

**IMPLEMENTASI MODEL PELATIHAN BERBASIS *E-LEARNING* BAGI KARYAWAN PADA PT. ASIA TALENTA
MANAJEMEN**

SKRIPSI



Oleh
MUHAMMAD SAIFUR RIJAL
NIM : 14510162

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

IMPLEMENTASI MODEL PELATIHAN BERBASIS *E-LEARNING* BAGI KARYAWAN PADA PT. ASIA TALENTA MANAJEMEN

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Dalam Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

MUHAMMAD SAIFUR RIJAL
NIM : 14510162

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

**IMPLEMENTASI MODEL PELATIHAN BERBASIS E-
LEARNING BAGI KARYAWAN PADA PT. ASIA TALENTA
MANAJEMEN**

Oleh

MUHAMMAD SAIFUR RIJAL

NIM:14510162

Telah disetujui pada tanggal 7 Mei 2018

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

NIP 19750426201608012042

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM. †

NIP 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN

**IMPLEMENTASI MODEL PELATIHAN BERBASIS E-LEARNING BAGI
KARYAWAN PADA PT. ASIA TALENTA MANAJEMEN**

Oleh
MUHAMMAD SAIFUR RIJAL
NIM 14510162

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada tanggal 5 Juni 2018

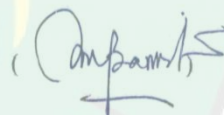
Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji
Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP 197911242009011007



2. Sekretaris/Pembimbing
Dr. Vivin Maharani, M.Si
NIP 19750426201608012042



3. Penguji Utama
Prof. Dr. H. Muhammad Djokfar, SH., M.Ag
NIP 194909291981031004



Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM.
NIP 196708162003121001

HALAMAN PERSEMBAHAN

Ucapan rasa syukur kepada Allah SWT. Skripsi ini, ku persembahkan kepada orang-orang yang bayak membantu dan selalu mendo'akan:

Bapak dan Ibuku Tercinta (Abdul Munif&Lilik Chaidaroh)

Terimakasih atas do'a yang diberikan serta dukungan,perhatian, dan nasihat, kesabaran selama ini kupersembahkan segenap kesukseskanku.

Serta adik-adikku sekeluarga

terimakasih telah memberikan semangat dan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Beserta keluarga yang selalu mendoakan atas terselesaikannya skripsi ini.

Teman-temanku Manajemen UIN Malang

Serta teman-teman Fakultas Ekonomi UIN Malang

Terimakasih semuanya yang sudah memberi Do'a serta semangatnya.

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ أَنتَ عَابِدٌ ﴿٨﴾

Artinya:

“MAKA SESUNGGUHNYA BERSAMA KESULITAN ADA KEMUDAHAN, SESUNGGUHNYA BERSAMA KESULITAN ADA KEMUDAHAN, MAKA APABILA ENKKAU TELAH SELESAI (DARI SUATU URUSAN), TETAPLAH BEKERJA KERAS (UNTUK URUSAN YANG LAIN). DAN HANYA KEPADA TUHANMULAH ENKKAU BERHARAP (Q.S AL INSYIROH 5-8)”

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, maka penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “IMPLEMENTASI MODEL PELATIHAN BERBASIS *E-LEARNING* BAGI KARYAWAN PADA PT. ASIA TALENTA MANAJEMEN”.

Shalawat dan salam, semoga tetap tercurahkan kepada junjungan baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si.,MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan motivasi dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu dan pengarahan atas skripsi ini.
6. K.H. Aminuddin,SH,.MBA, selaku President Director PT. Asia Talenta Manajemen. yang telah membantu dan memberikan arahan dalam proses skripsi ini hingga dapat berjalan dengan baik.
7. Faishal Hasan SE,.MM, dan Fachrul Selaku Vice President dan IT Manajer PT. Asia Talenta Manajemen yang telah memberi bimbingannya atas penyelesaian skripsi ini.
8. Teman-teman manajemen UIN Malang yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal'Alamin.

Malang ,07 Mei 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
فكرة تجريدية	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.5 Batasan Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Kajian teoritis	16
2.2.1 Pengertian Pelatihan	16
2.2.2 Jenis-jenis Pelatihan	23
2.2.3 Pelatihan dan Pengembangan.....	25
2.2.4 Perbandingan antara <i>Training</i> manual dan <i>E-Learning</i>	31
2.2.5 Produktifitas Kerja.....	35
2.2.6 Pelatihan dalam prespektif Islam	38
2.3 Kerangka Berfikir.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian	42

3.2	Lokasi Penelitian.....	46
3.3	Subyek Penelitian.....	46
3.4	Data, Jenis Data dan Sumber Data.....	47
3.5	Teknik Pengumpulan Data	48
3.6	Intrumen Penelitian	50
3.7	Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		53
4.1	Hasil Penelitian	53
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	53
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	55
4.1.3	Tujuan Perusahaan	56
4.1.4	Lokasi dan Tata Letak Perusahaan	57
4.2	Paparan Data Hasil Penelitian dan Pembahasan	58
4.2.1	Proses Pelatihan secara <i>E-learning</i>	60
4.2.2	Efektifitas Keunggulan dan Hambatan	63
4.2.3	Manfaat dari pelatihan secara <i>E-learning</i>	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		80
5.1	Kesimpulan	80
5.2	Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 PenelitianTerdahulu.....	11
Tabel 2.2 PersamaanPerbedaanPenelitianTerdahulu	15
Tabel 2.3 Keuntungan dan kelemahan metode di tempat kerja.....	26
Tabel 2.4 Keuntungan dan kelemahan metode di luar tempat kerja.....	27



DAFTAR GAMBAR

2.2 Prinsip Kaizen.....	19
2.3 Kerangka Berfikir.....	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Struktur Organisasi

Lampiran 2 Hasil Wawancara

Lampiran 3 Pedoman Wawancara

Lampiran 4 *Home Page E-learning*

Lampiran 5 Sertifikat *E-learning*

Lampiran 6 Biodata Peneliti

Lampiran 7 Bukti Konsultasi



ABSTRAK

Muhammad Saifur Rijal. 2018, SKRIPSI. Judul: “Implementasi Model Pelatihan Berbasis *E-learning* Bagi Karyawan Pada PT. Asia Talenta Manajemen”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

Kata Kunci : Pelatihan, Produktivitas Kerja

Di era kompetisi global 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 mempunyai kewajiban untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan melalui pelatihan berbasis *E-learning* karena banyak keuntungan yang di peroleh. Berdasarkan research problem yang telah diuraikan di atas. Penelitian ini akan mengkaji tentang Implementasi Model Pelatihan Berbasis *E-learning* Bagi Karyawan Pada PT. Asia Talenta Manajemen.

Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data dekriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus, proses ataulangkah-langkah dalam menyusun penelitian dengan studi kasus diantaranya, pemilihan kasus, pengumpulan data, analisis data, perbaikan(*refinement*), penulisan laporan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktifitas kerja yang diterapkan pada PT. Asia Talenta Manajemen menggunakan sistem *e-learning* cenderung memberikan dampak positif kepada karyawan atau peserta yang terlibat dalam pelatihan, sehingga para peserta atau karyawan mempunyai semangat diri dalam bekerja karena jadwal yang padat bukan lagi merupakan halangan karyawan dalam proses *training*, sehingga dimanapun dan kapanpun karyawan dapat melakukan alur *training* tersebut. Para peserta atau karyawan dapat merasakan kepuasan secara individu. 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.

ABSTRACT

Muhammad Saifur Rijal. 2018, THESIS. Title: “Implementation Of E-learning Training Model For Employees At PT. Asia Talenta Manajemen”

Advisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

Key words : Training, Working Productivity

In the current era of global competition, companies must be faced with issues of how to conduct efficiency and effectiveness in their various fields of business, including training investment for their employees. Company managers, especially PT. Asia Talenta Management has an obligation to improve employee productivity through E-learning based training because there are so many advantages gained. Based on the research problem described above. This research will examine about Implementation of E-learning Training Model for Employees At PT. Asia Talenta Manajemen.

The kind used is qualitative research. Qualitative research is a research procedure that produces descriptive data in the form of written or oral words of the person and behavior that can be observed. This study uses a type of case study approach, process or steps in preparing research with case studies such as, case selection, data collection, data analysis, refinement, report writing.

The results showed that work productivity applied to PT. Asia Talenta Management using e-learning systems tends to have a positive impact on the employees or participants involved in the training, to make the participants or employees have a passion in working because the busy schedule is no longer an employee obstacle in the training, process so that wherever and whenever employees can do the training activity. The participants or employees can feel their satisfaction. They also can implement the skills capabilities that have been obtained in the forums and on their respective line of work, in accordance with the material obtained.

فكرة تجريدية

محمد سيف الرجال، 2018، رسالة البحث لدرجة الليسانس
الموضوع : تطبيق التدريبات المستندة علي *E-learning*
لعمال PT.Asia Talenta Manajemen
المشرف : الدكتور فيفين ماهراني إيكوواتي،
MM, M. Si.,
الكلمات الرئيسية : التدريب، إنتاجية الأعمال

في العصر المملوء بُمنافسة العولمة كما اليوم، وجّهت الشركات بعض القضايا المُتعلّقة بكيفية ترقية الكفاءة والفعالية في جميع المجالات ومنها استثمار التدريبات والتمرينات لعمالها. لدي مدير الشركات وبالخصوص شركة Asia Talenta Manajemen الواجبة في ترقية إنتاجية أعمال عمّالها بالتدريب المستند على *E-learning* لوجود النتائج والمنافع المتوقّرة المُناولة. انطّلاقاً من مسألة البحث المطروحة من قبل، أراد هذا البحث دراسة تطبيق التدريبات المستندة علي *E-learning* لعمال PT.Asia Talenta Manajemen. لهذا انواع البحث استخدم الباحث بحثاً نوعياً. البحث النوعي هو إجراء البحث ويحصل منه الحقائق الوصفية على شكل الكلمات المكتوبة أو الألفاظ المنطوقة والسلوك الممكن ملاحظته. استخدم هذا البحث منهج دراسة الحالة، والخطوات لهذه الدراسة تحتوي على إختيار الحالات ثم جمع الحقائق ثم تحليل الحقائق ثم التصحيح والإصلاح ويليهِ كتابة تقرير البحث.

نتيجة هذا البحث تدلّ على أنّ إنتاجية الأعمال المُطبّق بشركة Asia Talenta Manajemen بوسيلة *E-learning* تميل كثيراً إلى الحاصلات الإيجابية للعمال أو المشاركين في التدريب والتمرين. هذا التمرين يُنبئ الحماسة والرغبة في العمل داخل نفوسهم لأن الجدول المكثّف لا يكون مشكلة ولا مشقّة في اشتراكهم سير التمرين، لأنه يمكن اشتراكه واتباعه متى كانوا وأين كانوا. بجانب ذلك، يحسّ العمال القناعة الفردية بما حصلوا طوال هذا التدريب وتطبيقه حسب مجالات أعمالهم المتنوّعة المُتفرّقة.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua organisasi saat ini dihadapkan pada era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, globalisasi akan terus menerus berkelanjutan seiring dengan dinamika perubahan lingkungan. Dalam ekonomi global, barang, manusia, kemampuan/skill, dan ide bergerak bebas melintasi batas suatu negara. Untuk menyusun strategi dalam persaingan, organisasi perlu memperhatikan lingkungan internal dan eksternal yang akan berpengaruh dalam menentukan strateginya. Dalam lingkungan internal, sumberdaya dan kemampuan unik organisasi atau perusahaan merupakan sarana utama dalam meraih keunggulan persaingan. Salah satu sumberdaya yang dimiliki organisasi adalah sumberdaya manusia, yang perlu dilatih dan dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan (Hitt *et al.*,1997).

Pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya (Simamora 2004 : 344).

Pelatihan yang tepat karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan keterampilan ke potensi maksimal yang digunakan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung lebih lama menjaga pekerjaan dan menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki peran penting dalam membangun kompetensi baik untuk karyawan baru maupun lama untuk bekerja secara efektif. Pelatihan kerja juga merupakan bentuk investasi perusahaan yang tidak hanya membawa keuntungan tinggi pada investasi itu sendiri, namun juga memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan. (Elnaga et al.,2013).

Rivai (2009: 222) berpendapat bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Sedangkan menurut Mathis (2006: 302), pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Byars dan Rue (2008: 161), mengemukakan pendapatnya pelatihan adalah *learning process that involves the acquisition of skills, concepts, rules, or attitude to enhance employee performance*. Sedang menurut Hamalik (2005:10) Pelatihan adalah suatu tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional, pelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan

kerja pegawai dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

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.
3. Tersedianya dukungan layanan tutor yang dapat membantu peserta belajar apabila mengalami kesulitan.

Di samping ketiga persyaratan tersebut di atas masih dapat ditambahkan persyaratan lainnya, seperti adanya: lembaga yang menyelenggarakan dan mengelola kegiatan *e-learning*, sikap positif dari peserta didik dan tenaga kependidikan terhadap teknologi komputer dan internet, rancangan sistem

pembelajaran yang dapat dipelajari dan diketahui oleh setiap peserta belajar, sistem evaluasi terhadap kemajuan atau perkembangan belajar peserta belajar mekanisme umpan balik yang dikembangkan oleh lembaga penyelenggara.

Web aplikasi *e-learning* ini adalah bagian dan pengembangan web aplikasi yang diterapkan oleh PT. Asia Talenta Manajemen guna memberikan nilai lebih kepada peserta pelatihan dan perusahaan pelanggannya. Dengan web aplikasi ini, peserta pelatihan dan pelanggan PT. Asia Talenta Manajemen 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 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. Dampak akhir yang diharapkan oleh PT. Asia Talenta Manajemen 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. (fachsan.com)

Maka dari itu di era kompetisi global 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 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 diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang menyangkut produktifitas karyawan dengan judul Implementasi Jenis Model Pelatihan Berbasis *E-learning* Bagi Karyawan Pada PT. Asia Talenta Manajemen.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian diatas, maka dapat di susun fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pelaksanaan *E-Learning* dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan?
2. Bagaimana efektifitas *E-Learning* dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan?
3. Apa manfaat yang di peroleh dari *E-Learning*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka dapat di susun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses pelaksanaan *E-Learning* dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan .

2. Untuk menjelaskan efektivitas *E-Learning* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Untuk mengetahui manfaat yang diperoleh dari pelatihan secara *E-Learning*.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Bagi karyawan perusahaan sebagai fasilitas pelatihan dengan cara *E-learning* dalam segala bidang yang dikuasai.
2. Bagi Manajer perusahaan dalam proses rekrutmen karyawan dengan adanya sertifikasi yang sudah diakui.
3. Bagi fakultas ekonomi sebagai tambahan referensi.
4. Output penelitian ini akan menghasilkan karya ilmiah yang akan diterbitkan pada jurnal.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan Masalah ditujukan agar ruang lingkup penelitian dapat lebih jelas dan terarah agar tidak meluas dan mencapai fokus yang diharapkan. Oleh karena itu penelitian ini membatasi pada Implementasi Model Pelatihan Berbasis *E-learning* Bagi Karyawan Pada PT. Asia Talenta Manajemen, Tangerang.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan-bahan perbandingan dan acuan. Serta menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini yaitu :

1. Muayyad (2016)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X kantor Wilayah II” analisis yang digunakan ialah kombinasi deskriptif dan kausal(Explanatory) dengan Jumlah responden sebanyak 35 orang. Hasil dari penelitian ini adalah tingkat rata -rata Kepuasan karyawan di Kantor Wilayah Bank Syariah XII cukup memuaskan, Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan, persamaan regresi adalah $Y = 66.788 + 0,357X$. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah 7,5%, sedangkan Sisanya 92,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

2. Widiyanto (2016)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Syariah Serang)” Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini secara efektif akan membantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika

pegawai dapat mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai tersebut.

3. Suroyo (2016)

Penelitian ini berjudul “Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan” Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey yang berusaha untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap Produktivitas kerja karyawan dengan pengambilan sampel sebanyak 10 responden. Teknik pengumpulan data yaitu dengan metode angket, dan dokumentasi digunakan sebagai data pelengkap. Untuk pengujian instrument menggunakan uji Validitas dan Reabilitas. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan metode regresi linier sederhana dengan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak kedisiplinan berdampak pada produktivitas kerja karyawan di buktikan dengan $t_{hitung} = -3,021$ dan $t_{tabel} = -3,021$ maka $t_{hitung} = t_{tabel}$. Sedang nilai R^2 sebesar 0,300 berarti bahwa variabel bebas kedisiplinan (X) berdampak pada variabel terikat produktivitas kerja (Y) sebesar 33,6 % sedangkan sisanya sebesar 66,4 % adalah dampak dari variabel lain diluar penelitian.

4. Nurmalasari (2017)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas kerja PT. Interglobal Electric Part Gresik” analisis yang di gunakan dalam penelitian ialah analisis regresi linier berganda uji goodness of fit dengan uji F, koefisien determinasi berganda, dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan PT. Interglobal E.P Gresik

agar tetap meningkatkan motivasi sebagai dorongan semangat kerja yang diberikan kepada karyawan dan juga memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.

5. Panjaitan (2017)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Social Media* Terhadap Produktivitas Kerja Generasi *Millennial*” Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pengukuran menggunakan *mix method* dengan variabel *Social Media* sebagai variabel bebas dan Produktivitas Kerja sebagai variabel terikat. Untuk menganalisis data peneliti menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan metode Skala Likert dalam mengolah data kusioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *social media* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, disarankan kepada PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional Juanda untuk membuat regulasi atau kebijakan penggunaan internet di jam kerja agar produktivitas kerja karyawan tetap terjaga.

6. Upusapporia & Mattalatta (2017)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan, kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng” Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat daerah kabupaten Soppeng, mengingat jumlah populasi kecil, maka sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sensus/total sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan model regresi linear

berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng, 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng, 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng, 4. Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng.

7. Hendriyaldi (2017)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Manajer PT. Sucofindo (Persero) Pusat” Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan wawancara. Jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini sebanyak 100 manajer. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa terlihat dari perhitungan, t-hitung adalah 4.005 dengan sig. 0000. Ini berarti bahwa ada dampak positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan variabel independen terhadap variabel hasil perhitungan produktivitas. Dan diperoleh t hitung adalah 3.217 dengan sig. 0002. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel independen dan motivasi pada variabel dependen produktivitas. Uji F mendukung hipotesis bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas manajer. Hasil penentuan koefisien adalah 46.1 persen, yang berarti bahwa faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas manajer adalah 53.9

persen. Oleh karena itu, peneliti berharap untuk penelitian lebih lanjut diharapkan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas manajer yang belum diteliti dalam penelitian ini.

8. Wahyuni & Suryalena (2017)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur” Dalam penelitian ini metodologi yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif yang dikumpulkan melalui kuisioner kepada 42 responden. Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Pekanbaru Rayon Kota Timur. Variabel pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Pekanbaru Rayon Kota Timur.

Berdasarkan uraian diatas maka, ringkasan dari penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat dalam tabel :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama,Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Fokus Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Muayyad (2016) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X kantor Wilayah II”	-Kepuasan Kerja -Produktivitas Kerja Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar rata-rata kepuasan kerja dan	Regresi Linear Berganda	Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Fokus Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
		<p>produktivitas karyawan di kantor Wilayah Bank Syariah XII dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Bank Syariah X kantor regional II.</p>		
2	<p>Widianto (2016) “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Syariah Serang)”</p>	<p>-Pelatihan -Produktivitas kerja</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada AJBBimiputera 1912 Kantor Cabang Syariah Serang.</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini pelatihan secara efektif akan membantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika pegawai dapat mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai tersebut.</p>
3	<p>Suroyo (2016) “Kedisiplinan Yang Berdampak Pada</p>	<p>-Kedisiplinan -Produktivitas Kerja</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p>

Lanjutan Tabel 2.1

NO	Nama,Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Fokus Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
	Produktivitas Kerja Karyawan”	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dampak Kedisiplinan pada Produktivitas Kerja karyawan.		kedisiplinan berdampak pada produktifitas kerja
4	Nurmalasari (2017) “Pengaruh Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas kerja PT. Interglobal Electric Part Gresik”	-Motivasi -Insentif -Produktivitas kerja Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja.
5	Panjaitan (2017) “Pengaruh <i>Social Media</i> Terhadap Produktivitas Kerja Generasi <i>Millennial</i> ”	-Produktivitas Kerja Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh <i>social media</i> terhadap produktivitas kerja generasi <i>millennial</i> .	<i>Exploratory Sequential Mixed Methods</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasocial media memiliki pengaruh-signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.
6	Upusapporia & Mattalatta (2017) “Pengaruh Pelatihan, kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja-	-Pelatihan -Kompensasi -Motivasi Kerja -Produktivitas kerja	Regresi Linear Berganda	Menunjukkan bahwa secara simultan Pelatihan,

Lanjutan Tabel 2.1

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Fokus Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
	Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng”	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng baik secara parsial dan simultan		Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin baik pelatihan, kompetensi dan motivasi, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin tidak baik pelatihan, kompensasi dan motivasi, maka kinerja pegawai akan semakin rendah.
7	Hendriyadi (2017) “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Manajer PT. Sucofindo (Persero) Pusat”	-Pelatihan -Motivasi -Produktivitas Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas manajer.	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan pengujian secara parsial didapat bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Terbukti dari hasil perhitungan diperoleh bahwa pelatihan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas pelatihan terhadap variabel produktivitas.

