Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398
Vol. 8, No. 7, Juli 2023

E-LEARNING: METODE PEMBELAJARAN MASA DEPAN YANG EFEKTIF DAN EFISIEN

Irfan Haryanto[1], Amelia Setiawan[2], Hamfri Djajadikerta[3]
Universitas Katolik Parahyangan, Indonesia
Email: irfanharyanto@gmail.com, amelias@unpar.ac.id, talenta@unpar.ac.id

Abstrak

Saat ini E-learning muncul sebagai paradigma baru dalam bidang pendidikan modern dan sudah banyak penelitian memperlihatkan bukti empiris secara efektif dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis penelitian-penelitian terbaru terkait penerapan E-learning dari tahun 2018 sampai 2023 untuk mendalami dan melihat sejauh mana fenomena perkembangan metode E-learning bila dilihat dari tiga rentang waktu yaitu pada masa sebelum adanya pandemic Covid-19 yaitu 2018-2019, lalu pada masa pandemic Covid-19 yaitu tahun 2020-2022 dan pada masa setelah pandemic Covid-19 tahun 2023 dengan menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan bantuan tools Publish or Perish, Mendeley, Zotero, dan Microsoft Excel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 61 artikel yang terpilih berdasarkan pencarian artikel pada tahun 2018-2019 (sebelum pandemi covid19), tahun 2020-2022 (saat pandemi covid19), pada bulan April tahun 2023 (setelah pandemi covid19), sehingga diperoleh 9 artikel yang memenuhi penilaian kualitas. Pemanfaatan E-learning sebagai sarana pelatihan dan pembelajaran dapat meningkatkan kompetensi karyawan. Dengan penerapan E-learning, karyawan dapat mengimplementasikan skill atau kemampuan yang sudah didapat yang membuat karyawan lebih mampu dalam menanggapi tuntutan pekerjaan. Proses e-learning sebagai media pelatihan dan pengembangan karyawan mampu untuk memberikan learning experience pada karyawan secara komprehensif. E-learning dijadikan sebagai alternatif atau solusi pengganti pelatihan tatap muka bagi peningkatan kompetensi karyawan.

Kata Kunci: e-learning; kompetensi; pelatihan; kinerja karyawan

Abstract

Currently E-learning emerges as a new paradigm in the field of modern education and many studies have shown empirical evidence that it can effectively improve employee competency and performance. This study aims to identify and analyze the latest studies related to the implementation of E-learning from 2018 to 2023 to explore and see how far the phenomenon of the development of the E-learning method is when viewed from three timeframes, namely during the period before the

How to cite:	Irfan Haryanto, Amelia Setiawan, Hamfri Djajadikerta(2023) E-Learning: Metode Pembelajaran Masa Depan yang Efektif dan Efisien, *(8) 7,* http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Covid-19 pandemic, namely 2018 -2019, then during the Covid-19 pandemic, namely 2020-2022 and during the period after the Covid-19 pandemic in 2023 using the Systematic Literature Review (SLR) method with the help of Publish or Perish, Mendeley, Zotero, and Microsoft Excel tools. The results showed that of the 61 articles selected based on article searches in 2018-2019 (before the covid19 pandemic), 2020-2022 (during the covid19 pandemic), in April 2023 (after the covid19 pandemic), so that 9 articles were obtained that met quality assessment. Utilization of E-learning as a means of training and learning can improve employee competency. With the implementation of E-learning, employees can implement the skills or abilities that have been acquired which make employees more capable in responding to job demands. The e-learning process as a medium for employee training and development is able to provide a comprehensive learning experience for employees. E-learning is used as an alternative or a solution to face-to-face training to increase employee competence.

Keywords: *E-Learning; Competence; Training; Employee Performance*

Pendahuluan

Setiap perusahaan tentunya akan selalu melakukan yang terbaik dalam menjalankan seluruh kegiatan usahanya agar dapat bertahan ditengah badai perubahan yang datang silih berganti. Belum selesai perusahaan beradaptasi dengan hadirnya teknologi digitalisasi, lalu kemudian datang pandemic Covid-19 yang kembali memberikan tekanan kepada perusahaan. Sehingga kata kunci yang harus dipikirkan oleh setiap perusahaan yaitu adalah selalu berusaha mencari solusi yang efektif dan efisien dalam menghadapi segala stimulus yang datang dari waktu ke waktu. Dimana kondisi tersebut secara tidak langsung menuntut perusahaan untuk mau berubah lebih baik dan adaptif sehingga dapat bertahan di era yang penuh dengan ketidakpastian.

