

Implementasi *Learning Management System* sebagai Inovasi Pembelajaran di Era Digital pada PT. Surya Pratista Utama

Implementation of Learning Management System as a Learning Innovation in the Digital Era at PT. Surya Pratista Utama

Sukirman^{1*}, Aprilia Iriyanto², Selvy Nabila³, Hera Nilawati⁴, Sazkia Nurmaliana⁵, Luluk Nur Nadia⁶

¹⁻⁶Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Semarang, Indonesia

Email : sukirman@umk.ac.id¹, aprilaiiriyanto@gmail.com², selvyanabila432@gmail.com³, heranilawati2@gmail.com⁴, sazkianurmaliana122@gmail.com⁵, nadiyyashafira915@gmail.com⁶

Alamat: Jl. Jenderal Sudirman No.346 Lant. 2, Gisikdrono, Kec. Semarang Barat, Kota Semarang, Jawa Tengah 50149

*Penulis Korespondensi

Riwayat Artikel:

Naskah Masuk: Agustus 23, 2025;

Revisi: September 06, 2025;

Diterima: September 20, 2025;

Terbit: September 22, 2025

Keywords:

Company; Digital Learning; Employee Competence; Innovatio; Learning Management System.

Abstract: PT. Surya Pratista Utama, as a company committed to improving the quality of its human resources, continues to strive to provide innovations to support employee competency development. One strategic step taken is the implementation of a Learning Management System (LMS) as a form of learning innovation in the digital era. This LMS implementation is not only intended as a means of knowledge transfer, but also as a medium to create a culture of sustainable learning within the company environment. The observation conducted aims to determine the extent to which the LMS can support the learning process in the company, with a focus on its effectiveness, challenges, and impact on improving employee competency. The method used is a descriptive study with a qualitative approach, through interviews, direct observation, and documentation related to digital-based learning activities. The observation results show that the implementation of the LMS provides various benefits, including easy access to learning anytime and anywhere, flexibility that allows employees to adjust their learning schedules to work activities, and increased motivation and independence in learning. However, there are several obstacles that require attention, such as limited digital literacy among some users, lack of direct interaction between instructors and participants, and the need to adjust content to be more relevant to daily work demands. Overall, the LMS has great potential to improve the effectiveness of training at PT. Surya Pratista Utama.

Abstrak

PT. Surya Pratista Utama sebagai perusahaan yang berkomitmen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia terus berupaya menghadirkan inovasi dalam mendukung pengembangan kompetensi karyawan. Salah satu langkah strategis yang diambil adalah penerapan Learning Management System (LMS) sebagai bentuk inovasi pembelajaran di era digital. Implementasi LMS ini tidak hanya dimaksudkan sebagai sarana transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai media untuk menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan di lingkungan perusahaan. Observasi yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana LMS dapat mendukung proses pembelajaran di perusahaan, dengan fokus pada efektivitas, tantangan, serta dampaknya terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Metode yang digunakan adalah studi deskriptif dengan pendekatan kualitatif, melalui wawancara, observasi langsung, dan dokumentasi terkait aktivitas pembelajaran berbasis digital. Hasil observasi menunjukkan bahwa penerapan LMS memberikan berbagai manfaat, antara lain kemudahan akses pembelajaran kapan pun dan di mana pun, fleksibilitas waktu yang memungkinkan karyawan menyesuaikan jadwal belajar dengan aktivitas kerja, serta meningkatnya motivasi dan kemandirian dalam belajar. Namun demikian, terdapat beberapa kendala yang perlu mendapat perhatian, seperti keterbatasan literasi digital di kalangan sebagian pengguna, kurangnya interaksi langsung antara instruktur dan peserta, serta kebutuhan penyesuaian konten agar

lebih relevan dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari. Secara keseluruhan, LMS memiliki potensi besar untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di PT. Surya Pratista Utama.

Kata Kunci: *Digital Learning*; Inovasi; Kompetensi Karyawan; *Learning Management System*; Perusahaan.

