda dengan peserta pelatihan yang menempuh pendidikan di sekolah formal, karyawan dari perusahaan membutuhkan update informasi dan training yang tidak terjadwal secara terstruktur. Dengan demikian, perlu adanya fasilitasi media pelatihan yang mampu mengatasi permasalahan agar peserta dapat menyerap materi dengan sebaik mungkin tanpa perlu diburu oleh waktu saat kegiatan tatap muka, serta dapat diakses dengan mudah dan fleksibel.

PT. SAIC General Motors Wuling (SGMW) Sales Indonesia merupakan salah satu industri yang menyelenggarakan kegiatan training untuk meningkatkan kompetensi karyawannya mulai dari jenjang Teknisi, Part Administrator, Service Advisor, dan Customare Care. Training yang dilaksanakan terbagi menjadi 4 tahapan, yaitu 1) Pre – Learning; 2) Instructional Based Training (IBT) yang dilaksanakan menggunakan LMS, sehingga peserta training dapat belajar secara mandiri terlebih dahulu; 3) On Job Training yang dilaksanakan di training center; dan 4)

Certification (*Technical Training Pathway Overview*, n.d.). Selama ini, PT. SGMW Sales Indonesia memanfaatkan LMS yang didesain dengan sangat sederhana, sehingga menimbulkan berbagai respon dari pengguna, terutama trainer. Agar pemanfaatan LMS menjadi optimal dan semakin membantu dalam tahap IBT, pengembangan LMS perlu dilakukan. Sebelum melakukan pengembangan LMS, perlu dikaji respon dari pengguna LMS khususnya instruktur pelatihan, karena instruktur pelatihan akan lebih sering menggunakan LMS ini sebagai media pelatihan di berbagai *batch* pelatihan. Respon yang diperoleh akan dianalisis dan digunakan sebagai dasar dalam membuat desain LMS yang lebih baik.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Analisis data yang digunakan menggunakan prosedur Bogdan dan Biklen untuk merumuskan pengalaman trainer dalam melaksanakan pelatihan secara online dengan menggunakan LMS. Selain itu digunakan analisis tematik (Braun & Clarke, 2006) untuk memetakan jawaban yang diberikan oleh para responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengetahui persepsi trainer dalam pelatihan jarak jauh menggunakan LMS adalah dengan melakukan wawancara kepada responden. Subyek penelitian adalah instruktur yang bekerja di PT. SGMW Sales Indonesia yang berjumlah 16 orang, sehingga seluruh instruktur dijadikan sebagai responden penelitian. Karakteristik dari responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Aspek	Karakteristik	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki – laki	15
		Wanita	1
2	Usia	25-29	3
		30-34	4
		35-39	7
		40-44	2
3	Lama Bekerja	0-2	6
		3-5	5
		>5	5

Wawancara yang dilakukan berpedoman pada pedoman wawancara yang terdiri dari 6 butir pertanyaan, yang dapat dilihat pada tabel 2. Dalam melakukan wawancara, selain berpedoman pada instrumen wawancara, peneliti juga mengembangkan pertanyaan untuk memperjelas dalam menggali jawaban dari setiap responden.

Tabel 2 Pedoman Wawancara

No	Pertanyaan
1	Apa yang Bapak/Ibu rasakan terkait penggunaan E-Learning pada training karyawan?
2	Menurut Bapak/Ibu, Apa yang dibutuhkan dalam penggunaan E-Learning bagi seorang trainer?
3	Sebagai seorang trainer, Bagaimana manfaat yang Bapak/Ibu rasakan selama menggunakan E-Learning pada saat memberikan training bagi karyawan?
4	Bagaimana tantangan yang Bapak/Ibu hadapi selama menggunakan E-Learning pada saat memberikan training bagi karyawan?
5	Bagaimana kendala yang Bapak/Ibu hadapi selama menggunakan E-Learning pada saat memberikan training bagi karyawan?
6	Bagaimana strategi Bapak/Ibu dalam menggunakan E-Learning untuk mencapai training yang efektif?

