

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Industri pertambangan merupakan salah satu sektor yang memiliki dinamika operasional yang sangat tinggi dan tingkat risiko yang signifikan. Di era Industri 4.0, efisiensi operasional tidak hanya bergantung pada penggunaan mesin canggih, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Digitalisasi dalam bidang pengembangan kompetensi telah menjadi kebutuhan bagi perusahaan pertambangan yang ingin menjaga kelangsungan bisnisnya. PT Riung Mitra Lestari merupakan salah satu perusahaan jasa kontraktor pertambangan yang berpusat di Bekasi, sepenuhnya memahami bahwa peningkatan berkelanjutan keterampilan karyawan merupakan hal yang esensial untuk mencapai visi perusahaan terkait *Continuous Improvement* dan efisiensi operasional.

Tantangan utama yang dihadapi PT Riung Mitra Lestari dalam mengembangkan sumber daya manusianya adalah luasnya area geografis yang tersebar luas dari lokasi operasionalnya, yang terletak di daerah terpencil di Pulau Kalimantan. Area operasional yang mencakup tempat-tempat seperti Sesayap, Barito Selatan, Muara Laung, dan Melak menimbulkan tantangan logistik yang signifikan jika perusahaan terus mengandalkan metode pelatihan tatap muka secara langsung. Pelatihan konvensional memerlukan biaya akomodasi yang tinggi, waktu perjalanan yang lama bagi pelatih dan peserta, serta gangguan pada alur kerja operasional di lapangan. Oleh karena itu, implementasi *Learning Management System* (LMS) menjadi alat strategis bagi departemen *Learning Academy* (LA) untuk menyalurkan pengetahuan secara bersamaan, terstandarisasi, dan dapat diakses kapan saja tanpa batasan geografis.

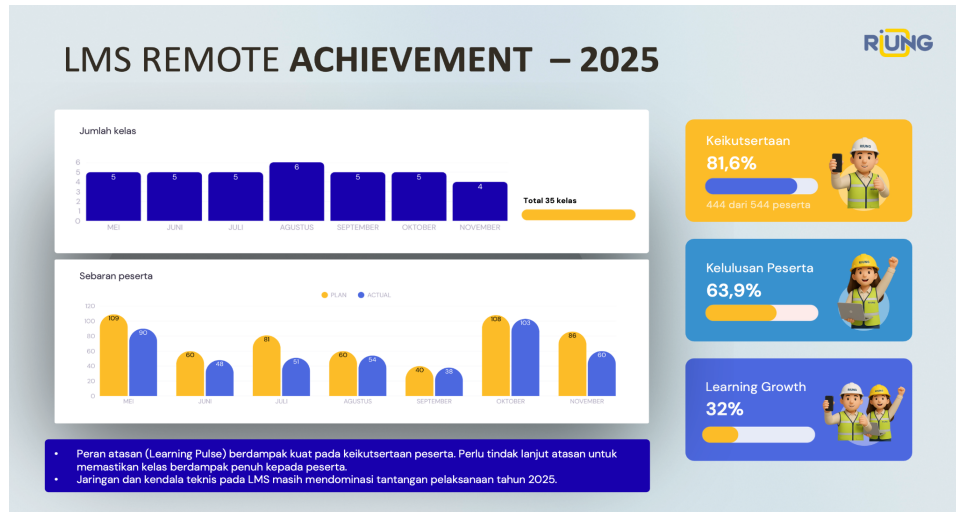
Keberadaan LMS di PT Riung Mitra Lestari bukan hanya sekedar tren teknologi, tetapi kebutuhan krusial untuk mengelola data kompetensi tenaga kerja yang besar. Perusahaan ini memiliki total 3.664 karyawan, termasuk operator,

mekanik, dan staf administrasi. Perusahaan besar ini memerlukan sistem pembelajaran mandiri yang dapat dipantau secara *real-time*. Dengan begitu, implementasi LMS dilakukan secara bertahap berdasarkan kebutuhan pelatihan dan kelompok pekerjaan tertentu. Dalam evaluasi tahun 2025, perusahaan menetapkan target 544 pengguna yang menggunakan LMS. LMS dirancang sebagai sistem pembelajaran berkelanjutan yang dapat digunakan oleh semua karyawan sesuai dengan kebijakan dan kebutuhan perusahaan.

