



PKWU

## **Penerapan Sistem *E-Learning* untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19**

(Studi Pada PT. Asia Talenta Manajemen Tangerang)

**Muhammad Saifur Rijal<sup>1\*</sup>, Nida Anisatus Sholihah<sup>2</sup>**

<sup>1, 2</sup>Manajemen Universitas Gajayana Malang, Indonesia

\*e-mail: [rijalfur@gmail.com](mailto:rijalfur@gmail.com)

---

**Abstract:** E-learning is a training and development delivery system for online education. This system is advantageous in terms of the speed of memory, and the data manipulation capabilities of the computer for greater flexibility in instructions. The purpose of this study are: i) To determine the process of implementing E-learning to increase employee productivity in the Covid-19 pandemic at PT. Asia Talenta Manajemen; ii) To explain E-learning system to increase employee productivity in the Covid-19 pandemic at PT. Asia Talenta Manajemen; iii) To find out the obstacles and constraints obtained from the E-learning system. This research takes a qualitative descriptive approach. The population in this study were all employees of PT. Asia Talenta Manajemen, amounting to 50 people. The sample in this study used the nonprobability sampling method, which is a sampling technique that does not provide equal opportunities for each element or member of the population to be selected as samples, using a purposive sampling approach. The results showed that: (i) E-learning process which is applied at PT. Asia Talenta Manajemen Tangerang provides information or flow that is quite clear and understandable to participants through a fairly long but regular process that is easily understood by employees or E-learning participants. (ii) PT. Asia Talenta Manajemen Tangerang tends to have a positive impact on employees or participants who are involved in training carried out by means of E-learning because participants or employees can implement the skills they have acquired in the available forums as well as in their respective work lines, according to the material presented obtained. (iii) Obstacles and challenges that are obtained from the E-learning system depend on the participants themselves, the participants cannot fulfill the deadline that has been determined, for example it has been determined that the deadline is one month but the participants cannot fulfill it for up to one year.

**Keywords:** e-learning, productivity, pandemi

**Abstrak:** E-learning merupakan sistem penyampaian pelatihan dan pengembangan untuk pendidikan online. Sistem ini menguntungkan dalam hal kecepatan memori, dan kemampuan manipulasi data komputer untuk fleksibilitas yang lebih besar dalam instruksi. Tujuan dari penelitian ini adalah: i) Untuk mengetahui proses penerapan E-learning untuk meningkatkan produktivitas karyawan di Pandemi Covid-19 di PT. Asia Talenta Manajemen; ii) Menjelaskan sistem E-learning untuk meningkatkan produktivitas karyawan di masa pandemi Covid-19 di PT. Asia Talenta Manajemen; iii) Untuk mengetahui kendala dan kendala yang diperoleh dari sistem E-learning. Penelitian ini mengambil pendekatan deskriptif kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asia Talenta Manajemen yang berjumlah 50 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap elemen atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel, dengan menggunakan pendekatan purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i) Proses e-learning yang diterapkan di PT. Asia Talenta Manajemen Tangerang memberikan informasi atau alur

yang cukup jelas dan mudah dipahami kepada peserta melalui proses yang cukup panjang namun teratur sehingga mudah dipahami oleh karyawan atau peserta E-learning. (ii) PT. Asia Talenta Manajemen Tangerang cenderung memberikan dampak positif bagi karyawan atau peserta yang mengikuti pelatihan yang dilakukan melalui E-learning karena peserta atau karyawan dapat mengimplementasikan keterampilan yang telah diperoleh di forum yang tersedia maupun di lini kerjanya masing-masing, sesuai dengan materi yang disajikan diperoleh. (iii) Kendala dan tantangan yang didapat dari sistem E-learning tergantung dari peserta itu sendiri, peserta tidak dapat memenuhi batas waktu yang telah ditentukan, misalnya telah ditentukan batas waktu satu bulan tetapi peserta tidak dapat memenuhinya hingga satu tahun.

**Kata kunci:** e-learning, produktivitas, pandemi

---

Copyright (c) 2022 The Authors. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Pandemi Covid 19 yang terjadi secara global tentu saja berdampak terhadap berbagai sektor terutama di sektor ekonomi. Dampak perekonomian ini tidak hanya di rasakan secara domestik, namun juga terjadi secara global. International Monetary Fund (IMF) yang memproyeksikan ekonomi global akan tumbuh minus di angka 3% (CNN, 2020). Di Indonesia, Hal ini tentunya juga memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap pariwisata, sektor persahaan perdagangan, industri termasuk Pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) . Dampak dari covid-19 secara langsung sudah terlihat dari PHK besar-besaran di beberapa perusahaan, terjadi penutupan beberapa usaha yang berdampak kepada dirumahnya karyawan. Untuk menanggulangi hal tersebut dibutuhkan produktivitas kerja karyawan yang baik.

Menurut Kien (2012) produktivitas merupakan faktor penting untuk membangun daya saing organisasi, mempertahankan kinerja strategis dan keuangan, mencapai tujuan yang diinginkan dan memenuhi proposi nilai pemangku kepentingan. faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja, dan juga pengukuran produktifitas kerja. Ukuran pencapaian produktivitas karyawan yang maksimal tidak hanya ditentukan dengan sejumlah angka, melainkan pada sejumlah output yang diperoleh dari seseorang karyawan selama periode waktu yang telah ditetapkan (Mokhtar et al., 2010).

Menurut Gaol (2014), Produktivitas kerja karyawan merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai. Wartana (2011) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Sunyoto (2015) Produktivitas kerja secara teknis merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Siagian dalam Prestawan (2010) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Di era digital yang merambah berbagai aspek kehidupan sekarang ini, muncul berbagai web aplikasi berbasis cloud atau internet, termasuk pembelajaran jarak jauh melalui internet atau disebut dengan *e-learning*. Dahiya (2012) menjelaskan bahwa *E-learning* adalah teknologi informasi dan komunikasi untuk pembelajaran kapanpun dan dimanapun. Pembelajaran elektronik atau *e-learning* telah dimulai pada tahun 1970 (Waller dan Wilson, 2001). Berbagai istilah digunakan untuk mengemukakan pendapat/gagasan tentang pembelajaran elektronik, antara lain adalah: online learning, internet-enabled learning, virtual learning, atau web-based learning.

Ada 3 (tiga) hal penting sebagai persyaratan kegiatan belajar elektronik (*e-learning*), yaitu: 1) kegiatan pembelajaran dilakukan melalui pemanfaatan jaringan, dalam hal ini dibatasi pada penggunaan internet, 2) tersedianya dukungan layanan belajar yang dapat dimanfaatkan oleh peserta belajar, misalnya *External Harddisk*,

*Flashdisk*, CD-ROM, atau bahan cetak, dan 3) tersedianya dukungan layanan tutor yang dapat membantu peserta belajar apabila mengalami kesulitan.

Singh (2012) menyatakan pelatihan adalah proses yang berkelanjutan melalui mana karyawan yang benar-benar memperoleh pengetahuan yang diperlukan dan dapat mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan yang baik. Hanif dan Abdullah (2013) menyatakan bahwa sebuah organisasi yang mampu untuk merancang suatu lingkungan yang menekan pada pelatihan dapat dinilai dengan adanya karyawan yang memiliki kesempatan yang lebih baik untuk mendapatkan komitmen yang lebih besar. Adapun pelatihan atau Training yang bersifat online atau pelatihan ini di lakukan melalui internet yang dinamakan *E-learning*, yaitu suatu pengiriman materi pembelajaran melalui suatu media elektronik, seperti internet, intranet/extranet, satellite broadcast, audio/video, TV interaktif, CD-ROM dan computer based training (CBT).

Menurut Dahiya (2012) Di jelaskan bahwa *E-learning* adalah teknologi informasi dan komunikasi untuk pembelajaran kapanpun dan dimanapun. Yang sangat menguntungkan bagi para pegawai ataukaryawan. Perkembangan berbagai media pembelajaran ini seiring dengan adanya kemajuan teknologi yang semakin pesat. Dinamika teknologi saat ini mencapai akselerasi yang luar biasa. Teknologi yang dipelajari beberapa tahun yang sudah lalu mulai tergantikan dengan teknologi yang baru termasuk berbagai cara pembelajaran secara konvensional.

Menurut Appiah (2010), pelatihan E-Learning adalah program pelatihan yang dirancang untuk memberikan manfaat yang besar bagi karyawan dan organisasi itu sendiri, dengan melalui berbagai pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut Dessler (2009) Pelatihan *E-learning* adalah Proses mengajarkan kepada karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Web aplikasi *E-learning* ini adalah bagian dan pengembangan web aplikasi yang diterapkan oleh PT. Asia Talenta Manajemen tangerang guna memberikan nilai lebih kepada peserta pelatihan dan perusahaan pelanggannya. Dengan web aplikasi ini, peserta pelatihan dan pelanggan PT. Asia Talenta Manajemen tangerang akan menikmati pengalaman pembelajaran yang lebih unik dengan lingkungan pembelajaran yang lebih menyenangkan secara visual, dan desain website yang menarik, interface yang intuitif dan materi pembelajaran yang mudah dinavigasi, dan informasi berharga segera dapat diperoleh. Sebagai perusahaan jasa dan konsultan sumber daya manusia.

PT. Asia Talenta Manajemen tangerang lebih menekankan pada upaya Customer Loyalty atau loyalitas pelanggan, yaitu suatu upaya bagaimana mempertahankan dan memberikan nilai lebih kepada pelanggannya agar tetap setia selalu menggunakan jasa-jasa yang diberikan oleh PT. Asia Talenta Manajemen tangerang. Dampak akhir yang diharapkan oleh PT. Asia Talenta Manajemen tangerang adalah bagaimana perusahaan tersebut menjadi leader atau pemimpin usaha di bidang konsultan Sumber Daya Manusia di Indonesia yang memiliki layanan berbeda (diferensiasi) di bidang *E-learning* dengan sertifikasi internasional.

Maka dari itu di era kompetisi global seperti sekarang ini, perusahaan harus dihadapkan pada isu-isu bagaimana melakukan efisiensi dan efektifitas dalam berbagai bidang usahanya, termasuk investasi pelatihan untuk karyawannya. Manajer perusahaan khususnya PT. Asia Talenta Manajemen tangerang mempunyai kewajiban untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan melalui pelatihan berbasis *E-learning* karena banyak keuntungan yang di peroleh dalam melakukan program. Berdasarkan research problem yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang peningkatan produktifitas karyawan melalui *E-learning* di era Pandemi Covid 19.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sebagaimana definisi dari Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2007), pendekatan kualitatif adalah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Ciri-ciri penelitian kualitatif menurut Sugiono (2018:7) adalah; 1) dilakukan pada kondisi alamiah, 2) peneliti sebagai instrumen kunci, 3) analisis data secara induktif, 4) bersifat deskriptif, 5) lebih mementingkan proses dari pada hasil, 6) teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), 7) hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi, 8) data yang diperoleh cenderung data kualitatif.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menjelaskan sesuatu yang menjadi sasaran penelitian secara mendetail atau mendalam (Nasehudin dan Nanang, 2012). Penggunaan penelitian kualitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini karena telah disesuaikan dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu tentang pengelolaan dampak covid-19 terhadap pelatihan SDM menggunakan sistem *E-learning*. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi tentang karakteristik, tindakan, pendapat dari sekelompok responden yang merupakan representasi populasi. Peneliti akan menggali data dari informan-informan yang telah menggunakan *E-learning* sebagai upaya peningkatan produktivitas di PT. Asia Talenta Manajemen Tangerang, serta pihak-pihak terkait yang bisa memberikan data yang valid untuk kemudian dideskripsikan secara naratif dalam bentuk kata-kata, tabel ataupun gambar.

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan studi kasus. Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah penelitian tersebut akan dilakukan. Penelitian dilakukan guna mengetahui produktifitas kerja karyawan di PT. Asia Talenta Manajemen yang berlokasi di cikupa-Tangerang.

Dalam penelitian ini, intrumen penelitian yang utama adalah peneliti sendiri, tetapi setelah fokus peliti menjadi jelas mungkin akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana, yang diharapkan dapat digunakan untuk menjaring data pada sumber data yang lebih luas, dan mempertajam serta melengkapi data hasil pengamatan dan observasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Proses pelaksanaan *E-learning*

Berdasarkan wawancara mengenai proses *E-learning* dengan Bapak Faisal Hasan Mujadid selaku Vice President di PT. Asia Talenta Manajemen tangerang mengenai proses pelaksanaan *e-learning* mengungkapkan:

“Berjalan seperti layaknya sebelum covid 19 sebagian besar, sebagian kecilnya itu Ada kreatifitas yang timbul dari beberapa penyedia *E-learning* tersebut, kalau dulu cuma ada *E-learning* video, *E-learning* yang sifatnya tidak live, kalau misalnya pakai zoom atau pakai google meeting kan sifatnya live bisa Tanya jawab secara langsung, kalau dulu kan mungkin beberapa kebanyakan hanya menikmati video, mengisi soal didalam website sekarang banyak inovasi-inovasi atau kreatifitas yang timbul karena adanya percikan di kompetisi di industri tadi itu, jadi penyedia maupun juga pengguna itu sama-sama merasakan dampak “oh ini ada yang baru, oh ini ada yang baru, pakai yang ini aja deh ini lebih inovatif, pake ini aja deh karena ini lebih interaktif” seperti itu”.

Penjelasan dari hasil wawancara diatas adalah proses pelatihan secara *e-learning* cukup panjang namun mudah bagi peserta yang sudah register akan di bimbing oleh *coach* atau beberapa mentor yang *stand by* juga beberapa sistem yang sudah dirancang oleh pihak perusahaan sehingga memudahkan para peserta *e-learning* untuk mengerjakan beberapa soal yang di berikan, selain itu para mentor juga menyiapkan soal-soal sesuai yang di minati oleh para peserta *e-learning*. Para peserta juga bisa menanyakan dulu kira-kira standarisasi kemampuannya sampai dimana kemudian oleh mentor akan di arahkan misalkan dia kemampuan bahasa inggris begginer maka tidak memungkinkan apabila di berikan soal-soal yang *intermediate* ataupun *advance*. Setelah proses pelatihan *e-learning* tersebut selesai para peserta langsung turun sertifikat yang di akui oleh internasional dan sertifikat tersebut menunjukkan skor para peserta dan sertifikat tersebut siap cetak.

Proses pelatihan secara *E-learning* ,Berdasarkan teori Dahiya (2012) menjelaskan bahwa *E-learning* adalah teknologi informasi dan komunikasi untuk pembelajaran kapanpun dan dimanapun. Yang sangat menguntungkan bagi para pegawai atau karyawan. Perkembangan berbagai media pembelajaran ini seiring dengan adanya kemajuan teknologi yang semakin pesat. Dinamika teknologi saat

ini mencapai akselerasi yang luar biasa. Teknologi yang dipelajari beberapa tahun yang sudah lalu mulai tergantikan dengan teknologi yang baru termasuk berbagai cara pembelajaran secara konvensional. Pada masa pandemi covid 19 proses *E-learning* cukup panjang namun mudah bagi peserta yang sudah register akan di bimbing oleh coach atau beberapa mentor yang stand by juga beberapa sistem yang sudah dirancang oleh pihak perusahaan sehingga memudahkan para peserta *E-learning* untuk mengerjakan beberapa soal yang di berikan, selain itu para mentor juga menyiapkan soal-soal sesuai yang di minati oleh para peserta *E-learning* karena pada masa pandemi penyedia *E-learning* dan peserta selalu stand by di rumah. Para peserta juga bisa menanyakan dulu kira-kira standarisasi kemampuannya sampai dimana kemudian oleh mentor akan di arahkan misalkan dia kemampuan bahasa inggris begginer maka tidak memungkinkan apabila di berikan soal-soal yang intermediate ataupun advance.