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pertanyaan yang telah diajukan kepada responden, dalam hal ini adalah instruktur dari PT. SGMW Sales Indonesia. Diperoleh berbagai respon dari pertanyaan yang telah diajukan. Pertanyaan dikelompokkan menjadi 6 indikator dan setiap indikator dicari relasi antar tema dari jawaban responden. Layaknya seorang guru, instruktur juga bertugas untuk menyampaikan materi di tempat training. Perkembangan teknologi yang begitu cepat tidak hanya berpengaruh pada proses pembelajaran di sekolah formal saja, akan tetapi pembelajaran pada training yang dilaksanakan oleh industri juga mengalami perubahan. Untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif dan efisien, industri juga menyelenggarakan training secara tatap muka langsung dan pelatihan jarak jauh. Penggunaan media sangatlah penting untuk membantu proses pelatihan jarak jauh supaya lebih efektif. Media yang digunakan untuk membantu pelaksanaan pelatihan jarak jauh di PT. SGMW Sales Indonesia adalah LMS.

Hasil

Keuntungan dan Kerugian LMS menurut Instruktur

Instruktur pelatihan merupakan komponen utama yang berpengaruh langsung terhadap keberhasilan pelatihan karyawan. Pengalaman instruktur pelatihan dalam menggunakan pelatihan online dengan LMS akan memberikan masukan terhadap pengembangan LMS untuk pelatihan secara daring. Secara kualitatif, persepsi instruktur industri dalam memberikan pelatihan secara online dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Persepsi instruktur terhadap pelatihan secara online bagi karyawan

No	Persepsi Instruktur	Tema	Relasi antar Tema
1	Kurang efisien dalam hal interaksinya, masih terganggu dengan kegiatan lainnya Dengan materi yang cukup banyak dengan bahasa yang sulit dipahami membuat peserta butuh beberapa kali mengulang. Menyulitkan dengan harus upload nilai secara manual. Pelatihan kurang Fokus	Membutuhkan waktu dan perhatian yang khusus dalam pelatihan	Persepsi trainer dalam menggunakan e-learning pada kegiatan training karyawan adalah: membutuhkan waktu dan perhatian yang khusus dalam pelatihan, mampu membantu pelaksanaan maupun monitoring training, serta memfasilitasi pengembangan diri karyawan secara mandiri
2	Sangat membantu untuk monitoring pembelajaran mandiri karyawan Mempermudah untuk bekerja dan belajar Karyawan bisa mengenal dan belajar lebih dahulu pada materi di e-learning. Membantu manpower tanpa hadir fisik ke tempat pelatihan Membantu pemahaman materi secara teori Proses monitoring dalam training mudah Memudahkan dalam bekerja (training) sehingga menjadi teratur dan terarah.	Membantu pelaksanaan dan monitoring training secara fleksibel bagi karyawan	
3	Dapat dijadikan sebagai proses pembelajaran/pengembangan diri Sangat baik untuk meningkatkan SDM Dapat menambah wawasan baru secara terbuka Mendukung pengembangan kemampuan para karyawan. Secara mandiri	Pengembangan karyawan secara mandiri	

LMS tidak hanya digunakan untuk pembelajaran di sekolah formal saja, akan tetapi beberapa pelatihan yang di selenggarakan oleh dunia industri juga sudah memanfaatkan platform tersebut. Di industri, LMS digunakan untuk mendukung pelatihan yang dilaksanakan secara online, sehingga berbagai persepsi dari instruktur selama melaksanakan pelatihan akan berbeda – beda. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada instruktur pelatihan PT. SGMW Sales Indonesia mengenai penggunaan LMS untuk mendukung pelatihan jarak jauh, diperoleh data sebagai berikut: 1) membutuhkan waktu dan perhatian yang khusus dalam pelatihan; 2) mampu membantu pelaksanaan maupun monitoring training; 3) dan dapat memfasilitasi pengembangan diri karyawan secara mandiri. Oleh sebab itu, LMS memiliki peran tersendiri pada proses pembelajaran.

