



## Pemanfaatan Metode *E-Learning* Sebagai Sarana Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Perusahaan (Studi Literature Review)

Andi Salwa Diva<sup>1</sup>, Rizki Hikmawan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Pendidikan Indonesia

Received: 22 Juli 2023

Revised: 29 Juli 2023

Accepted: 02 Agustus 2023

### Abstract

*Dalam era digital yang semakin maju, teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah banyak aspek kehidupan manusia, termasuk dalam proses pembelajaran. E-learning merupakan wujud nyata dari perkembangan teknologi dalam proses pembelajaran. Menurut Daryanto (2010) dalam Permatasari, I., & Hardiyanto, H. (2018) E-Learning adalah sistem pembelajaran yang memanfaatkan media elektronik sebagai alat untuk membantu kegiatan pembelajaran [4]. Hingga saat ini e-learning tak hanya dimanfaatkan untuk pembelajaran dalam dunia pendidikan saja, dalam organisasi/perusahaan e-learning dimanfaatkan sebagai metode pembelajaran atau pelatihan dalam program training dan pengembangan karyawan. Hingga saat ini sudah banyak perusahaan/organisasi yang telah memanfaatkan e-learning sebagai sarana pelatihan karyawan untuk mencapai tujuannya yaitu meningkatkan kompetensi dan kemampuan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam beberapa penelitian terdahulu yang telah meneliti pemanfaatan dan penerapan e-learning sebagai sarana dalam pelatihan kompetensi karyawan, dapat disimpulkan bahwa e-learning memberikan dampak positif dan meningkatkan efektivitas serta kinerja karyawan. E-learning juga memberikan kemudahan dan fleksibilitas terhadap karyawan perusahaan dalam mengikuti pelatihan. Dalam penerapannya, organisasi/Perusahaan telah mulai menyalurkan strategi e-learning mereka dengan preferensi karyawan. Dengan kustomisasi yang didasari oleh kebutuhan dan preferensi karyawan dalam merancang dan mengembangkan e-learning, penerapan e-learning berpotensi memberikan manfaat dan meningkatkan kompetensi serta kinerja karyawan organisasi/perusahaan. Tak jarang pemanfaatan e-learning dalam pelatihan di organisasi/perusahaan dirasa kurang efektif dan memiliki kekurangan. Namun, kekurangan dan hambatan tersebut dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan serta evaluasi dalam perancangan dan pengembangan e-learning agar pemanfaatan dan penerapannya berpotensi memberikan lebih banyak manfaat baik.*

**Kata Kunci:** *metode pelatihan, pembelajaran, e-learning, electronic learning, pelatihan karyawan, training perusahaan*

(\*) Corresponding Author: [andisalwaa@upi.edu](mailto:andisalwaa@upi.edu)

**How to Cite:** Diva A S, & Hikmawan R. (2023). Pemanfaatan Metode E-Learning Sebagai Sarana Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Perusahaan (Studi Literature Review). <https://doi.org/10.5281/zenodo.8231296>

## PENDAHULUAN

Pembelajaran merupakan proses yang berlangsung untuk memperoleh ilmu dan pengetahuan. Pembelajaran dapat didefinisikan sebagai proses dimana individu memperoleh pengetahuan, keterampilan, pemahaman, atau sikap baru melalui pengalaman, instruksi, interaksi, atau refleksi. Pembelajaran melibatkan perubahan dalam pemahaman, perilaku, atau pola pikir seseorang sebagai hasil dari interaksi

dengan informasi, lingkungan, atau orang lain. Pembelajaran tak hanya dalam dunia pendidikan sekolah saja, pembelajaran pun dilakukan dimana saja manusia berada salah satunya di organisasi atau perusahaan. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan dalam dunia perusahaan atau pekerjaan lebih dikenal dengan kegiatan pelatihan (training) dan pengembangan. Menurut Ragawanti, E., et al. (2014) pelatihan dan pengembangan merupakan jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Pelatihan dilakukan karena semakin berkembangnya teknologi sehingga pemberian pelatihan pada karyawan dengan harapan karyawan dapat lebih kompetitif untuk melaksanakan kewajibannya [1]. Dengan adanya kegiatan pelatihan maka diharapkan adanya peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai [2].