Dalam prakteknya, ketika teknologi digital hadir maka perusahaanpun mau tidak mau harus menyesuaikan segala proses yang ada, baik di area produksi, pemasaran, keuangan dan juga di area sumber daya manusia. Khusus mengenai sumber daya manusia, tentunya hal ini juga merupakan salah satu faktor produksi yang sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Bahkan sumber daya manusia juga disebut sebagai salah satu faktor yang bisa dijadikan sebagai daya saing utama sebuah perusahaan. Maka tidaklah mengherankan bila kini sudah mulai banyak perusahaan yang berani mengeluarkan biaya pelatihan guna meningkatkan kompetensi yang dapat mendukung kinerja sehingga dapat berkontribusi kepada pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia, perusahaan sudah mulai berani melakukan investasi yang tidak sedikit dalam bentuk memberikan pelatihan kepada karyawannya. Dimana cara yang umum digunakan yaitu melakukan pelatihan secara langsung atau secara tatap muka. Namun dengan hadirnya teknologi, ternyata pelatihan dapat juga dilakukan dengan cara menggunakan metode *E-learning*. Bila dilihat perkembangannya, awalnya *E-learning* hadir hanya sebagai salah satu metode pembelajaran yang muncul akibat munculnya teknologi di era informasi. Namun siapa sangka ternyata hadirnya pandemic Covid-19 justru semakin membuat perkembangan *E-*

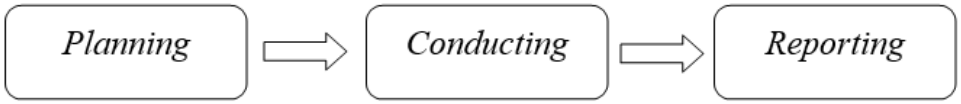
learning semakin popular dan umum digunakan, baik di dunia pendidikan formal di sekolah-sekolah maupun perguruan tinggi bahkan perusahaan juga memanfaatkan *E-learning* sebagai metode pembelajaran dalam upaya meningkatkan kompetensi para karyawannya (Dos Santos, 2022). Lain halnya cara konvensional masih banyak menemui kendala, seperti waktu pelatihan yang terbatas, tidak adanya media pendistribusian materi, tidak adanya konsultasi diluar jam pelatihan (*training*) serta proses evaluasi pelatihan masih menggunakan cara manual. E-learning merupakan suatu konsep penggunaan teknologi informasi untuk mendukung proses pembelajaran dengan menggunakan media yang terhubung dengan jaringan komputer dan internet. Pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung proses training yang sangat penting untuk kemajuan dan peningkatan kemampuan dari para karyawannya (Hamza & Tóvölgyi, 2023).

Mengingat perkembangan era teknologi disruptif yang semakin pesat, pengembangan kompetensi SDM dalam hal ini, harus ikut pula memanfaatkan teknologi informasi yang berkembang tersebut (Setiadiputra, 2019). Saat ini *E-learning* mulai mengambil perhatian banyak pihak, baik dari kalangan akademik, profesional, perusahaan maupun industri. *E-learning* merupakan metode pembelajaran menggunakan media elektronik (audio/visual) melalui metode internet. Saat ini *E-learning* muncul sebagai paradigma baru dalam bidang pendidikan modern dan sudah banyak penelitian memperlihatkan bukti empiris dalam mendukung gagasan memanfaatkan teknologi *E-Learning* secara efektif dapat memberikan banyak peluang. Sistem *E-learning* sebagai salah satu penunjang pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Karyawan). Penerapan *E-learning* mengacu pada tiga karakteristik 1) *E-learning* berkaitan dengan jaringan elektronik yang memungkinkan informasi dan instruksi disampaikan. 2), *E-learning* disampaikan pada *learner* menggunakan komputer dengan teknologi internet. 3), pada solusi pembelajaran yang melebihi pelatihan tradisional termasuk penyampaian informasi dan alat untuk meningkatkan kinerja (Permatasari & Hardiyan, 2018).

Adanya *E-learning* ini memungkinkan para karyawan untuk bisa berperan dalam pencarian informasi dan pengetahuan baru, memiliki biaya yang lebih rendah dibanding pelatihan secara langsung, dan memiliki akses yang tak terbatas sehingga sangat menguntungkan baik dari pihak karyawan maupun perusahaan. Pengaruh dari penggunaan *E-learning* sebagai salah satu strategi pelatihan bagi perusahaan dapat dikaitkan dengan peningkatan kinerja. Penggunaan *E-learning* pada sumber daya manusia dipandang sebagai salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja, kualitas, dan aksesibilitas kepada pendidikan dan pelatihan. Kegunaan teknologi untuk memberikan pembelajaran melalui sistem *E-learning* kepada karyawan sangat membantu untuk membuat kinerja mereka semakin baik ketika hal-hal seperti keselarasan antara kebutuhan individu dan kepentingan perusahaan dapat dicapai. Pencapaian atau masalah yang dialami oleh sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menyadari pentingnya pelatihan dan pengembangan melalui sistem *E-learning* dalam kinerja dan evaluasi karyawan (Purwanto & Suratman, 2022).