Kemampuan yang dibutuhkan Instruktur dalam pengelolaan LMS

Kemampuan yang dibutuhkan oleh instruktur dalam pengelolaan LMS perlu dieksplorasi sebagai dasar dalam mengembangkan desain LMS. Sehingga LMS yang dikembangkan dapat digunakan sesuai dengan harapan dari pengguna. Secara rinci, kebutuhan tersebut dapat dirangkum pada tabel 4.

Tabel 4 Kebutuhan Penggunaan LMS bagi Instruktur

No	Kebutuhan E-Learning	Tema	Relasi antar Tema
1	Persiapan materi yang mudah dipahami Penguasaan materi dan pengalaman dilapangan. Materi yang disajikan secara sederhana Materi yang disajikan secara lengkap. Menjelaskan materi secara sederhana	Keahlian trainer dalam mengemas materi pada e-learning agar mudah dipahami	Kebutuhan e-learning dalam pelatihan adalah pengemasan materi yang mudah dipahami, sederhana, fitur yang mudah digunakan, informasi yang update, interaktif, serta mendukung pembelajaran di luar jaringan.
2	Adanya alur untuk pengumpulan tugas Kemudahan mengakses penilaian. Menu dibuat sederhana dan mudah di gunakan oleh user	Kemudahan penggunaan fitur pada e-learning	
3	Jadwal dan penilaian tim di update setiap periodik Kecepatan sharing dan akses materi	Informasi pada e-learning selalu uptodate	
4	Dapat digunakan sebagai media komunikasi 2 arah antara trainer dengan peserta training, sehingga bisa ada sesi diskusi Materi yang Interaktif. Materi Induction lebih menarik. Materi yang menarik	Interaktif	
5	Materi pada e-learning bisa dibagikan atau di download, sehingga memudahkan penggunaan pada saat offline Kemudahan dalam mendownload materi training agar dapat dipersentasikan, Lembar Evaluasi, Form Pengujian dan penilaian Peserta training. Menunjang pembuatan materi slide persentasi dengan didownload	File pada e-learning mudah di download	

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan kebutuhan instruktur dalam penggunaan LMS untuk pembelajaran jarak jauh adalah pengemasan materi yang mudah dipahami, sederhana, fitur yang mudah digunakan, informasi yang update, interaktif, serta mendukung pembelajaran di luar jaringan.

Manfaat LMS bagi Instruktur

Instruktur pelatihan telah mencoba memanfaatkan teknologi online untuk menjalankan pelatihan kepada karyawannya. Beberapa manfaat yang dirasakan instruktur dalam memanfaatkan mode pelatihan daring dengan LMS berdasarkan kajian tematik dari hasil wawancara dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Manfaat LMS bagi Instruktur

No	Manfaat e-learning bagi instruktur	Tema	Relasi antar tema
1	E-learning lebih mudah diakses peserta dimana dan kapan saja tanpa mengganggu waktu kerja. Karyawan bisa belajar mandiri. Dengan E-learning, training menjadi lebih fleksibel, karena dapat dilakukan dimana saja. Komunikasi dan koordinasi dapat dilakukan kapan saja. Sebagai alternatif dalam proses pembelajaran yang dapat diakses dimanapun. Membantu proses pengembangan kapan saja dan dimana saja. Membuat keringanan waktu secara lebih fleksibel tanpa keterlambatan.	Fleksibel	Manfaat yang dirasakan oleh trainer selama menggunakan e-learning dalam proses training adalah pelatihan dapat dilakukan secara fleksibel, efektif, efisien, mendukung pembelajaran secara mandiri secara sistematis.
2	E-Learning cukup efektif dan menjadi media pembelajaran yang bagus. Peserta training bisa tahu materi yang sebelumnya belum diketahui. Dapat mengamodir peserta yang banyak. Biaya dan waktu yang efisien. Memudahkan memberikan arahan karyawan. Peserta lebih mudah mempelajari materi sendiri apa yang akan diajarkan. Hemat biaya dalam persiapan.	Efektif dan efisien dalam waktu, biaya penggunaan, dan dapat mempelajari sendiri sebelum mulai pelatihan	
3	Memfasilitasi belajar mandiri. Mendukung self learning karyawan. Dapat digunakan dalam mendalami materi secara pribadi. Peserta lebih mengetahui tujuan (goal) apa yang akan dicapai.	Mendukung pembelajaran mandiri secara sistematis	

Berdasarkan kajian tematik dari hasil wawancara terhadap instruktur, terdapat berbagai manfaat yang dirasakan selama menggunakan LMS pada pelatihan jarak jauh yaitu: pelatihan dapat dilakukan secara fleksibel, efektif, efisien, dan mampu mendukung pembelajaran secara mandiri dan sistematis.