Dalam era digital yang semakin maju, teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah banyak aspek kehidupan manusia, termasuk dalam proses pembelajaran. Salah satu perubahan signifikan yang terjadi adalah pengenalan metode pembelajaran berbasis elektronik atau yang dikenal dengan istilah *e-learning*. Menurut Daryanto (2010) dalam Permatasari, I., & Hardiyanto, H. (2018) *E-Learning* adalah sistem pembelajaran yang memanfaatkan media elektronik sebagai alat untuk membantu kegiatan pembelajaran [4]. Dahiya (2012) menjelaskan bahwa *E-learning* adalah teknologi informasi dan komunikasi untuk pembelajaran kapanpun dan dimanapun. 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.

Dapat disimpulkan bahwa metode *e-learning* merupakan bentuk pembelajaran yang memanfaatkan teknologi digital, khususnya internet, sebagai media utama dalam proses belajar mengajar. Dalam *e-learning*, peserta didik dan pengajar dapat berinteraksi secara virtual melalui platform *online* yang dirancang khusus untuk kegiatan pembelajaran. Sama halnya pemanfaatan metode *e-learning* untuk pembelajaran siswa, dalam konteks organisasi/perusahaan, *e-learning* memungkinkan karyawan untuk mengakses dan mengikuti program pembelajaran melalui platform *online* yang dirancang khusus. Melalui *e-learning*, karyawan dapat mengembangkan serta meningkatkan keterampilan dan pengetahuan baru, baik dalam bidang pekerjaan mereka maupun dalam aspek profesionalisme secara keseluruhan. Dalam era digital yang terus berkembang, penggunaan *e-learning* sebagai metode pembelajaran karyawan perusahaan menjadi semakin penting dalam memastikan keberlanjutan dan adaptabilitas organisasi di tengah persaingan global yang intensif.

Keuntungan utama dari penggunaan *e-learning* dalam pembelajaran karyawan perusahaan adalah fleksibilitas. Karyawan dapat belajar sesuai dengan kebutuhan dan jadwal mereka sendiri. Mereka tidak lagi terikat oleh keterbatasan waktu dan lokasi seperti dalam pembelajaran tradisional. Dengan akses internet, karyawan dapat mengakses materi pembelajaran kapan saja dan di mana saja, baik itu di tempat kerja, di rumah, atau saat bepergian. Fleksibilitas ini memberikan karyawan lebih banyak kontrol atas proses pembelajaran mereka dan memungkinkan mereka untuk mengatur waktu belajar sesuai dengan tuntutan

pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, *e-learning* juga memungkinkan adanya pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan individu. Platform *e-learning* dapat menyajikan konten pembelajaran yang beragam, mulai dari materi dasar hingga materi tingkat lanjutan, sehingga karyawan dapat memilih sesuai dengan tingkat pengetahuan dan kebutuhan mereka.

Dalam beberapa kasus, perusahaan dapat pula menyediakan pelatihan khusus atau modul pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan bisnis mereka sendiri. Saat ini, *e-learning* muncul sebagai paradigma baru dalam bidang pendidikan modern dan sudah banyak penelitian memperlihatkan bukti empiris dalam mendukung gagasan memanfaatkan teknologi *e-learning* secara efektif dapat memberikan banyak peluang. Metode *e-learning* pun sudah banyak diterapkan di perusahaan-perusahaan sebagai inovasi sarana pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan hingga membentuk sikap dan etika karyawan.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah studi literature review. Tinjauan pustaka atau "*Literature review*" merupakan proses menemukan (*locating*), memperoleh (*obtaining*), membaca (*reading*), dan mengevaluasi (*evaluating*) literatur penelitian di bidang dan minat penulis [12]. *Literature review* merupakan proses pendekatan dalam penelitian yang melibatkan identifikasi, evaluasi, dan sintesis literatur yang relevan dengan topik atau masalah penelitian tertentu. Ini melibatkan pencarian dan analisis pustaka yang telah dipublikasikan, seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, dan sumber-sumber terpercaya lainnya. Tujuan dari *literature review* adalah untuk memahami perkembangan penelitian yang ada, mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan, dan membangun dasar teoritis yang kuat untuk penelitian yang sedang dilakukan [12].