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode tinjauan pustaka sistematis atau *Systematic Literature Review* (SLR) digunakan untuk mempelajari dan memahami informasi yang berkaitan dengan tujuan dan topik utama penelitian. SLR disusun berdasarkan pedoman PRISMA (*Preffered Reporting Item for Systematic Review and Meta-Analysis)* (Akigbe, Ikono, Ejidokun, Aderibigbe, & Afolabi, 2017). Metode yang digunakan memiliki tiga tahapan alur yang terdiri atas tahapan perencanaan (planning), tahapan pelaksanaan (conducting), dan tahapan pelaporan (reporting). Pada tahap perencanaan akan ditentukan konteks pencarian artikel, penentuan pertanyaan penelitian (research questions) yang akan dijadikan dasar perlakuan studi literatur. Tahap selanjutnya adalah mencari bahan referensi atau sumber literatur (search process). Dan tahap terakhir adalah pelaporan, dan menyimpulkan hasil usulan kegiatan penelitian dan aktivitas diskusi.



Gambar 1
Tahapan *Systematic Literature Review* (SLR)

a) Pertanyaan Penelitian (*Research Questions*)

Daftar pertanyaan penelitian dapat dibuat dari kebutuhan penelitian tentang topik yang dibahas. Berikut ini adalah daftar pertanyaan penelitian dalam Tinjauan Pustaka ini:

1. RQ1: Apakah artikel yang dipilih membahas tentang *E-learning* berdampak kepada peningkatan kompetensi karyawan?
2. RQ2: Apakah artikel yang dipilih membahas tentang metode *E-learning* efektif dan efisien dalam meningkatkan kompetensi karyawan?
3. RQ3: Apakah *E-learning* berdampak kepada peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan?
4. RQ4: Apakah *E-learning* merupakan solusi terbaik dalam pengembangan kompetensi karyawan?

b) Proses Pencarian (*Search Process*)

1) Publish or Perish

Proses pencarian artikel ilmiah dalam Literature Review ini adalah pencarian database dari Scopus melalui software Harzing's Publish or Perish. Publisher Perish adalah program perangkat lunak yang mengambil dan menganalisis kutipan akademik, yang dirancang untuk memberdayakan akademisi individu untuk mempresentasikan kasus mereka untuk meneliti dampak untuk keuntungan terbaiknya. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian artikel terkait melalui publish or perish adalah *E-learning*, kompetensi karyawan, pelatihan karyawan, kinerja karyawan dan tahun yang dipilih Sebelum pandemi Covid -19 tahun (2018-2019), Pada saat pandemi tahun (2020-2022) dan Setelah Pandemi tahun (2023).

Setelah itu, hasil pencarian artikel disimpan dalam format RIS supaya dapat dibaca oleh Mendeley untuk diorganisasikan sebagai reference manager.

2) Mendeley

Mendeley merupakan software yang berfungsi sebagai reference manager. Berdasarkan definisi yang dikutip dari situs resminya, menunjukkan bahwa Mendeley adalah aplikasi manajemen referensi sekaligus jejaring sosial, alat kolaborasi online dan mampu menemukan penelitian terbaru/terkini (Rahmawati, Meliyana, Yuliana, & Zain, 2018). Pada tahap ini, Penulis meng-importfile artikel hasil pencarian dari Publish or Perish dan menyimpan file-file tersebut dalam format biptex dan RIS.

3) Zotero

Setelah mengumpulkan data dan informasi, semua data yang lolos seleksi digabungkan menggunakan Zotero. Zotero memungkinkan untuk mengumpulkan, mengatur, mengutip, dan berbagi sumber penelitian dan memungkinkan pengunduhan, pengambilan, dan pengindeksan teks lengkap dari katalog, basis data, situs web, dan PDF (Rahmawati et al., 2018). Pada tahap ini, yaitu meng-import file artikel dari Mendeley. Fungsinya adalah untuk menyimpan kembali file dalam format csv agar dapat di-import ke Microsoft Excel.

4) Microsoft Excel

Tahap selanjutnya, yaitu penentuan kriteria inklusi (inclusion criteria) dan kriteria eksklusi (exclusion criteria) untuk menentukan kelayakan artikel ilmiah untuk di-review atau tidak, dengan menggunakan Microsoft Excel. Studi kelayakan artikel terpilih sebagai berikut:

a) Artikel yang digunakan berkaitan dengan topik penelitian mengenai *E-learning,* metode pembelajaran masa depan yang efektif dan efisien?.
b) Semua artikel yang diterbitkan dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris.
c) Semua artikel dapat diakses secara utuh (PDF lengkap).
d) Artikel yang diterbitkan pada tahun 2018-2019 (sebelum pandemi covid19), tahun 2020-2022 (saat pandemi covid19), tahun 2023 (setelah pandemi covid19)

Pada tahap ini, Penulis meng-import file artikel dari Zotero ke Microsoft Excel. Tujuannya adalah untuk mempermudah dalam memetakan atau mengklasifikasikan dari artikel yang telah dicari. Di tahap ini, artikel yang telah diperoleh akan dilakukan penyaringan untuk menentukan topik penelitian yang akan dibahas. Penyaringan artikel akan dilakukan berdasarkan Quartile dan tahun publikasi.

