

DIGITALISASI PENGEMBANGAN SDM MELALUI IMPLEMENTASI LINS A E-LEARNING INTERNAL (LELI) BERBASIS ODOO COMMUNITY UNTUK MEMENUHI KOMPETENSI KARYAWAN

Ditulis dan Disusun oleh :

- Dedi Hidayat
- Matius Santoso
- Vanya Eriya Nugroho
- Ilham Dwika Arditya
- Muhammad Riansyah
- Adam Surya

1. PENDAHULUAN

Memasuki pertengahan dekade 2020-an di era Society 5.0, dinamika industri bisnis global menuntut transformasi menyeluruh pada seluruh fungsi organisasi, tidak terkecuali pada pengelolaan Human Resources (HR). Digitalisasi HR bukan lagi sekadar otomatisasi administrasi, melainkan restrukturisasi strategis terhadap cara talenta dikembangkan, dipertahankan, dan dioptimalkan (Armstrong & Taylor, 2020). Dalam konteks corporate learning, pola pelatihan konvensional berbasis ruang kelas fisik mulai bergeser ke arah model pembelajaran yang mandiri, fleksibel, dan terintegrasi digital atau dikenal sebagai ubiquitous learning (Noe, 2020).

Industri pelayaran dan bisnis maritim memiliki karakteristik operasional yang unik dan menantang. Karyawan operasional seperti kru kapal (seafarers), cargo supervisors, dan owner superintendents bekerja dengan tingkat mobilitas yang sangat tinggi dan tersebar di berbagai wilayah perairan. Keterbatasan waktu, sinkronisasi jadwal yang kaku, serta tingginya biaya logistik untuk menarik karyawan ke satu lokasi guna mengikuti pelatihan konvensional menjadi hambatan utama dalam pemenuhan tingkat kompetensi. Oleh karena itu, urgensi penyediaan infrastruktur digital khusus berupa Learning Management System (LMS) menjadi pilar kritikal guna memenuhi standar kompetensi karyawan.

2. LATAR BELAKANG

2.1 Perubahan Sub Holding

Hingga pertengahan tahun 2025, Linsa beroperasi di bawah naungan Puninar Group dan memanfaatkan platform pembelajaran digital korporat bersama yang bernama PIJAR (Puninar Belajar). Melalui platform tersebut, sebagian pelaksanaan training dapat dilakukan secara mandiri. Namun, perubahan kebijakan strategis pada bulan Juli 2025 mengharuskan Linsa melakukan transisi atau perpindahan Sub Holding ke Trive Group. Perubahan struktur organisasi

ini berdampak langsung pada pemutusan akses Linsa terhadap ekosistem digital PIJAR. Di sisi lain, Trive Group selaku holding baru belum memiliki platform digital internal yang dapat mengakomodasi fungsi LMS bagi anak perusahaannya. Akibatnya, Linsa tidak memiliki platform digital yang dapat digunakan untuk proses pembelajaran internal secara mandiri.

2.2 Kebutuhan Platform Digital Internal

Selama masa transisi, Linsa menggunakan solusi sementara berupa media komunikasi generik dan platform publik seperti Zoom, Google Classroom, dan Google Meet. Berdasarkan evaluasi Tim HC Development, ditemukan beberapa kelemahan mendasar dari kondisi aktual tersebut:

- **Fragmentasi Data Materi:** Penyimpanan modul pembelajaran tersebar secara tidak teratur, mulai dari penyimpanan awan pribadi (Google Drive), komputer lokal Tim HC Development, hingga komputer masing-masing trainer/fasilitator. Hal ini menyulitkan aksesibilitas dan mempertinggi risiko hilangnya aset pengetahuan perusahaan (knowledge loss).
- **Ketiadaan Pelacakan Terstandar:** Media generik tidak mampu merekam kemajuan belajar karyawan secara runtut (learning journey tracking), tidak memiliki standarisasi evaluasi terintegrasi, serta rentan terhadap isu keamanan data.
- **Gap dengan Model Kompetensi Korporasi:** Belum tersedia kurikulum pembelajaran digital terpadu yang selaras dengan Triputra Competency Model serta materi spesifik bidang pelayaran.
- **Tantangan Mobilitas Kerja:** Karakteristik bisnis Linsa yang mengharuskan sejumlah posisi bekerja dengan mobilitas tinggi (seperti Cargo Supervision) menjadi tantangan tersendiri dalam pelaksanaan pembelajaran untuk pemenuhan kompetensi.

