

Peran LMS Shipper dalam Pengembangan Karyawan: Meningkatkan Partisipasi dan Pembelajaran Digital

¹Zakeia Ayra Sinatrya, ²Mohammad Insan Romadhan

^{1,2}Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas 17 Agustus Surabaya
ayrazakeia@gmail.com

Abstrak

slc.shipper.id merupakan *platform Learning Management System (LMS)* yang dikelola oleh PT. Shippindo Logistik Indonesia dalam upaya mendukung program pelatihan dan pengembangan karyawan. Sayangnya, terjadi penurunan signifikan dalam partisipasi karyawan terhadap platform *Learning Management System (LMS)* di Shipper pada tahun 2024, yakni sebesar 84,2% dibandingkan tahun sebelumnya. Penelitian ini bertujuan mengatasi masalah tersebut melalui inovasi konten berbasis animasi, video pendek, dan elemen interaktif, yang dikembangkan bersama tim QHSES. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis data enroll *Learning Management System (LMS)* dan dampak inovasi terhadap keterlibatan pengguna. Hasil penelitian menunjukkan bahwa animasi tidak hanya meningkatkan daya tarik visual tetapi juga memperjelas pemahaman materi, terutama dalam pelatihan keselamatan kerja. Selain itu, strategi promosi melalui *WhatsApp Group* terbukti efektif meningkatkan jangkauan, ditandai dengan peningkatan registrasi akun *Learning Management System (LMS)* melalui *Google Form*. Temuan ini mengindikasikan bahwa pendekatan multimedia dan promosi terarah dapat menjadi solusi untuk meningkatkan partisipasi dalam program pelatihan korporat.

Kata kunci: Pelatihan, Animasi, *Learning Management System*

Abstract

slc.shipper.id is a *Learning Management System (LMS)* platform managed by PT Shippindo Logistik Indonesia in an effort to support employee training and development programs. Unfortunately, there was a significant decrease in employee participation in the *Learning Management System (LMS)* platform at Shipper in 2024, which was 84.2% compared to the previous year. This research aims to address this issue through content innovation based on animations, short videos, and interactive elements, developed with the QHSES team. The research method used a qualitative approach with data analysis of *Learning Management System (LMS)* enrollment and the impact of innovation on user engagement. The results showed that animations not only increased visual appeal but also clarified the understanding of the material, especially in occupational safety training. In addition, the promotion strategy through *WhatsApp Group* proved effective in increasing outreach, characterized by an increase in *Learning Management System (LMS)* account registrations through *Google Form*. These findings indicate that a multimedia approach and targeted promotion can be a solution to increase participation in corporate training programs.

Keywords: Training, Animation, *Learning Management System*

Pendahuluan

Shipper merupakan perusahaan yang berada di bawah naungan PT. Shippindo Logistik Indonesia — yang menawarkan inovasi untuk menyusun dunia logistik terintegrasi serta solusi logistik dari hulu ke hilir untuk berbagai jenis bisnis. Sesuai dengan salah satu nilai inti perusahaan, yaitu *innovation* yang dimuat dalam slogan *Be Bold And Move Fast* — Shipper secara konsisten selalu berupaya untuk terus belajar dan bergerak maju dari setiap kesalahan dengan cepat dan fokus, untuk terus menciptakan dampak yang berarti.

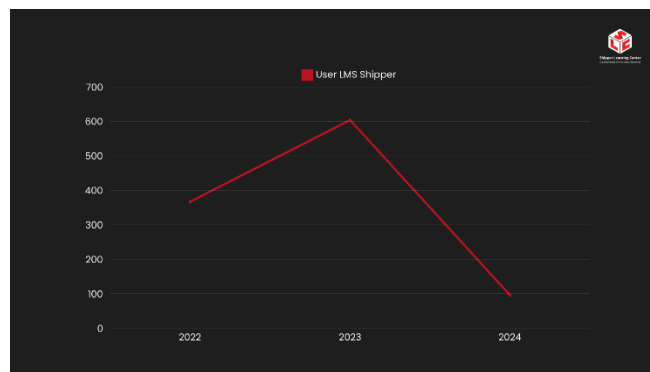


Gambar 1 : Learning Management System Shipper

Dalam upaya untuk mendorong visi tersebut, pelatihan dan pengembangan menjadi inti dari sebuah proses perusahaan bertumbuh. Pelatihan dan pengembangan dianggap sebagai unsur yang sangat penting untuk setiap aspek bisnis perusahaan, dan harus dilibatkan dalam strategi bisnis (Abogsesa & Kaushik, 2017). Dengan menggunakan strategi tersebut, kinerja karyawan dan kualitas bisnis akan meningkat dan dapat membawa banyak perubahan dalam perusahaan secara signifikan, yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas perusahaan.