5) Penilaian Kualitas (*Quality Assessment*)

Dalam penelitian ini, data dari Kajian Literatur yang ditemukan akan dievaluasi berdasarkan pertanyaan kriteria penilaian kualitas dan masing-masing pertanyaan akan diberikan jawaban sebagai berikut:

1. Q1: Apakah artikel terpilih diterbitkan pada tahun 2018-2023? (Ya(1)/Tidak (0)
2. Q2: Apakah artikel yang dipilih membahas tentang *E-learning* berdampak kepada peningkatan kompetensi karyawan? (Ya (1)/Tidak (0))

3. Q3: Apakah artikel yang dipilih membahas tentang metode *E-learning* efektif dan efisien dalam meningkatkan kompetensi karyawan? (Ya(1)/Tidak(0)
4. Q4: Apakah artikel membahas tentang *E-learning* memberikan dampak pada kompetensi dan peningkatan kinerja karyawan? (Ya(1)/Tidak(0)
5. Q5: Apakah artikel yang dipilih membahas tentang *E-learning* merupakan solusi terbaik dalam pengembangan kompetensi karyawan? (Ya(1)/Tidak(0))

6) Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitan *Systematic Literature Review* (SLR) ini adalah dengan cara *Data Extraction*. *Data Extraction* adalah mengambil semua data penelitian yang didapat dari jurnal yang digunakan untuk penelitian dan mengubah data yang didapat menjadi data baru dengan cara menyaring data yang digunakan dalam beberapa kategori dan dengan mengambil data yang valid dan tidak menyertakan data yang kurang valid sehingga didapatkan data baru yang optimal dan hasil yang komprehensif.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

a) Hasil Proses Pencarian

Proses pencarian yang dilakukan pada tahun 2018-2019 (sebelum pandemi covid19) sebanyak 23 artikel, tahun 2020-2022 (saat pandemi covid19) sebanyak 31 artikel, tahun 2023 (setelah pandemi covid19) sebanyak 7 artikel, kemudian dilakukan beberapa tahap penyaringan untuk menentukan literatur yang relevan dengan topik penelitian, sehingga diperoleh hasil akhir sebanyak 8 literatur. Pemilihan 8 literatur tersebut mengacu pada kriteria yang telah ditentukan. Hasil proses pencarian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Proses Pencarian

No	Deskripsi	Hasil
1	Pencarian artikel (2018-2019)	23
2	Pencarian artikel (2020-2022)	31
3	Penyaringan artikel (2023)	7
4	Artikel yang memenuhi penilaian kualitas	9

b) Hasil Penilaian Kualitas

Penilaian kualitas dilakukan dengan cara membaca judul dan abstrak dari 61 artikel yang terpilih berdasarkan pencarian artikel pada tahun 2018-2019 (sebelum pandemi covid19), tahun 2020-2022 (saat pandemi covid19), tahun 2023 (setelah pandemi covid19), sehingga diperoleh 9 artikel yang memenuhi penilaian kualitas. Berikut ini 9 artikel terpilih yang dievaluasi berdasarkan penilaian kualitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Penelitian Kualitas

No	Peneliti	Tahun	Q1	Q2	Q3	Q4	Hasil
1	Indah Permatasari	2018	0	1	1	0	2
2	Putu Ashintya Widhiartha	2019	0	0	0	1	1
3	Baskoro Harwindito	2020	0	0	1	0	1
4	Ifan Junaedi	2020	1	1	0	1	3
5	Henny Yulianti	2021	1	1	1	1	4
6	Ayuningtyas	2021	1	0	1	1	3
7	Hartanto	2022	0	0	1	0	1
8	Purwanto	2022	0	0	1	0	1
9	Supriatna	2023	0	0	1	0	1

c) Hasil Analisis Data

Setelah dilakukan seleksi data, ditemukan 10 artikel yang telah memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi serta telah melalui tahap penilaian kualitas (*quality assessment*). Pada tahap ini, 9 data atau artikel akan dianalisis untuk memperoleh jawaban dari setiap pertanyaan penelitian (*research questions*) yang telah ditentukan. Dari artikel-artikel yang diperoleh tersebut, ditemukan beberapa ide atau topik yang menjadi pembahasan diantaranya:

1. *E-learning* berdampak kepada peningkatan kompetensi karyawan
2. Metode *E-learning* efektif dan efisien dalam meningkatkan kompetensi karyawan
3. *E-learning* memberikan dampak pada kompetensi dan peningkatan kinerja
4. *E-learning* merupakan solusi terbaik dalam pengembangan kompetensi karyawan.

