

**PENERAPAN *E-TRAINING* PT.BINTAN RESORT  
CAKRAWALA**

**SKRIPSI**

**NAMA : ANANDA FEBRIANA**

**NIM : 18612192**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG**

**2022**

**PENERAPAN *E-TRAINING* PT.BINTAN RESORT  
CAKRAWALA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

OLEH

**Nama : ANANDA FEBRIANA**

**NIM : 18612192**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PEMBANGUNAN**

**TANJUNGPINANG**

**2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENERAPAN *E-TRAINING* PT.BINTAN RESORT CAKRAWALA**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : ANANDA FEBRIANA  
NIM : 18612192

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



**Satriadi, S.Ap., M.Sc**  
NIDN. 10111108901/ Lektor

Pembimbing Kedua,



**Betty Leindarita, SE., M.M**  
NIDN. 1030087301/Lektor

Menyetujui,

Ketua Program Studi



**Dwi Septi Haryani, S.T., M.M**  
NIDN. 100207862/ Lektor

## Skripsi Berjudul

### **PENERAPAN *E-TRAINING* PT. BINTAN RESORT CAKRAWALA**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : ANANDA FEBRIANA  
NIM : 18612192

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Delapan Belas Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Satriadi, S.AP., M.Sc.  
NIDN. 10111108901/ Lektor

Sekretaris,



Surya Kusuma, S.Si., M.Eng.  
NIDN. 1022038001/ Lektor

Anggota,



M. Syafnur, S.E., M.M.  
NIDK. 8890420016/ Lektor

Tanjungpinang, 18 Agustus 2022  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA  
NIDN. 1029127801/ Lektor

## PERNYATAAN

NAMA : ANANDA FEBRIANA  
NIM : 18612192  
Tahun Angkatan : 2018  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.45  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Penerapan *E-Training* PT. Bintang Resort Cakrawala

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Penyusun,



**ANANDA FEBRIANA**  
**NIM : 18612192**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur saya ucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmatnya sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir dengan baik.

Karya kecil ini saya persembahkan untuk :

Untuk Ayah dan Mama tercinta, gelar ini nanda persembahkan untuk Ayah dan Mama. Maafkan Nanda jika belum bisa memberikan yang terbaik namun Nanda akan selalu berusaha. Semoga dengan karya kecil ini ilmu yang Nanda dapatkan berkah dan bermanfaat . Terimakasih atas semua doa, dan dukungannya. Ayah dan Mama orang tua yang luar biasa. Dari Nanda putri kecil kalian dulu.

## **HALAMAN MOTTO**

**Segala hal yang buruk belum tentu buruk, Segala hal yang baik belum tentu baik.**

**-Ananda Febriana-**

*Go to Experience to Best Goals*

**-Ananda Febriana-**

**Setiap orang yang bermimpi, wajib bertanggung jawab atas mimpinya**

**-Ananda Febriana-**

**Jadikan Sang Pencipta Mu Rumah**

**-Ananda Febriana-**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan yang Maha Esa atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENERAPAN *E-TRAINING* PT.BINTAN RESORT CAKRAWALA”** yang merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar strata 1 (S1) Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga dapat berguna bagi penulis sendiri maupun pembaca. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan serta dukungan. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis akan menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA. selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku ketua Program studi S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Tanjungpinang.



6. Satriadi , S.Ap., M.Sc. selaku dosen pembimbing 1 yang telah berkenan meluangkan waktu serta memberikan arahan dan saran terhadap penyusunan skripsi ini.
7. Betty Leindarita, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu serta memberikan arahan dan saran terhadap penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. PT.Bintan Resort Cakrawala yang telah mengizinkan saya untuk meneliti.
10. Untuk Ayah Syafrizal dan Mama Siti Khairani yang telah memberikan motivasi serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
11. Untuk tante Syamsiah, Julianti, Nur hayati, Bunit, Om Abdul Razaq ,Nenek tercinta, Sepupuku Zahrah. Terimakasih banyak atas semua dukungan dan bantuan dalam proses penyelesaian skripsi.
12. Untuk sahabatku Rafeah, Resdari, Ayunda, Rosaniah, Nur Asih, Suci Aisyah, Nurtiya Sundari terima kasih atas bantuan, saran, diskusi serta kerja samanya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
13. Untuk diri sendiri yang mau dan mampu bertahan, berjuang, berusaha dan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.
14. Teman-teman seperjuangan angkatan 2018 yang terus memotivasi.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pembaca, khususnya mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 31 Juli 2022