### **Sistem *E-learning* untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan dalam pandemi Covid-19 di PT. Asia Talenta Manajemen tangerang**

Berdasarkan wawancara mengenai sistem *E-learning* untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan dalam pandemi Covid-19 di PT. Asia Talenta Manajemen tangerang dengan Bapak Faisal Hasan Mujadid selaku Vice President di PT. Asia Talenta Manajemen tangerang mengenai sistem *e-learning* dalam pandemi *covid-19* yaitu:

“Yang pastinya adalah penerapan aturan dan juga disiplin kepada para karyawan-karyawan atau para pengguna *E-learning* tersebut, jadi kalau dulu sebelum covid 19 sudah ada *E-learning* dan kita menikmati seperti itu nah sekarang ini karena persaingan yang lebih ketat dari pada sebelumnya karyawan-karyawan ini pun harus menempuh 100% *E-learning* gitu, jadi kalau misalkan sebelumnya ada yang hybrid yaitu campuran antara kedua ada yang menerima ilmu secara tatap muka lalu kemudia pulang ke rumah habis itu menikmati *E-learning* nya itu nah sekarang harus bisa 100% *E-learning* maka dari itu disiplin dan peraturan ketat itu harus ditanamkan kepada pengguna atau kepada karyawan salah satunya dengan membuatkan semacam juklak atau manual yang disebarakan kepada karyawan atau pengguna *E-learning* berisi kan tutorial atau cara penggunaan dan lain sebagainya untuk apa? Untuk menanamkan pemahaman yang solid dan konsisten kepada para

pengguna supaya waktu itu terisi dengan sesuatu yang produktif, supaya penggunaan *E-learning* tadi memberikan dampak yang maksimal. Dampaknya cukup signifikan tapi masih bisa di toleransi dalam beberapa bulan kebelakang ini terutama dari 2020 terutama ada kenaikan yang cukup signifikan berdasarkan riset dan berdasarkan wearnes yang bisa kita lihat di social media terutama ada kenaikan yang cukup signifikan pada pertumbuhan dan kenaikan yang cukup signifikan pada industri education technology di Indonesia jadi banyak sekali perusahaan-perusahaan baru maupun yang lama mulai untuk dan juga mengembangkan *E-learning-E-learning* atau seminar atau webinar atau workshop yang bersifat online contohnya seperti loket.com itu adalah salah satu situs atau platform penjualan tiket dan penjualan event secara online itu bisa dilihat di loket.com banyak sekali pertumbuhan yang luar biasa juga daripada penyedia *E-learning* tersebut yang sifatnya tadi itu seminar, atau itu workshop, atau itu video yang bersifat *E-learning* atau itu zoom dan lain sebagainya di dalam locket.com itu baru loket.com aja. Dan promosinya pun tidak kalah gencar juga, jadi loket.com merupakan platform tersebut yang mengakomodir adanya pembelian tiket dan juga penjualan tiket itu pun juga didukung oleh promosi-promosi dan juga strategi marketing yang gencar yang ada di instagram atau tiktok dan platform online dan sebagainya begitu. Jadi kalau dibilang produktifitas pasti semakin produktif karena industrinya pun semakin meningkat.ang-orang yang melakukan adanya pembelian dan penjualan *E-learning* itu semakin menguntungkan dan banyak”.

Dari hasil wawancara diatas pelatihan (Training) dalam bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan produktifitas kerja dimana islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaannya. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Pelatihan merupakan suatu Perubahan atau changes untuk maju, segala sesuatu harus melakukan perubahan apabila ingin berkembang dan maju. Hal tersebut memperkuat teori yang dikemukakan oleh Imai bahwa terdapat suatu filosofi yang di sebut ”*Kaizen*” yang menjadi panutan untuk banyak akademisi, maupun praktisi di bidang Marketing. *Kaizen* memiliki dua point utama dalam terapannya di dalam suatu industri, yaitu perbaikan dan pemeliharaan.