B. Pembahasan

1. *E-Learning* berdampak kepada peningkatan kompetensi karyawan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset atau komponen penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan kompetensi yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. *E-learning* juga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai (Ayuningtyas, 2021). *E-learning* sangat membantu bagi penggunanya untuk mencari atau menyampaikan berbagai informasi. *E-learning* dapat mencari sebuah informasi dengan cepat dan akurat, mendownload berbagai macam informasi baik dalam berbentuk teks, gambar atau sebuah aplikasi dan memberikan fasilitas-fasilitas yang membangun bagi situs *E-learning* itu sendiri sehingga berdampak pada peningkatan kompetensi karyawan (Junaedi & Prasetyo, 2020). Karyawan yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan untuk dengan cepat mengatasi masalah pekerjaan yang mereka hadapi, yang membuat mereka lebih mampu dan lebih berkinerja dalam menanggapi tuntutan pekerjaan (Lukvinda & Macella, 2022).

E-learning dikembangkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Salah satu tujuannya ialah untuk mengembangkan kualitas pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat menentukan kinerja

perusahaan, maka pengembangan SDM sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Untuk itu *E-learning* dibangun untuk memberikan manfaat baik bagi pegawai maupun bagi perusahaan. *E-learning* sangat bermanfaat bagi pegawai. Pengetahuan baru yang dimiliki dapat dimanfaatkan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain menambah pengetahuan e-learning juga meningkatkan kemampuan pegawai. Peningkatan pengetahuan dan kemampuan pegawai menunjukan bahwa metode pembelajaran *E-learning* telah terbukti memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap sumber daya manusia.

Dengan demikian perusahaan berkewajiban untuk membangun kompetensi karyawan (sumber daya manusia) agar karyawan memiliki kompetensi (kemampuan) untuk bekerja dengan baik, sehingga bisa dan mampu melaksanakan apa yang menjadi tugas dan kewajiban mereka sehingga dapat mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan yaitu keuntungan yang berkelanjutan.

2. **Metode E-Learning efektif dan efisien dalam meningkatkan kompetensi karyawan**

   Hasil Penelitian (Mohammadyari & Singh, 2015) menunjukkan bahwa *E-learning* memberikan jaringan rekan yang luas, sumber belajar yang lebih terkini, dan biaya pelatihan yang lebih rendah. Hal ini membuat *E-learning* sebagai salah satu strategi pelatihan yang berdampak signifikan pada kompetensi dan kinerja individu karyawan. Kegunaan teknologi untuk memberikan pembelajaran melalui sistem *E-learning* kepada karyawan sangat membantu untuk membuat kompetensi dan kinerja mereka semakin baik sehingga keselarasan antara kebutuhan individu dan kepentingan perusahaan dapat dicapai. Metode pembelajaran secara online melalui e-Learning memungkinkan pegawai untuk belajar dimanapun dengan waktu yang flexsibel. Materi yang ditawarkan melalui *E-learning akan* selalu dikembangkan sesuai dengan kebutuhan pengembangan karyawan atau pegawai (Permatasari & Hardiyan, 2018).

   E-learning dirancang untuk memberikan manfaat yang besar bagi karyawan dan organisasi itu sendiri, dengan melalui berbagai pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi dapat meningkatkan kompetensi karyawan. *E-learning* merupakan upaya untuk mengembangkan kerangka kerja untuk mengatasi masalah karyawan dan tantangan yang disajikan oleh teknologi. *E-learning* dalam peningkatan kompetensi karyawan penentu keberhasilan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Sasongko, 2019).

   Dengan *E-learning* ini, karyawan dituntut mandiri dan bertanggung jawab terhadap proses pembelajarannya. Karyawan dapat berdiskusi secara online dengan pakar-pakar pada bidangnya, melalui e-mail atau chatting. Dengan keaktifan karyawan, fasilitas yang tersedia dalam teknologi *E-learning* sangat menentukan hasil belajar karyawan. Semakin karyawan aktif, semakin banyak pengetahuan atau kecakapan yang akan diperoleh (Lukito & Haryono, 2020).

3. **E-Learning memberikan dampak pada kompetensi dan peningkatan kinerja karyawan**

Perusahaan membutuhkan dukungan karyawan yang cakap dalam bidangnya agar tercipta kinerja yang optimal. Perusahaan mengharapkan kinerja tinggi dari karyawan untuk membantu peningkatan kinerja organisasi. Artinya apabila SDM yang dimiliki oleh perusahaan memiliki kinerja yang baik maka kinerja perusahaan pun dapat meningkat. Salah satu aktivitas yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan mengadakan pelatihan. Untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawannya, perusahaan dapat mengadakan program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Dengan diadakannya pelatihan, berarti perusahaan membantu karyawan agar mampu memperbaiki kekurangan dan meningkatkan kemampuannya (Rao & Fajri, 2022).