Penulis

**ANANDA FEBRIANA**

**Nim :18612192**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xvii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1	Latar Belakang .....	1
1.2	Rumusan Masalah .....	8
1.3	Batasan Masalah .....	8
1.4	Tujuan Penelitian .....	8
1.5	Kegunaan Penelitian .....	8
	1.5.1 Kegunaan Ilmiah .....	8
	1.5.2 Kegunaan Praktis .....	8
1.6	Sistematika Penelitian .....	9

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1	Tinjauan Teori .....	11
	2.1.1 Pengertian Manajemen .....	11
	2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	13
	2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.5 Pelatihan .....	18
2.1.5.1 Pengertian Pelatihan .....	18
2.1.5.2 Tahapan Pelatihan.....	19
2.1.5.3 Tujuan Pelatihan .....	22
2.1.6 E-Training .....	23
2.1.6.1 Pengertian E-Training .....	23
2.1.6.2 Karakteristik E-Training .....	25
2.1.6.3 Indikator Penerapan E-Training .....	27
2.2 Kerangka Pemikiran .....	38
2.3 Penelitian Terdahulu.....	38

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	45
3.2 Jenis Data .....	46
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.4 Populasi dan Sampel .....	49
3.4.1 Populasi .....	49
3.4.2 Sampel .....	50
3.5 Defenisi Operasional Variabel .....	51
3.6 Teknik Pengeloaan Data .....	51
3.7 Teknik Analisis Data .....	53
3.7.1 Uji Kreadibilitas.....	53

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil penelitian .....	55
4.1.1 Sejarah Singkat PT.Bintan Resort Cakrawala .....	55
4.1.2 Visi PT.Bintan Resort Cakrawala .....	56
4.1.3 Misi PT.Bintan Resort Cakrawala .....	56
4.1.4 Motto .....	56
4.1.5 Struktur Organisasi PT.Bintan Resort .....	56
4.1.6 Keadaan Karyawan .....	61

4.1.7 Karakteristik Informan.....	62
4.2 Reduksi Data .....	63
4.2.1 Indikator Penelitian Kebutuhan .....	63
4.2.2 Indikator Tujuan Pelatihan .....	69
4.2.3 Indikator Materi Program .....	73
4.2.4 Indikator Prinsip Pembelajaran .....	78
4.3 Pembahasan .....	83
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	87
5.2 Saran .....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>CURRICULUM VITAE</b>	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Data Penerapan E-Training 2021 .....	6
Tabel 3.1 Tabel Populasi.....	50
Tabel 3.2 Tabel Sampel .....	50
Tabel 4.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.3 Daftar Informan Penelitian .....	62

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	38
Gambar 3.2 Tringulasi Sumber .....	54
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Bintan Resort Cakrawala .....	58

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 :Pedoman Wawancara

Lampiran 2 : Dukumentasi

Lampiran 3 : Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 4 : Persentase Plagiat



## ABSTRAK

### PENERAPAN *E-TRAINING* PT.BINTAN RESORT CAKRAWALA

Ananda Febriana. 18612192.S1 Manajemen.STIE Pembangunan Tanjungpinang

[anandafebriana37@gmail.com](mailto:anandafebriana37@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan *e-training* PT.Bintan Resort Cakrawala. Penerapan *e-training* merupakan program baru yang baru dimulai PT.BRC untuk mengembangkan karyawannya. *E-Training* merupakan langkah strategis dalam mengembangkan karyawan agar mampu beradaptasi dengan perkembangan IPTEK dan keadaan yang tidak terduga seperti Covid 19. Indikator penerapan *e-training* PT.Bintan Resort Cakrawala dinilai dari Penilaian kebutuhan pelatihan, Tujuan pelatihan, Materi program, dan Prinsip pembelajaran.

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif. Peneliti memilih jenis penelitian disesuaikan dengan tujuan penelitian untuk mendapatkan data-data dan informasi-informasi penelitian secara mendalam. Menetapkan focus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuan merupakan lingkup dari penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari dua informan kunci dan empat informan biasa. Teknik analisis data yang peneliti gunakan adalah Uji kredibilitas. Dalam uji kredibilitas peneliti menggunakan triangulasi sumber. Untuk melihat keakuratan informasi dan penelitian peneliti juga menggunakan triangulasi waktu.