Tantangan Penggunaan LMS

Selama memberikan pelatihan secara online, instruktur industri telah menemui beberapa tantangan yang dirasakan dalam pelatihan jarak jauh tersebut. Secara rinci, tantangan yang dirasakan instruktur dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Tantangan penggunaan LMS bagi Instruktur

No	Tantangan E-Learning	Tema	Relasi antar Tema
1	Tidak dapat dipantau secara langsung keikutsertaan peserta dalam training. Keaktifan peserta tidak terlihat. Pada saat menggunakan E-learning hanya bisa berkomunikasi secara satu arah.	Kurang mudah pemantauan	Tantangan yang dialami oleh trainer selama menggunakan e-learning dalam proses training meliputi: keaktifan peserta kurang mudah dipantau, praktik dan kejadian dilapangan tidak terfasilitasi, serta kemampuan peserta dalam mengoperasikan e-learning.
2	Di aftersales banyak praktek yang harus didasari tanpa mengesampingkan teori dari materi E-learning. E-learning hanya teori dan pemahaman 1 arah dari materi ke peserta. Isi materi training dan kejadian di lapangan bisa sangat berbeda penerapannya, sehingga membutuhkan feedback dari lapangan. Actual di lapangan dan materi kadang tidak sesuai	Kegiatan praktik dan kejadian yang ada dilapangan tidak terfasilitasi.	
3	Salah satu tantangan adalah kemampuan calon peserta pelatihan dalam mengoperasikan e-learning.	Kemampuan peserta dalam mengoperasikan e-learning	

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, tantangan instruktur dalam menggunakan LMS pada pembelajaran secara jarak jauh adalah: 1) keaktifan peserta pelatihan kurang mudah dipantau; 2) praktik dan kejadian dilapangan tidak terfasilitasi; serta 3) kemampuan peserta pelatihan dalam mengoperasikan e-learning berbeda-beda.

Kendala Penggunaan LMS bagi Instruktur

Selama menjalani pelatihan terhadap karyawan secara daring, instruktur pelatihan telah mengalami beberapa kendala yang dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Kendala penggunaan LMS bagi Instruktur

No	Kendala	Tema	Relasi antar Tema
1	Respon peserta yg kurang aktif, menanyakan satu persatu peserta. Trainer harus selalu mengingatkan peserta untuk mengerjakan e-Learning	Peserta pasif	Kendala yang dihadapi trainer selama menggunakan e-learning pada saat kegiatan training adalah peserta training pasif, akses e-learning tergantung pada jaringan internet, fitur penilaian kurang mudah digunakan, dan tenggat waktu dalam menyelesaikan pembelajaran belum jelas
2	Aplikasi sangat tergantung oleh jaringan internet sehingga terkadang kurang mudah untuk di akses	Akses e-learning yang sangat tergantung dengan jaringan internet.	
3	Kendala pada upload tugas, karena tidak muncul file tugas yg terupload jadi tidak tau tugas tersebut sudah terupload atau belum.	Menu penilaian kurang mudah digunakan	
4	Tidak bisa mengatur waktu dengan tepat Pada LMS belum menyediakan tenggat waktu dalam menyelesaikan target pembelajaran.	Tenggat waktu belum jelas	

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, kendala yang dialami oleh instruktur selama menggunakan LMS adalah 1) peserta training pasif; 2) akses e-learning tergantung pada jaringan internet; 3) fitur penilaian kurang mudah digunakan; dan 4) tenggat waktu dalam menyelesaikan pembelajaran belum jelas.