Implementasi *E-learning* yang harus dilakukan perusahaan adalah menjadikan program ini menjadi salah satu kebiasaan para karyawan sehingga dapat meminimalisir jumlah biaya tambahan untuk mengadakan training yang dilakukan secara *offline method* dan menjadikan program ini *trend* baru yang berhasil memanfaatkan teknologi yang sedang berkembang (Harwindito & Aisyah, 2020). Sistem *E-learning* dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan cenderung memberikan manfaat kepada karyawan yang terlibat dalam pelatihan yang dilakukan dengan cara *E-learning* karena karyawan dapat mengimplementasikan *skill* atau kemampuan yang sudah didapat sesuai dengan materi yang didapatkan (Rijal & Sholihah, 2022).

E-learning memiliki pengaruh penting terhadap kinerja. Penerapan budaya *E-learning* di kalangan karyawan yang terintegrasi secara menarik akan berujung kepada hasil kinerja yang tinggi dan keberhasilan jangka panjang perusahaan (Purwanto & Suratman, 2022). Penelitian oleh (Silaen, Afrilianto, & Noor, 2021), menunjukkan bahwa penerapan sistem e-learning pada perusahaan dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan, mempertahankan perusahaan, dan mempertahankan kinerja karyawan secara optimal.

E-learning sebagai media pelatihan dan pengembangan menjadi strategi utama dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. *E-learning* mampu mengevaluasi dan menganalisa kesulitan yang dimiliki oleh karyawan mereka saat bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka sesuai posisi masing-masing karyawan (Agarwal & Lenka, 2018).

Penelitian (Rao & Fajri, 2022) membuktikan efektivitas pelatihan daring berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. E-Learning merupakan solusi terbaik dalam pengembangan kompetensi karyawan

Saat ini telah terjadi peningkatan penggunaan internet untuk pembelajaran (*E-learning*) di berbagai satuan pendidikan maupun organisasi di Indonesia. Berbagai perguruan tinggi dan lembaga pelatihan telah menerapkan *E-learning* dalam meningkatkan layanan mereka secara masif dalam beberapa tahun terakhir. *E-learning* menawarkan berbagai kelebihan yang dapat menjadikannya sebagai alternatif atau solusi pengganti pelatihan tatap muka bagi peningkatan kompetensi

karyawan. Berbagai kelebihan tersebut antara lain dapat menjadikan peserta pelatihan menjadi seorang *active learner* yang mandiri dan tidak terlalu bergantung kepada instruktur pelatihan. *E-learning* juga memperluas akses layanan dan menekan biaya pelatihan yang selama ini sangat mahal (Widhiartha, 2009). Implementasi aplikasi pelatihan *E-learning* karyawan secara cepat dan akurat dapat meningkatkan kompetensi karyawan (Yulianti, 2021).

Adanya platform *E-learning* akan memudahkan karyawan dalam peningkatan kompetensi, tidak terbatas pada tugas dan fungsinya di perusahaan, tapi juga tapi juga menciptakan budaya belajar bagi karyawan. Kemudahan mengakses *E-learning* akan mempercepat proses *transfer knowledge* sehingga membuat karyawan ingin terus menggali pengetahuan baru sehingga terciptalah budaya belajar dalam dirinya. Menurut (Kapo, Mujkic, Turulja, & Kovačević, 2020), *E-learning* merupakan solusi yang tepat untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Salah satu faktor penentu keberhasilan *E-learning* di perusahaan karena adanya dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Organisasi harus menyediakan sumber daya yang memadai untuk pembelajaran berkelanjutan di tempat kerja, dan karenanya, dari sudut pandang karyawan *e-learning* bagian penting dari pembelajaran dalam organisasi. Jika organisasi pada umumnya dan manajemen mendukung pendidikan berkelanjutan karyawan, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi dan akan lebih banyak menggunakan *E-learning* secara terus menerus dan membantu karyawan menjadi lebih produktif.

Penggunaan teknologi *E-learning* membawa manfaat yang signifikan bagi perusahaan, serta dengan memastikan ketersediaan materi pelatihan. Urgensi transformasi proses pelatihan *E-learning* karena struktur pasar tenaga kerja yang berubah dengan cepat. Di perusahaan, sistem pembelajaran *E-learning* perusahaan ditempatkan pada tingkat strategis. Hasil terbaik dari pelatihan yang berhasil menggabungkan rencana pengembangan perusahaan dengan rencana pengembangan pribadi untuk setiap karyawan. Hal ini memastikan motivasi dan minat karyawan yang stabil untuk melatih dan memperoleh kompetensi baru, yang diperlukan baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri (Anton & Shikov, 2018).