Seiring dengan berkembangnya teknologi, cara tradisional dalam pelatihan dan pengembangan karyawan mulai ditinggalkan dan digantikan dengan metode yang lebih efisien dan efektif. Sebagai sebuah perusahaan *startup* yang terus berkembang, Shipper turut merilis sistem pembelajaran digital internal bernama slc.shipper.id sejak dua tahun lalu. Penggunaan *Learning Management System* ini bertujuan untuk mendukung program pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan.

Melalui pemanfaatan *Learning Management System*, perusahaan memperoleh kemudahan dalam mendistribusikan materi pembelajaran secara efisien dan luas melalui media elektronik atau internet, serta dapat menekan biaya pelatihan dibandingkan dengan metode pelatihan tatap muka (Surjono, 2013).



Gambar 2: Grafik Pengguna LMS Shipper

Sementara itu, dari sudut pandang karyawan, *Learning Management System (LMS)* memberikan akses pembelajaran yang tak terbatas, serta mendorong keterlibatan aktif dalam pencarian informasi dan pengembangan pengetahuan secara mandiri (Purwanto & Suratman, 2022). Namun demikian, rendahnya tingkat partisipasi karyawan dalam mengakses dan memanfaatkan materi yang tersedia menjadi tantangan tersendiri. Sehingga hal ini menimbulkan kekhawatiran terhadap efektivitas implementasi *Learning Management System (LMS)* dalam mendukung program pengembangan karyawan secara optimal di lingkungan perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas penggunaan animasi dalam video pembelajaran di *Learning Management System (LMS)* Shipper sebagai upaya meningkatkan dan partisipasi karyawan. Penelitian ini juga akan menguraikan proses implementasi animasi dalam produksi materi pembelajaran, mulai dari review materi, produksi konten, mentoring, finalisasi hingga strategi promosi, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah sekaligus rekomendasi praktis bagi pengembangan sistem pelatihan digital yang lebih efektif dan adaptif. Pembahasan ini menjadi penting sebab dapat mengatasi hambatan partisipasi karyawan dalam penggunaan *Learning Management System (LMS)*, sebuah permasalahan yang masih jarang dikaji secara mendalam dalam konteks perusahaan startup logistik. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pengembangan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif di era transformasi digital.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan fokus pada peran animasi dalam meningkatkan engagement di *Learning Management System* Shipper sebagai alat yang optimal dalam pengembangan pengetahuan karyawan. Penggunaan metode kualitatif dipilih, guna memungkinkan penelitian mendalami makna, pengalaman, dan persepsi yang dimiliki oleh individu atau kelompok.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kasus berdasarkan pada data *list enroll Learning Management System* yang dimiliki oleh Tim *Learning Development* serta analisis jurnal. Pada penelitian ini, subjek penelitian adalah karyawan Shipper yang merupakan pengguna wajib dari *Learning Management System* Shipper. Sedangkan objek penelitiannya adalah pengaruh animasi dalam video *e-learning* Shipper. Kemudian pada akhir penelitian ini, peneliti juga melakukan proses *blasting* melalui *Google Chat* dan *Whatsapp Group* guna membangun *awareness* karyawan terhadap *Learning Management System* Shipper.

Hasil dan Pembahasan

Peralihan pelatihan dari tatap muka ke daring melalui *Learning Management System* Shipper mengalami penurunan tajam pada tahun 2024, sebesar 84,2% atau 508 pengguna dibandingkan tahun sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan beberapa faktor yang memengaruhi penurunan minat karyawan terhadap penggunaan *Learning Management System* sebagai berikut:

1. Rasa jenuh

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penggunaan multimedia interaktif mampu meningkatkan penguasaan konsep (Ferawati, 2011), prestasi belajar (Prastika & Dkk, 2015), dan kemampuan berpikir kritis (Wiyono & Dkk, 2009).