3. TUJUAN

Berdasarkan identifikasi masalah dan analisis kondisi aktual, proyek pengembangan platform pembelajaran digital yang dinamakan LELI (Linsa E-Learning Internal) menetapkan sasaran strategis dan target pencapaian sebagai berikut:

1. **Platform Training & Pembelajaran Terpadu:** Menyediakan satu ekosistem digital tunggal (*single source of truth*) yang mengintegrasikan materi pelatihan, dokumen pendukung, matriks kompetensi, pengujian, hingga penerbitan sertifikat digital otomatis (Al-Fraihat et al., 2020).
2. **Sentralisasi dan Otomatisasi Administrasi:** Memotong proses birokrasi manual melalui fitur pendaftaran mandiri (*self-enrollment*), pembatasan akses berbasis prasyarat modul (*prerequisites*), dan pencatatan riwayat belajar asinkron yang aman dan permanen.

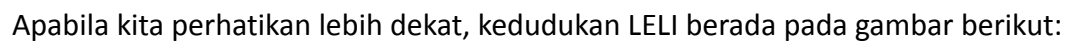
3. **Standardisasi Penilaian yang Akuntabel:** Membangun *Assessment Engine* objektif melalui fitur acak soal (*item randomization*) dari bank soal, batas waktu ketat, dan mekanisme akuntabilitas guna menjamin validitas hasil evaluasi kompetensi karyawan.
4. **Transformasi Budaya Belajar Berkelanjutan (*Continuous Learning Culture*):** Mengubah paradigma pelatihan dari yang semula bersifat instruktif *top-down* menjadi eksploratif *bottom-up*, di mana karyawan secara mandiri dapat melakukan *upskilling* dan *reskilling* demi pengembangan karier mereka (Rothwell, 2020).
5. **Pemenuhan Technical Competency:** Menjadikan LELI sebagai mesin penggerak dalam pemenuhan tingkat kompetensi yang ditargetkan perusahaan, di mana setiap modul secara eksplisit dikaitkan dengan klaster Technical Competency (Knowledge Aspect) yang dipersyaratkan.

4. RUANG LINGKUP

4.1 Pembatasan Penggunaan

Ruang lingkup implementasi dan pemanfaatan LMS LELI secara ketat dibatasi hanya untuk lingkungan internal Linsa. Pembatasan ini bersifat strategis agar proses desain instruksional, penyusunan kurikulum, penyediaan infrastruktur server, dan alokasi sumber daya berfokus penuh pada pemenuhan *gap* kompetensi karyawan Linsa, khususnya tim operasional pelayaran (seperti kru kapal, superintendent, dan pengawas kargo) serta staf pendukung kantor pusat.

Triputra Management System (2024) menjelaskan bahwa dalam mengembangkan karyawan dapat dilakukan beberapa cara, yaitu dengan metode *training dan non training*. LMS LELI merupakan bagian dari pelaksanaan *training* yang dapat dilakukan secara online. Berikut gambaran mengenai people development berdasarkan TMS (2024):



Berdasarkan Mind Map tersebut dapat kita lihat bahwa LELI merupakan *platform* pengembangan yang menysasar pada peningkatan kompetensi, khususnya secara *knowledge*.

4.2 Konten Berbasis Technical Competency

Seluruh materi pembelajaran yang ada di LELI akan dikaitkan dengan 14 *Technical Competency* yang telah dibangun di Linsa berdasarkan *core business process* sebagai berikut:

1. *Prospecting & Fulfill Customer's Requirement*
2. *Responsive Customer Service*
3. *Feasibility Study*
4. *Vessel Scheduling*
5. *Control & Analysis Operations Data*
6. *Cargo Operation*
7. *Vessel Operation*
8. *Recruitment Crew*
9. *Daily Maintenance*
10. *Docking & General Overhaul*
11. *Vendor Management*
12. *Passage Plan*
13. *Billing Readiness*
14. *Billing & Collection*

Lester (2005) menjelaskan mengenai teori tingkatan kemahiran yang dikemukakan Dreyfus. Teori tersebut membagi tingkat kemahiran menjadi 5 level, yaitu *Novice (beginner)*, *Advanced Beginner (Intermediate)*, *Competent (advance)*, *Proficient (pre-expert)*, dan *Expert*. LELI menggunakan teori tersebut dan menyederhanakannya menjadi 4 tingkatan saja agar lebih mudah diadaptasi, yaitu:

- **Level 1 (Beginner)** : Mampu memahami dan mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya di bagian/fungsinya.
- **Level 2 (Intermediate)** : Mampu menjalankan/melaksanakan apa yang menjadi tugas-tugasnya di bagian/fungsinya.
- **Level 3 (Advance)** : Mampu menganalisis dan memberikan ide-ide perbaikan di bagian/fungsinya.
- **Level 4 (Expert)** : Mampu melakukan/menjalankan ide-ide perbaikan dan mengajar/melatih terkait bagian/fungsinya.