Terdapat tiga karakteristik penting dalam pengembangan kompetensi karyawan melalui *e-learning*. Pertama, *E-learning* berkaitan dengan jaringan elektronik yang memungkinkan informasi dan instruksi disampaikan. Kedua, *E-learning* disampaikan pada *learner* mengggunakan komputer dengan teknologi internet. Ketiga, *E-learning* merupakan solusi pembelajaran untuk meningkatkan kinerja (Yulianti, 2021).

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 61 artikel yang terpilih berdasarkan pencarian artikel pada tahun 2018-2019 (sebelum pandemi covid19), tahun 2020-2022 (saat pandemi covid-19), pada bulan April tahun 2023 (setelah pandemi covid19),

sehingga diperoleh 9 artikel yang memenuhi penilaian kualitas. Pemanfaatan *E-learning* sebagai sarana pelatihan dan pembelajaran dapat meningkatkan kompetensi karyawan. Dengan penerapan *E-learning,* karyawan dapat mengimplementasikan *skill* atau kemampuan yang sudah didapat yang membuat karyawan lebih mampu dalam menanggapi tuntutan pekerjaan. Proses *E-learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan karyawan mampu untuk memberikan *learning experience* pada karyawan secara komprehensif. *E-learning* dijadikan sebagai alternatif atau solusi pengganti pelatihan tatap muka bagi peningkatan kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan dampak kepada peningkatan kinerjanya.

BIBLIOGRAFI

Agarwal, Sucheta, & Lenka, Usha. (2018). Managing organization effectiveness through e-human resource management tool-e-learning: Indian cases a qualitative approach. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, *4*(1), 298–312.

Akigbe, B. I., Ikono, R. N., Ejidokun, A. O., Aderibigbe, S. O., & Afolabi, B. S. (2017). An Architecture-Based Technique To Mobile Contact Recommendation For Emergency Situation In Nigeria. *Nigerian Journal of Technology*, *36*(1), 186–195.

Anton, Chunaev, & Shikov, Alexey. (2018). The method of personalized corporate e-learning based on personal traits of employees. *Procedia Computer Science*, *136*, 511–521.

Artiyany, Megawhati. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan. *Tangible Journal*, *3*(2), 103–119.

Ayuningtiyas, Hanny Andra, & Luturlean, Bachruddin Saleh. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan E-learning Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang. *EProceedings of Management*, *8*(5).

Chartika. (2018). *Dampak Pemanfaatan Sistem E-Learning Pada PT. Area Untuk Meningkatkan Kualitas SDM*. Jurnal Universitas Mercubuana.

Dos Santos, Luis M. (2022). Online learning after the COVID-19 pandemic: Learners' motivations. *Frontiers in Education*, *7*(September), 1–13. https://doi.org/10.3389/feduc.2022.879091

Gustiana, Riska, Hidayat, Taufik, & Fauzi, Achmad. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(6), 657–666.

Hamza, Ibrahim, & Tóvölgyi, Sarolta. (2023). The Effect of Gamified E-learning on Employees' Engagement A Case Study of a Lebanese Bank. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, *31*(1), 80–89. https://doi.org/10.3311/PPso.19616

Harwindito, Baskoro, & Aisyah, Dinda. (2020). Implementasi E-Learning Berbasis Aerofood Learning Center Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Karyawan Di Divisi Hot Kitchen) Di Pt Aerofood Acs Cengkareng. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, *13*(2), 132–143.

Heri, Heri, & Andayani, Fitri. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, *1*(2), 17–29.

Husnussaadah, Husnussaadah. (2021). Strategi Pembelajaran E-Learning di Era Digitalisasi. *IQRA: Jurnal Magister Pendidikan Islam*, *1*(1), 10–16.

Junaedi, Ifan, & Prasetyo, Roy. (2020). Efektifitas Pengembangan E-Learning Terhadap Kompetensi Karyawan Dengan Menggunakan Jquery, Php & Mysql Studi Kasus Pt Bank Mega, Tbk. *Jisicom (Journal of Information System, Informatics and Computing)*, *4*(1), 55–69.

Kapo, Amra, Mujkic, Alisa, Turulja, Lejla, & Kovačević, Jasna. (2020). Continuous e-learning at the workplace: the passport for the future of knowledge. *Information Technology and People*, *34*(5), 1462–1489. https://doi.org/10.1108/ITP-04-2020-0223

Kapo, Amra, Turulja, Lejla, Zaimović, Tarik, & Mehić, Senka. (2021). Examining the Effect of User Satisfaction and Business Intelligence System Usage on Individual Job Performance. *Management (Croatia)*, *26*(2), 43–62. https://doi.org/10.30924/MJCMI.26.2.3

Krisnawati, Ni Komang Dewi, & Bagia, I. Wayan. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *7*(1), 29–38.

Lukito, Imam, & Haryono, Haryono. (2020). Optimalisasi Pendidikan dan Pelatihan Metode E-Learning di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, *14*(2), 339–360.