Berdasarkan teori Kien (2012) menyatakan bahwa produktivitas merupakan faktor penting untuk membangun daya saing organisasi, mempertahankan kinerja strategis dan keuangan, mencapai tujuan yang diinginkan dan memenuhi proposi nilai pemangku kepentingan. Bagaimana meningkatkan kemampuan atau ebelity yaitu melatih terus-menerus secara praktek didalam dunia pekerjaan maka disitulah karyawan memperoleh kompetensi dan beberapa manfaat atau benefit di dalam pelatihan secara *E-learning* adalah kemudahan akses bagi karyawan dari tempat kerja tanpa harus datang secara langsung.

Hal itu merupakan suatu penghematan dari segi jarak dan waktu bagi setiap peserta pelatihan. Hal ini memberikan manfaat dimana pembelajaran bisa dilakukan tanpa harus meninggalkan pekerjaan dalam waktu lama, bahkan akses dapat dilakukan di luar jam kerja dengan pengaturan waktu yang disesuaikan dengan kemampuan dan keinginan pekerja.

#### **Hambatan dan kendala yang di peroleh dalam peningkatan produktifitas kerja dari sistem *E-learning***

Berdasarkan wawancara mengenai Hambatan dan kendala yang di peroleh dalam peningkatan produktifitas kerja dari sistem *E-learning* dengan Bapak Faisal Hasan Mujadid selaku Vice President di PT. Asia Talenta Manajemen tangerang: “Hambatan tentu saja banyak yang paling mudah terlihat hambatan itu salah satu yang sudah di bahas perlu adanya kreasi baru atau inovasi baru gak bisa kayak sekarang hanya melihat mengeluarkan *E-learning* kalau dulu mungkin banyak yang tertarik karena penyediannya Cuma sedikit, sekarang hamper semua orang memakai *E-learning* jadi belum tentu kita mengeluarkan *E-learning* pun akan hasilnya maksimal perlu adanya itu, itu hambatan yang pertama. Hambatan yang kedua apa? Tidak semua orang punya koneksi internet yang setara dan sebanding dengan pengguna lainnya, ada yang kebetulan koneksi internetnya lemot ada yang koneksinya putus-putus pada saat sesi Tanya jawab, atau pada saat sesi presentasi tidak bisa dipastikan 100% pengguna ini katakan pengguna webinar *E-learning* itu ada 100 penonton tidak bisa dipastikan 100 % ini menerima materi dari *E-learning* itu sama pasti ada yang bilang pak ini tidak kedengaran bagian sini, bagian sini kok ternyata saya mute maka menutup juga kemampuan kebiasan IT atau penggunaan

*E-learning* ini itu juga hambatan yang harus diantisipasi oleh para penyedia-penyedia *E-learning* itu”.

Dari hasil wawancara tentang hambatan dari pelatihan secara *E-learning* adalah pelatihan secara *E-learning* cenderung lebih simple dan memudahkan para peserta pelatihan karena dibandingkan dengan pelatihan tradisional atau pelatihan manual yang harus menyiapkan tempat dan menyita waktu, selain itu juga harus mendatangkan pelatih atau coach. Maka keunggulan daripada *E-learning* bisa dilakukan kapan saja dan dimana saja walaupun bukan di jam kerja, sedangkan hambatannya adalah tergantung pada peserta itu sendiri, para peserta tidak bisa memenuhi deadline yang sudah di tentukan misalkan sudah ditentukan bahwa deadline satu bulan akan tetapi peserta tidak bisa memenuhi sampai satu tahun, selain itu juga masih banyak dari kalangan yang masih kurang memahami teknologi yang serba maju sesuai dengan globalisasi zaman.

Hal tersebut diperkuat teori yang dikemukakan oleh Imai dan Brunet (dalam Suarez-Barraza et al, 2011). Tidak mengherankan bila banyak negara yang juga ingin menerapkan konsep Kaizen. Penelitian ini akan membahas tentang perbandingan penerapan Kaizen di Negara Jepang, China dan Inggris. Seperti yang diketahui, Jepang, China dan Inggris adalah tiga Negara yang memiliki karakteristik budaya yang berbeda. Jepang merupakan Negara ‘asal’ Kaizen, merupakan tempat pertama kali Kaizen diterapkan. konsep Training dan peneliti yakin akan keterkaitan “Kaizen” dengan topik pembahasan *E-learning*. Tidak semua orang punya koneksi internet yang setara dan sebanding dengan pengguna lainnya. pada saat sesi presentasi tidak bisa dipastikan 100% pengguna ini katakan pengguna webinar *E-learning* itu ada 100 penonton tidak bisa dipastikan 100 % ini menerima materi dari *E-learning*.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peningkatan produktifitas kerja karyawan melalui *e-learning* PT. Asia Talenta Manajemen maka dapat diambil kesimpulan bahwa efek dan dampak dari pelatihan secara *e-learning* terhadap produktifitas kerja karyawan adalah 1) Proses pelaksanaan *E-learning* untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan dalam pandemi Covid-19 di PT. Asia Talenta Manajemen maka Dalam proses *E-learning* yang diterapkan pada PT. Asia

Talenta Manajemen tangerang memberikan keterangan atau alur yang cukup jelas dan dapat dimengerti oleh para peserta melalui proses yang cukup panjang namun teratur dan mudah difahami oleh karyawan atau peserta *E-learning*, 2) Sistem *E-learning* untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan dalam pandemi Covid-19 di PT. Asia Talenta Manajemen tangerang cenderung memberikan manfaat kepada karyawan atau peserta yang terlibat dalam pelatihan yang dilakukan dengan cara *E-learning* karena para peserta atau karyawan dapat mengimplementasikan skill kemampuan yang sudah didapat pada forum yang tersedia juga pada lini kerjanya masing masing, sesuai dengan materi yang didapatkan. Dan cenderung lebih simple dan mudah, karna *E-learning* dapat di kerjakan kapanpun dan dimanapun tanpa harus menyita waktu. Sedangkan Hambatan hanya akan terjadi jika karyawan gagal untuk mengikuti deadline yang telah diberikan dan ditetapkan dari provider *E-learning*, dan 3) Hambatan dan kendala yang di peroleh dari sistem *E-learning* tergantung pada peserta itu sendiri, para peserta tidak bisa memenuhi dedline yang sudah di tentukan misalkan sudah ditentukan bahwa dedline satu bulan akan tetapi peserta tidak bisa memenuhi sampai satu tahun, selain itu juga masih banyak dari kalangan yang masih kurang memahami teknologi yang serba maju sesuai dengan globalisasi zaman.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Dahiya, S., Jaggi, S., Chaturvedi, K.K., Bhardwaj, A., Goyal, R.C. and Varghese, C., (2016). An eLearning System for Agricultural Education. Indian Research Journal of Extension Education, 12(3), pp.132-135.
- Dessler, Gary. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Index
- Gaol, Jumy L. (2014) Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Hanif, F., and Abdullah. (2013). Impact of training on employees and performance in hotel industries. Journal of Business Studies Quarterly, 4 (4), 68-82
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Kien. (2012). Factors affectin the fluctuations labours productivity in the construction projects. (tesis). Vietnam: University of Economics, Ho Chi Minh City.

- Mokhtar., Nooreha., Mustapha., and Mazilan. (2011). Value based total performances excellence model: Baseline assessment criteria guidelines for organisations. Institute Islamic Understanding Malaysia, linebreak Kuala Lumpur.
- Moleong. J. L. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhyiddin. (2020). Covid-19, New Normal, dan Perencanaan Pembangunan di Indonesia. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 240–252.
- Nasehudin, Toto Syatori & Nanang Gozali. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Singh, R (2012). Impacts of Training Practices on employees Productivities: A Comparatif Studies. *Interscience Management Review (IMR)*, 2 (2), 89-95.
- Suárez-Barraza, M. F, Ramis-Pujol, J., Kerbache, L., (2011), Thoughts in Kaizen and its evolution, *International Journal of Lean Six Sigma*, Vol. 2. No. 4, pp. 288-308.
- Sugiyono. Prof. Dr. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Buku Seru. Jakarta.
- Waller, V. and Wilson, J. (2001). A definition for *E-learning*. pp. 1-2.
- Wartana, I Made Hedy. (2011). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como Shambala Estate At Begawan Giri Ubud Bali. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*. Volume 1 No.1. Hal: 14 34.