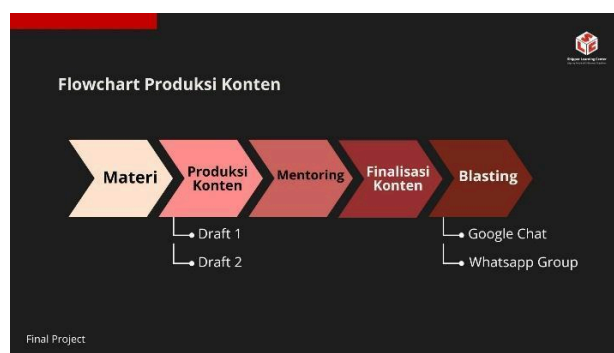
2. Durasi video yang terlalu panjang

Durasi yang pendek, mampu membuat informasi tersampaikan dengan ringkas dan jelas. Sehingga hal tersebut mampu menarik perhatian penonton dalam masyarakat yang bergerak cepat (Wen, 2024)

3. Kurangnya waktu yang dimiliki karyawan

Jam kerja karyawan yang dimulai dari pukul 9 pagi hingga 5 sore membuat karyawan tidak memiliki waktu luang untuk menonton video. Belum lagi, beban pekerjaan serta waktu tempuh perjalanan juga menjadi alasan mereka tidak sempat mengakses video pembelajaran selama 20 menit itu.

Melalui identifikasi penyebab tersebut, solusi yang paling tepat diimplementasikan adalah dengan menggunakan animasi dalam konten pelatihan. Penggunaan animasi terbukti dapat menyederhanakan konsep kompleks, sehingga lebih mudah dipahami (Praveen & Srinivasan, 2022). Selain itu, animasi dapat meningkatkan daya tarik dan retensi memori dengan memengaruhi pembentukan kesan dan memori seseorang (Sundar & Kalyanaraman, 2004). Dalam konteks pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, animasi mampu menggambarkan prosedur evakuasi, penggunaan alat keselamatan, dan simulasi situasi darurat secara visual, sehingga memastikan karyawan lebih siap menghadapi risiko pekerjaan. Setelah menentukan solusi, langkah selanjutnya adalah merancang alur implementasi konten animasi dalam *Learning Management System (LMS)* Shipper. Proses ini meliputi:



Gambar 3 : Flowchart Produksi Konten

1. MATERI

Pada proses pertama materi harus dipahami terlebih dahulu sebelum membuat *script*, karena konten di dalamnya bukanlah *scope of work HR*. Oleh karena itu melakukan *review* materi sangat diperlukan agar tidak terjadi *miss* komunikasi dalam konten.

2. PRODUKSI KONTEN

Produksi konten dimulai dengan membuat *script*. Pembuatan *script* ini sendiri harus melalui persetujuan mentor terlebih dahulu, untuk memastikan bahwa seluruh materi telah disampaikan dengan baik. Setelah mendapatkan persetujuan, *script* kemudian diolah menjadi *voice over*. Tahap *editing* video menjadi penutup langkah produksi konten. Penulis menggunakan *software* Capcut Pro untuk memudahkan dan mempercepat seluruh proses produksi.

3. MENTORING

Tahap mentoring terbagi menjadi 2 sesi, yakni draft 1 dan draft 2. Masing-masing proses nya akan melewati 2 kali proses mentoring — yakni melalui tim divisi *Learning Development* serta departemen yang mengajukan pembuatan video pembelajaran.

4. FINALISASI KONTEN

Untuk melengkapi kebutuhan promosi, dibutuhkan poster grafis sebagai *sneak peek* video pembelajaran. Pada tahap ini juga, seluruh bagian video dipastikan aman untuk di publish.

5. BLASTING

Promosi melalui *Google Chat* dan *WhatsApp Group* dilakukan guna menjangkau karyawan yang lebih luas, termasuk *Ground Worker* dan *Daily Worker*. Dilampirkan pula *Google Form* sebagai media registrasi *platform*.

Untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, penulis bersama tim QHSES berkolaborasi menciptakan konten berbasis animasi, video pendek, dan materi interaktif. Penggunaan platform seperti Adobe Express mempermudah produksi animasi berbasis suara. Strategi promosi melalui *WhatsApp Group* menjadi inovasi baru untuk memperluas jangkauan, terutama bagi karyawan lapangan yang sebelumnya kurang terlibat dalam pelatihan daring. Implementasi animasi dan konten yang lebih dinamis diharapkan dapat meningkatkan minat karyawan terhadap *Learning Management System (LMS)* Shipper. Dengan demikian, *Learning Management System (LMS)* Shipper dapat menjadi sarana pengembangan karyawan yang lebih adaptif dan berdampak positif bagi pertumbuhan perusahaan.

Penutup

Peralihan metode pelatihan dari tatap muka ke sistem daring melalui platform *Learning Management System (LMS)* di Shipper menunjukkan penurunan signifikan pada tahun 2024, dengan jumlah pengguna menurun sebesar 84,2% atau setara dengan 508 pengguna dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti rasa jenuh terhadap konten, durasi video yang terlalu panjang, serta keterbatasan waktu yang dimiliki karyawan untuk mengakses materi pembelajaran. Menanggapi permasalahan ini, jurnal ilmiah ini memfokuskan kajiannya pada inovasi dalam pembuatan konten *Learning Management System (LMS)* untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Bersama tim QHSES, penulis mengembangkan berbagai konten berbentuk animasi, video dengan durasi yang lebih singkat, serta elemen interaktif guna menarik perhatian pengguna. Selain itu, strategi promosi konten dilakukan melalui platform Google Chat dan WhatsApp untuk menjangkau khalayak yang lebih luas. Proses produksi konten juga dipermudah dengan memanfaatkan *website* Adobe Express, yang memungkinkan pembuatan animasi berbasis suara secara efisien.

Temuan dari penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengelolaan *Learning Management System (LMS)* di lingkungan perusahaan, terutama dalam konteks desain konten yang adaptif dan strategi peningkatan partisipasi karyawan. Inovasi berupa penggunaan animasi terbukti memberikan alternatif yang menarik dan efektif untuk menyampaikan materi pembelajaran, khususnya dalam konteks keterbatasan waktu dan perhatian pengguna. Untuk itu, disarankan agar perusahaan melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas penggunaan animasi dalam mendukung pencapaian tujuan pembelajaran. Penelitian selanjutnya juga diperlukan guna mengukur dampak jangka panjang dari implementasi inovasi ini terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Dengan demikian, *Learning Management System (LMS)* Shipper diharapkan dapat terus berkembang menjadi platform pembelajaran digital yang responsif, efektif, dan selaras dengan kebutuhan serta dinamika kerja di era transformasi digital.

Daftar Pustaka

- Abogsesa, A. S., & Kaushik, G. (2017). Impact of Training and Development on Employee Performance. *International Journal of Civic Engagement and Social Change*, 4(3), 53–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.4018/ijcesc.2017070104>
- Ferawati. (2011). Model Pembelajaran Multimedia Interaktif untuk Meningkatkan Penguasaan Konsep dan Keterampilan Generik Sains Guru Fisika pada Topik Fluida Dinamis.
- Prastika, L. R., dkk. (2015). Pengaruh Penggunaan Multimedia Interaktif Berbasis Komputer Model Instructional Games terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Fisika.
- Praveen, C. K., & Srinivasan, K. (2022). Psychological Impact and Influence of Animation on Viewer's Visual Attention and Cognition: A Systematic Literature Review, Open Challenges, and Future Research Directions. *Computational and Mathematical Methods in Medicine*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1155/2022/8802542>
- Purwanto, R., & Suratman, A. (2022). Pengaruh Pelatihan & Pengembangan Melalui Metode E Learning Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(4), 254–266.
- Sundar, S., & Kalyanaraman, S. (2004). Arousal, Memory, and Impression-Formation Effects of Animation Speed in Web Advertising. *Journal of Advertising*, 33, 17–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/00913367.2004.10639152>
- Surjono, H. . (2013). Membangun Course E-Learning Berbasis Moodle. UNY Press. <http://blog.uny.ac.id/hermansurjono/files/2013/10/MembangunCourse-Elearning-berbasisMoodle-nov2013-sm-sc.pdf%0A>
- Wen, H. (2024). Research on the Advantages of Short Video and the Way to Revive Long Video. *Communications in Humanities Research*. <https://doi.org/https://doi.org/10.54254/2753-7064/26/20232005>