Keberhasilan implementasi LMS sangat bergantung pada karakteristik pribadi para pengguna sistem tersebut. Dalam hal ini, profil tenaga kerja yang dikelola PT Riung Mitra Lestari masing-masing memiliki perbedaan karakteristik yang menjadi landasan kuat dalam pemilihan media pembelajaran yang tepat. Berdasarkan data dari Divisi *Human Capital* dan *Learning Academy* (HCLA) yakni divisi yang bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan, PT Riung Mitra Lestari didominasi oleh kelompok kerja usia produktif yang besar. Dari total 3.664 karyawan, 71,53% berasal dari Generasi Milenial dan Generasi Z.

Secara teori, Generasi Milenial dan Generasi Z memiliki cara berpikir yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya dalam hal menyerap informasi. Banyak orang seringkali tidak merespons dengan baik terhadap instruksi berbasis teks yang panjang dan lebih menyukai konten visual yang singkat, menarik, dan langsung ke intinya (Patmisari & Dwiningrum, 2025).

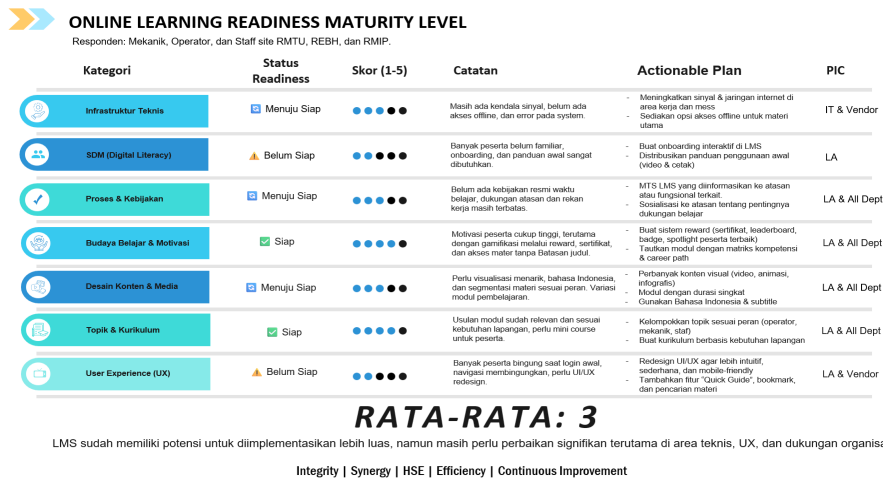
Meskipun PT Riung Mitra Lestari memiliki potensi besar untuk mengadopsi LMS berdasarkan data demografis, data lapangan menunjukkan adanya tantangan dalam seberapa efektif LMS digunakan. Menurut laporan LMS *REMOTE Achievement 2025*, tingkat partisipasi karyawan dalam mengakses sistem pembelajaran cukup tinggi, mencapai 81,6% (444 dari 544 peserta yang ditargetkan). Namun, tingkat partisipasi yang mengesankan ini tidak sejalan dengan hasil pembelajaran akhir, karena tingkat kelulusan peserta hanya mencapai 63,9%.



Gambar 1.1 LMS REMOTE *Achievement* 2025  
(Sumber: Data internal PT Riung Mitra Lestari, 2025)

Dari data diatas, terdapat *gap* sebesar 17,7% antara keikutsertaan peserta dalam menggunakan LMS dan kelulusan peserta yang menunjukkan bahwa peserta menghadapi beberapa hambatan selama proses pembelajaran.

Data *Online Learning Readiness Maturity Level 2025* mendukung temuan ini. Tingkat kematangan pembelajaran *online* saat ini di PT Riung Mitra lestari sekitar 3 dari 5. Skor 3 menunjukkan status “Menuju Siap”. Khususnya dalam kategori SDM (*Digital Literacy*) dan *User Experience (UX)*, status kesiapan bahkan tercatat pada level “Belum Siap”.



MIDYEAR MEETING 2025

Gambar 1.2 Tingkat Kesiapan Pengguna (*Readiness Level*) Berdasarkan Hasil Evaluasi LMS 2025  
 (Sumber: Data internal PT Riung Mitra Lestari, 2025)

Temuan ini menunjukkan bahwa permasalahan utama tidak terletak pada minat belajar, tetapi pada aspek kemudahan pengguna dan pengalaman pengguna (*user experience*). Hal ini sejalan dengan *Technology Acceptance Model* (TAM) yang digunakan dalam penelitian Kelana (2025), yang menegaskan bahwa *Perceived Ease of Use* (PEU) memiliki korelasi positif yang kuat dengan minat dalam mengadopsi LMS di PT Riung Mitra Lestari.

Dalam upaya mengadopsi LMS, PT Riung Mitra Lestari menyediakan pelatihan yang dapat diikuti peserta melalui LMS yang diadakan secara berkala setiap bulan melalui *Monthly Training Schedule* (MTS) yang di dalamnya terdapat list peserta dan rentang waktu pengerjaannya, MTS dibagikan oleh *Head Office* (HO) kepada masing-masing *site* untuk pelaksanaannya. LMS memiliki klasifikasi pelatihan berdasarkan level dan kategorinya, adapun level pelatihan yang tersedia saat ini mencakup level pemula (*entry*), dasar (*basic*), mampu (*intermediate*), sementara level cakap (*advance*), dan ahli (*expert*) belum diimplementasikan karena untuk saat ini LMS baru menasar level *basic*. Dari sisi kategori, materi pelatihan diklasifikasikan ke dalam kategori *basic*, peran, perilaku, *functional*, dan

*professional*. Adapun format materi disesuaikan dengan level pelatihan, meliputi form mentoring pada level pemula (*entry*), modul bacaan berbentuk PDF pada level dasar (*basic*), serta *e-book* dan *video recording* seminar maupun pelatihan sebelumnya pada level mampu (*intermediate*).

Tabel 1.1 Klasifikasi Pelatihan pada LMS PT Riung Mitra Lestari

No.	Level Pelatihan	Kategori	Bentuk Kegiatan	Format
1	Pemula ( <i>entry</i> )	Perilaku <i>Basic</i>	Mentoring dengan mentor	<i>Form</i> pengisian <i>summary</i> dan <i>upload evidence</i>
2	Dasar ( <i>basic</i> )	Functional Professional <i>Basic</i>	Pembelajaran mandiri materi teknis dan kebijakan	PDF sebagai modul bacaan
3	Mampu ( <i>intermediate</i> )	Peran	Penguatan kompetensi	<i>Video recording</i> seminar/pelatihan sebelumnya

(Sumber: LMS PT Riung Mitra Lestari, 2026)

Klasifikasi berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa LMS tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan kompetensi perilaku dan profesional sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan. Dengan LMS, perusahaan bertujuan untuk menciptakan pembelajaran yang fleksibel sehingga seluruh karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, termasuk mereka yang bekerja di lokasi operasional. Namun, keberhasilan sistem pembelajaran bergantung pada kemudahan pengguna dalam menggunakannya. Sistem yang memiliki banyak fitur namun pengguna masih kebingungan dalam menggunakan menunjukkan perlunya pendekatan penyampaian media pembelajaran yang mudah diikuti dalam tahap penggunaan LMS.

Sebelumnya, perusahaan telah melakukan sosialisasi awal penggunaan LMS kepada seluruh departemen melalui *Zoom Meeting* pada 20 Maret 2025 dengan jumlah peserta sekitar 40 orang dari berbagai area kerja. Undangan disampaikan secara terbuka (*invite all department*) oleh *Head Office* (HO), dan departemen *Learning Academy* (LA) di masing-masing *site* turut melakukan sosialisasi lanjutan kepada karyawan di lokasi operasional. Meskipun demikian, bentuk sosialisasi yang dilakukan masih bersifat satu arah dan berfokus pada penyampaian informasi umum, sehingga sebagian karyawan belum sepenuhnya memahami alur dan mekanisme penggunaan LMS.

Berdasarkan sistem, akun LMS karyawan sudah dibuat secara otomatis melalui data SAP (*Systems, Applications, and Products in Data Processing*) perusahaan. Artinya, setiap karyawan sudah memiliki akun dan dapat langsung mengakses LMS menggunakan Nomor Registrasi Pegawai (NRP) serta kata sandi yang dimiliki. Namun yang masih menjadi kendala, sering ditemukan kesalahan penggunaan atau penginputan NRP saat proses *login*, sehingga menghambat akses pada tahap awal penggunaan sistem.

Meskipun sosialisasi telah dilakukan dan seluruh karyawan telah memiliki akun LMS, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa kendala penggunaan

di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Defri selaku *Group Leader Learning and Development* PT Riung Mitra Lestari, diketahui bahwa saat ini perusahaan belum mengumpulkan data kuantitatif resmi terkait tingkat kesalahan pengguna dalam mengakses LMS. Meski demikian, dari hasil koordinasi internal masih ditemukan sekitar 4-5 keluhan di setiap kelas, khususnya terkait kesalahan saat proses *login*.

Dalam implementasinya, PT Riung Mitra Lestari memiliki target 544 pengguna yang menggunakan LMS pada tahun 2025, target tersebut difokuskan untuk karyawan yang mempunyai *gap* kompetensi. Saat ini, pengguna LMS baru mencapai 444 pengguna atau 81,6% dari target. Artinya masih ada selisih 100 pengguna yang belum menggunakan LMS secara optimal sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Untuk mengetahui mengapa LMS belum digunakan secara optimal, PT Riung Mitra Lestari melakukan pengumpulan data survei melalui *Focus Group Discussion* (FGD) yang dilakukan di beberapa *site* operasional. FGD dilakukan untuk mengetahui hambatan pengguna dalam menggunakan LMS, sejauh mana pengguna memahami fitur dan alur proses pembelajaran di dalam sistem, serta menentukan jenis media pembelajaran yang cocok dengan sifat dan karakteristik pengguna di lapangan.

Tabel 1.2 Sebaran Responden *Focus Group Discussion* (FGD) Berdasarkan *Site* dan Peran Pekerjaan

<i>Site</i>	Operator	Mekanik	Staf	Tanggal Pelaksanaan
RMIP	10	12	10	12 Juni 2025
RMTU	15	15	8	Tidak disebutkan
REBH	14	9	9	8 Mei 2025
RMHO	-	-	16	Tidak disebutkan

<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>43</b>	-
--------------	-----------	-----------	-----------	---

(Sumber: Data Focus Group Discussion (FGD) PT Riung Mitra Lestari, 2025)

Sebaran ini menunjukkan bahwa diskusi dilakukan secara representatif di berbagai lokasi operasional dan peran pekerjaan, sehingga memberikan gambaran kondisi aktual di lapangan. Hal ini membantu dalam mengembangkan solusi yang tepat untuk meningkatkan pemahaman penggunaan LMS.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Isu Utama Hasil FGD Lintas Site

<b>Topik</b>	<b>Isu Utama</b>
Kendala Teknis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sinyal lemah</li> <li>2. Tidak semua peserta familiar dengan LMS</li> <li>3. Banyak yang bingung <i>login</i> &amp; navigasi awal</li> <li>4. Akses offline belum tersedia</li> <li>5. Tidak ada panduan penggunaan awal</li> <li>6. LMS kurang <i>user friendly</i></li> </ol>
Durasi Akses	Rata-rata waktu ideal 30 menit – 2 jam
Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sertifikat</li> <li>2. <i>Reward</i></li> <li>3. <i>Career path</i></li> </ol>
Dukungan Organisasi	Belum ada waktu resmi belajar
<i>User Experience</i> (UX)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Banyak peserta bingung saat pertama kali <i>login</i></li> <li>2. Fitur-fitur tidak langsung dipahami (navigasi, materi, progress)</li> </ol>

	3. Tampilan yang kurang nyaman dan membingungkan
Metode & Media	Ingin lebih visual: berbentuk video dan dalam Bahasa Indonesia

(Sumber: Hasil Focus Group Discussion (FGD) PT Riung Mitra Lestari, 2025)

Berdasarkan hasil *Focus Group Discussion* (FGD) lintas *site* yang melibatkan operator, mekanik, dan staf, diketahui bahwa hambatan utama penggunaan LMS di PT Riung Mitra Lestari tidak hanya terletak pada aspek teknis, tetapi juga pada pengalaman pengguna (*user experience*) dan penyajian media pembelajaran. Permasalahan yang paling dominan muncul pada aspek kemudahan penggunaan, seperti kebingungan saat pertama kali *login*, kesulitan dalam memahami navigasi, serta tidak tersedianya panduan penggunaan. Selain itu, pengguna juga menyampaikan kebutuhan media pembelajaran yang lebih visual.

Hal tersebut diperkuat oleh hasil FGD yang menunjukkan adanya harapan peserta terhadap penyediaan panduan visual dalam bentuk video. Peserta menyampaikan bahwa perlunya video tutorial langkah demi langkah agar tidak bingung saat *login* dan mengakses materi. Selain itu, peserta juga mengharapkan adanya tutorial penggunaan LMS yang dapat diputar ulang dalam bentuk video. Harapan ini menunjukkan bahwa kebutuhan terhadap video tutorial bukan sekedar asumsi, melainkan muncul dari harapan nyata pengguna sebagai upaya meningkatkan pemahaman cara penggunaan LMS.

Secara lebih rinci, kebingungan pengguna terjadi pada beberapa tahapan penggunaan LMS, mulai dari proses *login*, memilih kelas yang sudah ditugaskan, saat menyelesaikan alur kelas, penyelesaian *feedback*, penyelesaian risalah, hingga proses pengunduhan sertifikat. Hal ini disampaikan langsung oleh Bapak Defri sebagai *Group Leader Learning and Development* PT Riung Mitra Lestari pada 18 Februari 2026, yang menyatakan bahwa masih terdapat pengguna yang mengalami

kendala dalam memahami alur penggunaan LMS. Tanpa adanya alat bantu yang tepat untuk memandu pengguna menggunakan LMS dari tahap *login* hingga akhir, upaya peningkatan pemahaman LMS di PT Riung Mitra Lestari akan sulit tercapai.

Kondisi tersebut menegaskan perlunya media penyampaian yang mampu menjelaskan alur penggunaan secara runtut dan mudah dipahami dalam bentuk video. Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan media video tutorial efektif dalam meningkatkan kemandirian belajar peserta, karena video memungkinkan pengguna untuk melihat langkah-langkah secara visual dan dapat diputar ulang sesuai kebutuhan (Aghni, Purnama & Siswanto, 2025). Temuan ini mendukung pernyataan bahwa video tutorial menjadi media pembelajaran yang efektif untuk membantu pengguna memahami LMS secara lebih sistematis.

Potensi peningkatan pemahaman LMS akan sulit tercapai apabila hambatan dasar dalam penggunaan sistem tidak segera diselesaikan dengan alat bantu yang tepat. Dalam konteks tersebut, produksi video tutorial menjadi solusi yang relevan untuk memenuhi kebutuhan pengguna terhadap panduan penggunaan LMS yang mudah dipahami, sehingga pengguna dapat mengikuti alur pembelajaran dan memanfaatkan fitur-fitur yang tersedia secara lebih mandiri.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam Tugas Akhir ini adalah “Adanya *gap* sebesar 17,7% antara keikutsertaan dan kelulusan peserta dalam penggunaan *Learning Management System* (LMS) “REMOTE” di PT Riung Mitra Lestari menunjukkan adanya kendala navigasi dan pemahaman pengguna, sehingga diperlukan produksi video tutorial sebagai media pembelajaran digital dalam upaya meningkatkan pemahaman cara penggunaan LMS “REMOTE” secara lebih optimal”.

### **1.3. Tujuan**

Tugas Akhir ini bertujuan sebagai upaya meningkatkan pemahaman cara penggunaan *Learning Management System* (LMS) “REMOTE” di PT Riung Mitra Lestari melalui produksi video tutorial.

### **1.4. Manfaat**

Adapun manfaat Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil *project* Tugas Akhir ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memahami peran dan fungsi video tutorial sebagai media pembelajaran digital dalam upaya meningkatkan pemahaman cara penggunaan *Learning Management System* (LMS) “REMOTE” di lingkungan perusahaan.

#### **2. Manfaat Praktis**

*Project* Tugas Akhir ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT Riung Mitra Lestari melalui produksi video tutorial sebagai upaya meningkatkan pemahaman cara penggunaan *Learning Management System* (LMS) “REMOTE”.

### **1.5. Luaran**

Adapun luaran Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Menghasilkan 6 video tutorial untuk pengguna *Learning Management System* (LMS) di PT Riung Mitra Lestari mulai dari tahapan *login*, pemilihan kelas, penyelesaian alur kelas, penyelesaian *feedback*, penyelesaian *summary*, dan pengunduhan sertifikat.
2. Menekan *gap* antara angka keikutsertaan dan kelulusan peserta dari 17,7% menjadi 7,7% setelah video tutorial yang dihasilkan diimplementasi oleh PT Riung Mitra Lestari.