Lukvinda, Ruddiana, & Macella, Agatha Debby Reiza. (2022). Pengembangan Kompetensi Karyawan Pada Bagian Keuangan dan Umum PT. PLN (Persero) Upk Nagan Raya. *Sawala: Jurnal Administrasi Negara*, *10*(2), 207–223.

Milić, Dominika Crnjac, Krpić, Zdravko, & Sušac, Filip. (2020). E-learning in Business Practice, a Case Study During COVID-19 in Croatia. *Informatica*, *44*(4).

Mohammadyari, Soheila, & Singh, Harminder. (2015). Understanding the effect of e-learning on individual performance: The role of digital literacy. *Computers & Education*, *82*, 11–25.

Permatasari, Indah, & Hardiyan, Hardiyan. (2018). Pengaruh E-learning sebagai media pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan BCA KCU Tangerang.

Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer), *7*(1), 1–8.

Purwanto, Reza, & Suratman, Andriyastuti. (2022). Pengaruh Pelatihan & Pengembangan Melalui Metode E-Learning Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, *1*(4), 254–266.

Rafiq, Karmila Rafiqah M., Hashim, Harwati, & Md Yunus, Melor. (2019). MOOC for Training: How Far It Benefits Employees? *Journal of Physics: Conference Series*, *1424*(1), 1–6. https://doi.org/10.1088/1742-6596/1424/1/012033

Rahayu, Sr, Malik, Djamaludin, & Minarsih, Maria Magdalena. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis Swot Divisi Cash Processing Center (Studi Kasus Pada PT Advantage SCM Kota Semarang). *Journal of Management*, *4*(4).

Rahmawati, Cut, Meliyana, Meliyana, Yuliana, Yuliana, & Zain, Helwiyah. (2018). Pelatihan Software Mendeley Dalam Peningkatan Kualitas Artikel Ilmiah Bagi Dosen. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *8*(1), 30–36.

Rao, Don Gusti, & Fajri, Salma Athiyyah. (2022). Pengaruh Efektivitas Pelatihan Daring Terhadap Kinerja Di PT Kalbe Milko Indonesia. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *1*(3), 286–297.

Ratnasari, Dewi, & Musadad, Anwar. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Pratama Intilogam Cikarang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *8*(15), 172–184.

Rijal, Muhammad Saifur, & Sholihah, Nida Anisatus. (2022). Penerapan Sistem E-Learning untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, *10*(1), 254–266.

Rukhvianti, NRukhvianti, Novi, Rosida, Rosida, & Ramdhani, Moch Ali. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan melalui e-learning Terhadap Kompetensi Karyawan di Perusahaan X. Prosiding Seminar Nasional Inovasi Dan Adopsi Teknologi (INOTEK), 1(1), 175–181.ovi, Rosida, Rosida, & Ramdhani, Moch Ali. (2021).

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan melalui e-learning Terhadap Kompetensi Karyawan di Perusahaan X. *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Dan Adopsi Teknologi (INOTEK)*, *1*(1), 175–181.

Setiadiputra, R. Yudhy Pradityo. (2019). Pemanfaatan Real Time Conference Dalam Bidang Pengembangan Kompetensi Pada Era Disruptive Technology. *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, *2*(2), 1–12.

Silaen, Sangkut Harpend Yohanes, Afrilianto, Muhammad, & Noor, Agus Hasbi. (2021). Employee Performance Improvement Through Dream (Digital Room For E-

Learning Modules) Application Training Based On E-Learning At Bank Btn Cimahi Branch. *Empowerment: Jurnal Ilmiah Program Studi Pendidikan Luar Sekolah*, *10*(2), 149–159.

Supriatna, Dasep, Purnawanti, Felisia, Arta, Deddy Novie Citra, Rais, Rinovian, & Saputra, Anggara Setya. (2023). Pengaruh E-Learning Sebagai Pengembangan Karir Terhadap Karyawan Generasi Milenial Di Bank Central Asia (BCA). *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis Dan Manajemen*, *4*(3), 52–61.

Vagarinho, João Paulo, & Llamas-Nistal, Martin. (2020). Process-Oriented Quality in e-Learning: A Proposal for a Global Model. *IEEE Access*, *8*, 13710–13734.

Widhiartha, Putu Ashintya. (2009). Pemanfaatan E-Learning Sebagai Alternatif Pengganti Pelatihan Tatap Muka Bagi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal. *JIV-Jurnal Ilmiah Visi*, *4*(2), 189–196.

Yulianti, Henny. (2021). Pemanfaatan Sistem Pelatihan E-learning pada Pengembangan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 dengan Pengujian ISO 9126. *Multinetics*, *7*(1), 65–81.

Copyright holder:
Irfan Haryanto, Amelia Setiawan, Hamfri Djajadikerta (2023)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under: