

## Studi Penerapan Online Learning di PT. Krakatau Steel Tbk.

Abdul Chatim Pramono<sup>1</sup>, Neng Eti Setiawati<sup>2</sup>, Fachrudin Perdana<sup>3</sup>  
Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa<sup>123</sup>  
chatim.pramono@gmail.com<sup>1</sup>, nerathea@gmail.com<sup>2</sup>, fachruddinperdana@untirta.ac.id<sup>3</sup>

### Abstract

*The purpose of this study is to describe the application of Online Learning at PT. Krakatau Steel, Tbk and to find out what factors influence the level of employee competence to be maintained. Employee education and training is a means of developing human resources. Even during the Covid-19 pandemic, the company continues to provide education and training. One of the efforts to increase employee competence during this pandemic is the application of online learning. Using qualitative research methods with a phenomenological descriptive approach. As research samples or sources of information are instructors, organizers and training participants. Data collection techniques using interviews and observation. The research subjects are employees of PT. Krakatau Steel, Tbk. The object of research is an Online Learning application through an application called KrasDemy. The results showed that training with the implementation of KrasDemy online learning greatly facilitated the employees (participants) because it was flexible anywhere and anytime. The factor that affects the application of online learning is the Covid-19 pandemic, so you must maintain physical distance with face-to-face training (offline) to minimize the spread of Covid-19. Meanwhile, it must continue to be carried out, so that online training with KrasDemy is carried out.*

**Keywords** : Competence; Online Learning; employee training

---

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penerapan *Online Learning* di PT. Krakatau Steel, Tbk dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya sehingga tingkat kompetensi karyawan masih tetap terjaga. Pendidikan dan pelatihan karyawan merupakan salah sarana pengembangan sumber daya manusia. Meski dalam masa pandemi Covid-19 ini perusahaan tetap menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan pada masa pandemi ini adalah dengan penerapan pembelajaran secara *online*. Menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Sebagai sampel penelitian atau sumber informan adalah instruktur, penyelenggara dan peserta pelatihan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan observasi. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Krakatau Steel, Tbk. Objek penelitian adalah penerapan *Online Learning* melalui aplikasi yang bernama KrasDemy. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dengan penerapan *online learning* KrasDemy sangat memudahkan karyawan (peserta) karena fleksibel bisa di mana saja dan kapan saja. Adapun factor-faktor yang mempengaruhi penerapan *online learning* adalah adanya pandemi covid-19 sehingga harus menjaga jarak fisik dengan menghentikan pelatihan tatap muka (*offline*) untuk meminimalisir persebaran Covid-19. Sementara pelatihan harus tetap berjalan, sehingga terlaksana pelatihan *online* dengan KrasDemy.

**Kata Kunci** : Kompetensi; *Online Learning*; pelatihan karyawan

## Pendahuluan

Sumber daya manusia telah didokumentasikan sebagai sumber utama keunggulan kompetitif perusahaan (Campbell, Coff, & Kryscynski, 2012). Fungsi manajemen SDM salah satunya adalah *training and development* Hasibuan (2013: 34), maksudnya bahwa jika ingin memperoleh karyawan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan. Hal ini sangat membantu dalam meningkatkan kompetensi yang berfokus pada pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Adanya pergeseran untuk meningkatkan kinerja dan penggunaan teknologi adalah perubahan yang paling jelas dalam pelatihan dan pengembangan (Sulaefi, 2017: 9).

Selama pandemi Covid-19 yang berlangsung mulai bulan Maret 2020, mengakibatkan adanya perubahan kebijakan Manajemen Pusdiklat PT. KS untuk menghentikan sementara pelatihan yang melibatkan banyak orang dan berpotensi terjadinya pengumpulan massa dalam satu waktu dan tempat tertentu. Adanya pandemi Covid-19 memunculkan terlaksananya kebijakan *social distancing*, yang dikenal di Indonesia yaitu menjaga jarak fisik (*physical distancing*) tujuannya untuk meminimalisir persebaran Covid-19 dan diupayakan untuk memperlambat laju persebaran virus Corona di tengah masyarakat. Kebijakan belajar dari rumah melalui pelajaran daring (*online*) menjadi solusi yang ditawarkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud). Atas dasar itu Dinas *Learning Management* (LM) Divisi *Human Capital Development & Learning Center* (HCDLC) diminta untuk menyediakan satu wadah pembelajaran online yang dapat mengakomodir kebutuhan pelatihan selama masa pandemi covid-19.

Sebagai tindak lanjut, Dinas *Learning Management* (LM) berkoordinasi dengan Divisi BE&IT/IS untuk mencoba membuat suatu aplikasi pembelajaran online yang dapat disosialisasikan dan diterapkan untuk seluruh karyawan PT. KS dan rencana kami ini didukung oleh Manajemen Pusdiklat.

## Landasan Teori

### Pengembangan SDM

Kegiatan pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk perbaikan dan peningkatan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Kegiatan pengembangan lebih difokuskan pada pemenuhan kebutuhan secara umum dalam jangka panjang pada sebuah organisasi (Sunyoto, 2012: 145). Pengembangan SDM bisa dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk mampu memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam perusahaan (Priansa, 2014: 146). Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan penting yang harus dilakukan oleh sebuah perusahaan, dengan tujuan agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) tenaga SDM sesuai dengan hak yang akan mereka dapatkan.

### Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah siklus yang terus berjalan dan bukan hanya proses sementara, terutama karena teknologi dan keahlian bertumbuh pesat hingga sekarang ini, peran pelatihan atau Pendidikan memainkan peran yang sangat penting dalam memperlengkapi pekerja supaya lebih inovatif dalam mencapai target perusahaan yang efektif dan efisien. Pelatihan dilakukan karena semakin berkembangnya teknologi sehingga pemberian pelatihan pada karyawan dengan harapan karyawan dapat lebih kompetitif untuk melaksanakan kewajibannya. (Tjiptono, 2014: 91). Menurut (Khurotin & Afrianty, 2018: 196) pelatihan merupakan siklus jangka pendek yang menggunakan metode terstruktur dan terkoordinasi dimana karyawan non-manajer memperoleh pengetahuan dan keterampilan

teknis dalam tujuan tertentu. Jalur yang ditempuh oleh karyawan dengan waktu yang relatif singkat serta jadwal yang telah terorganisir untuk meningkatkan maupun menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan pada batas yang telah ditentukan. Dengan adanya karyawan yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan, akan lebih mampu dan andal dalam menerima tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan pasti akan mengurangi risiko kecelakaan kerja yang bisa berakibat merugikan karyawan maupun perusahaan (Suprihanti, 2014: 95).

### **Online Learning**

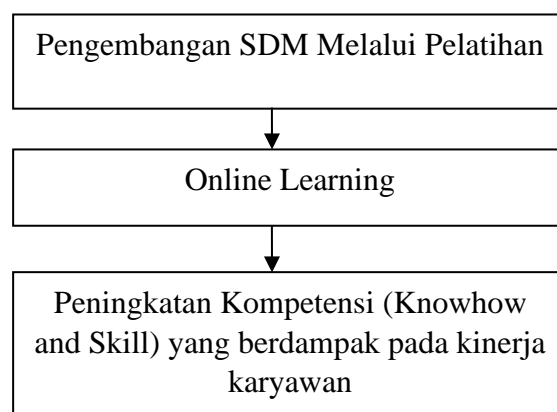
Pembelajaran *online* (*online learning*) merupakan kebijakan yang ditetapkan oleh PT. Krakatau Steel, sebagai upaya pencegahan COVID-19. Model pembelajaran *online* ini merupakan upaya memutus rantai COVID-19 dengan melaksanakan pelatihan jarak sosial dan sistem jarak dengan menggunakan jaringan internet.