Strategi Instruktur dalam Menggunakan LMS agar Pelatihan Efektif

Dengan berbagai kendala yang ditemui dan manfaat yang dirasakan, instruktur pelatihan industri yang menjalankan pelatihan secara online perlu memastikan adanya strategi yang dilakukan agar pelatihan dilaksanakan secara efektif. Beberapa strategi yang teridentifikasi dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6 Strategi penggunaan LMS oleh Instruktur

No	Strategi penggunaan	Tema	Relasi antar Tema
1	Mencari metode yg interaktif dan menarik Menggunakan beragam metode pada saat menggunakan e-learning untuk memotivasi. Penyampaian materi dengan bahasa yang sederhana Membuka sesi tanya jawab, tanpa membuat anggota training menjadi takut untuk bertanya. Menyampaikan materi yang mudah dipahami oleh karyawan. Menjaga suasana training pada kondisi happy, tidak ada unsur paksaan/ketakutan.	Memilih metode pembelajaran/ pelatihan yang menyenangkan	Strategi yang dilakukan oleh instruktur agar pelatihan berjalan efektif meliputi: penggunaan variasi metode pembelajaran, pemantauan peserta secara detail, mengadakan evaluasi secara terjadwal, memperbanyak diskusi, membuat jadwal belajar, serta pembuatan materi yang terstruktur dan up to date.
2	Monitoring pencapaian peserta Mengingatkan setiap peserta untuk menyelesaikan materi dan evaluasi	Pemantauan peserta secara detail	
3	Melakukan evaluasi dari hasil self learning karyawan. Review mingguan dari trainer kepada tim yang sudah menyelesaikan e learning.	Evaluasi setelah proses pembelajaran	
4	Mempelajari materi di E-learning secara lengkap dengan dukungan gambar dan alur. Banyak diskusi dengan Trainer dan Cabang lain. Mempelajari materi sebaik mungkin.	Perbanyak diskusi dan mempelajari materi dengan baik	
5	Membuat jadwal sesuai dengan ketentuan waktu training. Menyusun agenda proses pembelajaran. Merancang pertemuan secara berkala dan terjadwal sesuai skill dan kemampuan manpower. Meluangkan waktu atau jam operasional untuk memaksimalkan proses pembelajaran. Membuat skema latihan soal yang dapat dikerjakan oleh peserta pelatihan guna menambah wawasan karyawan dalam menangani pekerjaan dilapangan.	Membuat jadwal belajar dan penilaian	

- Timing yang tepat menyesuaikan kondisi peserta training untuk mengefektifkan pelatihan.
- 6 Mempersingkat materi agar kejenuhan dapat dikurangi
Menambahkan materi pendalaman terkait technical problem dan trouble shooting
Perbanyak materinya tingkat lanjut.
Mengurutkan materi secara sistematis.
Memberikan pilihan mandiri untuk belajar sesuai dengan kondisi yang ada pada tempat kerja.
Menambahkan materi berdasarkan issue pada dealer-dealer lain.
Menyajikan materi yang terpadu dan komprehensif, dan dibuat menarik.
Materi dibuat sederhana.
Materi harus diupdate.
Menjadikan LMS sebagai media komunikasi 2 arah antara peserta pelatihan dan instruktur
- Pembuatan materi yang lebih terstruktur dan uptodate.
-

Berdasarkan data yang didapatkan, strategi yang dilakukan oleh instruktur dalam menggunakan LMS agar pembelajaran secara jarak jauh dapat berjalan secara efektif adalah 1) penggunaan variasi metode pembelajaran; 2) pemantauan peserta secara detail; 3) mengadakan evaluasi secara terjadwal; 4) memperbanyak diskusi; 5) membuat jadwal belajar; serta 6) pembuatan materi yang terstruktur dan up to date.

Pembahasan

Saat ini, penggunaan LMS dianggap penting di dunia pendidikan baik formal maupun non formal. Hal ini dapat terjadi karena perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat sehingga menuntut seluruh sektor untuk dapat beradaptasi dengan kemajuan tersebut. Dampak dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi pada dunia pendidikan adalah proses pembelajaran dapat dilaksanakan secara jarak jauh dengan menggunakan LMS (Başaran & Mohammed, 2020). LMS dapat digunakan ketika infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi serta teknologi komputer yang ada memadai (Aldiab et al., 2019). Penggunaan LMS pada proses pembelajaran mampu meningkatkan kepuasan dan kualitas pembelajaran (Rabiman et al., 2020), hal ini juga berlaku pada proses pelatihan yang ada di industri.