Lanjutan Tabel 2.1

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Fokus Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
8	Wahyuni & Suryalena (2017) "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur"	-Pelatihan -Motivasi Kerja -Kinerja Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Wilayah Pekanbaru Rayon Kota Timur. Variabel pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Pekanbaru Rayon Kota Timur.

Tabel 2.2

Rekapitulasi persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini secara keseluruhan

Persamaan	Perbedaan
Ingin mengetahui peningkatan produktifitas kerja.	<ul style="list-style-type: none"> a. Menggunakan metode analisis Deskriptif dan metode analisis Kualitatif b. Variabel yang digunakan terdiri dari Pelatihan (X1), Peningkatan produktifitas (X2), terhadap karyawan (Y). c. Kajian Teoritis d. Objek Penelitian e. Tahun Penelitian

2.2 Kajian teoritis

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Mathis (2002 : 273), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Simanjuntak (2005:15) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich adalah sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Selanjutnya, sehubungan dengan definisinya tersebut, Ivancevich (2008 : 64) mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan di bawah ini: Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses

sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. 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.

Pelatihan menurut Dessler (2009:22) adalah Proses mengajarkan 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.

Pelatihan menurut Mangkuprawira (2002:135) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat - manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih

Sims (2006) menekankan bahwa pelatihan yang berfokus pada pekerjaan saat sekarang sedangkan pengembangan berfokus mempersiapkan karyawan ke masa depan. Pelatihan menjembati kesenjangan antara kinerja saat ini dan standar yang diinginkan. Pelatihan dapat diberikan melalui metode yang berbeda seperti pada pembinaan dan monitoring, rekan-rekan kerja sama dan partisipasi oleh bawahan. Program pelatihan tidak hanya mengembangkan karyawan tetapi juga membantu organisasi untuk membuat penggunaan terbaik dan mendukung keunggulan kompetitif. Oleh karena itu perusahaan mempunyai kewajiban untuk merencanakan suatu program pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka yang dibutuhkan di tempat kerja (Jie dan Roger, 2006). Pelatihan tidak hanya mengembangkan kemampuan karyawan tetapi juga mempertajam kemampuan berfikir dan kreativitas dalam rangka untuk mengambil keputusan yang lebih baik dalam waktu dan cara yang lebih produktif. Selain itu juga memungkinkan karyawan untuk berurusan dengan pelanggan secara efektif dan menanggapi keluhan mereka secara tepat waktu (Derue dan Guzzo, 2004). Pelatihan mengembangkan efikasi diri dan hasil kinerja superior pada pekerjaan, dengan mengganti praktek tradisional dengan praktek kerja terkait yang efisien dan efektif.

Pelatihan mengacu pada intervensi yang direncanakan dan bertujuan untuk meningkatkan unsur-unsur kinerja individu (Chiaburu dan Tekleab, 2005). Program pelatihan juga dapat membantu tenaga kerja untuk mengurangi kecermasan atau frustrasi mereka yang berasal dari pekerjaan (Chen et al., 2004). Menurut Rowden dan Conine (2005), karyawan yang terlatih lebih mampu untuk

memuaskan pelanggan (Tsai et al.,2007), dan karyawan yang belajar sebagai hasil dari program pelatihan akan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih besar dari kepuasan kerja bersama dengan kinerja yang unggul. Pengembangan karyawan merupakan suatu keharusan untuk menghadapi lingkungan bisnis saat ini. Pelatihan dan pengembangan yang tepat akan meningkatkan kinerja sehingga akan mewujudkan tenaga kerja yang efektif dan efisien.

Pelatihan dapat di artikan juga Kaizen (改善) merupakan istilah dalam bahasa Jepang yang bermakna "perbaikan berkesinambungan". Filsafat kaizen berpandangan bahwa hidup kita hendaknya fokus pada upaya perbaikan terus-menerus. Pada penerapannya dalam perusahaan, kaizen mencakup pengertian perbaikan berkesinambungan yang melibatkan seluruh pekerjanya, dari manajemen tingkat atas sampai manajemen tingkat bawah.

Gambar 2.2
Prinsip Kaizen



Sumber : Prinsip kaizen (pendekatan tradisional)

Menurut Imai (1991 : 240), terdapat suatu filosofi yang di sebut ”Kaizen” yang menjadi panutan untuk banyak akademisi, maupun praktisi di bidang Marketing. Kaizen yang merupakan teori dan filosofi berasal dari negara Jepang ini sangat memikirkan konsep *Training* dan penulis yakin akan keterkaitan

“*Kaizen*” dengan topik pembahasan *E-Learning*. *Kaizen* memiliki dua point utama dalam terapannya di dalam suatu industri, yaitu:

1. Pemeliharaan

Kegiatan pemeliharaan teknologi, sistem manajemen, dan standar operasional yang ada sekaligus menjaga standar tersebut melalui pelatihan serta disiplin dengan tujuan agar semua karyawan dapat mematuhi prosedur pengoperasian standar (*Standard Operating Procedure-SOP*) yang telah ditetapkan.

2. Perbaikan

Kegiatan yang diarahkan pada meningkatkan standar yang ada. Kedua fungsi ini disimpulkan sebagai Pemeliharaan dan Perbaikan Standar. Perbaikan ini sendiri dapat terbagi menjadi *kaizen* dan inovasi. *Kaizen* bersifat perbaikan kecil yang berlangsung oleh upaya berkesinambungan, sedangkan inovasi merupakan perbaikan drastis sebagai hasil dari investasi sumber daya berjumlah besar dalam teknologi atau peralatan. *Kaizen* menekankan pada upaya manusia, moral, komunikasi, pelatihan, kerja sama, pemberdayaan dan disiplin diri, yang merupakan pendekatan peningkatan berdasarkan akal sehat, berbiaya rendah.

Sumber Daya Manusia yang terampil dan memiliki kinerja tinggi sangat diperlukan dalam era globalisasi seperti sekarang ini, sehingga mampu bersaing dalam tataran internasional. Organisasi pada masa sekarang menyadari bahwa produktivitas sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset utama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia harus dioptimalkan. Oleh karena itu perlu melibatkan pihak lain dalam proses

pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut. pendapat Hasibuan (2001:70) yaitu :”dengan pengembangan sumber daya manusia, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill* dan *managerial skill* sumber daya manusia yang semakin baik”. Nasution (1982:71) menegaskan “pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerjaseseorang. Dimana tujuan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas”.

Setelah menyimak beberapa definisi pelatihan yang sudah di jelaskan oleh beberapa teori para ahli, dapat di simpulkan bahwa beberapa teori tadi saling berkesinambungan karena mereka berpendapat bahwa pelatihan sangatlah memberikan kontribusi dan banyak kemanfaatan bagi para karyawan perusahaan maupun seluruh jajaran perusahaan karna di dalam teori kaizen di jelaskan Sumber Daya Manusia yang terampil dan memiliki kinerja tinggi sangatdiperlukan dalam era globalisasi seperti sekarang ini, sehingga mampu bersaingdalam tataran internasional maka dengan adanya pelatihan ini akan melatih karyawan khususnya dalam mengembangkan skill, maupun karirnya sebagai karyawan hingga menghasilkan suatu prestasi yang memuaskan.

Pada dasarnya tujuan pelatihan atau *training* adalah suatu aspek yang melatih individu untuk meningkatkan kemampuan atau *Skill* di bidangnya masing-masing tujuan umum pelatihan sebagai berikut :

1. untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif,

2. untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Sedangkan komponen-komponen pelatihan sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2005 : 67) terdiri dari :

1. Tujuan, sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat di ukur
2. Para pelatih (trainer) harus yang berkualitas memadai (profesional)
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak di capai
4. Peserta yang bersangkutan pada pelatihan dan pengembangan (trainers) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

Mangkunegara (2005:67) menjelaskan bahwa tahapan-tahapan dalam pelatihan dan pengembangan meliputi :

1. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan / *need assesment*;
2. menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan;
3. menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya;

4. menetapkan metode pelatihan;
5. mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi; dan
6. mengimplementasikan dan mengevaluasi.

2.2.2 Jenis-jenis Pelatihan

Pelatihan terdiri dari dua jenis pelatihan, yaitu jenis pelatihan umum dan pelatihan khusus. Jenis pelatihan umum meliputi: keterampilan komunikasi, program dan aplikasi sistem komputer, layanan pelanggan, pengembangan eksekutif, pengembangan dan keterampilan manajerial, pengembangan diri, penjualan, keterampilan supervisi, dan pengetahuan dan keterampilan teknologi. Sedangkan jenis pelatihan khusus meliputi: keterampilan pekerjaan/ hidup dasar, kreativitas, pendidikan konsumen, tata kelola, kepemimpinan, wawasan produk, kemampuan presentasi/berbicara di depan publik, keamanan, etika, pelecehan seksual, kemampuan membangun tim, kesehatan, dan sebagainya (Robbins dan Coulter, 2010:276).

Dari beberapa pendapat didalam pelatihan sendiri terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan dari banyak pendapat dan para ahli karena pelatihan sendiri membutuhkan banyak hal yang perlu di lakukan oleh para karyawan atau peserta dalam hal pelatihan. Maka disini menurut (Simamora:2006 :278) ada lima jenis-jenis pelatihan atau lima hal yang dapat diselenggarakan yaitu:

1. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. program pelatihannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2. Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet.

3. Pelatihan Lintas Fungsional

Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

4. Pelatihan Tim

Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok Individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5. Pelatihan Kreatifitas

Pelatihan kreatifitas (*creativity training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya dan kelaikan.

2.2.3 Pelatihan dan Pengembangan

Menurut (Handoko,2001:104) pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan rnenyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (Development) mempunyai ruang lingkup Iebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Gomes (2003) Mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus, pengembangan mempunyai skcope yang lebih luas di bandingkan dengan pelatihan. Pelatihan Iebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. Pengembangan cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran dan program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin

terjadi tanpa direncanakan (*unplanned change*) atau perubahan yang direncanakan (*planned change*). (Syafaruddin, 2001:217).

Berdasarkan beberapa hal di atas kita mengetahui bahwa pentingnya suatu pelatihan bagi setiap karyawan di suatu perusahaan maka dari pelatihan tersebut muncul suatu pengembangan, Program pengembangan sumberdaya manusia dapat dilakukan dengan berbagai metode, antara lain (Mathis & Jackson, 2002):

1. Metode di tempat kerja, yang terdiri dari pembinaan (*coaching*), yaitu belajar sambil bekerja "*learning by doing*", komite penugasan, rotasi pekerjaan, dan bertugas sebagai asisten manager. Kelebihan atau keuntungan maupun kelemahan metode di tempat kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3
Keuntungan dan kelemahan Metode Di Tempat Kerja

Metode di tempat kerja	Keuntungan	Kelemahan
<i>Coaching</i>	Lebih bersifat natural dan berkaitan dengan tugas atau pekerjaan	Sulit untuk mendapatkan pelatih atau pembina yang tepat baik
Komite penugasan	Peserta terlibat dalam proses yang kritis	Waktu tidak efisien
Rotasi jabatan	Memberikan gambaran terhadap tugas atau pekerjaan dalam organisasi	Waktu memulai relatif lebih lama
Asistensi	Memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan seniornya	Terlalu singkat waktunya untuk penugasan

Sumber : Mathis & Jackson (2002)

2. Metode di luar tempat kerja, meliputi kursus-kursus, studi lanjut, pelatihan hubungan antar manusia, studi kasus, bermain peran, cuti panjang, dan pelatihan di luar ruangan. Metode ini menjadi efektif karena memberikan kesempatan kepada karyawan untuk sejenak meninggalkan tugas atau pekerjaannya, dan fokus pada program pengembangan. Disamping itu adanya interaksi antara karyawan dari berbagai organisasi memungkinkan mereka untuk bertukar pengalaman, pengetahuan, dan memberikan wawasan baru atau ide-ide baru. Adapun kelebihan dan kelemahan metode ini dapat dilihat pada tabel 2.4 berikut:

Tabel 2.4
Keuntungan Dan Kelemahan Metode Di Luar Tempat Kerja

Metode di luar tempat kerja	Keuntungan	Kelemahan
Kursus & studi lanjut bergelar	Karyawan lebih mudah menerima, lebih di kenal dan status	Belum tentu Meningkatkan kinerja karyawan
Pelatihan hubungan antar manusia	Menangani berbagai keterampilan manajemen yang penting	Sulit mengukur efektivitas
Studi kasus	Lebih praktis, peserta dapat terlibat belajar manajemen yang sebenarnya	Kemungkinan informasi menjadi tidak kuat bagi beberapa pengambil
<i>Role playing</i>	Dapat mengubah sikap seseorang dalam suatu interaksi interpersonal yang sulit	Beberapa peserta pelatihan mungkin kurang nyaman
Simulasi	Lebih realistik dan terintegrasi	Bisa menjadi sebuah permainan yang kurang tepat
Cuti panjang	Menyegarkan dan mengembangkan pengetahuan karyawan	Relatif mahal karna karyawan mungkin kehilangan kontak dengan organisasi
Pelatihan di luar ruangan	Meningkatkan rasa percaya diri dan kerja	Sifat alam berbahaya sehingga tidak tepat

Lanjutan tabel 2.4

Metode di luar tempat kerja	Keuntungan	Kelemahan
	Kelompok	untuk semua peserta

Sumber: Mathis & Jackson (2002)

Program pengembangan ini penting terutama dalam pengembangan manajemen. Faktor yang paling menentukan dalam pengembangan manajemen adalah pengalaman, karena lebih memiliki kontribusi pada pengembangan manajemen dan membuat manager semakin bernilai. Pembinaan secara efektif dan bimbingan dapat dilakukan untuk mencapai keberhasilan organisasi, namun permasalahan dalam pengembangan manajemen ini sering muncul karena lemahnya perencanaan dan koordinasi. (Mathis & Jackson 2002).

Adapun pelatihan atau *Training* yang bersifat *online* atau pelatihan ini dilakukan melalui internet yang dinamakan *E-Learning*, yaitu suatu pengiriman materi pembelajaran melalui suatu media elektronik, seperti internet, intranet/extranet, *satelite 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 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.

Bentuk perkembangan teknologi informasi yang dapat dimanfaatkan sebagai media pembelajaran adalah menggunakan *e-learning*. *E-learning* merupakan inovasi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran, tidak hanya dalam penyampaian materi pembelajaran tetapi juga perubahan dalam kemampuan berbagai kompetensi peserta didik. Melalui *e-learning*, peserta didik tidak hanya mendengarkan uraian materi dari pendidik saja tetapi juga aktif mengamati, melakukan, mendemonstrasikan, dan sebagainya. Materi bahan ajar dapat divirtualisasikan dalam berbagai format sehingga lebih menarik dan lebih dinamis sehingga mampu memotivasi peserta didik untuk lebih jauh dalam proses pembelajaran.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan dan Pengembangan

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan. Isu-isu tersebut akan didiskusikan berikut ini :

a. Dukungan Manajemen puncak

Agar Program-program pelatihan dan pengembangan berhasil, dibutuhkan dukungan kepemimpinan dari atas. Henry Goldman, *managing director Goldman-Nelson*, bersikeras agar 24 *vice president* perusahaan tersebut memahami sebuah inisiatif baru.

b. Komitmen para spesialis dan generalis

Disamping manajemen puncak, seluruh manajer, apakah spesialis ataupun generalis, harus berkomitmen pada dan terlibat dalam proses pelatihan dan pengembangan.

c. Kemajuan Teknologi

Mungkin tidak ada faktor selain teknologi yang memberi pengaruh lebih besar pada pelatihan dan pengembangan. Komputer dan internet, khususnya, secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

d. Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial tampaknya membuat lebih sederhana pengaturan orang-orang dan tugas-tugas. Tapi tidaklah demikian. Tugas-tugas individu dan tim saat ini diperluas dan diperkaya.

e. Gaya Belajar

Meskipun banyak hal yang tetap belum diketahui mengenai proses belajar, beberapa generalisasi yang dinukil dari ilmu-ilmu keprilakuan telah mempengaruhi cara perusahaan-perusahaan melaksanakan pelatihan.

Beberapa contoh sebagai berikut :

1. Para pembelajar mengalami kemajuan dalam suatu bidang pembelajaran hanya sepanjang mereka membutuhkannya guna mencapai tujuan-tujuan mereka. Riset menunjukkan bahwa relevansi, makna, dan emosi yang melekat pada materi yang diajarkan, para pembelajar tidak akan belajar.
2. Waktu terbaik untuk belajar adalah ketika pembelajaran ada gunanya. Persaingan global telah secara dramatis meningkatkan kebutuhan akan efisiensi. Salah satu cara hal tersebut

mempengaruhi Pelatihan dan Pengembangan adalah kebutuhan pelatihan yang berbasis ketepatan waktu. *Just in time training* adalah pelatihan yang diberikan kapanpun dan dimanapun pelatihan tersebut dibutuhkan.

Bergantung pada jenis pelatihan, mungkin merupakan langkah bijaksana untuk memberi jeda di antara sesi-sesi pelatihan.

Teknologi komputer, internet, dan intranet telah menjadikan pendekatan-pendekatan tersebut layak secara ekonomis dalam tingkat yang sebelumnya tidak mungkin dicapai. Kemampuan untuk menyampaikan pengetahuan kepada para karyawan yang berbasis kebutuhan, dimanapun di seluruh dunia, dan pada kecepatan yang konsisten dengan gaya belajar mereka, meningkatkan dengan pesat nilai pelatihan dan pengembangan.

2.2.4 Perbandingan antara *Training manual* dan *E-Learning*

E-learning adalah sistem penyampaian pelatihan dan pengembangan untuk intruksi online. Sistem ini mengambil manfaat dari kecepatan memori, dan kemampuan manipulasi data dari komputer untuk fleksibilitas yang lebih besar dalam intruksi. Manfaat dasarnya adalah bahwa sistem tersebut bersifat bisa diatur kecepataannya secara mandiri (*self-placed*) dan terindividualisasi serta dapat dijalankan pada jam kerja atau jam istirahat. *E-learning* sangat berbeda dengan pelatihan manual. Pada pelatihan manual, peran pendidik masih cukup dominan, sedangkan pada *e-learning* peserta pendidik harus mempunyai kesadaran untuk

belajar secara aktif dan mandiri. Nedelko (2008 : 42-44), menjelaskan beberapa karakteristik peserta didik yang dapat mempengaruhi dari keberhasilan *e-learning*:

1. Mempunyai pengetahuan dan keterampilan untuk menggunakan komputer dan TIK lainnya, karena *e-learning* didukung oleh penggunaan komputer dan peralatan TIK.
2. Motivasi untuk belajar, peserta didik harus mempunyai kesadaran untuk mempelajari bahan dan materi yang telah diberikan guru, bukan hanya belajar ketika di kelas saja
3. Disiplin, peserta didik harus disiplin untuk belajar, mengerjakan tugas, dan menentukan waktu dan tempat untuk belajar.
4. Mandiri, kemandirian peserta didik mutlak diperlukan di dalam *e-learning*, karena tidak setiap saat antara peserta didik dan pendidik dapat bertatap muka. Pembelajaran tatap muka lebih bersifat sebagai diskusi antara peserta didik dengan pendidik, bukan sebagai transfer pengetahuan saja
5. Mempunyai ketertarikan terhadap e-literatur, karena hampir semua materi pembelajaran disajikan secara online ataupun melalui media elektronik.
6. Dapat belajar secara sendirian (*feeling isolation*), peserta didik yang ketika belajar harus secara berkelompok atau ada teman akan merasa kesulitan dengan *e-learning*
7. Mempunyai kemampuan kognitif yang cukup tinggi, peserta didik yang mengikuti elearning hendaknya mempunyai kemampuan kognitif tingkat sintesis dan evaluasi, hal ini dapat untuk mengatasi permasalahan ketidakintesan pendampingan pendidik dan teman sebayanya.

8. Mempunyai kemampuan untuk memecahkan masalah, peserta didik yang dapat memecahkan masalah secara mandiri akan lebih mudah mengikuti *e-learning*.

Keberadaan web aplikasi software *E-Learning* yang dikembangkan oleh peneliti memiliki fitur-fitur yang sangat strategis bagi pengembangan pelatihan karyawan untuk menciptakan pengembangan produk atau layanan perusahaan. Karyawan yang telah menggunakan web aplikasi ini dan mempraktekkan di perusahaan memudahkan bagi para eksekutif atau manager untuk mengembangkan pelayanan hotel untuk para pelanggan atau tamunya. Biasanya, jika diperlukan adanya informasi dan pengembangan produk baru, perusahaan hotel selalu mengundang karyawan yang sangat terbatas untuk melaksanakan pelatihan secara konvensional (*traditional training*) secara tatap muka dengan jadwal yang ditentukan.

Dengan hadirnya web aplikasi software *E-Learning* ini, perusahaan lebih mudah memfokuskan pada penyusunan dan strategi pengembangan produk atau jasanya karena semua materi dan media pelatihan sudah disajikan secara lengkap di internet yang mudah diakses kapan dan dimanapun oleh para pekerja. Pada divisi *Training and Development* (Pelatihan dan Pengembangan), departemen *Human Resources* (Sumber Daya Manusia), telah memiliki produk software pelatihan secara online yang memiliki ciri atau kualitas yang benar-benar baru, dan merupakan hasil penemuan inovatif. Bagi perusahaan, produk ini merupakan terobosan yang memiliki kualitas dan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Kualitas dan ciri metode pengajaran pelatihan benar-benar inovatif bagi karyawan dan perusahaan dibandingkan dengan metode pengajaran workshop, pelatihan atau seminar yang dilakukan secara tatap muka konvensional.
- 2) Memberikan kesempurnaan kualitas dan fitur-fitur pembelajaran dan materinya sehingga meningkatkan efektifitas dunia pekerjaan karyawan dan perusahaan.
- 3) Menghemat pengurangan biaya yang cukup besar bila dibandingkan dengan strategi dan biaya pelatihan secara konvensional

Karena peran dan fungsi web aplikasi software *E-Learning* tersebut, perusahaan bagian pemasaran dan pengembangan produk dapat memperoleh manfaat ketika para manager atau eksekutif menciptakan pelayanan baru, mendesain strategi pelayanan baru, melakukan perubahan pelayanan dan cara mengembangkan pelayanan yang lebih kepada pelanggan atau tamu hotel. Seperti kasus, bagaimana karyawan memberikan pelayanan tamu di bagian *Guest Room* (ruang tamu) melalui komunikasi Bahasa Inggris yang baik sesuai dengan standar *hospitality*. Karyawan cukup membuka dan mengakses mata pelajaran Bahasa Inggris yang tersedia di web aplikasi software *E-Learning*, mempelajari dan selanjutnya mempraktekkannya di hadapan tamu tersebut.

Hal yang paling penting bagi perusahaan menggunakan web aplikasi software *E-Learning* tersebut adalah menjadikannya sebagai alat atau tool strategi pengembangan pelayanan Hotel. Manager atau eksekutif dapat secara fokus mengembangkan strategi-strategi pemasaran termasuk pelayanannya secara cepat

ketika mulai tumbuh persaingan pasar dan mengantisipasi masa kemunduran atau keusangan (*decline*) usaha perhotelan.

2.2.5 Produktifitas kerja

Pengertian Produktifitas Kerja

Pengertian atau definisi produktifitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja, dan juga pengukuran produktifitas kerja. Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian (Poerwadarminta, 1984 : 70). Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum (Gie, 1981 : 3).

Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini (Sinungan, 1985 : 12). Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (in put). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 1986 : 22).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi 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.

Faktor-faktor Produktifitas Kerja

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi menurut (Ravianto,1985: 139).suatu perusahaan dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang harus ada juga didukung oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Pendidikan
- 2) Keterampilan
- 3) Sikap dan etika kerja
- 4) Tingkat penghasilan
- 5) Jaminan sosial
- 6) Tingkat sosial dan iklim kerja
- 7) Motivasi
- 8) Gizi dan kesehatan
- 9) Hubungan individu
- 10) Teknologi
- 11) Produksi

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja (Ravianto, 1986 : 21).

Ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu :

1. *Physical productivity*, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*size*), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.
2. *Value productivity*, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya.

Produktifitas Kerja dalam Prespektif Islam

Agama Islam yang berdasarkan al-Quran dan al-Hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja ini. Dalam suatu ungkapan dikatakan juga: Tangan di atas lebih baik dari pada tangan di bawah, Memikul kayulebih mulia dari pada mengemis, Mukmin yang kuat lebih baik daripada muslim yang lemah. Allah menyukai mukmin yang kuat bekerja. Nyatanya kita kebanyakan bersikap dan bertingkah laku justru berlawanan dengan ungkapan-ungkapan tadi. Padahal dalam situasi globalisasi saat ini, kita dituntut untuk menunjukkan etos kerjayang tidak hanya rajin, gigih, setia, akan tetapi senantiasamenyeimbangkan dengan nilai-nilai Islami yang tentunya tidak boleh melampaui rel-rel yang telah ditetapkan al-Quran dan as-Sunnah (Annam, 2015).

Bekerja merupakan kewajiban setiap muslim, sebab dengan bekerja setiap muslim mengaktualisasikan kemuslimannya. Karenamanusia adalah makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dan mulia di atas dunia. Hal ini sesuai dengan firman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung." (QS. Al Jumuah : 10)

2.2.6 Pelatihan dalam prespektif islam

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. (Sinn, 2006:116) hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS Al insyiqoq : 6 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ

Artinya : "Wahai manusia! Sesungguhnya kamu bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya" (Qs. al-Insyiqaq:6).

Pada dasarnya setiap organisasi tidak akan lepas dari keberadaan sumber daya manusia yang dapat membantu melaksanakan serangkaian aktivitas dalam membantu melaksanakan serangkaian aktivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan pula peran aktif manajer dalam memahami dan mengelola orang-orang yang ada dalam organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia ini tidak saja mengandalkan pada

fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, namun pada implementasinya, mengandalkan pada fungsi operasional manajemen SDM seperti rekrutmen, seleksi, penilaian prestasi, pelatihan dan pengembangan, serta praktek pemberian kompensasi.

Dari sisi pandangan agama Islam, hal ini juga tidak mengalami perbedaan. Semua Praktek manajemen sumber daya manusia semuanya dijalankan dengan sebaik- baiknya, berdasarkan apa yang sudah ada dalam Quran dan Hadist.

Pelatihan merupakan suatu Perubahan atau *changes* untuk maju, segala sesuatu harus melakukan perubahan apabila ingin berkembang dan maju. Dalam surat ar-ra'ad 11 diterangkan :

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.” [Ar-Ra'd/13:11].

Dalam ayat ini terkandung penjelasan, bahwasanya semua perkara di seluruh dunia ini terjadi dengan taqdir dan perintah-Nya. Namun Allah Subhanahu wa Ta'ala telah menjadikan sunnah- sunnah kauniah dan syari'at dalam merubah nasib suatu kaum. Sehingga umat yang menjalankan sunnah- sunnah kauniah dan syari'at untuk kejayaan, maka Allah Subhanahu wa Ta'ala merubahnya menjadi jaya. Demikian juga sebaliknya, apabila mereka menjalankan sunnah- sunnah Allah untuk kerendahan dan kehinaan, maka Allah menjadikan mereka hina dan rendah. Hal ini telah terjadi pada umat-umat terdahulu, yang semestinya menjadi pelajaran bagi umat manusia pada zaman sesudahnya.

Perubahan adalah menyesuaikan suatu kondisi tertentu dengan kondisi yang di hadapinya, apabila dunia luar sudah melakukan sebuah perubahan begitubesar bagaimana mungkin kita tidak menyesuaikan perubahan ini, maka Pelatihan atau Training adalah bagian daripada Perubahan untuk meningkatkan kompetensi maka perubahan itu bukan hanya merubah untuk hal-hal negatif tapi adapula hal-hal positif, perubahan itu merubah dari hal yang belum ada menjadi ada ,dari suatu yang rendah menjadi tinggi.

Alangkah pentingnya suatu pelatihan karna merupakan suatu perubahan yang memberikan dan menjadikan seseorang berubah dari yang belum mengerti akan sesuatu menjadi mengerti. Bahkan lebih baiknya lagi suatu perubahan adalah suatu pengembangan dan pemeliharaan diri agar menjadi lebih baik dari sebelumnya karna banyak orang yang menganggap bahwa dirinya sudah baik, padahal masih banyak kekurangan.

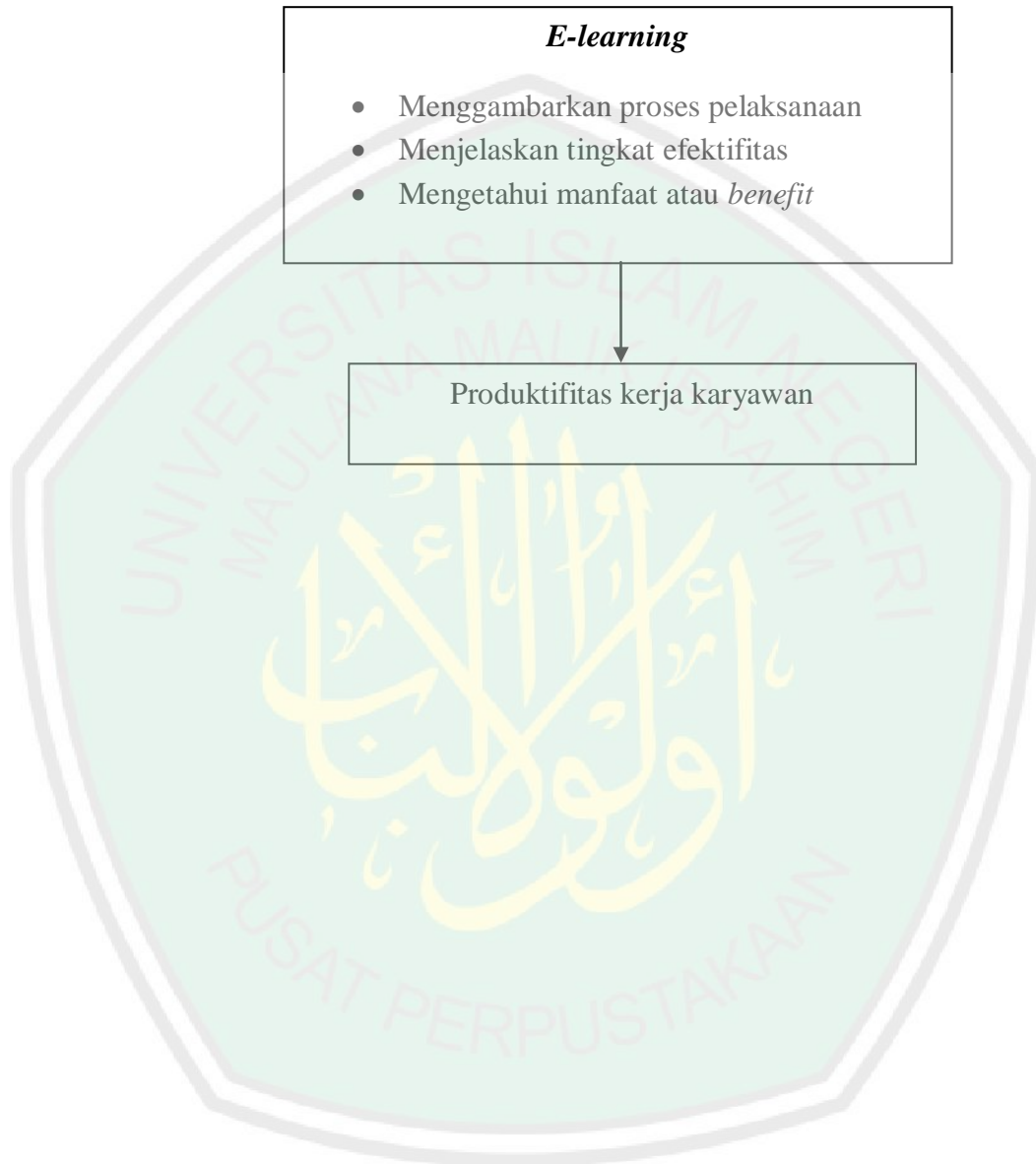
Dalam surat al-anfal juga diterangkan terkait perubahan yang menjadi suatu acuan dari pelatihan :

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: “Yang demikian (siksaan) itu adalah karena sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan merubah sesuatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu merubah apa yang ada pada diri mereka sendiri”(QS. Al-Anfal ayat 53).

2.3 Kerangka Berfikir

Gambar 2.3
Gambar Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Prinsip dalam penelitian adalah membicarakan tentang paradigma atau perspektif yang digunakan sebagai sandaran dalam penelitian. Paradigma atau perpektif secara sederhana sering diartikan sebagai sudut pandang atau cara pandang. Thomas Kuhn mendefinisikan paradigma sebagai suatu pandangan mendasar tentang apa yang menjadi pokok persoalan (subject matter) dari suatu cabang ilmu (Alimandan, 1985: 4).

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data dekriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2007: 56). Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana secara traingulasi (gabungan), analisis data yang bersifat, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2009:34).

Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah dan bersifat penemuan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah instrumen kunci. Peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas pada saat bertanya, menganalisis, dan mengkonstruksi obyek yang diteliti menjadi lebih jelas.

Penelitian kualitatif digunakan jika masalah belum jelas, untuk mengetahui makna yang tersembunyi, untuk memahami interaksi sosial, untuk mengembangkan teori, untuk memastikan kebenaran data dan meneliti sejarah perkembangan.

Menurut Sukmadinata penelitian kualitatif adalah konstruktivisme yang berasumsi bahwa kenyataan itu berdimensi jamak, interaktif dan suatu pertukaran pengalaman sosial yang diinterpretasikan oleh tiap individu. Peneliti kualitatif percaya bahwa kebenaran adalah dinamis dan dapat ditemukan hanya melalui penelaahan terhadap orang-orang melalui interaksinya dengan situasi sosial mereka (Danim, 2002: 15).

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan studi kasus. Menurut (Bogdan dan Bikien, 1982) studi kasus merupakan pengujian secara rinci terhadap satu latar atau satu orang subjek atau satu tempat penyimpanan dokumen atau satu peristiwa tertentu (Surachmad, 1982) membatasi pendekatan studi kasus sebagai suatu pendekatan dengan memusatkan perhatian pada suatu kasus secara intensif dan rinci.

Sementara (Yin, 1996) memberikan batasan yang lebih bersifat teknis dengan penekanan pada ciri-cirinya. (Jacobs dan Razavieh, 1985) menjelaskan bahwa dalam studi kasus hendaknya peneliti berusaha menguji unit atau individu secara mendalam. Para peneliti berusaha menemukan semua variabel yang penting. Definisi yang lebih teknis dikemukakan (Yin, 1996) yang menyatakan bahwa studi kasus adalah pencarian pengetahuan secara empiris yang menyelidiki fenomena dalam konteks kehidupan nyata, bilamana batas-batas antara fenomena dan konteks tidak tampak dengan tegas dan dimana multisumber bukti digunakan.

Berdasarkan batasan tersebut dapat dipahami bahwa batasan studi kasus meliputi: 1) sasaran penelitiannya dapat berupa manusia, peristiwa, latar, dan dokumen; 2) sasaran-sasaran tersebut ditelaah secara mendalam sebagai suatu totalitas sesuai dengan latar atau konteksnya masing-masing dengan maksud untuk memahami berbagai kaitan yang ada di antara variabel-variabelnya.

Sesuai dengan pendapatnya, yaitu bahwa proses penelitian studi kasus adalah penelitian yang berfokus pada kasus yang diteliti, Stake (2005) menekankan pada pentingnya kasus pada setiap tahapan proses penelitian studi kasus. Berdasarkan pendapat tersebut, Stake (2006) menjelaskan proses ataulangkah-langkah dalam menyusun penelitian dengan studi kasus :

- a. Pemilihan kasus: dalam pemilihan kasus hendaknya dilakukan secara bertujuan (*purposive*) dan bukan secara rambang. Kasus dapat dipilih oleh peneliti dengan menjadikan objek orang, lingkungan, program, proses, dan masyarakat atau unit sosial. Ukuran dan kompleksitas objek studi kasus haruslah masuk akal, sehingga dapat diselesaikan dengan batas waktu dan sumber-sumber yang tersedia;
- b. Pengumpulan data: terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data, tetapi yang lebih dipakai dalam penelitian kasus adalah observasi, wawancara , dan analisis dokumentasi. Peneliti sebagai instrumen penelitian, dapat menyesuaikan cara pengumpulan data dengan masalah dan lingkungan penelitian, serta dapat mengumpulkan data yang berbeda secara serentak;

- c. Analisis data: setelah data terkumpul peneliti dapat mulai mengorganisasi dan mengkalsifikasi data menjadi unit-unit yang dapat dikelola. Agresi merupakan proses mengabstrkasi hal-hal khusus menjadi hal-hal umum guna menemukan pola umum data. Data dapat diorganisasi secara kronologs, kategori atau dimasukkan ke dalam tipologi. Analisis data dilakukan sejak peneliti di lapangan, sewaktu pengumpulan data dan setelah semua data terkumpl atau setelah selesai dan lapangan.
- d. Perbaikan(*refinement*): meskipun semua data telah terkumpul, dalam pendekatan studi kasus hendaknya dilakukan penyempurnaan atau penguatan (*feinforcement*) daa baru terhadap kategori yang telah ditemukan. Pengumpulan data baru mengharuskan peneliti untuk kembali ke lapangan dan barangkali harus membuat kategori baru, data baru tidak bisa dikelompokkan kedalam kategori yang sudah ada;
- e. Penulisan laporan: laporan hendaknya ditulis secara komunikatif, mudah dibaca, dan mendeskripsikan suatu gejala atau kesatuan sosial secara jelas, sehingga mempermudah pembaca untuk memahami seluruh informasipenting. Laporan diharapkan dapat membawa pembaca ke dalam situasi kasus kehidupan seseorang atau kelompok.

Hasil akhir penelitian studi kasus adalah suatu naratif deskriptif yang bersifat menyeluruh disertai interpretasi yang menjelaskan seluruh aspek-aspek kehidupan tersebut. Sesuai dengan karakter tersebut, penelitian ini berusaha mendapatkan informasi yang selengkap mungkin mengenai peningkatan produtifitas kerja karyawan melalui *E-Learning* ditinjau dari perjanjian kerja

bersama pada PT. Asia Talenta Manajemen. Teknik kualitatif dipakai sebagai pendekatan dalam penelitian ini, karena teknik ini memahami realitas rasional sebagai realitas subjektif tentang penelitian di PT. Asia Talenta Manajemen. Proses observasi diharapkan mampu menggali hubungan industrial yang ditinjau dari perjanjian kerja bersama di PT. Asia Talenta Manajemen.

3.2 Lokasi Penelitian

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.

3.3 Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah sumber yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Subyek penelitian merupakan sebuah sumber atau tempat dimana penelitian ini dilakukan. Menurut Arikunto (2005:99) subyek penelitian merupakan benda, hal atau orang tempat penelitian itu terjadi. Subyek penelitian kualitatif dapat berasal dari informan awal yakni orang yang pertama memberi informasi yang memadai ketika peneliti mengawali aktifitas pengumpulan data. Disamping itu, ada informasi kunci yakni orang yang bisa dikategorikan paling banyak mengetahui, menguasai informasi atau data tentang permasalahan penelitian. Biasanya informan tersebut adalah tokoh, pemimpin, atau orang yang telah lama berada di komunitas yang diteliti atau sebagai perintis (Hamidi, 2005:75).

Subyek penelitian ini adalah President Director PT. Asia Talenta Manajemen, Vice President, IT Manajer dan karyawan di PT. Asia Talenta

Manajemen, maka peneliti mengambil 4 dari 20 staff di PT. Asia talenta manajemen Tangerang.

3.4 Data, Jenis Data dan Sumber Data

Menurut Lofland (1984:47) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata kata dan tindakan, selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lainnya. Sedangkan menurut Indriantoro dan Supomo (1999:146) sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data penelitian terdiri atas sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Peneliti dengan data primer dapat mengumpulkan data sesuai dengan yang diinginkan, karena data yang tidak relevan dengan tujuan penelitian dapat dieliminir atau setidaknya dikurangi.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh orang lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang

telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, maka langkah yang paling strategis dalam penelitian adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data. Dalam usaha pengumpulan data serta keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut Nazir (2009:193) wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau informan dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).

Menurut Bungin (2007:108) wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan tanya jawab sambil tatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*).

Objek wawancara pada penelitian ini adalah President director, Vice president, IT Manajer dan karyawan di PT. Asia Talenta Manajemen.

2. Observasi

Observasi atau yang disebut pula pengamatan, meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra. Observasi dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti (Arikunto, 2006:221).

Dalam hal ini peneliti secara langsung terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang atau situasi yang diamati sumber data. Metode observasi dapat diartikan sebagai pengamatan meliputi pemusatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra. Penelitian ini dilakukan secara langsung dilapangan. Observasi disini dengan mengamati langsung serta wawancara kepada beberapa karyawan yang berpengalaman dan mengerti di dalam proses pelatihan secara *e-learning* di PT. Asia Talenta Manajemen.

3. Dokumentasi

Dalam bukunya Arikunto (2002: 206) menyatakan, bahwa dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti dan sebagainya.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang segala penjelasan, serta menunjang kebenaran dan keefektifan dalam pengambilan data, yakni data sumber daya manusia, struktur sejarah, dan sebagainya. Dalam penelitian ini, peneliti mendokumentasikan data-data dari PT. Asia Talenta Manajemen berupahasil wawancara, dan bukti nyata di lapangandibandingkan dengan peraturan yang berlaku.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Arikunto (2005) adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam melakukan kegiatannya untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya, maka dari itu instrumen penelitian harus ditetapkan secara tepat secara dapat menjawab permasalahan salam penelitian.

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

3.7 Analisis Data

Menurut Moleong (2002:103) analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Teknik analisis data merupakan teknik dalam memeriksa dan menganalisis data sehingga menghasilkan data yang sah dan dapat dipercaya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis interaktif. Menurut Miles dann Huberman sebagaimana dikutip oleh Sutopo (2002:94) “Analisis dalam penelitian kualitatif terdiri dari empat komponen”, yaitu:

1. Pengumpulan data

Proses analisis data dimulai dengan mengumpulkan data. Sesuai dengan teknik pengumpulan data yang dikemukakan sebelumnya, maka pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Seluruh data yang terkumpul dibaca, dipelajari, dan ditelaah. Pengumpulan data dilakukan selama data yang diperlukan belum memenuhi dan akan dihentikan jika data sudah memenuhi untuk ditarik kesimpulan.

2. Reduksi data

Langkah selanjutnya setelah pengumpulan data adalah mengadakan reduksi data. Kegiatan reduksi berlangsung selama penelitian dilaksanakan, dengan cara membuang data yang tidak diperlukan, mengatur data dan pertanyaan pertanyaan yang perlu dijaga agar tetap berada didalamnya sehingga penarikan kesimpulan akhir dari penelitian dapat dilakukan dengan mudah.

3. Penyajian data

Proses analisis selanjutnya adalah penyajian data, yaitu mengorganisir informasi secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam menghubungkan dan merangkai keterkaitan antar data dalam menyusun penggambaran proses serta memahami fenomena yang ada pada obyek penelitian.

4. Penarikan kesimpulan/verifikasi

Data yang diperoleh di lapangan, sejak awal peneliti sudah menarik kesimpulan. Kesimpulan itu mula-mula masih belum jelas dan masih bersifat sementara, tetapi kemudian meningkat sampai pada kesimpulan yang mantap

yaitu pernyataan yang telah memiliki landasan yang kuat dari proses analisis data yang dilaksanakan.

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi dapat segera ditarik kesimpulan yang bersifat sementara. Agar kesimpulan dapat lebih mantap maka peneliti memperpanjang waktu observasi tersebut sampai ditemukan data baru yang dapat mengubah kesimpulan sementara sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang baik.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Asia Talenta Manajemen adalah perusahaan nasional Perseroan Terbatas berskala besar yang dikelola secara langsung oleh berbagai macam profesi dan ahli terakreditasi serta berpengalaman secara global dari berbagai macam organisasi. Sejarah pengelolaan usaha PT, Asia Talenta Manajemen diawali dengan berdirinya Yayasan Cipta Sumber Daya Manusia di tahun 1996, yang kemudian bernama PT Multi Aditafach Karya Indonesia pada tahun 1997, dan PT. Multi Global Adikarindo pada tahun 1999. Bermula dari eskalasi usahanya, nama badan usaha ini telah berubah menjadi PT Asia Talenta Manajemen sejak tahun 2015, dimana kantor pusatnya di Tangerang-Indonesia.(fachsna.com)

PT. Asia Talenta Manajemen telah memosisikan diri sebagai partner strategis bagi kalangan perusahaan multinasional dan nasional dan juga tenaga kerja dalam usaha rekrutmen, penempatan, pelatihan, penanganan dan konsultasi manajemen sumber daya manusia secara professional. Dari daftar nama klien-klien dan partner secara nasional maupun internasional yang telah bekerjasama, PT Multi Global Adikarindo telah mampu memberikan pelayanan, kontribusi dan solusi berkaitan dengan sumber daya manusia kepada berbagai macam perusahaan, berbagai jenis industri dan berbagai jenis jasa, baik yang

berskala nasional maupun multinasional. Dengan didukung oleh penghargaan dan kepuasan dari pemerintah Republik Indonesia c.q. Departemen Tenaga Kerja dan berbagai klien secara global, PT Asia Talenta Manajemen telah mampu memenuhi segala persyaratan hukum dan peraturan Pemerintah Republik Indonesia, yang mewajibkan meningkatkan dana investasi uang kontan, memiliki gedung perkantoran beserta peralatan hak milik sendiri, dan deposito Bank sebagai garansi Bank atas nama Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia. Konsekuensi ini semua telah memberikan indikasi kepastian yang jelas bagi semua klien yang menjalin kerjasama dengan PT Asia Talenta Manajemen telah diberikan rasa aman dalam aspek kepastian hukum, kualitas pelayanan dan transparansi transaksi dalam menjalin kerjasama mitra usaha. (fachsan.com)

Pekembangan dan keberhasilan PT Asia Talenta Manajemen telah menunjukkan isyarat yang jelas bahwa kerja keras dari semua pemimpin dan staff kami yang professional, kerjasama yang berkesinambungan diantara tim kami yang setia dan unggul, dan disertai dengan Visi dan Misi yang kuat dari para pendiri telah melahirkan semboyan “*Real Business and Service.....Real Solutions*” karena PT. Asia Talenta Manajemen “Menedepankan kualitas dan keunggulan dalam pelayanan, meningkatkan kecerdasan dalam strategi usaha, menjalankan budaya yang beretika dalam berusaha dan pelayanan, melandasi spirit semangat berkompetisi yang kuat, dan tanggap pada segala persoalan dan solusinya”. Oleh karenanya, *Quality, Excellency, Intellegence, Ethical Culture, Competitiveness* dan *Responsiveness* adalah enam nilai yang menjadi pijakan perusahaan dalam mengelola dan melangsungkan usaha Pelatihan dan Konsultasi

Sumber Daya Manusia Indonesia, yang unsur-unsur pembelajar dan tenaga kerjanya berasal dari berbagai macam lintas suku bangsa, budaya, agama, karakter dan ideologi politik yang majemuk. Enam Nilai inilah telah memberikan semangat dan sumbang asih yang sangat berarti bagi PT.Asia Talenta Manajemen sehingga dapat terus menerus mempertahankan kerjasama dengan para klien dan tenaga kerjanya, yang akhirnya menumbuhkan hubungan kerja sama usaha dengan paraklien secara berkesinambungan dan hubungan industrial dengan tenaga kerja secara harmonis dan jangka panjang. (fachsan.com)

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi PT. Asia Talenta

Menjadi perintis dan pemimpin terdepan di bidang Employment Outsourcing Agency dan Human Resources Consultancy dengan mengedepankan etos dan budaya kerja professional, kreatif dan inovatif dan selalu mengembangkan serta menegakan nilai-nilai humanisme dan professionalisme tenaga kerja indonesia sesuai dengan harkat dan martabat manusia indonesia seutuhnya. (fachsan.com)

Misi PT. Asia Talenta

Dengan penuh semangat mampu membuktikan dan selalu terus menerus meningkatkan serta memelihara *Quality, Excellency, Intellegence, Ethical cultural, competitiveness,* dan *Responsiveness* dalam mengembangkan usaha dan jasa outsourcing tenaga kerja, personnell assesment dan Human Resources

Consulting melalui implementasi praktek Manajemen Sumber Daya Manusia secara profesional sesuai dengan tuntutan pasar global. (fachsan.com)

4.1.3 Tujuan Perusahaan

PT. Asia Talenta Manajemen bergerak di bidang *Human Resource Development, training, coaching*, dan *outsourcing*. Dengan memanfaatkan system e-learning PT.Asia Talenta Manajemen dapat mengefektifikan dan mengefisiensikan tahap *training* dan *coaching* serta memaksimalkan hasil pelatihan dari karyawan-karyawan di bidangnya masing-masing. Kegiatan sehari-hari dari perusahaan meliputi:

1. Rekrutment/perekrutan

Perusahaan menjangkau calon karyawan dan karyawan sesuai spesifikasinya yang diminta oleh perusahaan klien dari berbagai macam instansi pendidikan di bidangnya masing-masing. Instansi-instansi tersebut berkewajiban memiliki standar akademik yang tinggi, seperti contoh BSI LP3I, Universitas Nasional terutama di bidang industry pariwisata dan perhotelan.

2. *Training*

Pada tahap ini karyawan dan karyawan diwajibkan menempuh proses pembelajaran melalui system *e-learning* yang telah disediakan oleh perusahaan sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

3. Operasional

Pada tahap ini karyawan dan karyawan diharapkan berperforma maksimal pada jobnya masing-masing setelah memperoleh pembekalan ditahap training.

4. Penggajian

Proses penggajian sesuai dengan jenis woker/karyawan dibagi menjadi 3 jenis yaitu :

a. PKWT (Perjanjian Karyawan Waktu Tertentu)

Penggajian dilakukan sesuai dengan per bulan dan sesuai dengan kontrak yang disepakati mulai dari awal.

b. Karyawan Harian/ Daily Worker Reguler

Penggajian dilakukan dengan menghitung rate per jam dan per hari sesuai jadwalnya masing-masing.

c. Karyawan On Call

Karyawan digaji menurut jumlah masuk dan tidak masuknya sesuai kontrak yang telah disetujui oleh pihak perusahaan dan pihak klien dan biasanya dipanggil untuk memenuhi job pada waktu waktu/event event tertentu.

4.1.4 Lokasi dan Tata Letak Perusahaan

Lokasi PT Asia Talenta Manajemen saat ini berada di Jl. Citra Raya Boulevard, Mekar Bakti, Panongan, Cikupa Tangerang, Banten 15710. Perusahaan ini dibangun pada kawasan yang sangat strategis, di lingkungan yang relatif ramai. Karena berada di pinggir jalan yang merupakan akses keramaian masyarakat. Selain itu lokasi perusahaan ini didukung oleh kemudahan transportasi, sehingga dapat memperlancar kegiatan usahanya.

4.2 Paparan Data Hasil Penelitian dan Pembahasan

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.

Web aplikasi *e-learning* ini adalah bagian dan pengembangan web aplikasi yang diterapkan oleh PT. Asia Talenta Manajemen guna memberikan nilai lebih kepada peserta pelatihan dan perusahaan pelanggannya. Dengan web aplikasi ini, peserta pelatihan dan pelanggan PT. Asia Talenta Manajemen 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 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. Dampak akhir yang diharapkan oleh PT. Asia Talenta Manajemen 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. (fachsan.com)

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. (Sinn, 2006:116) hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS Al insyiqoq : 6 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ

Artinya : ”Wahai manusia! Sesungguhnya kamu bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya” (Qs. al-Insyiqaq:6).

Pelatihan merupakan suatu Perubahan atau *changes* untuk maju, segala sesuatu harus melakukan perubahan apabila ingin berkembang dan maju. Dalam surat ar-ra’ad 11 diterangkan :

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.” [Ar-Ra’d/13:11].

Bekerja merupakan kewajiban setiap muslim, sebab denganbekerja setiap muslim mengaktualisasikan kemuslimannya. Karenamanusia adalah makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna danmulia di atas dunia. Hal ini sesuai dengan firman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung." (QS. Al Jumua : 10)

Setelah peneliti mendapatkan hasil penelitian dari wawancara yang dilakukan kepada beberapa informan yang berkaitan dengan topik penelitian baik dari hasil interview, observasi dan dokumentasi. Selain itu peneliti juga mendapatkan data sejarah perusahaan PT. Asia Talenta Manajemen guna untuk menunjang kelengkapan data hasil penelitian.

4.2.1 Proses Pelatihan secara *E-learning*

Sebagai pedoman wawancara peneliti berpedoman wawancara yang berkaitan dengan Peningkatan produktifitas kerja karyawan melalui *e-learning*. Berikut adalah paparan data dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Asia Talenta Manajemen yang pertama yaitu mengenai proses pelatihan secara *e-learning* yaitu :

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Aminuddin selaku *President Director* di PT. Asia Talenta Manajemen mengenai proses *e-learning* (16/03/2018) pukul 08.00 mengungkapkan:

“Proses pertama kali perusahaan itu mengevaluasi daripada masing-masing kemampuan karyawan yang pertama area-area mana saja karyawan itu yang harus kita improve kan yang harus kita tingkatkan kadangkala karyawan kurang bisa memahami tentang *negosiation skill* misalkan saja keahlian bernegosiasi dengan klien disitulah kita bisa memberikan semacam suatu urutan bahawasanya

karyawan ini membutuhkan keahlian dalam bidang *negoisation*, baru kemudian karyawan itu kita berikan semacam rekomendasi untuk mengikuti *e-learning*. Tahapannya tergantung daripada jenis pekerjaannya kemudian kedua *spek* atau keahliannya yang dimaksud tahapan tahapan yang bagaimana apa itu mau mendaftarkannya, pendaftarannya itu gampang dan mudah sekali setelah karyawan itu diperlukan untuk mengikuti suatu proses pembelajaran tinggal karyawan itu klik daftar, lalu dia masuk kemudian mengisi pilihan yang sudah direkomendasikan dari situ sudah selesai langsung mengikuti pembelajaran ini”.

Berikut wawancara mengenai proses *e-learning* dengan Bapak Faisal Hasan Mujadid selaku *Vice President* di PT. Asia Talenta Manajemen (16/03/2018) pukul 12.00 mengungkapkan:

“Setelah tadi mereka selesai pendaftaran jadi mereka akan mendapatkan email informasi bahwa masing-masing peserta sudah unroll atau sudah didaftarkan oleh sistem di materinya masing-masing, jadi setelah itu mereka akan mendapatkan materi-materi khusus setelah dengan *acesment* yang telah kita sediakan sebelumnya jadi katakan karyawan A dapat *intermediate english* disitu akan banyak soal materi bahasa inggris yang tidak lagi diperuntukan untuk *begginer*, jadi karyawan-karyawan yang telah mumpuni dari level *begginer* itu dapat merasakan perbedaanya disitu”.

Selanjutnya wawancara mengenai proses *e-learning* dengan Bapak Fachrul Hasan selaku *Corporate* dan *IT Manager* (17/03/2018) pukul 09.30 sebagai berikut:

“Dari segi Informatika, alur pelatihan secara *e-learning* dibagi menjadi 2 alur, yakni alur *B2B* dan *B2C*. *B2B* untuk perusahaan dan *B2C* untuk per orang. Jadi, seluruh alur *B2B* dan *B2C* diharuskan untuk register atau mempunyai akun terlebih dahulu. Bedanya adalah, kami membuat perjanjian terlebih dahulu dengan perusahaan terkait untuk proses alur *B2B*. Untuk *B2C*, user atau individu dapat langsung membeli kursus yang sudah kami sediakan melalui internet. Pengguna individu dapat membayar dengan kartu debit atau kredit yang mereka punya, sedangkan untuk *B2B* mereka akan diwakilkan perusahaan dalam segi pembayarannya. Setelah itu, sistem kami akan otomatis menerima pembayaran tersebut sehingga karyawan atau pengguna terkait dapat langsung meng-enroll kursus kami. Kursus kami dibagi menjadi 5 bagian; bab, sub-bab, topik, *test* atau *quiz* dan sertifikasi. Siplenya, topik adalah bagian dari sub-bab, sub-bab adalah bagian dari bab. Sedangkan *quiz* atau *test* berguna dalam me-review daya ingat karyawan terhadap materi-materi yang sudah kami sampaikan. Dan setelah semua sudah dilakukan (pembelajaran melalui bab, sub-bab dan topik serta pengasahan menggunakan *test* dan *quiz*), sistem kami akan otomatis mengeluarkan sertifikasi untuk masing-masing user, ataupun user dapat mengambilnya langsung dikantor

kami serta kami dapat juga mengirim sertifikat tersebut karena data alamat masing masing individu sudah terekam pada database sistem kami”.

Selanjutnya wawancara mengenai proses *e-learning* dengan Intan Ayu Rahmawati selaku karyawan bagian *Accounting* di PT. Asia Talenta Manajemen dan telah mengikuti pelatihan *e-learning* (19/03/2018) pukul 09.30 sebagai berikut:

“Untuk proses pelatihan *e-learning* tentunya prosesnya panjang ada tahap tahapnya dan pastinya ada mentor yang mengarahkannya. Menurut saya ada beberapa tahapan dalam proses pelatihan *e-learning* terhadap karyawan adalah yang pertama yaitu: tahap perencanaan pertama memahami tujuan pendidikan, kemudian, menguasai bahan ajar, memahami teori-teori pendidikan selain teori pengajaran, memahami prinsip-prinsip mengajar, memahami metode-metode mengajar, memahami teori-teori belajar, memahami beberapa model pengajaran yang penting, memahami prinsip-prinsip evaluasi, memahami langkah-langkah membuat lesson plan. Kemudian melangkah ke tahap selanjutnya yaitu: tahap Pelaksanaan adanya aspek pendekatan dalam pembelajaran, aspek Strategi dan Taktik dalam Pembelajaran, aspek Metode dan Teknik dalam Pembelajaran, prosedur Pembelajaran dan yang terakhir yaitu: tahap Evaluasi”.

Kesimpulan 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 beginner 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 menunjukan skor para peserta dan sertifikat tersebut siap cetak.

Hal tersebut memperkuat teori yang dikemukakan oleh Dessler (2009:22) adalah Proses mengajarkan 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. Selain itu juga memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Upusapporia & Mattalatta (2017) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Efektifitas Keunggulan dan Hambatan

Berikut mengenai pelatihan secara *e-learning* adapun efektifitas keunggulan dan hambatan, menurut hasil wawancara dengan beberapa staf karyawan di PT. Asia Talenta Manajemen mengungkapkan bahwa:

1. Keunggulan

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Aminuddin selaku *President Director* di PT. Asia Talenta manajemen mengenai keunggulan pelatihan secara *e-learning* (16/03/2018) pukul 08.00 mengungkapkan:

“Jadi itu satu tentang masalah efektifitas keunggulannya di bandingkan dengan pembelajaran secara tradisional, karyawan itu tidak perlu terikat dengan waktu, tidak perlu terikat dengan tempat dimanapun kapanpun itu bisa mengikuti dan bisa mengakses di website dan yang kedua efisiensi karyawan tidak perlu

mengeluarkan biaya transport karyawan tidak perlu meninggalkan pekerjaan yang notabennya akan bisa merugikan perusahaan, coba kita bandingkan dengan mengikuti pelatihan secara tradisional berapa jam berapa hari yang seharusnya karyawan itu bekerja dan bisa menghasilkan suatu output bagi perusahaan hilang, itu salah satu benefitnya kemudian biayanya juga nah ini dari sisi benefit yang secara global”.

Berikut wawancara mengenai keunggulan pelatihan secara *e-learning* dengan Bapak Faisal Hasan Mujadid selaku *Vice President* di PT. Asia Talenta Manajemen (16/03/2018) pukul 12.00 mengungkapakan:

“Disamping tidak terkait waktu tidak terkait jadwal atau rutinitas dari karyawan-karyawan masing-masing individu itu, adalah satu tidak ada *peer pressure* yang dapat menimbulkan ketumpuhan mental dari peserta jadi beberapa banyak. Maka dari itu kita lakukan dulu *assesment* sebelum kita memberikan materi agar tau, jadi apa saja yang dibutuhkan karyawan ini, apa perbedaannya dengan karyawan ini materi ini dan materi karyawan lain, jadi tidak ada dua tenagakerja atau dua manusia yang sama, maka dari itu kami pikir kurikulum *e-learning* yang kami develop ini akan sangat cocok dalam era globalisasi era mobilitas era internet yang sedang kita hadapi dibanding dengan training manual”.

Berikut wawancara mengenai keunggulan pelatihan secara *e-learning* dengan Bapak Fachrul Hasan selaku *Corporate* dan *IT Manager* (17/03/2018) pukul 09.30 sebagai berikut:

“Simplenya, waktu, tenaga serta biaya. Dalam segi waktu mereka tidak perlu menghadiri training face to face yang kami terapkan sebelumnya. Dalam segi tenaga, mereka tidak perlu lagi pergi untuk menghadiri training kami, karena bisa saja tempat untuk training kami berpindah pindah. Dalam segi biaya, itu sudahlah sangat berkurang, karena biaya in-house training sangatlah besar karena kami harus menyiapkan materi dalam jumlah besar dalam waktu singkat. Sebenarnya bagi kami, *e-learning* bukanlah media untuk belajar saja karena dalam pembelajaran harus ada unsur interaksi sesama pengguna, seperti sekolah saja. Oleh karena itu, kami juga menciptakan sosial media sendiri untuk sistem *e-learning* kami ini yang memungkinkan pengguna dapat melakukan proses tanya jawab antar sesama”.

Selanjutnya wawancara mengenai keunggulan pelatihan secara *e-learning* dengan Intan Ayu Rahmawati selaku karyawan bagian *Accounting* di PT. Asia

Talenta Manajemen dan telah mengikuti pelatihan *e-learning* (19/03/2018) pukul 09.30 sebagai berikut:

“Menurut saya keunggulan dari *e-learning* dalam proses pelatihan terhadap karyawan yaitu: murah, hemat, tingkat pemahaman yang lebih baik, wawasan tidak terbatas, mandiri selain itu juga praktis dari segi tempat dan waktu para karyawan tidak perlu banyak menyita waktu dan tidak perlu menyewa tempat karna menggunakan sistem *online*”.

2. Hambatan

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Aminuddin selaku *President Director* di PT. Asia Talenta manajemen mengenai hambatan dalam pelatihan secara *e-learning* (16/03/2018) pukul 08.00 mengungkapkan:

“Semua hambatan itu tergantung dari peserta, ada peserta malas dan semua pendidikan manapun tergantung dari keinginan dan kesungguhan daripada peserta itu hambatannya, yang kedua yaitu adalah proses memperkenalkannya kepada masyarakat yang notabene masih banyak masyarakat bahkan mahasiswa sendiri bahkan dosen sendiri itu yang gptek tidak tahu teknologi bagaimana proses pembelajaran itu bisa akses melalui internet nah itu tanda tanya”.

Berikut wawancara mengenai hambatan dalam pelatihan secara *e-learning* dengan Bapak Faisal Hasan Mujadid selaku *Vice President* di PT. Asia Talenta Manajemen (16/03/2018) pukul 12.00 mengungkapkan:

“Umumnya ini adanya hambatan itu terjadi apabila individu atau karyawan itu tidak dapat memenuhi *dedline* dari masing-masing materi yang diberikan yang sudah ditentukan oleh kami dari pihak penyedia *e-learning* itu tidak bisa memenuhi, jadi katakan untuk satu materi kita berikan satu tahun dan itu memang waktu yang kami rasa rasional tapi ada beberapa yang tidak dapat memenuhi entah apapun alasannya dan itu juga terkadang bisa memberikan hambatan tidak hanya dari sisi mereka konsumen tapi juga dari sisi kami, maka dari itu kami juga mempunyai sistem dimana mereka tetap bisa melanjutkan dengan mengambil ritect untuk penambahan *dedline*, bagi karayawan yang belum mengerti alure-*learning* kami menyediakan juklak, tutorial yang bisa memudahkan peserta”.

Wawancara mengenai hambatan dalam pelatihan secara *e-learning* dengan Bapak Fachrul Hasan selaku *Corporate* dan *IT Manager* (17/03/2018) pukul 09.30 sebagai berikut:

“Seperti yang sudah saya bilang sebelumnya, dan kembali lagi pada sifat masing-masing karyawan atau individu yang terlibat. Dari segi sistem, pihak yang terlibat sudah dibbilang puas, karena semua serba otomatis. Mulai dari pembayaran, enroll training, maupun pembelajarannya serta tahap sertifikasinya. Dalam segi kualitas, kami berusaha untuk mengoptimisasi setiap elemen yang ada pada web kami. Mulai dari pemilihan gambar, video, audio yang cocok agar tidak ada yang mengeluh soal koneksi internet. Optimisasi dapat diartikan kualitas bagus dengan ukuran yang ringan. Selain dalam hal optimisasi dan otomatisasi, hal *UI UX* juga penting. Contoh saya berikan seperti ini, banyak daripada individu yang bingung dalam mengeksplor akunnya pada website kami. Oleh karenanya, akun kami dibagi menjadi 2 bagian, ada akun sosial dan ada akun transaksi. Dimana akun sosial berguna untuk berinteraksi, dan akun transaksi digunakan untuk melihat dan memmanage semua transaksi masing-masing. Sebenarnya masih banyak yang ingin saya jelaskan, tetapi akan terlalu banyak jika semuanya dijelaskan karena memang banyak sekali masalah yang sudah kami atasi atas keluhan user pengguna dari sistem kami”.

Selanjutnya wawancara mengenai hambatan dalam pelatihan secara *e-learning* dengan Intan Ayu Rahmawati selaku karyawan bagian *Accounting* di PT. Asia Talenta Manajemen dan telah mengikuti pelatihan *e-learning* (19/03/2018) pukul 09.30 sebagai berikut:

“Hambatan mungkin bagi seorang pemula saja karena mempelajari mulai 0 atau mulai dari tahap paling awal terlebih dahulu”.

Kesimpulan dari hasil wawancara diatas tentang efektifitas keunggulan dan 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 memperkuat teori yang dikemukakan oleh Imai (1991) terdapat suatu filosofi yang di sebut "Kaizen" yang menjadi panutan untuk banyak akademisi, maupun praktisi di bidang Marketing. Kaizen yang merupakan teori dan filosofi berasal dari negara Jepang ini sangat memikirkan konsep *Training* dan penulis yakin akan keterkaitan "Kaizen" dengan topik pembahasan *E-Learning*. Kaizen memiliki dua point utama dalam terapannya di dalam suatu industri, yaitu:

3. Pemeliharaan

Kegiatan pemeliharaan teknologi, sistem manajemen, dan standar operasional yang ada sekaligus menjaga standar tersebut melalui pelatihan serta disiplin dengan tujuan agar semua karyawan dapat mematuhi prosedurpengoperasian standar (*Standard Operating Procedure-SOP*) yang telah ditetapkan.

4. Perbaikan

Kegiatan yang diarahkan pada meningkatkan standar yang ada. Kedua fungsi ini disimpulkan sebagai Pemeliharaan dan Perbaikan Standar. Perbaikan ini sendiri dapat terbagi menjadi *kaizen* dan inovasi. *Kaizen* bersifat perbaikan kecil

yang berlangsung oleh upaya berkesinambungan, sedangkan inovasi merupakan perbaikan drastis sebagai hasil dari investasi sumber daya berjumlah besar dalam teknologi atau peralatan. *Kaizen* menekankan pada upaya manusia, moral, komunikasi, pelatihan, kerja sama, pemberdayaan dan disiplin diri, yang merupakan pendekatan peningkatan berdasarkan akal sehat, berbiaya rendah.

4.2.3 Manfaat dari pelatihan secara E-learning

Selanjutnya setelah mengetahui tentang proses *e-learning* dan juga efektifitas keunggulan dan hambatannya maka didalam pelatihan secara *e-learning* ada beberapa *benefit* atau manfaat dari pelatihan secara *e-learning* yaitu:

1. Jarak

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Aminuddin selaku *President Director* di PT. Asia Talenta manajemen mengenai jarak (16/03/2018) pukul 08.00 mengungkapkan:

”Jadi itu satu tentang masalah efektifitas keunggulannya di bandingkan dengan pembelajaran secara tradisional, karyawan itu tidak perlu terikat dengan waktu, tidak perlu terikat dengan tempat dimanapun kapanpun itu bisa mengikuti dan bisa mengakses di website dan yang kedua efisiensi karyawan tidak perlu mengeluarkan biaya transport karyawan tidak perlu meninggalkan pekerjaan yang notabennya akan bisa merugikan perusahaan, coba kita bandingkan dengan mengikuti pelatihan secara tradisional berapa jam berapa hari yang seharusnya karyawan itu bekerja dan bisa menghasilkan suatu output bagi perusahaan hilang, itu salah satu benefitnya kemudian biayanya juga nah ini dari sisi benefit yang secara global”.

Berikut wawancara mengenai jarak dengan Bapak Faisal Hasan Mujadid selaku *Vice President* di PT. Asia Talenta Manajemen (16/03/2018) pukul 12.00 mengungkapkan:

”Jadi terminologi *e-learning internet learning* ini didasarkan pada *distance Learning* jadi *distance learning* ini tidak terkait waktu padatnya jadwal masing-masing pegawai dari berbagai lini profesi itu atau juga tidak mengambil waktu dari jadwal produktifitas yang telah diberikan dari perusahaan ke pegawai-pegawai tersebut, jadi proses pelatihan *e-learning* ini akan jauh lebih efektif di banding pelatihan manual yang tipikalnya itu berbentuk *workshop* atau *training* yang biasanya dilakukan setelah jam kerja, *Distance learning* maka mereka tidak terkait dengan waktu tidak terkait dengan jarak jadi mereka tidak harus datang ke kelas tidak harus punya ini punya itu *e-learning* ini hanya membutuhkan internet dan saya yakin karyawan dari semua lini pekerjaan telah memilikinya”.

Wawancara mengenai jarak dengan Bapak Fachrul Hasan selaku *Corporate dan IT Manager* (17/03/2018) pukul 09.30 sebagai berikut:

“Selain dalam segi waktu, biaya dan tenaga yang dilakukan karyawan tidak sebanding dengan usaha saat kami belum menerapkan *e-learning*. Dulu sebelum kami memakai *e-learning* sebagai sistem training, kami memakai sistem *in-house training*, atau training yang mengharuskan kami bertemu face to face dengan karyawan karyawan. *In-house training* ini memang harus dilakukan dikarenakan tidak ada media pembelajaran selain training ini. Tetapi sejak *e-learning* diterapkan, kami dan karyawan sudah tidak harus bertemu *face to face* dikarenakan ada media atau wadah dalam pembelajaran atau training karyawan, which is waktu dan biaya juga berkurang. Tidak hanya itu, karyawan akan otomatis bergabung dalam grup pembelajaran di dalam website kami pada masing-masing bidangnya guna untuk bertanya atau menjawab pertanyaan individu atau user yang lainnya”.

Selanjutnya wawancara mengenai jarak dengan Intan Ayu Rahmawati selaku karyawan bagian *Accounting* di PT. Asia Talenta Manajemen dan telah mengikuti pelatihan *e-learning* (19/03/2018) pukul 09.30 sebagai berikut:

”Menurut saya keunggulan dari *e-learning* dalam proses pelatihan terhadap karyawan yaitu: murah, hemat, tingkat pemahaman yang lebih baik, wawasan tidak terbatas, mandiri selain itu juga praktis dari segi tempat dan waktupara karyawan tidak perlu banyak menyita waktu dan tidak perlu menyewa tempat karna menggunakan sistem *online*”.

2. Waktu

Berdasarkan wawancara mengenai waktu dengan Bapak Aminuddin selaku President Director di PT. Asia Talenta manajemen (16/03/2018) pukul 08.00 mengungkapkan:

“Jadi itu satu tentang masalah efektifitas keunggulannya di bandingkan dengan pembelajaran secara tradisional, karyawan itu tidak perlu terikat dengan waktu, tidak perlu terikat dengan tempat dimanapun kapanpun itu bisa mengikuti dan bisa mengakses di website dan yang kedua efisiensi karyawan tidak perlu mengeluarkan biaya transport karyawan tidak perlu meninggalkan pekerjaan yang notabennya akan bisa merugikan perusahaan, coba kita bandingkan dengan mengikuti pelatihan secara tradisional berapa jam berapa hari yang seharusnya karyawan itu bekerja dan bisa menghasilkan suatu output bagi perusahaan hilang, itu salah satu benefitnya kemudian biayanya juga nah ini dari sisi benefit yang secara global. Jelas tanggapannya adalah satu peserta itu jelas memperoleh efektifitas dan efisiensi seperti yang disebutkan tadi yang kedua dia memperoleh pleasure, pleasure itu adalah kenikmatan, kadang-kadang waktu senggang dia pikirannya *sumpek* sambil bermain di internet sambil belajar dia bisa berdiskusi dengan anggota karyawan yang ikut *e-learning* dan sebagainya, dia menikmati di bandingkan dengan ikut secara tradisional monoton dan terbatas sekali subjek pelatihannya mau gak mau karyawan harus belajar lagi setelah mengikuti pelatihan secara tradisional”.

Berikut wawancara mengenai waktu dengan Bapak Faisal Hasan Mujadid selaku *Vice President* di PT. Asia Talenta Manajemen (16/03/2018) pada pukul 12.00 mengungkapkan:

“Disamping tidak terkait waktu, tidak terkait jadwal atau rutinitas dari karyawan-karyawan masing-masing individu itu, adalah satu tidak ada *pearpesure* yang dapat menimbulkan ketumpuhan mental dari peserta jadi beberapa banyak. Maka dari itu kita lakukan dulu *acesment* sebelum kita memberikan materi agar tau, jadi apa saja yang dibutuhkan karyawan ini, apa perbedaannya dengan karyawan ini materi ini dan materi karyawan lain, jadi tidak ada dua tenagakerja atau dua manusia yang sama, maka dari itu kami pikir kurikulum *e-learning* yang kami develop ini akan sangat cocok dalam era globalisasi era mobilitas era internet yang sedang kita hadapi dibanding dengan training manual”.

Selanjutnya wawancara mengenai waktu dengan Bapak Fachrul Hasan selaku *Corporate dan IT Manager* (17/03/2018) pukul 09.30 sebagai berikut:

”Simplenya, waktu, tenaga serta biaya. Dalam segi waktu mereka tidak perlu menghadiri *training face to face* yang kami terapkan sebelumnya. Dalam segi

tenaga, mereka tidak perlu lagi pergi untuk menghadiri training kami, karena bisa saja tempat untuk training kami berpindah pindah. Dalam segi biaya, itu sudahlah sangat berkurang, karena biaya in-house training sangatlah besar karena kami harus menyiapkan materi dalam jumlah besar dalam waktu singkat. Sebenarnya bagi kami, *e-learning* bukanlah media untuk belajar saja karena dalam pembelajaran harus ada unsur interaksi sesama pengguna, seperti sekolah saja. Oleh karena itu, kami juga menciptakan sosial media sendiri untuk sistem *e-learning* kami ini yang memungkinkan pengguna dapat melakukan proses tanya jawab antar sesama”.

Selanjutnya wawancara mengenai waktu dengan Intan Ayu Rahmawati selaku karyawan bagian *Accounting* di PT. Asia Talenta Manajemen dan telah mengikuti pelatihan *e-learning* (19/03/2018) pukul 09.30 sebagai berikut:

”Menurut saya keunggulan dari *e-learning* dalam proses pelatihan terhadap karyawan yaitu: murah, hemat, tingkat pemahaman yang lebih baik, wawasan tidak terbatas, mandiri selain itu juga praktis dari segi tempat dan waktu para karyawan tidak perlu banyak menyita waktu dan tidak perlu menyewa tempat karna menggunakan sistem *online*”.

3. Fleksibilitas

Berdasarkan wawancara mengenai fleksibilitas dengan Bapak Aminuddin selaku President Director di PT. Asia Talenta manajemen (16/03/2018) pukul 08.00 mengungkapkan:

“Jelas tanggapannya adalah satu peserta itu jelas memperoleh efektifitas dan efesiensi seperti yang disebutkan tadi yang kedua dia memperoleh *pleasure*, *pleasure* itu adalah kenikmatan, kadang-kadang waktu senggang dia pikirannya *sumpek* sambil bermain di internet sambil belajar dia bisa berdiskusi dengan anggota karyawan yang ikut *e-learning* dan sebagainya, dia menikmati di bandingkan dengan ikut secara tradisional monoton dan terbatas sekali subjek pelatihannya mau gak mau karyawan harus belajar lagi setelah mengikuti pelatihan secara tradisional”.

Berikut wawancara mengenai fleksibilitas dengan Bapak Faisal Hasan Mujadid selaku *Vice President* di PT. Asia Talenta Manajemen (16/03/2018) pada pukul 12.00 mengungkapkan bahwa:

”Pertama dengan cara tidak mengganggu jadwal awal yang ditetapkan perusahaan yang diberikan kepada karyawan tersebut masing-masing karna itu memang sudah di forecast atau di planning terlebih dahulu oleh perusahaan jika output sekian maka input akan jadi sekian, keluar sekian maka income akan jadi sekian, kita tidak mau mengganggu itu karna itu hanya bisa diakses oleh perusahaan masing-masing institusi masing-masing yang memiliki karyawannya, jadi disitu kita lihat produktifitas masih disisi normal kita tidak ada bermain dengan produktifitas dari masing-masing karyawan disamping itu karyawan bisa mengimplementasikan skill kemampuan yang sudah didapat pada forum yang tersedia pada website kami dan juga pada lini pekerjaannya masing-masing”.

Selanjutnya wawancara mengenai fleksibilitas dengan Bapak Fachrul Hasan selaku *Corporate* dan *IT Manager* (17/03/2018) pukul 09.30 sebagai berikut:

“Tentu, pada dasarnya karyawan mempunyai waktu yang padat. Dimana karyawan tersebut susah atau sulit dalam menambah atau mengembangkan ilmu mereka. Jadi disinilah kami memberikan solusi untuk karyawan yang mempunyai waktu padat untuk memakai *e-learning* sehingga dapat meningkatkan produktifitas mereka. Selain dalam segi waktu, biaya dan tenaga yang dilakukan karyawan tidak sebanding dengan usaha saat kami belum menerapkan *e-learning*. Dulu sebelum kami memakai *e-learning* sebagai sistem training, kami memakai sistem *in-house training*, atau training yang mengharuskan kami bertemu *face to face* dengan karyawan karyawan. *In-house training* ini memang harus dilakukan dikarenakan tidak ada media pembelajaran selain training ini. Tetapi sejak *e-learning* diterapkan, kami dan karyawan sudah tidak harus bertemu *face to face* dikarenakan ada media atau wadah dalam pembelajaran atau training karyawan, which is waktu dan biaya juga berkurang. Tidak hanya itu, karyawan akan otomatis bergabung dalam grup pembelajaran di dalam website kami pada masing-masing bidangnya guna untuk bertanya atau menjawab pertanyaan individu atau user yang lainnya.

Selanjutnya wawancara mengenai fleksibilitas dengan Intan Ayu Rahmawati selaku karyawan bagian *Accounting* di PT. Asia Talenta Manajemen dan telah mengikuti pelatihan *e-learning* (19/03/2018) pukul 09.30 sebagai berikut:

“Di era milenial sekarang ini semua ditunjang dengan sebuah adanya teknologi oleh karena itu tidak menutup kemungkinan pendidikan pun bisa melalui sebuah teknologi untuk lebih fleksibel dan praktis. menurut saya sangat bagus sekali karena ini menjadi keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan yang lainnya dan belum tentu dilakukan oleh perusahaan yang lain”.

4. Komunitas

Berdasarkan wawancara mengenai komunitas dengan Bapak Aminuddin selaku President Director di PT. Asia Talenta manajemen (16/03/2018) pukul 08.00 mengungkapkan:

”Setelah karyawan itu mengikuti *e-learning* kita yang menyediakan trainer nya itu dalam membina karyawan itu sampai sejauh mana mengikuti proses pembelajaran itu kita memiliki suatu wadah, wadah itu juga di *website* di internet di berikan suatu grup kelompok yang bisa di akses dimanapun kapanpun jika mana ada terjadi suatu kesulitan-kesulitan dari situlah trainer itu akan mengevaluasi di grup *virtual* itu, sehingga kalau ada karyawan tidak aktif tidak ikut pembelajaran bisa diketahui, ini *kok* tidak aktif kemana *aja*? Dan sebagainya selama proses pembelajaran, kemudian soal-soalnya juga *kok cumaseginiaja*? Yang dikerjakan, disitulah keunggulan dari pada *e-learning* tersebut”.

Berikut wawancara mengenai komunitas dengan Bapak Faisal Hasan Mujadid selaku *Vice President* di PT. Asia Talenta Manajemen (16/03/2018) pada pukul 08.00 mengungkapkan bahwa :

“Dimana kami pikir pentingnya untuk mengadakan suatu, menciptakan suatu yang kondusif juga jadi disamping materi yang *powerfull* juga harus ada satu komunitas untuk menjalankan *sustenibelitas* bagi para karyawan jadi tidak hanya mereka merasakan hanya materi saja dan itu sudah, jadi untuk menciptakan dan meningkatkan semangat kerja karyawan dibutuhkan adanya *peartuper interaction* jadi antar karyawan satu dan karyawan dua harus bisa saling berinteraksi, nanti juga akan ada seksi tanya jawab dari kami mentor-mentor kami didalam itu juga jadi disitu nanti kami mengusahakan *invorenment* atau lingkungan yang kondusif untuk menanamkan semangat tersebut kepada karyawan dan peserta kami”.

Selanjutnya wawancara mengenai komunitas dengan Bapak Fachrul Hasan selaku *Corporate* dan *IT Manager* (17/03/2018) pukul 09.30 sebagai berikut:

“Simplenya, waktu, tenaga serta biaya. Dalam segi waktu mereka tidak perlu menghadiri *training face to face* yang kami terapkan sebelumnya. Dalam segi tenaga, mereka tidak perlu lagi pergi untuk menghadiri training kami, karena bisa saja tempat untuk training kami berpindah pindah. Dalam segi biaya, itusudahlah sangat berkurang, karena biaya *in-house training* sangatlah besar karenakami harus menyiapkan materi dalam jumlah besar dalam waktu singkat. Sebenarnya bagi kami, *e-learning* bukanlah media untuk belajar saja karena dalam pembelajaran harus ada unsur interaksi sesama pengguna, seperti sekolah saja. Oleh karena itu, kami juga menciptakan sosial media sendiri untuk sistem *e-*

learning kami ini yang memungkinkan pengguna dapat melakukan proses tanya jawab antar sesama”.