Pembelajaran *online* merupakan sistem belajar yang terbuka dan tersebar dengan menggunakan perangkat pedagogi (alat bantu pendidikan), yang menggunakan internet dan teknologi lain berbasis jaringan yang digunakan untuk memfasilitasi dalam membentuk proses belajar dan pengetahuan dengan aksi dan interaksi yang jelas dan berarti (Dabbagh dan Ritland, 2005:15). Kemudian Dabbagh dan Ritland mengemukakan ada tiga unsur pada pembelajaran *online* yaitu : (a) model pembelajaran, (b) strategi instruksional dan pembelajaran, (c) media pembelajaran *online*. Ketiga unsur ini membentuk suatu keterkaitan interaktif, yang di dalamnya terdapat model pembelajaran yang tersusun sebagai suatu proses sosial yang menginformasikan desain dari lingkungan pembelajaran *online*, yang mengarah ke spesifikasi strategi instruksional dan pembelajaran yang secara khusus memungkinkan untuk memudahkan belajar melalui penggunaan teknologi pembelajaran.

### **Kompetensi**

Weinert (1999) mengartikulasikan konsep kompetensi tindakan yang secara sistematis menggabungkan komponen kognitif, motivasi ke dalam sistem disposisional pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang koheren. Kompetensi berkaitan dengan bagaimana individu yang memenuhi syarat melakukan pekerjaan, atau pembelajaran mereka. Kompetensi adalah pernyataan perilaku terukur yang menunjukkan kompetensi itu. Menurut Klein et al (2004 : 14) kompetensi sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap terkait yang memungkinkan seseorang untuk secara efektif melakukan aktivitas pekerjaan tertentu. Seperti untuk fungsi pekerjaan atau pelajar dengan standar yang diharapkan dalam pekerjaan atau untuk belajar.

Dari kajian teori di atas, maka penulis membuat kerangka pemikiran seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Pendekatan fenomenologi merupakan penelitian untuk menyelidiki, memahami dan mengeksplorasi sebuah fenomena yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang (Creswell, 2016; Moleong, 2014; Moustakas, 1994). Dalam hal ini, memahami dan mendalami penerapan *online learning* oleh PT. Krakatau Steel Tbk.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Krakatau Steel Tbk yang beralamat di Jalan Industri No. 5 Cilegon Banten 42435.

### Sampel dan Populasi

Informan dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *purposive sampling* (Sidiq & Choiri, 2019). Dasar pertimbangan yang dipakai dalam menentukan Informan adalah informan yang dianggap paling mengetahui tentang penerapan *online learning* perusahaan PT. Krakatau Steel Tbk. Informan dalam penelitian ini, yaitu karyawan PT. Krakatau Steel, Tbk yang terkait dengan proses penyelenggaraan pembelajaran Online, yaitu : Manajer, Instruktur dan peserta pelatihan.

Subjek penelitian ini adalah pihak-pihak yang terlibat dalam Penerapan *Online Learning* di PT. Krakatau Steel Tbk. Objek penelitian ini yaitu Penerapan *Online Learning* di PT. Krakatau Steel Tbk . Sumber data primer dalam penelitian ini berupa rekaman hasil wawancara yang diperoleh melalui wawancara dengan para narasumber terkait Penerapan *Online Learning* di PT. Krakatau Steel Tbk. Data sekunder dalam penelitian ini adalah *company profile* dari website resmi perusahaan, dipublikasikan di [www.krakatauSteel.com](http://www.krakatauSteel.com).

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Peneliti kualitatif harus mengumpulkan berbagai data-data penting yaitu observasi, dokumentasi, dan wawancara (Creswell, 2014). Wawancara yang mendalam terkait penerapan konsep bekerja *online learning* selama masa pandemi Covid-19 dan observasi lapangan serta dokumentasi.

### Analisis Data

Analisis data yang dilakukan yaitu dengan cara menarik kesimpulan untuk menghasilkan makna-makna deskriptif sebagai hasil akhir dari proses penelitian. Analisis data dalam riset kualitatif melibatkan teknik pemeriksaan, pemilahan, kategorisasi, evaluasi, membandingkan, membuat sintesis, dan menafsirkan kode dan data serta meninjau data mentah yang telah direkam (Lawrence Neuman, 2014). Karakterisasi dari temuan akhir riset kualitatif adalah menghasilkan koherensi yang memiliki nilai makna (Sarah Tracy, 2013).

### Validitas Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data (validitas data) dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi. Teknik triangulasi menurut Sugiyono (2012:327) menyatakan bahwa teknik triangulasi merupakan teknik pengumpulan data dan sumber yang telah ada. Selanjutnya Sugiyono (2012:327) menyatakan triangulasi teknik, berarti menggunakan pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber data yang sama

## Hasil dan Pembahasan

PT. Krakatau Steel Tbk membangun *online learning* dengan aplikasi KrasDemy adalah pada bulan Maret 2020 mulai dilakukan *lockdown* Covid-19, ada beberapa unit yang menjalankan *Work From Home* (WFH). Namun pelatihan karyawan di PT. Krakatau Steel

Tbk harus tetap berjalan. Agar meminimalisir penyebaran virus Covid 19, maka manajemen menjalankan *online learning* dengan KrasDemy. Sebenarnya sebelum pandemi, KrasDemy sendiri sudah ada tetapi masih ada tatap muka. Dengan adanya pandemi pelatihan dilakukan *full online*. Aplikasi KrasDemy berasal dari singkatan Krakatau Steel *academy*, filosofi KrasDemy yaitu menjadi watak untuk pembelajaran insan Krakatau Steel. *Online learning* lebih efisien karena bisa meminimalisir atau meniadakan biaya fasilitas yang harus dikeluarkan selama pelatihan. *Online learning* juga efisien karena tidak memerlukan waktu yang lama untuk merekap hasil tes, sudah pakai aplikasi *software* jadi bisa langsung dapat rekapannya. Kendala-kendala selama penerapan *online learning* lebih banyak ke *limitation* nya karena batasan-batasan yang prioritas sebab *bandwidth* koneksi internet untuk *online* ini memakan cukup besar dan harus berbagi dengan *bandwidth* koneksi internet program yang lain. Jadi evaluasinya lebih ke arah bagaimana kita (manajemen) bisa menjalankan *online learning* tapi batasan tadi tetap dipegang sehingga *online learning* dengan KrasDemy bisa berjalan dengan lancar. Respons karyawan (peserta yang sudah mengikuti *online learning*) bahwa mereka merasa puas melaksanakan pelatihan dengan *online learning* di KrasDemy karena mereka lebih fleksibel.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketiga informan dapat dilakukan analisa data bahwa yang melatar belakangi penerapan *online learning* yang dilaksanakan PT. Krakatau Steel adalah sesuai anjuran pemerintah pada Maret 2020 sudah mulai diberlakukan *lockdown* akibat virus covid 19, ada beberapa unit yang menjalankan *work from home*. *Impack* dari virus itu selain WFH, pembelajaran offline jadi tidak bisa dilakukan. Agar meminimalisir penyebaran virus dan pembelajaran tetap harus berjalan maka PT. Krakatau Steel menerapkan pelatihan *online (online learning)* dengan menggunakan aplikasi yang bernama KrasDemy (Krakatau Academy). Sebelumnya KrasDemy sudah ada tapi masih lebih ke arah semi *online* dan masih ada tatap muka. Namun dengan adanya pandemi sehingga benar-benar dilakukan dengan cara *online* semua. Alur proses KrasDemy adalah sebagai berikut:

1. Akses pelatihan : peserta mendapatkan Undangan Pelatihan dari Divisi HCDLC dan mengakses melalui [sso.krakatauSteel.com](http://sso.krakatauSteel.com)
2. *Pre-Test* : tes permulaan yang terdiri atas soal kisi-kisi terkait dengan materi pelatihan
3. Modul : apabila telah mengikuti *Pre-test* peserta dapat *download* materi dalam bentuk PDF untuk dipelajari sebelum dilanjutkan *mentoring*
4. *Mentoring* : peserta yang telah mengerjakan *pre-test* dan dilanjutkan *download* modul pelatihan, akan dijadwalkan *mentoring* dengan instruktur menggunakan *zoom meeting*
5. Evaluasi Pelatihan : Peserta yang telah mengikuti *Mentoring* diwajibkan melakukan evaluasi pelatihan dan dilanjutkan mengerjakan *post-training*
6. *Post-test* : setelah peserta selesai melakukan *mentoring* via *zoom meeting* dengan instruktur dan mengisi evaluasi penyelenggaraan pelatihan secara *online*, peserta dapat langsung mengikuti *post test* secara *online*, peserta memiliki kesempatan 2 kali untuk mencapai nilai kelulusan
7. E-Sertifikat : bagi peserta pelatihan yang lulus *Post-test*, berhak mendapatkan Sertifikat Pelatihan. Sertifikat dapat di cetak / *print out* secara mandiri dalam web KrasDemy.

Respons karyawan menurut informan peserta, instruktur dan manajer bahwa mereka (karyawan) merasa puas dengan penerapan *online learning* karena dengan KrasDemy mendukung pembelajaran di mana pun dan kapan pun. Selain itu, adapun manfaat dari penerapan *online learning* yaitu sebagai berikut:

1. Mengurangi penggunaan fasilitas Pusdiklat (Gedung, Konsumsi, Listrik dan ATK)
2. Mengurangi Mobilisasi Karyawan (Jakarta dan Cilegon) ke Pusdiklat

3. Waktu dan lokasi pembelajaran fleksibel (Rumah, kantor atau pabrik) dapat diakses kapan saja
4. Dapat melakukan diskusi dengan mentor secara *online* di luar waktu *mentoring*

Penerapan *online learning* ini memiliki beberapa kendala, diantaranya lebih banyak ke *limitation* ada batasan-batasan yang diprioritas karena *bandwidth* untuk *online* pemakaiannya lebih besar dan harus berbagi dengan *bandwidth* program yang lain. Untuk evaluasinya lebih ke arah bagaimana bisa menjalankan *online learning* tapi batasan tadi tetap dipegang jadi bisa berjalan dengan lancar. Dan kendala lainnya adalah pemberian pelatihan di teknik yaitu untuk memenuhi kebutuhan kompetensi, ada 3 kriteria : pengetahuan, sikap dan keterampilan. Kalau pelatihan secara *online* hanya *knowhow* bersifat pengetahuan saja, jadi tidak menyangkut keterampilan dan *attitude* peserta berbeda dengan pelatihan secara *offline* bisa terlihat sehingga pelatihan teknik keterampilannya tidak bisa dilaksanakan di pelatihan *online*. Untuk sementara ujian praktik berbasis keterampilan ditiadakan selama pandemi”.

Dengan diadakannya penerapan *online learning*, mereka (peserta) mendapatkan tambahan pengetahuan dari materi-materi yang *up-to-date*. Dari segi pengetahuannya peserta akan dapat manfaat dari mengikuti pelatihan secara *online* ini. Secara pekerjaan mereka sudah terbiasa karena memang pekerjaan itu sudah sehari-hari dan materi yang diberikan juga itu tidak jauh dari materi yang dipakai di pabrik. Sehingga ada kemungkinan bisa meningkatkan kompetensi *knowhow* karyawan dengan penerapan *online learning* di PT. Krakatau Steel Tbk.