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Tabel Hasil Penelitian Terhadap Pemanfaatan Metode E-Learning Sebagai Sarana Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Perusahaan**

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Permatasari, I., & Hardiyanto, H. (2018)	Pengaruh <i>E-learning</i> sebagai media pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan BCA KCU Tangerang	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui survey menggunakan kuesioner. Kemudian peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan metode kualitatif yaitu statistik, analisis regresi, dan korelasi dengan bantuan software SPSS. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan <i>e-learning</i> sebagai media pelatihan

		<p>dan pengembangan pada karyawan BCA KCU Tangerang sudah berjalan dengan baik dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berperan terhadap hasil kinerja karyawan sudah sangat baik dengan rata-rata 4,20 yang berada pada interval 4,20 - 5,00. Selain itu, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel <i>e-learning</i> sebagai media pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan terdapat hubungan yang cukup baik dan searah antara <i>e-learning</i>.</p>
<p>Rijal, M. S., &amp; Sholihah, N. A. (2022)</p>	<p>Penerapan Sistem <i>E-Learning</i> untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan metode <i>e-learning</i> di PT. Asia Talenta Manajemen Tangerang dapat meningkatkan produktivitas karyawan selama pandemi COVID-19. Proses penerapan metode <i>e-learning</i> ini memberikan dampak positif kepada karyawan seperti memberikan wawasan, pengetahuan, dan pemahaman yang jelas mudah dipahami dari materi yang disampaikan dan karyawan dapat menghadapi hambatan serta tantangan dalam penerapan <i>e-learning</i> dengan sendirinya.</p>
<p>Pramono, A. C., Setiawati, N. E., &amp; Perdana, F. (2022)</p>	<p>Studi Penerapan <i>Online Learning</i> di PT. Krakatau Steel, Tbk</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kualitatif fenomenologis dengan teknik triangulasi sebagai teknik validitas data. Berdasarkan penelitian dapat diperoleh hasil bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan</p>

		<p>pembelajaran online melalui aplikasi KrasDemy di PT. Krakatau Steel Tbk telah meningkatkan kompetensi karyawan yang berdampak positif terhadap kinerja mereka. Aplikasi KrasDemy dikembangkan untuk memberikan proses pembelajaran yang lebih efisien dan fleksibel, terutama di masa pandemi COVID-19. Aplikasi ini diterima dengan baik oleh karyawan, yang merasa lebih nyaman dan efektif daripada pelatihan tatap muka tradisional. Namun demikian, masih ada beberapa keterbatasan, seperti masalah bandwidth dan konektivitas internet, yang perlu dibenahi untuk memastikan kelancaran pelaksanaan pembelajaran daring. Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran <i>online</i> dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan di tempat kerja.</p>
<p>Yulianti, H. (2021)</p>	<p>Pemanfaatan Sistem Pelatihan <i>E-learning</i> pada Pengembangan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 dengan Pengujian ISO 9126</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah model <i>ADDIE</i> (<i>Analysis, Design, Development, Implementation, and Evaluation</i>) dan metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan tinjauan kepustakaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil penelitian yaitu Hasil penelitian menemukan bahwa penerapan sistem pelatihan <i>e-learning</i> efektif dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi pegawai. Berdasarkan pengujian kualitas perangkat lunak sistem pelatihan <i>e-learning</i> karyawan dengan metode</p>

		<p>pengujian ISO 9126, dihasilkan bahwa tingkat kualitas perangkat lunak secara keseluruhan dalam kriteria “Sangat Baik”, dengan persentase 88,04%. Integrasi model ADDIE dengan proses pengembangan perangkat lunak UML juga terbukti efektif dalam menciptakan sistem pelatihan <i>e-learning</i> fungsional.</p>
<p>Rosidi, M. (2022)</p>	<p>Pengaruh <i>E-Training, E-Leadership</i> Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Pada Masa Covid-19</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif, dengan wawancara online dan kuesioner survei yang dibagikan kepada karyawan perusahaan IT yang bekerja dari rumah. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa <i>e-learning, e-leadership, dan work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa <i>e-learning, e-leadership, dan work life balance</i> merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan selama <i>work from home</i>. Studi ini juga menemukan bahwa <i>e-learning</i> reguler diperlukan selama bekerja dari rumah, dan keseimbangan kehidupan kerja harus dijaga dengan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan.</p>
<p>Purwanto, R., &amp; Suratman, A. (2022)</p>	<p>Pengaruh Pelatihan &amp; Pengembangan Melalui Metode <i>E-Learning</i> terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan peneliti menggunakan teknik triangulasi data juga dilakukan untuk memastikan validitas data. Hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti yaitu Berdasarkan temuan penelitian, penerapan <i>e-learning</i> sebagai metode pelatihan dan</p>

		<p>pengembangan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado efektif dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Penggunaan <i>e-learning</i> berdampak positif terhadap kinerja sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Studi ini juga menemukan bahwa kerjasama perusahaan dengan para ahli di bidang tertentu dan penyediaan <i>e-learning</i> yang disesuaikan dengan kebutuhan, aspirasi, dan karir karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan implementasi <i>e-learning</i>. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perusahaan dapat lebih efektif dalam menciptakan dan memanfaatkan sistem pembelajaran digital atau <i>e-learning</i> untuk memaksimalkan kinerja sumber daya manusia di perusahaan.</p>
<p>Rukhvianti, N., Rosida, R., &amp; Ramdhani, M. A. (2021)</p>	<p>Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan melalui <i>E-learning</i> Terhadap Kompetensi Karyawan di Perusahaan X</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik <i>non-probability sampling</i>, yaitu dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen untuk mengukur variabel. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji-t dan analisis reliabilitas. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Berdasarkan hasil penelitian, program pelatihan dan pengembangan karyawan melalui <i>e-learning</i> memberikan pengaruh positif terhadap kompetensi karyawan dengan nilai t hitung &gt; t tabel, ((0.000&lt;0,05) dan analisis Koefisien Korelasi yang dihitung r= 0,422 yang berarti keduanya memiliki hubungan yang positif dan nilai signifikansi.</p>

<p>Harwindito, B., &amp; Aisyah, D. (2020)</p>	<p>Implementasi <i>E-Learning</i> Berbasis <i>Aerofood Learning Center</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Karyawan di Divisi Hot Kitchen) PT Aerofood ACS Cengkareng</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menemukan bahwa e-learning berbasis <i>Aerofood Learning Center</i> memiliki manfaat bagi kinerja karyawan divisi hot kitchen di PT Aerofood ACS Cengkareng. Sistem <i>e-learning</i> memudahkan karyawan untuk mempelajari materi tanpa harus merubah jadwal kerja yang sangat padat dan tidak bisa ditinggal. Namun, studi tersebut juga menemukan bahwa departemen sumber daya manusia belum dapat melakukan penilaian yang komprehensif terhadap kinerja karyawan dalam penerapan e-learning karena berbagai faktor eksternal dan internal yang menghambat proses implementasi. Studi menyimpulkan bahwa e-learning bermanfaat untuk mengejar ketinggalan materi pelatihan, namun efektifitasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan hanya sekitar 50%.</p>
<p>Pawitan, G., &amp; Munajatisari, R. (2014).</p>	<p>Analisis Efektivitas Metode Pelatihan Klasikal dan <i>E-Learning</i></p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan jenis komparatif. Berdasarkan hasil penelitian, reaksi peserta terhadap metode <i>e-learning</i> lebih tinggi daripada metode klasikal dengan nilai rata-rata sebesar 80,889 dan nilai sig. sebesar 0,000 yang signifikan. Namun, hasil evaluasi tahap kedua menunjukkan bahwa metode <i>e-learning</i> dianggap kurang efektif dibandingkan metode klasikal dalam hal penyampaian materi. Oleh karena itu, disarankan untuk meningkatkan metode penyampaian materi dengan</p>

		menerapkan <i>audio-visual simulation</i> .
Putri, G. S. Z. A., Satrio, D., & Muhardono, A. (2021, March)	Peran <i>Presence, E-Learning, Performance Appraisal</i> Dalam Portal Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Telkom Akses	Metode penelitian yang digunakan adalah metode korelasional dengan pengumpulan data primer melalui wawancara menggunakan kuesioner serta teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis dengan perhitungan. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa <i>e-learning</i> memiliki pengaruh positif yang jelas terhadap kualitas pekerjaan. Berdasarkan hasil uji-t, terdapat nilai signifikan $X^2$ dengan nilai 2,224 pada taraf signifikan 0,032. karena tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). <i>E-learning</i> juga mendukung pelatihan dan pendidikan lanjutan karyawan. Karyawan yang berkualitas merupakan faktor penting dalam mempertahankan keunggulan kompetitif dan mendukung strategi bisnis. Oleh karena itu, pembelajaran <i>online</i> merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kerja dan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

### ***E-Learning***

E-learning menurut [4] merupakan cara baru dalam proses belajar mengajar, e-learning merupakan dasar dari konsekuensi logis dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. E-learning dapat didefinisikan sebagai pembelajaran dengan menggunakan jasa bantuan perangkat elektronika, khususnya perangkat komputer [16]. Menurut Daryanto (2010) dalam Permatasari, I., & Hardiyani, H. (2018) *E-Learning* adalah sistem pembelajaran yang memanfaatkan media elektronik sebagai alat untuk membantu kegiatan pembelajaran [4]. Electronic Learning atau lebih dikenal e-learning merupakan salah satu metode dan media pembelajaran yang sudah banyak diimplementasikan baik dalam dunia pendidikan atau dunia organisasi perusahaan dan telah memberikan pengalaman belajar yang baik dan berbeda dibandingkan dengan media belajar lainnya. Terdapat faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam memanfaatkan e-learning, Kusmana, A

(2011) menjelaskan bahwa ada 5 faktor yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan antara lain:

#### 1. Analisis Kebutuhan

Tahapan faktor ini dilakukan untuk melihat apakah e-learning benar dibutuhkan atau tidak. Dalam tahapan awal ini, satu hal yang perlu dipertimbangkan adalah apakah memang pembelajaran memerlukan e-learning [16]. Analisis konsep e-learning yang dibutuhkan agar dapat diterima oleh pengguna nantinya, sebab setiap organisasi/lembaga dapat menentukan teknologi pembelajarannya sendiri.

#### 2. Rancangan Instruksional

Faktor ini diperlukan untuk menentukan bagaimana rancangan instruksional yang dapat didasari oleh analisis kebutuhan e-learning. Dalam menentukan rancangan instruksional ini terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan [16] antara lain:

- a. *Course content and learning unit analysis*, yaitu seperti materi pelajaran, cakupan pembelajaran, topik pembelajaran yang relevan dan satuan kredit semester atau rentang waktu pembelajaran.
- b. *Learner analysis*, yaitu seperti latar belakang pendidikan peserta didik, usia, jenis kelamin, status pekerjaan, dan lain-lain.
- c. *Learning context analysis*, yaitu seperti konteks atau kompetensi pembelajaran apa yang diinginkan hendaknya dibahas dan dikembangkan secara mendalam di bagian ini.
- d. *Instructional analysis*, yaitu seperti pengelompokan bahan ajar berdasarkan tingkat urgensinya, menyusun penugasan dengan tingkatan rendah hingga tinggi, dan seterusnya.
- e. *State instructional objectives*, Tujuan instruksional ini dapat disusun berdasarkan hasil analisis instruksional yang telah dilakukan sebelumnya.
- f. *Construct criterion test items*, yaitu penyusunan tes yang didasarkan dari tujuan instruksional yang telah ditentukan.
- g. *Select instructional strategy*, strategi instruksional dapat ditentukan berdasarkan fasilitas yang ada untuk menunjang e-learning.

#### 3. Tahapan Pengembangan

Pengembangan e-learning dapat dilakukan mengikuti perkembangan fasilitas ICT yang tersedia. Pengembangan e-learning dibuat berdasarkan hasil dari rancangan instruksional yang telah ditentukan sebelumnya.