Selanjutnya wawancara mengenai komunitas dengan Intan Ayu Rahmawati selaku karyawan bagian *Accounting* di PT. Asia Talenta Manajemen dan telah mengikuti pelatihan *e-learning* (19/03/2018) pukul 09.30 sebagai berikut:

“Upaya untuk meningkatkan seorang pemimpin yakni terus melakukan perbaikan artinya melakukan evaluasi untuk meningkatkan tingkat standarisasi si calon karyawan itu sendiri selain itu pimpinan juga menyediakan suatu grup di sosial media agar bisa berinteraksi antar peserta *e-learning*”.

Kesimpulan dari hasil wawancara diatas mengenai 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. Kecepatan dan kemudahan update materi/pengetahuan dari perusahaan kepada karyawan sehingga peningkatan kompetensi bisa diperoleh dalam waktu singkat dan mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan usaha lebih cepat dan meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Kemudian dari segi fleksibilitas tentu sangat berbeda apabila dibandingkan dengan pelatihan menggunakan pelatihan tradisional atau manual karna dalam pelatihan *e-learning* hanya cukup menggunakan akses internet dan bisa dikerjakan dimanapun dan kapanpun. Lalu dari segi komunitas pelatihan *e-learning* ini

memberikan suatu perkumpulan para peserta dan didalamnya sudah bergabung juga para *coach* yang bisa senantiasa memberikan arahan dan pembelajaran yang berkelanjutan.

Hal tersebut memperkuat teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2002) bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih. Selain itu juga memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto (2016) yang menyatakan bahwa karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya jika pegawai dapat mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai tersebut.

Peningkatan Produktifitas Karyawan

Selanjutnya setelah beberapa paparan yang telah dibahas di atas mengenai proses pelaksanaan *e-learning*, efektifitas keunggulan dan hambatannya dan juga mengenai beberapa benefit atau manfaat dalam pelatihan secara *e-learning* adapun

paparan hasil wawancara mengenai upaya peningkatan produktifitas karyawan dalam kerja yaitu :

Berdasarkan wawancara mengenai upaya pimpinan dalam meningkatkan produktifitas kerja dengan Bapak Aminuddin selaku President Director di PT. Asia Talenta manajemen (16/03/2018) pukul 08.00 mengungkapkan:

“Upaya-upaya salah satunya gimana meningkatkan keahlian atau *skill* itu adalah melalui suatu pembelajaran kemudian bagaimana itu meningkatkan *knowledge* pengetahuan wawasan baik itu *e-learning* atau pembelajaran dilapangan, bagaimana kita meningkatkan kemampuan atau *ability* yaitu melatih terus menerus secara praktek didalam dunia pekerjaan disitulah akan diperoleh suatu kompetensi jadi kompetensi itulah gabungan antara *knowledge*, *skill* kemudian *ability* ditambah lagi *experience* pengalaman itu caranya, melalui secara bertahap secara berkala akan di evaluasi secara tahunan melalui *performance appraisal* sampai sejauh mana pekerjaannya atau kinerjanya di situlah pertahun dinilai, dibidang masalah komunikasinya bagus berapa di bidang masalah kedisiplinan itu berapa nah disitulah digabungkan menjadi satu sehingga bisa dinilai berapa produktifitas karyawan yang bersangkutan”.

Berikut wawancara mengenai upaya pimpinan dalam meningkatkan produktifitaskerja dengan Bapak Faisal Hasan Mujadid selaku *Vice President* di PT. Asia Talenta Manajemen (16/03/2018) pada pukul 08.00 mengungkapkan bahwa :

”Pertama dengan cara tidak mengganggu jadwal awal yang ditetapkan perusahaan yang diberikan kepada karyawan tersebut masing-masing karna itu memang sudah di forecast atau di planning terlebih dahulu oleh perusahaan jika output sekian maka input akan jadi sekian, keluar sekian maka income akan jadi sekian, kita tidak mau mengganggu itu karna itu hanya bia di akses oleh perusahaan masing-masing institusi masing-masing yang memiliki karyawannya, jadi disitu kita lihat produktifitas masih disisi normal kita tidak ada bermain dengan produktifitas dari masing-masing karyawan disamping itu karyawan bisa mengimplementasikan *skill* kemampuan yang sudah didapat pada forum yang tersedia pada website kami dan juga pada lini pekerjaannya masing-masing”.

Selanjutnya wawancara mengenai upaya pimpinan dalam meningkatkan produktifitas kerja dengan Bapak Fachrul Hasan selaku *Corporate* dan *IT Manager* (17/03/2018) pukul 09.30 sebagai berikut:

”Tentu saja, kami disini sangat berusaha untuk merubah sistem pembelajaran yang menurut kami tidak efisien (*face to face*). Pasti, setiap orang mempunyai cara belajar mereka masing masing, entah itu mereka harus bertatap muka, atau mendengarkan suara dan ada juga yang harus membaca. Dalam sistem *e-learning* kami ini, kami sudah menyiapkan materi berupa video, audio, serta teks agar diharapkan karyawan dapat belajar senyaman mungkin dan se efisien mungkin”.

Selanjutnya wawancara mengenai upaya pimpinan dalam meningkatkan produktifitas kerja dengan Intan Ayu Rahmawati selaku karyawan bagian *Accounting* di PT. Asia Talenta Manajemen dan telah mengikuti pelatihan *e-learning* (19/03/2018) pukul 09.30 sebagai berikut:

“Upaya untuk meningkatkan seorang pemimpin yakni terus melakukan perbaikan artinya melakukan evaluasi untuk meningkatkan tingkat standarisasi si calon karyawan itu sendiri selain itu pimpinan juga menyediakan suatu grup di sosial media agar bisa berinteraksi antar peserta *e-learning*”.

Kesimpulan dari beberapa wawancara diatas mengenai upaya peningkatan produktifitas karyawan dalam kerja adalah segala yang berhubungan dengan kepribadian karyawan individu atau karyawan itu sendiri bagaimana dia meningkatkan keahlian atau *skill*, meningkatkan pengetahuan atau *knowledge*, dan juga kemampuan atau *ability*, di tambah dengan pengalaman atau *experience* dalam dunia kerjanya. Maka apabila karyawan tersebut sudah mengetahui standarisasi dan kemampuan dirinya hendaklah memulai dirinya untuk berlatih dan berlatih secara terus menerus hingga terlihat peningkatan produktifitas dalam kerjanya hingga mendapatkan apresiasi dari perusahaan.

Selain itu produktifitas kerja yang diterapkan pada PT. Asia Talenta Manajemen menggunakan sistem *e-learning* cenderung memberikan dampak positif 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. Hingga membuat para peserta atau karyawan mempunyai semangat diri dalam bekerja karena jadwal yang padat bukan lagi merupakan halangan karyawan dalam proses *training* sehingga dimanapun dan kapanpun karyawan dapat melakukan alur *training* tersebut. Lalu para peserta atau karyawan dapat merasakan kepuasan secara individu. Disamping itu, pihak manajemen atau klien berkesempatan untuk melakukan ekspansi yang lebih luas lagi, yaitu dengan melanjutkan materi materi *e-learning* sesuai dengan materi yang telah diambil karyawan karyawan sebelumnya. Seperti yang ada didalam interview, contohnya adalah karyawan sales bisa mengambil *skill-skill marketing* lainnya untuk lebih dapat mendongkrak penjualan dan sales profit dari perusahaan di tempat dia bekerja.

Hal tersebut memperkuat teori yang dikemukakan oleh Gie (1981) bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. Juga menurut poerwadarminta (1984) menjelaskan bahwa produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian.

Dari penjelasan diatas maka di dalam meningkatkan produktifitas kerja para karyawan harus ada suatu sarana pelatihan. Karena 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. Dalam surat ar-ra'ad 11 diterangkan :

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.” [Ar-Ra'd/13:11].

Dalam ayat ini terkandung penjelasan, bahwasanya semua perkara di seluruh dunia ini terjadi dengan taqdir dan perintah-Nya. Namun Allah Subhanahu wa ta'ala telah menjadikan sunnah- sunnah kauniyah dan syari'at dalam merubah nasib suatu kaum. Sehingga umat yang menjalankan sunnah-sunnah kauniyah dan syari'at untuk kejayaan, maka Allah Subhanahu wa ta'ala merubahnya menjadi jaya. Demikian juga sebaliknya, apabila mereka menjalankan sunnah-sunnah Allah untuk kerendahan dan kehinaan, maka Allah menjadikan mereka hina dan rendah. Hal ini telah terjadi pada umat-umat terdahulu, yang semestinya menjadi pelajaran bagi umat manusia pada zaman sesudahnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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 :

1. Proses pelatihan *e-learning*

Dalam proses *e-learning* yang diterapkan pada PT. Asia Talenta Manajemen 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. Efektifitas keunggulan dan hambatan

Efektifitas keunggulan dan hambatan dengan menggunakan *e-learning* 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 *providere-learning*.

3. Manfaat atau *benefit*

Mengenai beberapa *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. Pelatihan secara *e-learning* juga fleksibilitas dan mempunyai komunitas bagi setiap peserta pelatihan. Selain itu produktifitas kerja yang diterapkan pada PT. Asia Talenta Manajemen menggunakan sistem *e-learning* cenderung memberikan dampak positif kepada karyawan atau peserta yang terlibat dalam pelatihan yang di lakukan 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. Hingga membuat para peserta atau karyawan mempunyai semangat diri dalam bekerja karena jadwal yang padat bukan lagi merupakan halangan karyawan dalam proses *training* sehingga dimanapun dan kapanpun karyawan dapat melakukan alur *training* tersebut. Lalu para peserta atau karyawan dapat merasakan kepuasan secara individu.

5.2 Saran

PT. Asia Talenta Manajemen merupakan salah satu pionir yang menggabungkan intelegensia sumber daya manusia dengan teklonogi mutakhir berupa elearnin. Untuk sebuah perusahaan yang mengutamakan klientel berbasis *business to business*, PT. Asia Talenta Manajemen mempunyai kesempatan untuk dapat melebarkan sayapnya lebih luas lewat pasar *business to consumer*.

Yaitu dengan juga melakukan marketing, proses promosi yang cocok kepada konsumen diluar lingkungan bisnis seperti anak anak SMA, mahasiswa/i, dan sebagainya. Peneliti percaya bahwa disitulah PT. Asia Talenta Manajemen

tidak akan hanya bisa meraih profit semata, tetapi juga dapat memformulasikan strategi bisnis untuk jangka panjang selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. 2006. *Manajemen syariah: Sebuah Kajian Histories Dan kontemporer*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- A.Hitt, Michael, Ireland, R, Duarie, E.Hoskisso, Robert 2001, *Manajemen strategis* (terjemahan : Tim, selemba empat) Jakarta
- Akhir Lubis, Khairul, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV (PERSEROAN) Medan”, (Tesis, Universitas Sumatera Utara Medan) Medan: Unsu Press, 2008.
- Alwi, Syafaruddin. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Annam, Rahmad. (2015). Etos Kerja Dan Produktivitas Kerja Dalam Upaya Menjawab Permasalahan Ekonomi Islam (Perilaku Mendapatkan Uang/Harta). *Al-MASHARIF: Jurnal Ilmu Ekonomidan KeIslaman*, 3(2).
- Anderson, Jonathan. (2005). *IT, e-learning, and teacher development. International Education Journal*, vol. 5 (5), p. 1-14
- Artikunto, S., 2005, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktek*, Gema Insani, Jakarta
- Bogdan, Robert C. dan Biklen Kopp Sari, 1982, *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. Allyn and Bacon, Inc.: Boston London.
- Bungin, Burhan H.M, 2007; *Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu social*, Jakarta : Kencana Prenama Media Group
- Byars L. Dan Leslie W. Rue (2006). *Human Resource Management 8th Edition*. McGraw-Hill
- Chen, C., dan Tsai, D. 2007. *How Destination Image and evaluative factors affect behavioral intentions. Tourism Management*
- Chen, Li Yueh. (2004). *Examining The Effect of Organization Culture and Leadership Behaviors on Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Performance at Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan. Journal of American Academy of Business*. Sep 2004, 5, 1/2, 432-438.
- Chiaburu, D. S. and Tekleab, A. G. (2005), *‘Individual and contextual influences*

on multidimensions of training effectiveness', Journal of European Industrial Training, 29, 604–26.

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.*

Danim, Sudarman. 2002. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Cetakan I. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index

Dewa, Norhanim & Sabaruddin Zakaria. 2012. *Training and Development of Human Capital in Islamic Banking Industry. Journal of Islamic Economics, Banking, and Finance. Vol. 8 No. 1.*

Elnaga, A., & Imran, A. (2013). *The Effect of Training on Employee Performance. European Journal of Business and Management, Vol.5(4). page 137-147.*

Elva Amalia (2011). *Analisis Evaluasi Efektivitas Program Pelatihan (Studi Pada SDM Unit Produksi PT. Petrokimia Gresik)*. Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Ferdous, Tahmina & B.M Razzak. 2012. *Importance of Training Needs Assessment in the Banking Sector of Bangladesh : A Case Study on National Bank Limited (NBL)*. *International Journal of Business and Management. Vol. 7, No. 10.*

Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Hamidi. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM PRESS

Hamalik Oemar 2009 : *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan pendekatan terpadu “pengembangan SDM”* Jakarta : Bhumi aksara.

Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, SP, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hendriyaldi (2017) “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Manajer PT. Sucofindo (Persero) Pusat”

Herman Dwi Surjono. (2007). Pengantar *e-learning* dan Implementasinya di UNY. Makalah disampaikan pada Pelatihan Pembelajaran online UNY, 25 Juli 2007.

Hollenbeck, J.R., Derue, D.S. & Guzzo, R. (2004), *Bridging the gap between I/O research and HR practice: improving team composition, team training and team task design*, *Human Resource Management Journal*, Vol.4., 353-366

<https://almanhaj.or.id/3889-pelajaran-dari-umat-terdahulu-1.html>

<https://fachsan.com/client/pt-asia-talenta-manajemen>

Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo, 1999, *Metodologi Penelitian dan Bisnis*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Ivancevich, John, M, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga.

Jie, S. & Roger, D. (2006), *Training and management development in Chinese multinational enterprises*, *Employee Relations*, Vol.28,Iss.4. 342-362

Lofland, John & Lyn.H.Lofland. (1984). *Analyzing Social Settings*. California: Wadsworth Publishing Company.

Mangkunegara, Anwar Prabu., 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.

Mangkuprawira, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Masaaki Imai. 1991. *Kaizen : The Key to Japan's Competitive Success*.Singapore, McGraw-Hill International

Masaaki Imai. 1998. *Genba Kaizen : Pendekatan Akal Sehat, Berbiaya Rendah Pada Manajemen*. Jakarta, Pustaka Brinaman Pressindo.

Mathis, R., & Jackson, W. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, Robert.L dan Jackson, John H, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta

Moleong, Lexy. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Karya.

- Muayyad 2016 “Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja pegawai Bank syariah X kantor wilayah II.
- Nasution .S. Berbagai Pendekatan dalam proses Belajar–mengajar (Jakarta :Bumi Aksara. 1982)
- Nazir, Moh. Ph. D. 2009. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nedelko, Zlatko.(2008). *Participants’ Characteristics for e-learning*.
- Nurmalasari 2017 “Pengaruh Motivasi dan pemberian insentif terhadap Produktifitas kerja PT. Interglobal Elektric Part Gresik
- Panjaitan 2017 “Pengaruh Sosial Media terhadap Produktifitas kerja Generasi Millenial
- Poerwadarminta. 1989. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka : Jakarta.
- Ravianto, J. 1985. Produktivitas dan Manajemen. SIUP : Jakarta.
- Riyanto, J. 1986. Produktivitas dan Tenaga Kerja. SIUP : Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. (2010). Manajemen (edisi kesepuluh) Jakarta: Erlangga
- Rowden, R.W. & Conine Jr, C.T. (2005), *The impact of workplace learning on job satisfaction in small US commercial banks, Journal of Workplace Learning*, Vol.17, Iss.4., 215-230.
- Simamora, 2010 : Model Pendidikan dan Pelatihan , Bnadung : CV alfabeta.
- Stake, Robert E. 2005. *Case Study Methods in Educational Research: Seeking Sweet Water*. In R. M. Jaeger (Ed.) *Complementary methods for research in education*, 2nd Edition (pp, 401-414). American Educational Research Association: Washington, DC.
- Surakhmad, Winarno, 1982. Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar. Bandung : Teknik Tarsito
- Suroyo 2016 “Kedisiplinan berdampak pada Produktifitas kerja karyawan
- Sutopo, L. 2002. Teknologi Benih. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- The Liang Gie. 1987. Ensiklopedia Administrasi. Ghalia Indonesia : Jakarta.

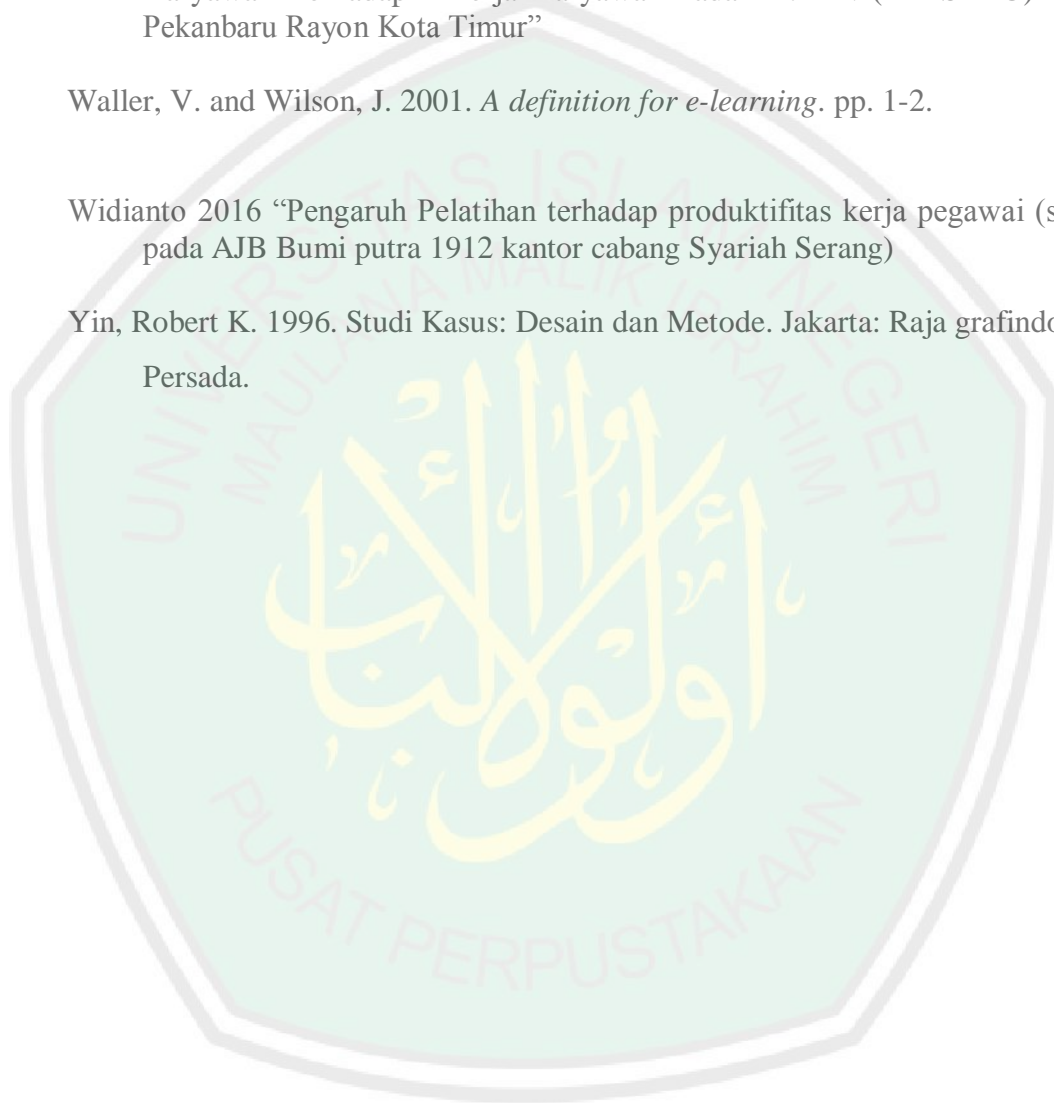
Upusapporia & Mattalatta (2017) “Pengaruh Pelatihan, kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja-Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng”

Wahyuni & Suryalena (2017) “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur”

Waller, V. and Wilson, J. 2001. *A definition for e-learning*. pp. 1-2.