Semakin membaiknya kondisi Indonesia dari covid 19, pemerintah mengeluarkan peraturan baru mengenai tatanan kehidupan new normal. Pada masa new normal ini, seluruh kegiatan masyarakat yang awalnya dikerjakan dari rumah sudah mulai bisa dilaksanakan di luar rumah dengan tetap mempertimbangkan protokol kesehatan. Pada dunia pendidikan, baik formal maupun non formal, proses pembelajaran sudah mulai dilaksanakan secara tatap muka langsung. Akan tetapi, proses pembelajaran secara jarak jauh juga tetap diterapkan. Hal ini dapat terjadi karena guru dan peserta pelatihan sudah mulai terbiasa dan merasa nyaman melakukan pembelajaran secara jarak jauh.

Tidak hanya di lingkungan sekolah saja, pada dunia industri juga merasakan hal yang sama khususnya pada PT SGMW Sales Indonesia. Kegiatan training di PT SGMW dilaksanakan secara blended learning, yaitu dengan tatap muka secara langsung dan menggunakan LMS untuk proses pembelajaran secara jarak jauh. Penggunaan LMS dianggap menjadi solusi penting yang dapat digunakan sebagai alat pembelajaran pada era internet seperti saat ini

(Başaran & Mohammed, 2020).

Pemilihan LMS sebagai media untuk pembelajaran jarak jauh karena desain yang dibuat mudah dan menarik untuk digunakan oleh user, sehingga motivasi peserta pelatihan dalam melaksanakan pembelajaran jarak jauh menjadi meningkat. Desain antar muka yang ada pada LMS dibuat agar mudah dipahami oleh pengguna sehingga akan memudahkan pengguna dan akan mempengaruhi niat pengguna untuk mengoperasikan LMS tersebut (Eraslan Yalcin & Kutlu, 2019). Perilaku penggunaan LMS dapat dilihat berdasarkan niat pengguna dalam mengoperasikan LMS (Raza et al., 2021).

LMS merupakan platform yang dapat membantu trainer, peserta training, dan administrator untuk melakukan pembelajaran secara jarak jauh, sehingga peserta training dapat mengikuti pelatihan dari lokasi masing-masing tanpa harus datang di pusat pelatihan. LMS dapat digunakan untuk mengumpulkan peserta pelatihan yang berbeda lokasi secara virtual sehingga interaksi, diskusi, dan umpan balik dari peserta pelatihan dapat ditingkatkan (Aldiab et al., 2019). Penggunaan LMS dapat memberikan berbagai manfaat kepada pengguna mulai dari kemudahan akses dimana saja dan kapan saja, materi dapat disesuaikan dengan topik pembelajaran yang sedang diberikan, kemudahan mengakses media lain, dan mampu memantau progres dari setiap peserta. Pada dasarnya LMS disediakan untuk membantu proses pembelajaran yang memberikan mekanisme secara otomatis untuk menyampaikan materi pembelajaran dan dapat digunakan untuk memantau kemajuan peserta didik (Kakasevski et al., 2008).

Penggunaan LMS mampu memfasilitasi peserta pelatihan untuk: 1) menetapkan target tersendiri dalam pembelajaran mereka; 2) meningkatkan keterampilan peserta; dan 3) lebih aktif dalam kegiatan di kelas (Omar & Yaacob, 2020). LMS akan memperkuat proses pembelajaran yang dilaksanakan pada kelas online (Bradley, 2020). Pembelajaran yang dilaksanakan secara jarak jauh ditakutkan akan membuat peserta pasif dalam proses belajar mengajar, akan tetapi dengan penggunaan LMS sebagai media pembelajaran peserta pelatihan menjadi lebih aktif dan dapat leluasa menggunakan gaya belajar sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan, sehingga mereka mampu menetapkan target belajar sesuai dengan tujuan pembelajaran. LMS akan membantu trainer untuk memberikan lingkungan pembelajaran yang kondusif sesuai dengan gaya belajar dari peserta training, sehingga peserta training dapat menjadi sumber pengajaran sesuai dengan gaya belajar mereka sendiri-sendiri (Lwande et al., 2021).

Fitur yang digunakan pada LMS disesuaikan dari kebutuhan pengguna itu sendiri. Pada umumnya, LMS mampu memberikan fasilitas kepada pengguna, yaitu instruktur, peserta, dan administrator untuk melihat berbagai jenis konten pembelajaran, kontrol akses terbatas bagi yang berwenang, serta menyediakan berbagai jenis alat komunikasi (Aldiab et al., 2019). Instruktur dapat merencanakan kegiatan pembelajaran virtual dengan menentukan menu-menu yang akan digunakan pada kelasnya. Sebelum menentukan menu yang akan digunakan di dalam kelas virtual, instruktur perlu menentukan materi dan skenario pembelajaran terlebih dahulu. Dengan perencanaan yang tepat sesuai dengan materi yang akan diberikan, peserta training akan lebih mudah dalam mengikuti pembelajaran. Keunggulan dari penggunaan LMS pada pembelajaran adalah mampu mengintegrasikan berbagai jenis multimedia dalam satu kelas virtual.

Komunikasi dapat digunakan untuk melihat seberapa aktif peserta dalam melaksanakan pembelajaran di dalam kelas. Komunikasi pada pembelajaran jarak jauh dapat difasilitasi dengan menggunakan fitur chatting yang ada pada LMS, sehingga peserta dengan trainer atau peserta dengan peserta dapat melakukan interaksi selama mengakses kelas virtual tersebut. Proses pembelajaran tidak terlepas dari evaluasi pada setiap materi yang telah diberikan. Untuk mengetahui pemahaman peserta pelatihan terhadap materi yang telah diberikan, instruktur dapat membuat soal ataupun tugas yang nantinya diberikan kepada peserta pelatihan. LMS dapat membantu peserta pelatihan untuk melihat materi pembelajaran dengan berbagai multimedia, komunikasi antara guru dengan peserta pelatihan ataupun peserta pelatihan dengan

peserta pelatihan, mengunduh materi pembelajaran, mengerjakan kuis online, dan mengumpulkan tugas kelas (Kakasevski et al., 2008).

LMS dapat digunakan sebagai alternatif media pembelajaran untuk pembelajaran jarak jauh yang mampu memfasilitasi peserta pelatihan untuk belajar mandiri sesuai dengan gaya belajar masing-masing peserta. Kemudahan dalam menggunakan platform, dapat meningkatkan pemahaman materi peserta training selama mengikuti pembelajaran jarak jauh. Akan tetapi dengan berbagai manfaat dan kemudahan yang ditawarkan, salah satu tantangan yang dirasakan oleh instruktur pada saat menggunakan LMS dalam mengorganisasikan kelasnya adalah proses pembelajaran praktik yang tidak dapat terfasilitasi pada LMS. Pada saat ini, LMS belum menyediakan fitur untuk membantu peserta pelatihan dan guru dalam melakukan percobaan laboratorium dalam platform tersebut (Aldiab et al., 2019).