#### 4. Pelaksanaan/Implementasi

E-learning yang telah dibuat dan dikembangkan akan digunakan oleh pengguna. Perlu diperhatikan apakah e-learning sudah berjalan dengan baik sesuai dengan perancangan atau terdapat hambatan. Dalam tahapan ini sering kali ditemukan berbagai hambatan, misalnya bagaimana menggunakan management course tool secara baik, apakah bahan ajarnya benar-benar memenuhi standar bahan ajar mandiri [16].

#### 5. Evaluasi

Evaluasi penting dilakukan untuk menyimpulkan hasil dari pelaksanaan atau implementasi e-learning. Dengan evaluasi, kita dapat menilai dan menyimpulkan hasil dari pelaksanaan e-learning serta menjadi pertimbangan untuk perbaikan dan pengembangan e-learning itu sendiri.

Seperti yang umum diketahui bahwa *e-learning* biasa diterapkan pada kegiatan pembelajaran di lingkungan sekolah atau pendidikan, namun pada kenyataannya *e-learning* telah diterapkan dan diadaptasi dalam kegiatan pembelajaran atau pelatihan di lingkup organisasi/perusahaan. Dalam konteks pembelajaran atau pelatihan di dunia organisasi atau perusahaan, *e-learning* merupakan strategi instruksional untuk menyampaikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan dalam organisasi. Kelangsungan, keefektifan, dan potensinya untuk mengembalikan manfaat nyata bagi organisasi sangat bergantung pada bagaimana hal itu dirancang, disampaikan, dan dievaluasi [15]. Hingga saat ini *e-learning* telah banyak digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk kegiatan pelatihan (*training*) dan pengembangan kompetensi karyawan. *E-learning* memiliki beragam jenis dan karakteristiknya, semua kembali dengan kebutuhan yang akan diimplementasikan, terlebih dalam implementasinya di dunia organisasi/perusahaan, diperlukan pertimbangan dan perencanaan yang baik agar *e-learning* dapat diimplementasikan dengan baik dan memberikan hasil yang memuaskan.

Organisasi/Perusahaan telah mulai menyelaraskan strategi *e-learning* mereka dengan preferensi karyawan. Pendekatan ini mungkin memiliki manfaat untuk meningkatkan kepuasan peserta dengan *e-learning* serta meningkatkan pembelajaran peserta [15]. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian [6], pada penelitian ini peneliti mengembangkan *e-learning* berdasarkan kebutuhan perusahaan dengan preferensi karyawan, sehingga diperoleh hasil pemanfaatan *e-learning* yang memuaskan yaitu memperoleh tingkat kualitas perangkat lunak secara keseluruhan dalam kriteria Sangat Baik. Hasil dari beberapa literature review yang telah dilakukan pada Tabel 1, menunjukkan bahwa pemanfaatan *e-learning* dalam pelatihan pengembangan karyawan memberikan dampak positif yang signifikan. Terlebih pada masa pandemi COVID-19 yang terjadi pada tahun 2020 yang membuat aktivitas dan kegiatan tatap muka salah satunya adalah kegiatan perkantoran seperti pelatihan dan pengembangan karyawan terganggu, sehingga *e-learning* menjadi metode dan media pembelajaran yang dikembangkan dan digunakan untuk berlangsungnya pembelajaran, pelatihan dan pengembangan karyawan perusahaan. Dalam penelitian [5], dipaparkan bahwa *e-learning* yang diterapkan kepada karyawan perusahaan mendapatkan umpan balik yang positif seperti mendorong karyawan untuk disiplin dan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan saat *work from home* di masa pandemi COVID-19.

Derouin, R. E., Fritzsche, B. A., & Salas, E. (2005) [15] menjelaskan bahwa terdapat prinsip untuk meningkatkan efektivitas *e-learning* dari Clark & Mayer (2003), antara lain:

1. *The Multimedia Principle* (Prinsip Multimedia)

Prinsip Multimedia menyatakan bahwa grafik dan teks harus digunakan dalam *e-learning* bukan hanya teks. Clark dan Mayer (2003) menyatakan bahwa ketika teks dikombinasikan dengan grafik yang relevan (yaitu materi pembelajaran, karena mereka perlu menciptakan hubungan mental antara teks tertulis dan ilustrasi [15].

2. *T*

3. *the Contiguity Principle* (Prinsip Kedekatan)

Prinsip kedekatan menyatakan bahwa ketika teks digunakan untuk menjelaskan grafik atau sebaliknya, teks dan grafik harus ditempatkan berdekatan satu sama lain di layar. Penempatan gambar dan teks memungkinkan peserta untuk fokus pada materi instruksional daripada mencoba mencocokkan serangkaian gambar dengan teks [15].

#### 4. *The Modality Principle* (Prinsip Modalitas)

Prinsip ini dilatarbelakangi oleh peserta didik yang kewalahan dengan menerima informasi visual jika disajikan hanya dengan teks, grafik, atau gambar. Peserta cenderung menguasai dan mengintegrasikan sejumlah besar informasi ketika materi disajikan melalui audio dan teks. Namun, ini tidak berarti bahwa siaran harus berisi rekaman audio dari teks yang ditampilkan secara online di layar secara bersamaan [15].

#### 5. *The Personalization Principle* (Prinsip Personalisasi)

Dalam prinsip ini, implementasi program e-learning dibuat atau dirancang dengan suatu 'peran' yaitu sebagai orang pertama dan orang kedua, hal ini dapat memberikan kesempatan atau akses untuk peserta melakukan interaksi dengan pelatih pembelajaran virtual di layar (yaitu karakter yang memberikan bimbingan dan arahan kepada peserta) [15].

Dari penjelasan prinsip-prinsip untuk meningkatkan efektivitas e-learning dari Clark & Mayer (2003), dapat disimpulkan bahwa untuk agar penerapan dan pemanfaatan metode e-learning dapat berjalan dengan baik dan memberikan feedback positif dari peserta atau karyawan, organisasi/perusahaan dan pengembang e-learning perlu memperhatikan prinsip atau hal-hal penting seperti konsep pembelajaran, tampilan dari e-learning, preferensi kebutuhan karyawan dan bobot materi yang disampaikan dalam e-learning. Perancangan dan pengembangan e-learning yang memperhatikan hal-hal tersebut, seperti yang disampaikan dalam [15] penerapan e-learning berpotensi memberikan efektivitas dalam memperoleh pengetahuan dan kompetensi jika e-learning digunakan dengan baik. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian [4] dan [8] bahwa pemanfaatan e-learning memberikan efektivitas kepada karyawan dalam program pelatihan (*training*) dan terbukti bahwa penggunaan e-learning memberikan dampak yang positif.

Tak jarang pemanfaatan e-learning dalam pelatihan di organisasi/perusahaan dirasa kurang efektif dan memiliki kekurangan. Seperti pada penelitian [12] yang melakukan analisis perbandingan efektivitas metode klasikal dengan e-learning, menunjukkan hasil bahwa rendahnya efektivitas metode diklat e-learning dibanding metode klasikal. Namun penyebab rendahnya efektivitas tersebut adalah ketidaktepatan antara metode penyampaian materi dengan tujuan kegiatan pelatihan itu sendiri. Selain itu penelitian [1] menunjukkan bahwa metode e-learning memiliki beberapa keterbatasan atau kekurangan dalam penerapannya khususnya dialami oleh peserta, seperti masalah bandwidth dan konektivitas internet, yang perlu dibenahi untuk memastikan kelancaran pelaksanaan pembelajaran daring serta hambatan dan kekurangan lainnya. Namun, dari kekurangan dan hambatan tersebut dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan serta evaluasi dalam perancangan dan pengembangan e-learning agar pemanfaatan dan penerapannya berpotensi memberikan lebih banyak manfaat baik. Metode *e-learning* pun sudah banyak diterapkan di perusahaan-perusahaan sebagai inovasi

sarana pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan hingga membentuk sikap dan etika karyawan.

## KESIMPULAN

*E-Learning* adalah metode atau media pembelajaran yang memanfaatkan teknologi atau media elektronik sebagai alat untuk membantu kegiatan pembelajaran. *E-learning* merupakan salah satu metode dan media pembelajaran yang sudah banyak diimplementasikan baik dalam dunia pendidikan atau dunia organisasi/perusahaan dan telah memberikan pengalaman belajar yang baik dan berbeda dibandingkan dengan media belajar lainnya. Dari hasil literature review penelitian-penelitian sebelumnya mengenai penerapan metode e-learning sebagai sarana pelatihan dan pengembangan karyawan dapat disimpulkan bahwa e-learning memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan. E-learning memberikan pengaruh positif seperti efektivitas program training karyawan, memberikan pengetahuan dan mengembangkan kompetensi karyawan hingga peningkatan kinerja karyawan yang tentunya dirasakan oleh karyawan dan perusahaan yang telah menerapkan e-learning. Tak jarang pemanfaatan e-learning dalam pelatihan di organisasi/perusahaan dirasa kurang efektif dan memiliki kekurangan diantaranya seperti ketidaktepatan antara metode penyampaian materi dengan tujuan pelatihan itu sendiri, kendala yang dialami peserta seperti masalah bandwidth dan konektivitas internet, yang perlu dibenahi untuk memastikan kelancaran pelaksanaan pembelajaran daring. Dari kekurangan dan hambatan tersebut dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan serta evaluasi dalam perancangan dan pengembangan e-learning agar pemanfaatan dan penerapannya berpotensi memberikan lebih banyak manfaat baik. Metode *e-learning* pun sudah banyak diterapkan di perusahaan-perusahaan sebagai inovasi sarana pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan hingga membentuk sikap dan etika karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Pramono, A. C., Setiawati, N. E. S. N. E., & Perdana, F. (2022). Studi Penerapan Online Learning di PT. Krakatau Steel Tbk. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 6(1), 49-55.
- [2] Ragawanti, E., Swasto, B. S., & Prasetya, A. (2014). *Pengaruh on the job training dan off the job training terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PR. Sejahtera Abadi)*. Brawijaya University.
- [3] Ridley, D. (2012). *The literature review: A step-by-step guide for students*. SAGE Publications.
- [4] Permatasari, I., & Hardiyan, H. (2018). Pengaruh E-learning sebagai media pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan BCA KCU Tangerang. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 7(1), 1-8.
- [5] Rijal, M. S., & Sholihah, N. A. (2022). Penerapan Sistem E-Learning untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 254-266.
- [6] Yulianti, H. (2021). Pemanfaatan Sistem Pelatihan E-learning pada Pengembangan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19 dengan Pengujian ISO 9126. *Multinetics*, 7(1), 65-81.

[7] Rosidi, M. (2022). PENGARUH E-TRAINING, E-LEADERSHIP DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PADA MASA COVID-19. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi (JUPEA)*, 2(2), 102-107.

[8] 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.

[9] Rukhvianti, N., Rosida, R., & Ramdhani, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan melalui e-learning Terhadap Kompetensi Karyawan di Perusahaan X. In *Prosiding Seminar Nasional Inovasi dan Adopsi Teknologi (INOTEK)* (Vol. 1, No. 1, pp. 175-181).

[10] Harwindito, B., & Aisyah, D. (2020). IMPLEMENTASI E-LEARNING BERBASIS AEROFOOD LEARNING CENTER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: pada KARYAWAN di DIVISI HOT KITCHEN) di PT AEROFOOD ACS CENGKARENG. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 13(2), 132-143.

[11] Abdillah, L. (2021). Mengkaji Pustaka (Literature Review). *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*. Medan: Yayasan Kita Menulis (2021).

[12] Pawitan, G., & Munajatisari, R. R. (2014). Analisis Efektivitas Metode Pelatihan Klasikal dan E-Learning/Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 10 (2) September 2014. *E-Learning*, 10, 2.

[13] Ayuningtyas, H. A., & Luturlean, B. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan E-learning Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang. *eProceedings of Management*, 8(5).

[14] Putri, G. S. Z. A., Satrio, D., & Muhardono, A. (2021, March). Peran Presence, E-Learning, Performance Appraisal Dalam Portal Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Telkom Akses. In *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)* (pp. 801-815).

[15] Derouin, R. E., Fritzsche, B. A., & Salas, E. (2005). E-learning in organizations. *Journal of management*, 31(6), 920-940.

[16] Kusmana, A. (2011). E-learning dalam Pembelajaran. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 14(1), 35-51.