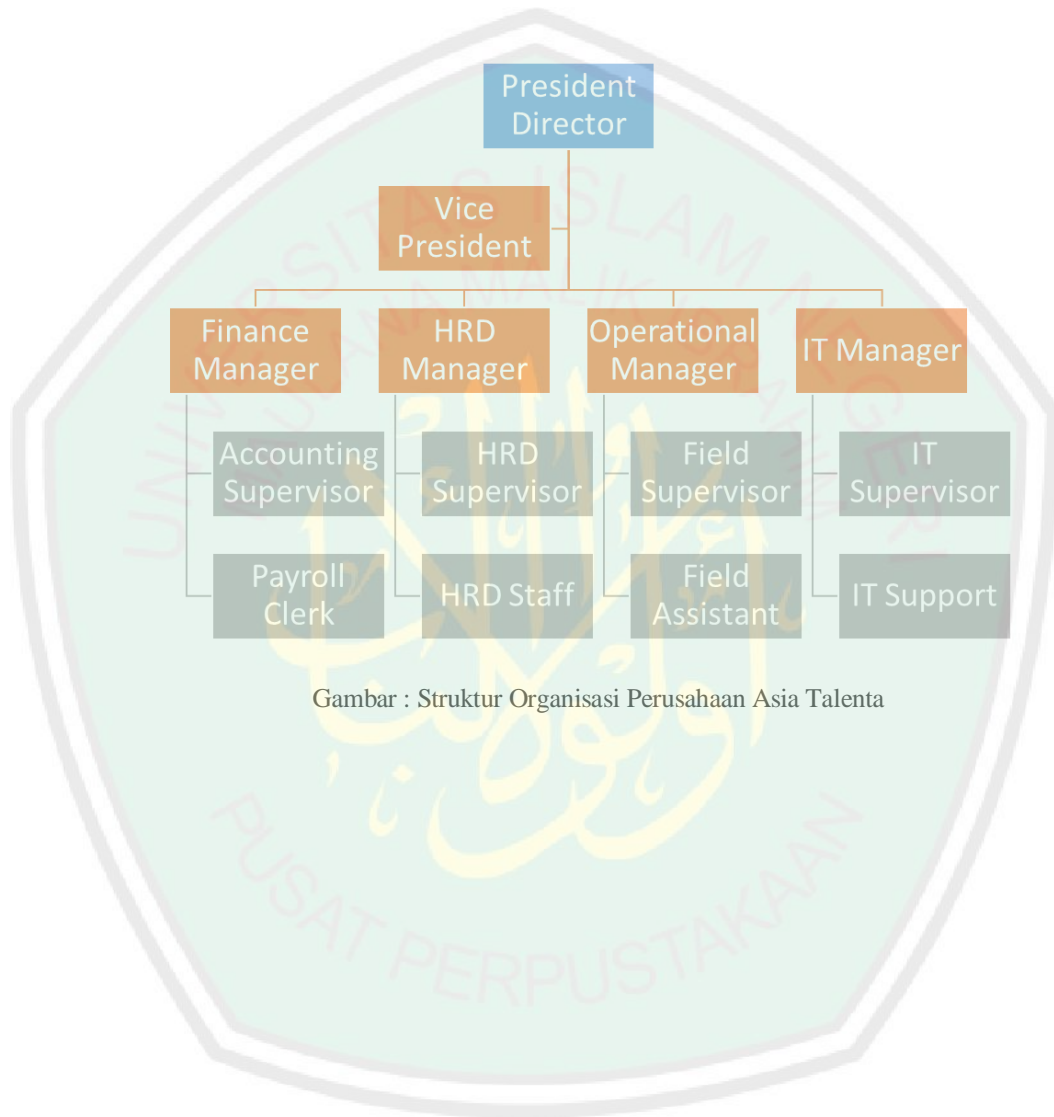
Widianto 2016 “Pengaruh Pelatihan terhadap produktifitas kerja pegawai (studi pada AJB Bumi putra 1912 kantor cabang Syariah Serang)

Yin, Robert K. 1996. *Studi Kasus: Desain dan Metode*. Jakarta: Raja grafindo Persada.



Lampiran 1

**STRUKTUR ORGANISASI
PT. ASIA TALENTA MANAJEMEN**



Gambar : Struktur Organisasi Perusahaan Asia Talenta

Lampiran 2

HASIL WAWANCARA

1. Apakah *e-learning* memberikan dampak produktifitas dalam kinerja karyawan?
2. Upaya apa yang dilakukan untuk menerapkan *e-learning* terhadap karyawan?
3. Bagaimana proses pelatihan secara *e-learning*?
4. Bagaimanacara dalam membina proses pelatihan *e-learning* terhadap karyawannya?
5. Apa saja tahapan yang dilakukan karyawan dalam pelatihan melalui *e-learning*?
6. Apa saja keunggulan *e-learning* dalam proses pelatihan terhadap karyawan ?
7. Upaya apa yang dapat dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan produktifitaskaryawan dalam meningkatkan kinerja yang maksimal?
8. Bagaimana tanggapan pihak yang terlibat dalam proses pelatihan secara *e-learning*?
9. Adakah hambatan dalam proses pelatihan secara *e-learning* terhadap pihak yang terlibat didalamnya?
10. Bagaimana bentuk atau alur dalam proses pelatihan secara *e-learning* yang di terapkan pada pihak yang terlibat ?
11. Bagaimana cara menanamkan kesan bahwa *e-learning* dapat menciptakan dan meningkatkansemangat kerja karyawan?
12. Dalam bentuk apa pelatihan secara *e-learning* memberikan suatu penghargaan terhadap karyawan?

Jawaban

Menurut Bapak Aminuddin selaku *President Director* PT. Asia Talenta Manajemen (16/03/2018) pukul 08.00 mengungkapkan:

1. Tentang masalah *e-learning* sendiri konsepnya dari *learning* pembelajaran E berarti elektronik yaitu pembelajaran melalui media suatu media elektronik yaitu melalui dunia maya atau internet, jelas saja kalau pertanyaannya apakah, maka jelas memberikan suatu dampak yang positif bahkan memiliki suatu benefit atau keunggulan keuntungan yang besar terhadap kinerja karyawan, sehingga bisa mempengaruhi suatu produktifitas dalam bekerja disuatu perusahaan.
2. *E-learning* itu diberikan ke karyawan terutama karyawan perusahaan kita itu yang sudah memilik masa kerja tertentu minimal masa kerja 3 bulan keatas setelah dia lolos dalam masa percobaan, subjek atau tema *e-learning* itu di sesuaikan dengan jenis pekerjaannya, contoh kalau pekerjaannya di bidang pemasaran maka kita berikan *e-learning* dibidang masalah marketing cara untuk menyampaikannya jelas kita memberikan semacam benefit-benefit apa saja yang diperoleh oleh karyawan disamping dia memperoleh suatu skill keahlian kemudian *knowledge* pengetahuan sehingga dia bisa menerapkannya di dalam dunia pekerjaan terakhir dia akan bisa meningkatkan kemampuannya, dan disitulah mempunyai suatu daya tarik karyawan disamping itu dia juga akan memperoleh sertifikat.
3. Proses pertama kali perusahaan itu mengevaluasi daripada masing-masing kemampuan karyawan yang pertama area-area mana saja karyawan itu yang harus kita improve kan yang harus kita tingkatkan kadangkala karyawan kurang bisa memahami tentang *negosiation skill* misalkan saja keahlian bernegosiasi dengan klien disitulah kita bisa memberikan semacam suatu urutan bahawasanya karyawan ini membutuhkan keahlian dalam bidang *negoisation*, baru kemudian karyawan itu kita berikan semacam rekomendasi untuk mengikuti *e-learning*.
4. Setelah karyawan itu mengikuti *e-learning* kita yang menyediakan traner nya itu dalam membina karyawan itu sampai sejauh mana mengikuti proses pembelajaran itu kita memiliki suatu wadah, wadah itu juga di *website* di internet di berikan suatu grup kelompok yang bisa di akses dimanapun kapanpun jika mana ada terjadi suatu kesulitan-kesulitan dari situlah traner itu akan mengevaluasi di grup *virtual* itu, sehingga kalau ada karyawan tidak aktif tidak ikut pembelajaran bisa diketahui, ini *kok* tidak aktif kemana *aja*? Dan sebagainya selama proses pembelajaran, kemudian soal-soalnya juga *kok cumaseginiaja*? Yang dikerjakan, disitulah keunggulan dari pada *e-learning* tersebut.
5. Tahapannya tergantung daripada jenis pekerjaannya kemudian kedua *spek* atau keahliannya yang dimaksud tahapan tahapan yang bagaimana apa itu mau mendaftarkannya, pendaftarannya itu gampang dan mudah sekali stelah karyawan itu diperlukan untuk mengikuti suatu proses pembelajaran tinggal karyawan itu klik daftar, lalu dia masuk kemudian mengisi pilihan yang sudah direkomendasikan dari situ sudah selesai langsung mengikuti pembelajaran ini.
6. Jadi itu satu tentang masalah efektifitas keunggulannya di bandingkan dengan pembelajaran secara tradisional, karyawan itu tidak perlu terikat dengan waktu,

tidak perlu terikat dengan tempat dimanapun kapanpun itu bisa mengikuti dan bisa mengakses di website dan yang kedua efisiensi karyawan tidak perlu mengeluarkan biaya transport karyawan tidak perlu meninggalkan pekerjaan yang notabennya akan bisa merugikan perusahaan, coba kita bandingkan dengan mengikuti pelatihan secara tradisional berapa jam berapa hari yang seharusnya karyawan itu bekerja dan bisa menghasilkan suatu output bagi perusahaan hilang, itu salah satu benefitnya kemudian biayanya juga nah ini dari sisi benefit yang secara global.

7. Upaya-upaya salah satunya gimana meningkatkan keahlian atau *skill* itu adalah melalui suatu pembelajaran kemudian bagaimana itu meningkatkan *knowledge* pengetahuan wawasan baik itu *e-learning* atau pembelajaran dilapangan, bagaimana kita meningkatkan kemampuan atau *ability* yaitu melatih terus menerus secara praktek didalam dunia pekerjaan disitulah akan diperoleh suatu kompetensi jadi kompetensi itulah gabungan antara *knowledge*, *skill* kemudian *ability* ditambah lagi *experience* pengalaman itu caranya, melalui secara bertahap secara berkala akan di evaluasi secara tahunan melalui *performance appraisal* sampai sejauh mana pekerjaannya atau kinerjanya di situlah pertahun dinilai, dibidang masalah komunikasinya bagus berapa di bidang masalah kedisiplinan itu berapa nah disitulah digabungkan menjadi satu sehingga bisa dinilai berapa produktifitas karyawan yang bersangkutan.
8. Jelas tanggapannya adalah satu peserta itu jelas memperoleh efektifitas dan efisiensi seperti yang disebutkan tadi yang kedua dia memperoleh pleasure, pleasure itu adalah kenikmatan, kadang-kadang waktu senggang dia pikirannya *sumpek* sambil bermain di internet sambil belajar dia bisa berdiskusi dengan anggota karyawan yang ikut *e-learning* dan sebagainya, dia menikmati di bandingkan dengan ikut secara tradisional monoton dan terbatas sekali subjek pelatihannya mau gak mau karyawan harus belajar lagi setelah mengikuti pelatihan secara tradisional.
9. Semua hambatan itu tergantung dari peserta, ada peserta malas dan semua pendidikan manapun tergantung dari keinginan dan kesungguhan daripada peserta itu hambatannya, yang kedua yaitu adalah proses memperkenalkannya kepada masyarakat yang notabene masih banyak masyarakat bahkan mahasiswa sendiri bahkan dosen sendiri itu yang gaptek tidak tahu teknologi bagaimana proses pembelajaran itu bisa akses melalui internet nah itu tanda tanya.
10. Spesifiknya secara teknis itu bisa dilihat di jelaskan oleh bagian teknisi daripada IT kita itu spek secara teknis, tapi kalau secara pendaftaran mengikutinya seperti yang sudah saya sebutkan tadi pertama karyawan atau mahasiswa atau murid apapun darimana pun itu mendaftarkannya, sebelum mendaftarkan jelas dia melakukan pembayaran kalau itu diluar dari pada karyawan kita, setelah mendaftarkan itu dia mengisi formulir yang ada di website dia memperoleh suatu *password* dari *password* itu dia bisa mengakses subjek atau mata pelajaran yang di maksudkan yang di inginkan dari situ kita membagi subjek atau pelajaran itu berbagai sub-sub sehingga karyawan atau peserta bisa mebagi waktunya juga, pada minggu ini minggu pertama dia harus bisa menyelesaikan berapa bab minggu kedua berapa bab minggu ketiga berapa bab sehingga kita berikan waktu sampai satu tahun, dalam satu tahun itu atau sebelum satu tahun peserta bisa mengikuti

ujian akhir *final test* kalau dia sudah bisa menguasai setelah *final test* itu apakah nilainya sesuai dengan kriteria kelulusan daripada *e-learning* kita kalau itu dianggap lulus maka dia mendapatkan sertifikat, kalau tidak lulus berarti dia gagal dia harus kontak lagi kepada admin apakah dia mau mengikuti lagi atau *logout*.

11. Kita memiliki beberapa karyawan yang sudah sukses dalam bekerja atau karirnya dimana disitu dia merasakan telah memperoleh manfaat daripada mengikuti *e-learning* ini adalah testimonial suatu referensi bahwasanya *e-learning* itu bisa memberikan suatu dampak yang positif terhadap karir seseorang dalam bekerja di perusahaan bahkan mahasiswa juga pada saat semester-semester akhir dia lupa tidak melakukan suatu pelatihan-pelatihan atau pembelajaran-pembelajaran melalui suatu kursus-kursus, setelah mengikuti kursus-kursus ini pada saat mahasiswa begitu sudah lulus dia langsung bisa mengikuti alur daripada karir di perusahaan kalau toh tidak berkarir di dalam suatu perusahaan dia juga bisa berwirausaha, disitulah menurut testimonial-testimonial bisa menggairahkan bisa memicu sehingga menjadi *trigger* daripada para peserta mengikuti *e-learning*.
12. Penghargaan lain selain sertifikat tergantung pada karyawannya penghargaan itu diberikan kepada karyawan bukan berdasarkan sertifikat tapi berdasarkan kinerja hasil kerja apa yang telah diberikan atau dikontribusikan oleh karyawan kepada perusahaan kalau misalkan saja hasilnya positif maka bagus bisa meningkatkan produktifitas kepada perusahaan, satu *benefit* yang diberikan oleh karyawan pertama tentang masalah jenjang karir bisa naik pangkat naik golongan kedua tentang masalah bonus bagi marketing jelas bonus itu didasarkan berdasarkan upah jumlah omset penjualan yang diperoleh oleh karyawan atau *marketer* tiga adalah peningkatan upah atau gaji yang secara berkala diberikan secara tahunan, ini *benefit-benefit* yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mempunyai produktifitas tinggi.

Berikut menurut Bapak Faisal Hasan Mujadid selaku *Vice President* PT. Asia Talenta Manajemen (16/03/2018) pukul 12.00 mengungkapkan:

1. Sesuai dengan pengalaman saya yang berkicimpung dalam dunia *Human Resource* dan juga industri ketenagakerjaan, pekerja entah itu *Hard labour / soft labour* mempunyai jadwal-jadwal khusus dan mereka mempunyai jadwal sendiri-sendiri tidak ada di satu perusahaan yang semua itu terjadwal dengan sama, jadi pekerja di lini ini bertanggungjawab dalam hal ini tidak bisa sinkron dalam seluruh lini, nah menurut saya dampak produktifitas *e-learning* ini dapat dirasakan karna dapat mengisi ketidak sinkronan jadwal karna *e-learning* bisa dilakukan kapan saja dan dimana saja dan sangat beketertgantungan terhadap produktifitas individu masing-masing karyawan.
2. Seperti yang sudah saya bilang sebelumnya saya yakin bahwa di era globalisasi ini waktu itu adalah elemen penting terhadap produktifitas suatu institusi dan perusahaan, maka dari itu perusahaan kami bersih kukuh untuk membuat *e-learning* yang efisien, jadi sistem yang dapat stabil dilakukan kapan saja di waktu kapanpun karna itu tadi setiap lini pekerjaan itu berbeda-beda tanggungjawab dan waktunya dan juga interfece dan penggunaan yang mudah, jadi entah itu karyawan

di lini bawah / *top managerial position* dapat mengaksesnya dengan sama mudahnya.

3. Jadi terminologi *e-learning internet learning* ini didasarkan pada *distance Learning* jadi *distance learning* ini tidak terkait waktu padatnya jadwal masing-masing pegawai dari berbagai lini profesi itu atau juga tidak mengambil waktu dari jadwal produktifitas yang telah diberikan dari perusahaan ke pegawai-pegawai tersebut, jadi proses pelatihan *e-learning* ini akan jauh lebih efektif di banding pelatihan manual yang tipikalnya itu berbentuk *workshop* atau *training* yang biasanya dilakukan setelah jam kerja, *Distance learning* maka mereka tidak terkait dengan waktu tidak terkait dengan jarak jadi mereka tidak harus datang ke kelas tidak harus punya ini punya itu *e-learning* ini hanya membutuhkan internet dan saya yakin karyawan dari semua lini pekerjaan telah memilikinya.
4. Tadi saya sudah sempat bilang bagaimana membuat akses *e-learning* ini mudah untuk karyawan di berbagai lini itu sangat penting jadi kurikulum yang kami punya itu telah di *develop* atau dibuat khusus untuk pelatihan jarak jauh jadi *effort* individu usaha dari masing-masing individu entah karyawan atau individu lain itu sangat dibutuhkan demi mensukseskan sistem *e-learning* tersebut jadi tidak hanya dari sisi pihak kami saja maupun juga sama seperti halnya tipikal *workshop* atau *training* lainnya tetapi *e-learning* ini akan lebih sukses jika pengambil atau murid yang sedang di mentor itu juga ikut serta dalam efektifitas yang kami berikan.
5. Seperti yang sudah-sudah hal yang lazim dilakukan pada awal sebelum kita mengimplemantasikan *e-learning* terhadap satu institusi perusahaan itu adalah *accesment*, jadi *accesment* itu penting dikarnakan kita dari pihak penyedia *e-learning* juga harus tau kapabilitas dari karyawan atau pihak kedua ini seperti apa, apakah mereka sanggup untuk kurikulum ini atau harus kita *down size* dulu, jadi seperti contoh materi bahasa inggris ada tiga level *begginer*, *fundamental*, *intermediate* atau *advance*. Ketika *intermediate* merek belum cocok kita harus paksa mundur untuk ke *begginer* atau *fundamental*, nah dari situ kita akan berjalan menuju *advance*, lalu yang kedua yaitu pengambilan data di ekstrak dari institusi-institusi tersebut berapa jumlah karyawan, apa saja materi yang di inginkan dari perusahaan lalu proses registrasi perindividu atau *perbatch* atau perangkatan dan juga proses olah konten yang nanti akan dilakukan oleh mereka sendiri jadi mereka akan belajar sesuai dengan waktu yang kita berikan lalu terakhir ketika mereka lulus dengan *final exam* yang kita berikan mereka dapat mengambil sertifikatnya sesuai dengan pelajaran yang diambil.
6. Disamping tidak terkait waktu tidak terkait jadwal atau rutinitas dari karyawan-karyawan masing-masing individu itu, adalah satu tidak ada *pearpressure* yang dapat menimbulkan ketumpulan mental dari peserta jadi beberapa banyak. Maka dari itu kita lakukan dulu *accesment* sebelum kita memberikan materi agar tau, jadi apa saja yang dibutuhkan karyawan ini, apa perbedaannya dengan karyawan ini materi ini dan materi karyawan lain, jadi tidak ada dua tenaga kerja atau dua manusia yang sama, maka dari itu kami pikir kurikulum *e-learning* yang kami *develop* ini akan sangat cocok dalam era globalisasi era mobilitas era internet yang sedang kita hadapi dibanding dengan *training manual*.