## Simpulan

### Kesimpulan

PT. Krakatau Steel Tbk menerapkan *online learning* pada masa pandemi covid-19 agar tingkat kompetensi karyawan, khususnya pengetahuan karyawan tetap terjaga dengan meminimalisir penyebaran virus covid-19 dan menghindari pelatihan tatap muka. Aplikasi *online learning* yang digunakan PT. Krakatau Steel Tbk bernama KrasDemy singkatan dari Krakatau Steel Academy. Filosofi KrasDemy ini menjadi watak untuk pembelajaran insan Krakatau Steel Tbk. Ada 3 kriteria untuk memenuhi kompetensi dalam Pelatihan di PT. Krakatau Steel Tbk di antaranya pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi penerapan *online learning* di PT. Krakatau Steel Tbk adalah sebagai berikut:

1. Adanya pandemi covid-19, untuk mengurangi penyebaran Covid-19 dengan menghindari interaksi pertemuan tatap muka (*offline learning*)
2. Lebih efektif dan efisien, efektif karena aplikasi sudah *software* semua jadi bisa langsung direkap. Efisien karena bisa menekan biaya infrastruktur pelatihan dan fasilitas lainnya selama penyelenggaraan pelatihan
3. Waktunya lebih fleksibel, pelatihan *online* bisa di mana saja dan kapan saja

## Saran

1. Perlu variasi dalam proses pembelajaran dengan modul audio-visual, seperti animasi dan studi kasus yang relevan dengan unit kerja perusahaan
2. Perusahaan sebaiknya meningkatkan *bandwidth* koneksi internet untuk menunjang kapasitas dan kecepatan aliran data internet tidak mudah terganggu
3. Memastikan peserta untuk mempelajari modul pelatihan yang telah di *download* setelah mengerjakan *pre-test*, sehingga saat tatap muka dengan instruktur / fasilitator lebih fokus pada pembahasan solusi masalah di unit kerja

## Daftar Pustaka

- Barbara L. Grabowski, Michael Beaudoin, dan Tiffany A. Koszalka. 2016. *Competencies for Designers, Instructors, and Online Learners. The Wiley Handbook of Learning Technology, First Edition. Edited by Nick Rushby and Daniel W. Surry. John Wiley & Sons, Inc.*
- <https://eprints.uny.ac.id/23989/5/5.%20BAB%20III.pdf>. BAB III Metode Penelitian. Search tanggal 29 Mei 2021 jam 01.30 WIB.
- [https://id.wikipedia.org/wiki/Kota\\_Cilegon](https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Cilegon). Kota Cilegon. Search tanggal 10 Juni 2021 pukul 15.00 WIB
- Ijah Khadijah. 2021. *The Competency of Science Teachers in Implementation of Online Learning In Covid-19 Pandemic Period at SMPN 2 Kramatwatu Serang (Kompetensi Guru IPA dalam Pelaksanaan Pembelajaran Daring pada Masa Pandemic Covid 19 di SMPN 2 Kramatwatu Serang). Bulletin of Science Education. Vol. 1, No. 1.*
- Novita Arnesi dan Abdul Hamid K. 2015. Penggunaan Media Pembelajaran Online – Offline dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Hasil Belajar Bahasa Inggris. *Jurnal Teknologi Informasi & Komunikasi dalam Pendidikan. Vol. 2, No. 1, Juni 2015, p-ISSN: 2355-4983; e-ISSN: 2407-7488.*
- Prithwiraj (Raj) Choudhury,<sup>1</sup> Cirrus Foroughi,<sup>2</sup> and Barbara Larson<sup>3</sup>, Work-From-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility, *Harvard Business School Technology & Operations Mgt. Unit Working Paper No. 19-054 Northeastern University School of Law Research Paper No. #3494473*, <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.225>: Published Online:29 Jul 2020,
- Samsul Susilawati , Triyo Supriyatno. 2020. *Online Learning Through WhatsApp Group in Improving Learning Motivation in the Era and Post Pandemic COVID -19.* *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan* Volume: 5 Nomor: 6 Halaman: 852—859. EISSN: 2502-471X.
- Sutarto Sutarto, Dewi Purnama Sari , Irwan Fathurrochman. 2020. *Teacher strategies in online learning to increase students' interest in learning during COVID-19 pandemic.* *Jurnal Konseling dan Pendidikan* ISSN: 2337-6740 (Print) ISSN: 2337-6880. Vol. 8, No.3, 2020, pp. 129-137 DOI: <https://doi.org/10.29210/147800>