Course dalam LELI didesain untuk dapat mengakomodir pembelajaran mengenai seluruh Technical Competency di LINSAs. masing-masing Technical Competency juga akan memiliki tingkatannya masing-masing, dari level 1 hingga 4.

Dalam TMS (2024) dijelaskan bahwa kompetensi terdiri dari 3 aspek, yaitu *knowledge*, *skill*, dan *attitude*. Platform e-learning LELI didesain untuk mengakomodir aspek *knowledge*, yaitu aspek yang berfokus pada aktivitas mental yang melibatkan berpikir, berpengetahuan, memahami, dan memecahkan masalah. Dalam teori Taksonomi Bloom (Anderson & Krathwohl, 2001) membahas mengenai Tingkatan Berpikir (Dari Rendah ke Tinggi) yaitu:

1. **Remembering (Mengingat):** Mengambil pengetahuan dari memori jangka panjang (contoh: menghafal rumus).
2. **Understanding (Memahami):** Membangun makna dari pesan instruksional (contoh: menjelaskan cara kerja sebuah sistem dengan bahasa sendiri).
3. **Applying (Menerapkan):** Menggunakan prosedur dalam situasi tertentu (contoh: menghitung pengeluaran menggunakan rumus matematika).
4. **Analyzing (Menganalisis):** Memecah informasi menjadi bagian-bagian dan menentukan hubungannya (contoh: Menemukan bug dalam kode pemrograman).
5. **Evaluating (Mengevaluasi):** Membuat keputusan berdasarkan kriteria atau standar (contoh: Mengkritik argumen sebuah artikel).
6. **Creating (Creating):** Menyusun elemen-elemen bersama untuk membentuk fungsionalitas baru (contoh: Merancang desain aplikasi baru).

Platform LELI dapat memberikan materi yang dapat mencakup keenam tingkatan berpikir. Dengan demikian, siapa saja yang mengakses dan belajar di LELI secara otomatis sedang meningkatkan kompetensinya dari aspek pengetahuan (*knowledge*).

5. IMPLEMENTASI

5.1 Tim Kerja

Adapun tim yang terlibat dalam proses pembuatan LELI ini antara lain:

1. HC Development
2. IT Developer
3. Management Improvement

Selain itu tentu saja ada di support penuh oleh manajemen dan bagian-bagian lain seperti Tim HSSE, Tim Legal, dan lain-lain.

5.2 Proses Pengerjaan LELI

Linsa mengoptimalkan sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) berbasis Odoo Community yang telah aktif dioperasikan. Modul bawaan (*native module*) berupa *E-Learning* dimodifikasi menjadi platform LMS internal mandiri tanpa tambahan biaya lisensi. Berikut adalah proses pengerjaannya :

Time Line LELI V.0			
No	Activity	Due Date	Achivement
1	Benchmark Odoo ke Daya Motor	09-Feb-26	Done
2	Melakukan analisa peluang improvement terhadap hasil Benchmark ke Daya Motor	10-Feb-26	Done
3	Menetapkan Develop sendiri Platform E-Learning atau memanfaatkan modul E-Learning yang ada di Odoo dengan meng-custome sesuai kebutuhan.	24-Feb-26	Done
4	Testing modul E-Learning standar Odoo	01 Maret 2026	Done
5	Menetapkan nama Produk E-Learning	Maret 2026	Done
6	Menyusun konsep Learning Management System (LMS)	Maret 2026	Done
7	Soft Launching LELI versi 0	Maret 2026	Done
8	Menyusun dan menetapkan Menu & Master Data	Apr-26	Done
9	Proses custome sesuai dengan Menu & Master Data yang ditetapkan	Apr-26	Done
10	Membuat Banner & Logo setiap course	15 Juni 2026	Done
11	QC Data Course yang akan di Publish	15 Juni 2026	Done
12	Artikel mengenai LELI & power point untuk dimasukan ke LELI (menu Home)	Mei 2026	Done
13	Proses memasukan data course (Materi, Deskripsi, Quiz) beserta dengan Tag nya 1. NEOP (Office & Crew) 2. TMS 3. Improvement	Mei 2026	Done
14	Testing sebelum Go Live	17 Juni 2026	Done
15	Go Live LELI versi 0	24 Juni 2026	Done
16	Share LELI di Event Leader create Leaders	25 Juni 2026	Done

5.2 Menu LELI

Saat pengguna membuka LELI, maka akan terdapat menu Home, All Course, On Boarding, Compliance, Up-Skilling & Re-Skilling, Search, dan juga ada pilihan bahasa.

- 1) Home, saat kita log in di LELI pengguna langsung masuk di halaman Home yang menginformasikan apa itu LELI, berapa jumlah course yang ada di LELI, berapa orang (student) yang telah belajar, berapa banyak sertifikat yang telah dikeluarkan, dan lain-lain.
- 2) All Course, pada menu ini pengguna dapat mengetahui Course apa saja yang sering dibuka, course apa yang baru ditambahkan, siapa saja yang sudah mengikuti course, dan sebagai pengguna sudah di level apa saat ini.

- 3) On Boarding, menu ini khusus berisikan course untuk orientasi karyawan baru baik itu karyawan darat (office) maupun karyawan di atas kapal (crew). Seluruh karyawan yang baru bergabung wajib mengikuti course on boarding ini.
- 4) Up-Skilling & Re-Skilling, pada menu ini terdiri dari 3 sub menu yaitu: Training, Sharing Knowledge, dan Improvement. Untuk sub menu training, isinya adalah seluruh materi training yang berkaitan dengan technical competency. Sub menu sharing knowledge isinya seluruh materi sharing knowledge yang pernah dilakukan di Linsa. Sedang sub menu Improvement berisikan seluruh risalah improvement yang pernah dibuat di Linsa
- 5) Menu Search, di dalam menu ini pengguna dapat mencari materi apa yang berkaitan dengan kompetensi yang hendak dipelajari atau hal lainnya. Pengguna tinggal memasukan kata kuncinya, maka secara otomatis LELI akan menampilkan seluruh materi yang terkait dengan kata kunci tersebut.

NO	MENU	CONTENT
1	Home	1.1 Landing Page
		1.2 Info jumlah course yang ada di LELI
		1.3 Jumlah student yang sudah mengikuti course
		1.4 Info rata-rata skor evaluasi
		1.5 Jumlah sertifikat yang sudah dikeluarkan
2	All Course	2.1 Semua course yang ada di LELI
		2.2 Info point/badges yang sudah diraih
		3.1 Info Achievement tertinggi terakhir
3	On Boarding	3.1 Course untuk Oreientasi karyawan baru baik karyawan darat maupun crew kapal
		3.2 Modul/Materi Course
		3.3 Deskripsi penjelasan isi modul/materi course
		3.4 Quiz
4	Compliance	4.1 Course untuk memahami persyaratan dan kewajiban apa saja yang diperlukan untuk menjalankan operasional bisnis pelayaran Linsa
		4.2 Modul/Materi Course
		4.3 Deskripsi penjelasan isi modul/materi course
		4.4 Quiz
5	Up-Skilling & Re-Skilling	5.1 Course untuk meningkatkan dan mengupgrade kompetensi yang terdiri dari Project Improvement, Training, & Sharing Knowledge
		5.2 Modul/Materi Course
		5.3 Deskripsi penjelasan isi modul/materi course
		5.4 Quiz

Dalam penyusunan LELI, dibuat struktur untuk pengelolaan isi LMS secara bertingkat, dengan penjelasan sebagai berikut:

Course (C)	Deskripsi Course (Desc)	Content (CT)	Deskripsi Content	Group Tag: Parent Menu	Group Tag: Sub Menu	Tag Department (Dept)	Tag Technical Competency (TC)	Tag Keywords (KW)
C1	Desc C1	CT1	Desc CT1	Menu 1	Sub Menu 1	Dept 1	TC 1	KW 1
		CT2	Desc CT2	Menu 1	Sub Menu 1	Dept 2	TC 2	KW 2
		CT3	Desc CT3	Menu 1	Sub Menu 1	Dept 3	TC 3	KW 3
C2	Desc C2	CT4	Desc CT4	Menu 2	Sub Menu 2	Dept 4	TC 4	KW 4
		CT5	Desc CT5	Menu 2	Sub Menu 2	Dept 5	TC 5	KW 5
		CT6	Desc CT6	Menu 2	Sub Menu 2	Dept 6	TC 6	KW 6

Tabel 1.1 Struktur Dokumen LELI

Tabel di atas menjelaskan bagaimana dokumen dalam LELI disusun. Berikut poin-poin penjelasan lebih lanjut:

- 1 course memiliki 1 deskripsi
- 1 course memiliki 1 atau lebih content
- 1 content memiliki 1 deskripsi
- 1 content memiliki 1 tag main menu
- 1 content memiliki 1 tag sub menu
- 1 content memiliki 1 atau lebih tag department
- 1 content memiliki 1 atau lebih tag technical competency
- 1 content memiliki 1 atau lebih tag keywords untuk memudahkan pencarian

5.3 Sertifikasi

Setelah peserta menyelesaikan seluruh materi course, peserta dapat mengakses pengambilan sertifikat elektronik dengan cara mengikuti test/ujian sertifikasi yang disediakan di LELI. Setelah peserta menyelesaikan ujian dan lulus dengan nilai/ skor yang telah ditentukan, secara otomatis Sertifikat Elektronik akan keluar. Peserta yang telah mendapatkan sertifikat dinyatakan telah memenuhi kompetensi aspek knowledge sesuai dengan course yang diikuti.

5.4 Reward System

LELI juga memberikan penghargaan (reward) kepada peserta yang telah menggunakan/mengikuti course yang ada. Ada beberapa kategori reward yang akan diberikan kepada pengguna yang memenuhi persyaratan, antara lain :

- 1) Peserta dengan jumlah terbanyak dalam menyelesaikan course dalam setahun
- 2) Peserta dengan jumlah sertifikat terbanyak dalam satu tahun
- 3) Peserta dengan jumlah keterlibatan dan sumbangsinya di kegiatan improvement dalam setahun

Reward ini akan diberikan kepada 3 orang dengan nilai/skor tertinggi (Top 3) di setiap periode penilaian.

6. EVALUASI HASIL

Evaluasi mengacu pada Model Kirkpatrick Level 1 dan Level 2:

- **Akselerasi Pemenuhan Kompetensi Teknis:** Peningkatan signifikan pada posisi *Cargo Supervision* dan *Owner Superintendent*.
- **Peningkatan Kuantitatif Indikator Belajar:** Metrik *online learning hours* meningkat drastis karena fleksibilitas akses saat *off-duty*.
- **Efisiensi Finansial dan Operasional:** Menekan *man-hours*, meniadakan biaya perjalanan dinas instruktur, dan efisiensi biaya kelas tatap muka.

LELI hadir sebagai platform training dan pembelajaran terpadu yang mengintegrasikan seluruh ekosistem pengembangan SDM ke dalam satu pusat kendali digital. Melalui fitur sentralisasi dan otomatisasi administrasi, LELI memangkas beban kerja manual—mulai dari pendaftaran peserta, penjadwalan, hingga rekapitulasi kehadiran—sehingga pengelolaan pelatihan menjadi jauh lebih efektif dan terstruktur. Platform ini juga menjamin transparansi melalui standarisasi penilaian yang akuntabel, dilengkapi sistem evaluasi serta pengujian terukur yang dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Lebih dari sekadar alat bantu operasional, LELI secara konsisten mendorong pemenuhan *technical competency* sesuai standar industri, sekaligus memicu transformasi budaya belajar berkelanjutan (*continuous learning culture*) di mana setiap anggota organisasi terdorong untuk terus mengasah keterampilan secara mandiri dan berkesinambungan demi pertumbuhan jangka panjang.

7. SARAN DAN INSIGHT

7.1 Standarisasi

Tim merekomendasikan penerbitan SOP formal mengenai tata kelola e-learning antara lain :

- 1) Training untuk pemenuhan Technical Competency dari aspek Knowledge dilakukan di platform LELI
- 2) Sertifikasi Technical Competency dari aspek Knowledge dilakukan di platform LELI
- 3) Orientasi karyawan baru baik karyawan darat (office) dan karyawan laut (crew kapal) dilakukan di platform LELI

7.2 Menentukan Tahap Selanjutnya

Tahap berikutnya LELI versi.1 akan di rilis pada bulan Agustus 2026 dengan penambahan fitur-fitur pada LELI, seperti:

- Competency level
- Dashboard
- Penambahan Bank Soal

8. REFERENSI

- Al-Fraihat, D., et al. (2020). *Evaluating E-learning Systems Success*. Computers in Human Behavior.
- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (Eds.). (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. Longman.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2016). *Evaluating Training Programs*.
- Lester, S. (2005). *Novice to expert: The Dreyfus model of skill acquisition*. Stan Lester Developments. <https://devmts.org.uk/dreyfus.pdf>
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development*.
- Rothwell, W. J. (2020). *Effective Succession Planning*.
- Siemens, G. (2005). *Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age*.
- Triputra Management System (TMS). (2024). *People Management and Competency Framework Guideline*.