7. Pertama dengan cara tidak mengganggu jadwal awal yang ditetapkan perusahaan yang diberikan kepada karyawan tersebut masing-masing karena itu memang sudah di forecast atau di planning terlebih dahulu oleh perusahaan jika output sekian maka input akan jadi sekian, keluar sekian maka income akan jadi sekian, kita tidak mau mengganggu itu karena itu hanya bisa diakses oleh perusahaan masing-masing institusi masing-masing yang memiliki karyawannya, jadi disitu kita lihat produktifitas masih disini normal kita tidak ada bermain dengan produktifitas dari masing-masing karyawan disamping itu karyawan bisa mengimplementasikan skill kemampuan yang sudah didapat pada forum yang tersedia pada website kami dan juga pada lini pekerjaannya masing-masing.
8. Tanggapan mereka selama ini positif dalam artian tidak hanya karyawan tersebut yang merasakan hasilnya tetapi juga pihak manajemen yang akan melihat secara langsung, jadi disitu produktifitas atau *skill* dari masing-masing karyawan itu bisa langsung di aplikasikan bahkan sebelum mereka mengambil sertifikasi jadi ketika mengambil contoh *sales management* kami harapkan disitu juga ada selss lalu seperti contoh kalau mereka mengambil *costumer service* manajemen juga bisa dirasakan pada klien-klien atau prospektif *costumer* dari *corporate* perusahaan tersebut.
9. Umumnya ini adanya hambatan itu terjadi apabila individu atau karyawan itu tidak dapat memenuhi *deadline* dari masing-masing materi yang diberikan yang sudah ditentukan oleh kami dari pihak penyedia *e-learning* itu tidak bisa memenuhi, jadi katakan untuk satu materi kita berikan satu tahun dan itu memang waktu yang kami rasa rasional tapi ada beberapa yang tidak dapat memenuhi entah apapun alasannya dan itu juga terkadang bisa memberikan hambatan tidak hanya dari sisi mereka konsumen tapi juga dari sisi kami, maka dari itu kami juga mempunyai sistem dimana mereka tetap bisa melanjutkan dengan mengambil ritext untuk penambahan *deadline*, bagi karyawan yang belum mengerti *alure-learning* kami menyediakan juklak, tutorial yang bisa memudahkan peserta.
10. Setelah tadi mereka selesai pendaftaran jadi mereka akan mendapatkan email informasi bahwa masing-masing peserta sudah unroll atau sudah didaftarkan oleh sistem di materinya masing-masing, jadi setelah itu mereka akan mendapatkan materi-materi khusus setelah dengan *acesment* yang telah kita sediakan sebelumnya jadi katakan karyawan A dapat *intermediate english* disitu akan banyak soal materi bahasa inggris yang tidak lagi diperuntukan untuk *begginer*, jadi karyawan-karyawan yang telah mumpuni dari level *begginer* itu dapat merasakan perbedaanya disitu.
11. Dimana kami pikir pentingnya untuk mengadakan suatu, menciptakan suatu yang kondusif juga jadi disamping materi yang powerfull juga harus ada satu komunitas untuk menjalankan sustenibelitas bagi para karyawan jadi tidak hanya mereka merasakan hanya materi saja dan itu sudah, jadi untuk menciptakan dan meningkatkan semangat kerja karyawan dibutuhkan adanya *peartuper interaction* jadi antar karyawan satu dan karyawan dua harus bisa saling berinteraksi, nanti juga akan ada seksi tanya jawab dari kami mentor-mentor kami didalam itu juga jadi disitu nanti kami mengusahakan invorenment atau lingkungan yang kondusif untuk menanamkan semangat tersebut kepada karyawan dan peserta kami.

12. Salah satunya sertifikat tadi jadi itu tidak hanya menjadi suatu penghargaan, tetapi itu akan menjadi suatu tangga karir bagi siapapun yang menyelesaikan materi-materi tertentu lalu yang kedua adalah tangga atau sertifikat atau komplisi tersebut akan membuka jalan baru bagi peserta masing-masing katakan karyawan A mengambil *intermediate english* setelah dia selesai mengambil *intermediate english* selanjutnya dia akan mengambil *advance english* setelah *advance english* mungkin dia akan mengambil *business english* lalu *business english* merambah *customer servis* manajemen, *marketing* dan berbagai macam, jadi tidak hanya satu materi saja, menurut kami tidak efektif maka dari itu akan ada cabang-cabang lainnya.

Selanjutnya wawancara dengan Bapak Fachrul Hasan selaku *Corporate* dan *IT Manager* di PT. Asia Talenta Manajemen (17/03/2018) pukul 09.30 sebagai berikut:

1. Tentu, pada dasarnya karyawan mempunyai waktu yang padat. Dimana karyawan tersebut susah atau sulit dalam menambah atau mengembangkan ilmu mereka. Jadi disinilah kami memberikan solusi untuk karyawan yang mempunyai waktu padat untuk memakai *e-learning* sehingga dapat meningkatkan produktifitas mereka.
2. Selain dalam segi waktu, biaya dan tenaga yang dilakukan karyawan tidak sebanding dengan usaha saat kami belum menerapkan *e-learning*. Dulu sebelum kami memakai *e-learning* sebagai sistem training, kami memakai sistem *in-house training*, atau training yang mengharuskan kami bertemu *face to face* dengan karyawan karyawan. *In-house training* ini memang harus dilakukan dikarenakan tidak ada media pembelajaran selain training ini. Tetapi sejak *e-learning* diterapkan, kami dan karyawan sudah tidak harus bertemu *face to face* dikarenakan ada media atau wadah dalam pembelajaran atau training karyawan, which is waktu dan biaya juga berkurang. Tidak hanya itu, karyawan akan otomatis bergabung dalam grup pembelajaran di dalam website kami pada masing-masing bidangnya guna untuk bertanya atau menjawab pertanyaan individu atau user yang lainnya.
3. Dari segi Informatika, alur pelatihan secara *e-learning* dibagi menjadi 2 alur, yakni alur *B2B* dan *B2C*. *B2B* untuk perusahaan dan *B2C* untuk per orang. Jadi, seluruh alur *B2B* dan *B2C* diharuskan untuk register atau mempunyai akun terlebih dahulu. Bedanya adalah, kami membuat perjanjian terlebih dahulu dengan perusahaan terkait untuk proses alur *B2B*. Untuk *B2C*, user atau individu dapat langsung membeli kursus yang sudah kami sediakan melalui internet. Pengguna individu dapat membayar dengan kartu debit atau kredit yang mereka punya, sedangkan untuk *B2B* mereka akan diwakilkan perusahaan dalam segi pembayarannya. Setelah itu, sistem kami akan otomatis menerima pembayaran tersebut sehingga karyawan atau pengguna terkait dapat langsung meng-enroll kursus kami. Kursus kami dibagi menjadi 5 bagian; bab, sub-bab, topik, *test* atau *quiz* dan sertifikasi. Siplenya, topik adalah bagian dari sub-bab, sub-bab adalah bagian dari bab. Sedangkan *quiz* atau *test* berguna dalam me-review daya ingat

karyawan terhadap materi-materi yang sudah kami sampaikan. Dan setelah semua sudah dilakukan (pembelajaran melalui bab, sub-bab dan topik serta pengasahan menggunakan *test* dan *quiz*), sistem kami akan otomatis mengeluarkan sertifikasi untuk masing-masing user, ataupun user dapat mengambilnya langsung dikantor kami serta kami dapat juga mengirim sertifikat tersebut karena data alamat masing masing individu sudah terekam pada database sistem kami.

4. Seperti yang sudah saya katakan sebelumnya, materi yang kami sampaikan sudah kami masukkan kedalam wadah alur e-learning tersebut (bab, sub-bab dan topik) serta penjelasan alur yang lainnya (*quiz* dan sertifikasi). Dalam penyampaian materi tersebut, kami berharap karyawan dapat mengikuti training dengan tenang dan efisien sehingga proses “bina” tersebut dapat dibbilang akan lancar.
5. Tahapan karyawan setelah pembayaran adalah mengikuti kurikulum yang sudah kami siapkan pada masing-masing materi training. Training kami tidak hanya satu bidang, banyak sekali bidang yang kami sediakan meliputi manajemen hingga materi bidang informatika sehingga memungkinkan sekali kurikulum berbeda untuk masing masing bidang. Setelah mereka selesai mengerjakan atau belajar sesuai dengan kurikulum atau alur pembelajaran masing masing bidang, sistem kami akan otomatis mengeluarkan sertifikasi untuk individu-individu pada bidangnya masing masing seperti yang sudah saya katakan sebelumnya.
6. Sederhananya, waktu, tenaga serta biaya. Dalam segi waktu mereka tidak perlu menghadiri training face to face yang kami terapkan sebelumnya. Dalam segi tenaga, mereka tidak perlu lagi pergi untuk menghadiri training kami, karena bisa saja tempat untuk training kami berpindah pindah. Dalam segi biaya, itu sudahlah sangat berkurang, karena biaya in-house training sangatlah besar karena kami harus menyiapkan materi dalam jumlah besar dalam waktu singkat. Sebenarnya bagi kami, e-learning bukanlah media untuk belajar saja karena dalam pembelajaran harus ada unsur interaksi sesama pengguna, seperti sekolah saja. Oleh karena itu, kami juga menciptakan sosial media sendiri untuk sistem *e-learning* kami ini yang memungkinkan pengguna dapat melakukan proses tanya jawab antar sesama.
7. Tentu saja, kami disini sangat berusaha untuk merubah sistem pembelajaran yang menurut kami tidak efisien (*face to face*). Pasti, setiap orang mempunyai cara belajar mereka masing masing, entah itu mereka harus bertatap muka, atau mendengarkan suara dan ada juga yang harus membaca. Dalam sistem *e-learning* kami ini, kami sudah menyiapkan materi berupa video, audio, serta teks agar diharapkan karyawan dapat belajar senyaman mungkin dan se efisien mungkin.
8. Tergantung ya menurut saya, pihak yang terlibat memang banyak sifatnya. Contoh ada yang gaptek (gagap teknologi), tetapi itu hanya sebagian kecil. Untuk karyawan yang gagap teknologi tersebut, tim *UI (User Interfaces)* dan *UX (User Experiences)* kami bertanggung jawab untuk memudahkan perjalanan user dalam web kami sehingga hal dalam mengeksplor web kami sangatlah mudah. Selain itu, karyawan memang sudah sangat menginginkan sistem seperti ini, sistem yang cocok dan efisien dalam hal training.
9. Seperti yang sudah saya bilang sebelumnya, dan kembali lagi pada sifat masing-masing karyawan atau individu yang terlibat. Dari segi sistem, pihak yang terlibat sudah dibbilang puas, karena semua serba otomatis. Mulai dari pembayaran, enroll

training, maupun pembelajarannya serta tahap sertifikasinya. Dalam segi kualitas, kami berusaha untuk mengoptimisasi setiap elemen yang ada pada web kami. Mulai dari pemilihan gambar, video, audio yang cocok agar tidak ada yang mengeluh soal koneksi internet. Optimisasi dapat diartikan kualitas bagus dengan ukuran yang ringan. Selain dalam hal optimisasi dan otomatisasi, hal *UI UX* juga penting. Contoh saya berikan seperti ini, banyak daripada individu yang bingung dalam mengeksplor akunnya pada website kami. Oleh karenanya, akun kami dibagi menjadi 2 bagian, ada akun sosial dan ada akun transaksi. Dimana akun sosial berguna untuk berinteraksi, dan akun transaksi digunakan untuk melihat dan memmanage semua transaksi masing-masing. Sebenarnya masih banyak yang ingin saya jelaskan, tetapi akan terlalu banyak jika semuanya dijelaskan karena memang banyak sekali masalah yang sudah kami atasi atas keluhan user pengguna dari sistem kami.

10. Sama seperti yang lainnya, mereka diharuskan untuk mengikuti kurikulum yang sudah kami siapkan.
11. Berbagai cara sudah kami lakukan untuk menanamkan kesan tersebut. Mulai dari Customer Service, Optimisasi Web, *UI UX* Web, Pengaplikasian Mobile Web Design, maupun yang lainnya. Inti daripada semuanya adalah, kami mendengarkan dan berusaha untuk mengatasi masalah serta mengembangkan sistem kami agar pihak yang terlibat atau karyawan dapat melakukan sistem belajar nyaman mungkin.
12. Sertifikat. Dalam sertifikasi, kami juga sudah berasosiasi dengan pihak luar negeri sehingga karyawan yang selesai materinya dapat langsung bekerja dengan baik. Sertifikasi kami dibagi menjadi 2 sertifikat; fisik dan digital. Bedanya adalah sertifikasi fisik adalah sertifikat yang kami keluarkan secara resmi langsung dari kami dan sertifikasi digital adalah sertifikat yang kami keluarkan dalam bentuk digital atau pdf. In case, jika karyawan tersebut hilang sertifikatnya ataupun ada masalah lain.

Selanjutnya wawancara dengan Intan Ayu Rahmawati selaku karyawan bagian *Accounting* di PT. Asia Talenta Manajemen dan telah mengikuti pelatihan *e-learning* (19/03/2018) pukul 09.30 sebagai berikut:

1. Menurut saya sangat membantu karena untuk meningkatkan tingkat standarisasi kemampuan karyawan dalam berkinerja.
2. Untuk yang dilakukan untuk menerapkan *e-learning* yakni melalui web setempat yang sudah disediakan oleh perusahaan setempat. Karena dengan melalui web informasi akan menyebar luas dan itu menjadi prasyarat sebelum menjadi karyawan, oleh karena itu harus dipenuhi terlebih dahulu.
3. Untuk proses pelatihan *e-learning* tentunya prosesnya panjang ada tahap tahapnya dan pastinya ada mentor yang mengarahkannya.
4. Untuk proses pembinaan sebagaimana yang dilakukan oleh perusahaan setempat yang mana harus dimulai dari tahap awal dulu hingga terakhir sampai si karyawan tersebut benar benar bisa dan itu pastinya dibantu oleh IT Manajer dari perusahaan setempat.

5. Menurut saya ada beberapa tahapan dalam proses pelatihan *e-learning* terhadap karyawan adalah yang pertama yaitu: tahap perencanaan pertama memahami tujuan pendidikan, kemudian, menguasai bahan ajar, memahami teori-teori pendidikan selain teori pengajaran, memahami prinsip-prinsip mengajar, memahami metode-metode mengajar, memahami teori-teori belajar, memahami beberapa model pengajaran yang penting, memahami prinsip-prinsip evaluasi, memahami langkah-langkah membuat lesson plan. Kemudian melangkah ke tahap selanjutnya yaitu: tahap Pelaksanaan adanya aspek pendekatan dalam pembelajaran, aspek Strategi dan Taktik dalam Pembelajaran, aspek Metode dan Teknik dalam Pembelajaran, prosedur Pembelajaran dan yang terakhir yaitu: tahap Evaluasi
6. Menurut saya keunggulan dari *e-learning* dalam proses pelatihan terhadap karyawan yaitu: murah, hemat, tingkat pemahaman yang lebih baik, wawasan tidak terbatas, mandiri selain itu juga praktis dari segi tempat dan waktu para karyawan tidak perlu banyak menyita waktu dan tidak perlu menyewa tempat karna menggunakan sistem *online*.
7. Upaya untuk meningkatkan seorang pemimpin yakni terus melakukan perbaikan artinya melakukan evaluasi untuk meningkatkan tingkat standarisasi si calon karyawan itu sendiri selain itu pimpinan juga menyediakan suatu grup di sosial media agar bisa berinteraksi antar peserta *e-learning*.
8. Menurut saya sangat bagus sekali karena ini menjadi keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan yang lainnya dan belum tentu dilakukan oleh perusahaan yang lain.
9. Hambatan mungkin bagi seorang pemula saja karena mempelajari mulai 0 atau mulai dari tahap paling awal terlebih dahulu.
10. Menurut saya prosesnya sama halnya dengan pertanyaan nomer 5 yaitu ada tiga tahapan yaitu tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, tahap evaluasi.
11. Di era milenial sekarang ini semua ditunjang dengan sebuah adanya teknologi oleh karena itu tidak menutup kemungkinan pendidikan pun bisa melalui sebuah teknologi untuk lebih fleksibel dan praktis.
12. Untuk penghargaan yakni dalam bentuk sebuah sertifikat resmi yang diterbitkan oleh perusahaan setempat.

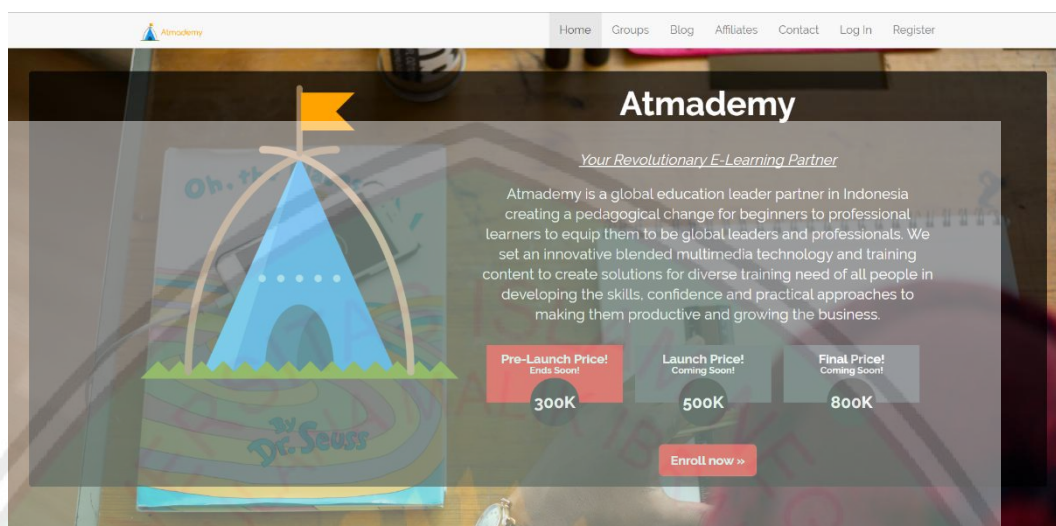
Lampiran 3

PEDOMAN WAWANCARA

1. Apakah *e-learning* memberikan dampak produktifitas dalam kinerja karyawan?
2. Upaya apa yang dilakukan untuk menerapkan *e-learning* terhadap karyawan?
3. Bagaimana proses pelatihan secara *e-learning*?
4. Bagaimanacara dalam membina proses pelatihan *e-learning* terhadap karyawannya?
5. Apa saja tahapan yang dilakukan karyawan dalam pelatihan melalui *e-learning*?
6. Apa saja keunggulan *e-learning* dalam proses pelatihan terhadap karyawan ?
7. Upaya apa yang dapat dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan produktifitas karyawan dalam meningkatkan kinerja yang maksimal?
8. Bagaimana tanggapan pihak yang terlibat dalam proses pelatihan secara *e-learning*?
9. Adakah hambatan dalam proses pelatihan secara *e-learning* terhadap pihak yang terlibat didalamnya?
10. Bagaimana bentuk atau alur dalam proses pelatihan secara *e-learning* yang di terapkan pada pihak yang terlibat ?
11. Bagaimana cara menanamkan kesan bahwa *e-learning* dapat menciptakan dan meningkatkan semangat kerja karyawan?
12. Dalam bentuk apa pelatihan secara *e-learning* memberikan suatu penghargaan terhadap karyawan?

Lampiran 4

Home Page



Tampilan halaman depan situs atmademy

Home page merupakan halaman yang pertama kali muncul pada saat pengguna mengunjungi situs *atmademy*. Pada halaman ini, terdapat keterangan tentang *branding*, keuntungan *e-learning* yang didapatkan, keterangan tentang instruktur *atmademy*, *testimonials*, serta video pendahuluan dari *atmademy*. Halaman ini juga disertai dengan tombol "*Subscribe Now!*" agar pengguna dapat mendapatkan informasi yang akan diberikan oleh *atmademy*.

Lampiran 5



Sertifikat *E-learning*

Lampiran 6

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Muhammad Saifur Rijal

Tempat,tanggal lahir : Malang, 5 Mei 1994

Alamat Asal : Jl. Murcoyo 3 No.11 RT/RW 20/06 Gondanglegi Malang

Telepon : 082232994033

E-mail : rijal fur@gmail.com

Facebook : Muhammad Saifur Rijal

Pendidikan Formal

2001-2006 : MI Mambaul Ulum Sepanjang Gondanglegi Malang

2006-2013 : *Kulliyatul Mualimin Al islamiyah* Darussalam Gontor

2013-2014 : Universitas Darussalam Gontor UNIDA

2014- Sekarang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2006-2013 : *Islamic Teacher Training College*

2014 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang

2015 : *English Languange Center (ELC)* UIN Maliki Malang

Aktivitas dan Pelatihan






- MTQ kabupaten Malang 2006
- Jambore dan raimuna Lp3 23 PMDG 2010
- *Student Coperation Section* Darul ma'rifat Gontor 3 2011

- Koperasi Mahasiswa Darul Ma'rifat Gontor 3 2013 - 2014
- (PERMADA) Persatuan Mahasiswa Alumni Darussalam 2014 – Sekarang
- IKPM Malang 2014 – Sekarang
- *World Speech day Indonesia as participant 2018*



BUKTI KONSULTASI

Nama : Muhammad Saifur Rijal
 NIM/ Jurusan : 14510162/ Manajemen
 Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM
 Judul Skripsi : Implementasi Model Pelatihan Berbasis *E-learning* Bagi Karyawan Pada PT. Asia Talenta Manajemen

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda tangan pembimbing
1.	06 November 2017	Konsultasi Judul	1. 
2.	05 Desember 2017	Proposal BAB I	2. 
3.	11 Januari 2018	Revisi Proposal	3. 
4.	20 Februari 2018	Proposal I, II, III	4. 
5.	22 Februari 2018	Acc Proposal	5. 
6.	05 Maret 2018	Konsultasi BAB IV, V	6. 
7.	26 Maret 2018	Revisi BAB IV, V	7. 
8.	23 April 2018	Abstrak BAB IV, V	8. 
9.	7 Mei 2018	Acc Keseluruhan	9. 

Malang, 7 Mei 2018
 Mengetahui:
 Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Agus Sucipto, MM
 NIP. 196703162003121001