1. PENDAHULUAN

PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA) merupakan perusahaan manufaktur mie kering yang telah beroperasi sejak tahun 1972 dan dikenal dengan produk unggulannya seperti Mi Burung Dara (PT. Surya Pratista Utama, 2024). Perusahaan ini telah mengalami pertumbuhan signifikan dengan mengelola lebih dari 1.000 karyawan serta memiliki pabrik dan kantor cabang yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia. Skala operasi yang besar dan menyebar, pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi hal yang sangat penting untuk menjaga kualitas dan produktivitas perusahaan (Dessler, G. 2020).

Inovasi dalam proses pembelajaran dan pelatihan menjadi kebutuhan strategis untuk meningkatkan kompetensi karyawan secara efisien dan adaptif terhadap perkembangan teknologi (Noe, R. A. 2017). Learning Management System (LMS) menjadi solusi inovatif dalam mengelola proses pembelajaran karena memungkinkan akses materi pembelajaran secara digital, fleksibel, dan terukur.

Implementasi LMS di PT. Surya Pratista Utama menjadi langkah penting sebagai inovasi pembelajaran di era digital (<https://suprama.co.id>). Dengan LMS, perusahaan dapat menyediakan pelatihan berkualitas secara berkesinambungan kepada seluruh karyawan di berbagai lokasi, memudahkan monitoring kemajuan belajar, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelatihan.

LMS menawarkan berbagai keunggulan dalam pembelajaran berbasis internet, penggunaan sistem ini memerlukan infrastruktur teknologi yang memadai, seperti koneksi internet yang stabil dan cepat, serta perangkat keras yang mendukung. Daerah yang masih terbatas aksesnya terhadap teknologi, kendala ini dapat menjadi penghambat utama dalam implementasi (LMS) (Khosyini & Khoiri, 2024).

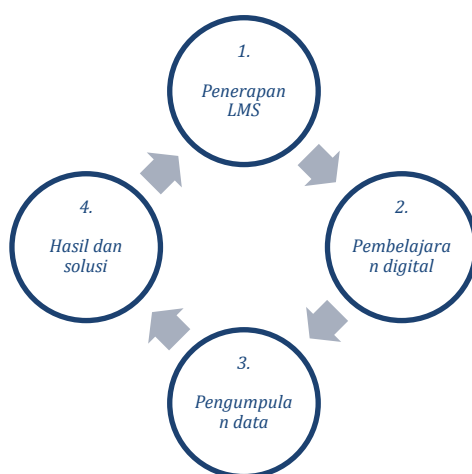
Inovasi ini tidak hanya mendukung peningkatan kemampuan teknis karyawan, tetapi juga memperkuat budaya kerja digital yang adaptif dan inovatif, yang sangat penting dalam menghadapi persaingan pasar yang semakin kompetitif dan dinamis (World Economic Forum 2020).

2. METODE

Observasi ini menggunakan metode studi deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan gambaran yang mendalam dan komprehensif mengenai implementasi *Learning Management System* (LMS) sebagai inovasi pembelajaran di PT. Surya Pratista Utama. Moleong, L. J. (2019) Studi deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, memaparkan, dan mendeskripsikan suatu fenomena, sedangkan pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami makna, persepsi, dan pengalaman partisipan dalam konteks alami.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama: a) Wawancara: Wawancara terstruktur dan tidak terstruktur dilakukan dengan pihak-pihak terkait, seperti manajer Sumber Daya Manusia (SDM), tim IT, serta beberapa perwakilan karyawan dari berbagai divisi. Wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi mengenai alasan adopsi LMS, fitur-fitur yang paling sering digunakan, persepsi mereka terhadap manfaat dan kendala, serta masukan untuk pengembangan di masa depan. b) Observasi: Observasi dilakukan secara langsung terhadap penggunaan LMS oleh karyawan di lingkungan kerja. Observasi ini berfokus pada bagaimana karyawan berinteraksi dengan platform, seberapa sering mereka mengakses materi, dan bagaimana fitur-fitur seperti forum diskusi atau tes evaluasi dimanfaatkan. c) Dokumentasi: Data pendukung dikumpulkan dari berbagai dokumen perusahaan, seperti laporan internal terkait pelatihan, manual penggunaan LMS, dan data statistik penggunaan platform (misalnya, tingkat penyelesaian kursus, jumlah pengguna aktif, dan hasil evaluasi pasca-pelatihan).

Diagram LMS :



Gambar 1. Diagram LMS.

3. HASIL

Hasil observasi yang dilakukan di PT. Surya Pratista Utama, penerapan Learning Management System (LMS) terbukti memberikan dampak signifikan terhadap proses pembelajaran karyawan. Noe, R. A. (2020) LMS yang digunakan merupakan platform berbasis web yang dirancang dan dikembangkan secara internal oleh tim IT perusahaan dengan dukungan divisi HRD, sehingga sistem ini benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dalam melaksanakan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Melalui sistem ini, berbagai jenis materi pelatihan dapat diakses oleh karyawan, mulai dari orientasi karyawan baru atau induction training, pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), prosedur operasional standar (SOP), hingga pengembangan soft skill serta keterampilan manajerial

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, diketahui bahwa LMS yang digunakan memiliki fitur cukup lengkap. Fitur-fitur tersebut meliputi dashboard pengguna yang memudahkan navigasi, modul pembelajaran interaktif, forum diskusi daring, tes evaluasi berupa pre-test maupun post-test, sertifikat digital otomatis, serta rekam jejak capaian belajar yang terdokumentasi dengan baik. Fitur ini tidak hanya mendukung proses belajar mandiri, tetapi juga memungkinkan adanya interaksi dan evaluasi yang lebih sistematis. Partisipasi karyawan dalam penggunaan LMS pun cukup tinggi, terutama di kalangan staf administrasi dan supervisor yang relatif lebih terbiasa dengan teknologi digital. Sementara itu, tingkat partisipasi karyawan lapangan atau pekerja pabrik masih tergolong rendah karena keterbatasan waktu, akses, dan literasi digital.

Temuan penting dari observasi adalah bahwa divisi HRD dapat melakukan pemantauan capaian pembelajaran secara real-time melalui dashboard admin. Perusahaan melakukan evaluasi kinerja yang lebih objektif serta mengidentifikasi kebutuhan pelatihan lanjutan secara tepat sasaran. Fitzgerald, N. (2025, May 6) Data capaian belajar yang dihasilkan sistem menjadi acuan bagi manajemen dalam menentukan kebijakan pengembangan kompetensi karyawan. Secara keseluruhan, implementasi LMS di PT. Surya Pratista Utama telah membawa perubahan nyata dalam pola pelatihan karyawan, menjadikan proses pembelajaran lebih fleksibel, efisien, dan terukur, meskipun masih terdapat sejumlah kendala yang harus diatasi agar sistem ini dapat diadopsi secara menyeluruh di semua level karyawan.

4. DISKUSI

Implementasi Learning Management System (LMS) di PT. Surya Pratista Utama menjadi inovasi penting dalam mendukung proses pembelajaran karyawan. Sistem ini mampu menggantikan metode pelatihan konvensional yang sebelumnya membutuhkan waktu, ruang, dan biaya yang besar. LMS reporting explained: A (2025) Dengan adanya LMS, materi pelatihan dapat diakses secara fleksibel, sehingga karyawan dapat belajar kapan pun dan di mana pun. Hal ini selaras dengan hasil observasi pada saat kegiatan presentasi dari pihak perusahaan (Gambar 1), di mana disampaikan bahwa LMS telah mempermudah proses monitoring capaian pembelajaran sekaligus meningkatkan efektivitas pelatihan.

Nugroho, A., & Santosa, P. I. (2021) Selain memberikan banyak manfaat, penerapan LMS juga menghadapi beberapa tantangan, seperti keterbatasan literasi digital pada sebagian karyawan serta kendala teknis berupa akses internet yang belum merata di semua lokasi kerja. Kendala ini teridentifikasi selama sesi diskusi bersama karyawan dan mahasiswa yang mengikuti kegiatan observasi. Overcoming LMS Implementation Challenges (2025) Untuk mengatasi hambatan tersebut, perusahaan melakukan sejumlah strategi perbaikan, antara lain memberikan pelatihan penggunaan LMS, memperbarui konten pembelajaran secara rutin, serta mengintegrasikan sistem dengan penilaian kinerja karyawan agar pemanfaatannya lebih maksimal.

Dukungan perusahaan terhadap kegiatan KKL juga terlihat melalui seremoni serah terima cinderamata (Gambar 2) yang menjadi simbol kerja sama antara institusi pendidikan dan dunia industri. Hal ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam mendukung pengembangan kompetensi mahasiswa sekaligus memperkuat penerapan pembelajaran digital berbasis LMS. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi LMS di PT. Surya Pratista Utama tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga memperkaya pengalaman belajar mahasiswa yang melakukan kunjungan lapangan.



Gambar 2. Penyampaian materi oleh perwakilan PT. Surya Pratista Utama.



Gambar 3. Dokumentasi serah terima cinderamata sebagai bentuk kerjasama dan dukungan perusahaan terhadap kegiatan pembelajaran digital melalui LMS.



Gambar 3. Pembelajaran bersama memasak mie burung dara.

5. KESIMPULAN

Penerapan Learning Management System (LMS) di PT. Surya Pratista Utama menunjukkan bahwa transformasi digital dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan efektif dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kompetensi karyawan. The Future of E-Learning and What's Next (2025) menyampaikan bahwa LMS telah mengubah paradigma pelatihan konvensional menjadi pembelajaran yang lebih fleksibel, efisien, dan terukur. Sistem ini memungkinkan akses materi secara daring, kapan saja dan di mana saja, dengan fitur-fitur pendukung seperti modul interaktif, forum

diskusi, evaluasi pembelajaran, dan pelacakan capaian belajar secara real-time.

Hasil observasi menunjukkan bahwa LMS yang dikembangkan secara internal oleh tim IT dengan kolaborasi HRD berhasil memenuhi kebutuhan pelatihan perusahaan, mulai dari orientasi karyawan baru hingga pengembangan soft skill dan manajerial. Partisipasi aktif terlihat pada karyawan dengan tingkat literasi digital yang baik, khususnya di level staf dan supervisor. Zou, Y., Kuek, F., Feng, W., & Cheng, X. (2025) Adopsi LMS masih menghadapi tantangan pada level karyawan operasional/lapangan akibat keterbatasan akses teknologi, waktu pelatihan, dan literasi digital yang belum merata.

Melalui observasi dan wawancara, ditemukan bahwa salah satu keunggulan utama dari sistem ini adalah kemampuannya untuk memberikan data pembelajaran yang komprehensif, sehingga HRD dapat memantau progres setiap individu dan merancang pelatihan lanjutan secara tepat sasaran. Learning Elements (2025) menyebutkan bahwa LMS juga berkontribusi dalam efisiensi biaya pelatihan, meningkatkan efektivitas penyampaian materi, serta memperkuat akuntabilitas proses pengembangan SDM di lingkungan kerja.

Dukungan perusahaan terhadap program kunjungan kampus Institut Teknologi Bisnis Semarang memperlihatkan sinergi antara dunia pendidikan dan industri, serta memperkaya pemahaman mahasiswa tentang penerapan teknologi.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT. Surya Pratista Utama atas kesempatan dan dukungan yang telah diberikan dalam pelaksanaan penelitian serta kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL). Apresiasi setinggi-tingginya juga disampaikan kepada tim Human Resources Development (HRD), tim IT, serta seluruh karyawan yang telah berpartisipasi dalam wawancara dan observasi selama proses berlangsung.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing Dr. Drs. Sukirman, SPd., SH., MM., dan seluruh tim pengajar yang telah memberikan arahan, masukan, serta motivasi selama proses penyusunan jurnal ini. Penulis menyampaikan penghargaan kepada rekan-rekan mahasiswa yang turut mendukung kelancaran kegiatan lapangan.

Semoga hasil observasi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan sistem pembelajaran digital di lingkungan industri serta menjadi referensi bagi pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia dan teknologi pendidikan.

DAFTAR REFERENSI

- Alturki, U., & Aldraiweesh, A. (2021). Students' perceptions of the actual use of mobile learning during COVID-19 pandemic in higher education. *Journal of Computing in Higher Education*, 33, 367-388. <https://doi.org/10.1007/s12528-021-09260-2>
- Andriani, D., & Daroin, N. (2022). Learning Management System (LMS) sebagai media pembelajaran daring. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 4(2), 115-124.
- Diva, A., & Hikmawan, R. (2023). Pemanfaatan metode e-learning sebagai sarana pelatihan dan pengembangan karyawan perusahaan (Studi literatur review). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(16), 37-50.
- Fitzgerald, N. (2025, May 6). Optimizing learning management system implementation for HR analytics. *HR Analytics Trends*. Retrieved August 25, 2025, from <https://www.hr-analytics-trends.com/blog/optimizing-learning-management-system-implementation-for-hr-analytics>
- Groom LMS. (2025, February 5). Overcoming LMS implementation challenges: A practical approach. *Helios Global*. Retrieved August 25, 2025, from <https://heliosglobal.in/2025/02/05/overcoming-lms-implementation-challenges-a-practical-approach/>
- Khosyiin, M., & Khoiiri, A. (2024). Analisis kendala teknis implementasi LMS di daerah terpencil. *Jurnal Teknologi Pendidikan Indonesia*, 6(1), 45-53. <https://doi.org/10.71259/jg103t91>
- Kurniawan, W. (2021, March). Determinant factors of extraordinary elementary school teacher professionalism. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1823, No. 1, p. 012087). IOP Publishing. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1823/1/012087>
- Learning Elements. (2025). What makes a learning management system essential for your business. *Learning Elements*. Retrieved August 25, 2025, from <https://www.learningelements.com>
- LMS Portals. (2025). The future of learning management systems: What to expect in 2025 and beyond. *LMS Portals*. Retrieved August 25, 2025, from <https://www.lmsportals.com/post/the-future-of-learning-management-systems-what-to-expect-in-2025-and-beyond>
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif (Edisi revisi)*. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya.
- Mufidah, R., & Surachmi, S. W. (2022). The influence of work discipline on the performance of teachers of Cluwak District, Pati District. *ICCCM Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(5), 35-44. <https://doi.org/10.53797/icccmjssh.v1i5.6.2022>
- Nasih, A., & Mansur, F. (2024). Digital transformation: The effect of Learning Management Systems in developing employee digital competence. *International Journal of Digital Learning*, 5(2), 112-124. <https://doi.org/10.55208/z4bv1w35>
- Noe, R. A. (2020). *Employee training & development* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill

Education.

- Noreen. (2023). Implementation of Learning Management System: A way ahead on the digital journey in distance learning. *Open Praxis*, 12(3). <https://doi.org/10.5944/openpraxis.12.3>
- Nugroho, A., & Santosa, P. I. (2021). Challenges of implementing e-learning in Indonesian companies. *Jurnal Teknologi Informasi dan Pendidikan*, 14(2), 88-96.
- Rijal, A., & Sholihah, F. (2022). Implementasi e-learning untuk meningkatkan produktivitas kerja. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Pendidikan*, 10(2), 56-64. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.354>
- Setyadi, B., Putra, A., & Lestari, H. (2025). Risk management, digital technology literacy, and modern learning environments. *Journal of Educational Technology and Management*, 14(1), 22-34.
- Sukirman, S., Dahlan, M., & Kansannudin, M. (2022). Pemberdayaan usaha mikro kerajinan rajut di Desa Godo Kecamatan Winong Kabupaten Pati. *Caraka: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 119-134.
- Zou, Y., Kuek, F., Feng, W., & Cheng, X. (2025). Digital learning in the 21st century: Trends, challenges, and innovations in technology integration. *Frontiers in Education*. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.00123>