SIMPULAN

Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai respon instruktur dalam menggunakan LMS sebagai media pembelajaran jarak jauh adalah adanya respon positif dan negatif. Respon positif dari instruktur yaitu : 1) LMS dapat membantu proses pelatihan secara efektif dan efisien; 2) peserta dapat belajar mandiri sesuai gaya belajar masing-masing; 3) pembelajaran dapat diakses dimana saja dan kapan saja; 4) meningkatkan pemahaman materi peserta pelatihan; 5) mudah untuk melakukan monitoring peserta pelatihan, dan 6) peserta training dapat mengembangkan kompetensi diri sendiri. Sedangkan respon negatif dari instruktur dalam penggunaan LMS adalah 1) akses LMS tergantung pada jaringan internet; 2) peserta pelatihan menjadi pasif; dan 3) terdapat fitur yang kurang mudah untuk digunakan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini mendapatkan bantuan dari DIPA BLU Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2022 sesuai dengan Perjanjian Pelaksanaan Kegiatan Research Group Inovasi Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta Nomor: T/2.34/UN34.15/PT.01.02/2022.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldiab, A., Chowdhury, H., Kootsookos, A., Alam, F., & Allhibi, H. (2019). Utilization of Learning Management Systems (LMSs) in higher education system: A case review for Saudi Arabia. *Energy Procedia*, 160. <https://doi.org/10.1016/j.egypro.2019.02.186>
- Başaran, S., & Mohammed, R. K. H. (2020). Usability evaluation of open source learning management systems. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 11(6), 400–410. <https://doi.org/10.14569/IJACSA.2020.0110652>
- Benešová, A., & Tupa, J. (2017). Requirements for Education and Qualification of People in Industry 4.0. *Procedia Manufacturing*, 11. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.07.366>
- Bradley, V. M. (2020). Learning Management System (LMS) Use with Online Instruction. *International Journal of Technology in Education*, 4(1). <https://doi.org/10.46328/ijte.36>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2). <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- Eraslan Yalcin, M., & Kutlu, B. (2019). Examination of students' acceptance of and intention to use learning management systems using extended TAM. *British Journal of Educational Technology*, 50(5). <https://doi.org/10.1111/bjet.12798>
- Hidayati, H. T., & Hasyim, A. D. (2022). PENGARUH VIRTUAL LEARNING PEMBELAJARAN JARAK JAUH GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DAN PARTISIPASI ORANG TUA TERHADAP HASIL BELAJAR PAI. *Fahima: Jurnal Pendidikan Dan Kajian Keislaman*, 1(1).

- Kakasevski, G., Mihajlov, M., Arsenovski, S., & Chungurski, S. (2008). Evaluating usability in learning management system moodle. *Proceedings of the International Conference on Information Technology Interfaces, ITI*. <https://doi.org/10.1109/ITI.2008.4588480>
- Lwande, C., Muchemi, L., & Oboko, R. (2021). Identifying learning styles and cognitive traits in a learning management system. *Heliyon*, 7(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07701>
- Meylani, R., Bitter, G., & Legacy, J. (2015). Desirable Characteristics of an Ideal Online Learning Environment. *Journal of Educational and Social Research*. <https://doi.org/10.5901/jesr.2015.v5n1p203>
- Nada, A. Q., & Handayani, A. N. (2022). Society 5.0 dan Masa Depan Pekerjaan: Beradaptasi dengan Perubahan Lanskap. *Jurnal Inovasi Teknologi Dan Edukasi Teknik*, 2(9).
- Omar, U., & Yaacob, A. (2020). THE BENEFITS OF LEARNING MANAGEMENT SYSTEM (LMS) IN FACILITATING THE TESL TEACHER TRAINEES' LEARNING. *Practitioner Research*, 2. <https://doi.org/10.32890/pr2020.2.6>
- Rabiman, R., Nurtanto, M., & Kholifah, N. (2020). Design and development E-learning system by learning management system (Lms) in vocational education. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1).
- Raza, S. A., Qazi, W., Khan, K. A., & Salam, J. (2021). Social Isolation and Acceptance of the Learning Management System (LMS) in the time of COVID-19 Pandemic: An Expansion of the UTAUT Model. *Journal of Educational Computing Research*, 59(2). <https://doi.org/10.1177/0735633120960421>
- Shahroom, A. A., & Hussin, N. (2018). Industrial Revolution 4.0 and Education. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i9/4593>
- Technical Training Pathway Overview*. (n.d.).
- Vanek, J., Simpson, D., Johnston, J., & Petty, L. I. (n.d.). *IDEAL Distance Education and Blended Learning Handbook*. <http://www2.ed.gov/about/offices/list/ovae/pi/AdultEd/index.html?exp=>
- Westbrook, V. (2006). The virtual learning future. *Teaching in Higher Education*, 11(4). <https://doi.org/10.1080/13562510600874276>