Berdasarkan hasil penelitian ada empat *e-training* yang sudah diterapkan PT.BRC. Yakni pelatihan Genose, pelatihan HLO, pelatihan ACO, dan pelatihan Remuneration. Masih terdapat beberapa kendala dalam penerapan *e-training* seperti, belum adanya prinsip pembelajaran khusus pelatihan *e-training*, kurangnya pendukung keefektivan *e-training* seperti modul pembelajaran, rule pelatihan, video tutorial, jaringan yang kurang bagus, pemahaman peserta mengenai aplikasi/sistem yang masih minim.

Kata kunci : *E-Training*, IPTEK, *Covid 19*

Dosen Pembimbing I : Satriadi, S.Ap.M.Sc.

Dosen Pembimbing II : Betty Leindarita, S.E.M.M.

## **ABSTRACT**

### **IMPLEMENTATION OF E-TRAINING PT.BINTAN RESORT CAKRAWALA**

Ananda Febriana. 18612192. S1 Manajemen.STIE Pembangunan Tanjungpinang

[anandafebriana37@gmail.com](mailto:anandafebriana37@gmail.com)

*The purpose of this study was to find out how the implementation of e-training at PT. Bintan Resort Cakrawala. The implementation of e-training is a new program that has just been started by PT. BRC to develop its employees. E-Training is a strategic step in developing employees to be able to adapt to science and technology developments and unexpected circumstances such as Covid 19. The indicators for the implementation of PT. Bintan Resort Cakrawala e-training are assessed from an assessment of training needs, training objectives, program materials, and learning principles.*

*This type of research is a type of descriptive qualitative research. Researchers choose the type of research tailored to the research objectives to obtain in-depth research data and information. Establishing research focus, selecting informants as data sources, conducting data collection, assessing data quality, analyzing data, interpreting data and making conclusions on findings are the scope of qualitative research. The types of data used are primary and secondary data. Data collection techniques used are interviews, observation and documentation. The informants in this study consisted of two key informants and four regular informants. The data analysis technique that the researcher uses is the credibility test. In the credibility test, the researcher used source triangulation. To see the accuracy of information and research, researchers also use time triangulation.*

*Based on the results of the study, there are four e-trainings that have been implemented by PT. BRC. They are Genose training, HLO training, ACO training, and Remuneration training. There are still several obstacles in implementing e-training such as the absence of specific learning principles for e-training training, lack of support for the effectiveness of e-training such as learning modules, training rules, video tutorials, poor networks, participants' understanding of applications/systems that are still lacking minimal.*

*Keywords : E-Training, Science and technology, Covid 19*

*Dosen Pembimbing I : Satriadi,S.Ap.M.Sc.*

*Dosen Pembimbing II : Betty Leindarita, S.E.M.M.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam instansi dan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai penggerak jalannya proses pencapaian tujuan Perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang meliputi keterampilan, pengetahuan, ide, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi dalam aspek perkembangan ekonomi juga perkembangan teknologi. Dewasa ini, perkembangan teknologi berkembang sangat pesat yakni dalam penggunaan internet secara luas. Oleh sebab itu, hampir seluruh perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemampuan untuk mengoperasikan, menjalankan, dan mengkolaborasikan teknologi dalam proses pencapaian tujuan (Amara & Atia, 2016).

Selain harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, sumber daya manusia juga harus mampu beradaptasi pada sebuah keadaan yang belum dapat diprediksi sebelumnya yakni keadaan Pandemi *Covid 19*. Awal mula penyebaran *Corona virus* ini bermula dari akhir tahun 2019. Berdasarkan pemaparan organisasi kesehatan dunia (WHO) ada beberapa faktor yang menimbulkan penyebaran *Corona virus* yang berasal dari kota Wuhan China. Faktor pertama penyebaran virus ini adalah karena adanya kontak langsung dengan hewan kelelawar, menular dari spesies perantara, penularan lewat makanan beku, dan kebocoran virus dari laboratorium (Kompas.com, 2021).

Agar jumlah penyebaran *covid* di Indonesia semakin menurun, pada akhirnya Pemerintah mengeluarkan kebijakan INMENDAGRI No.17 Tahun 2021 tentang perpanjangan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat berbasis mikro dan mengoptimalkan posko pembangunan *Corona virus Disease 2019* ditingkat desa dan kelurahan untuk pengendalian penyebaran *Corona virus Disease 2019*. Dalam keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.HK.01.07/Menkes/328/2020 Tentang Protokol Kesehatan bagi masyarakat ditempat dan fasilitas umum dalam rangka pencegahan dan pengendalian *Corona virus Disease 2019* dijelaskan (1) Dalam menghadapi adaptasi kebiasaan baru menuju masyarakat yang produktif dan aman terhadap *Corona Virus Disease 2019* diperlukan penataan penyelenggaraan berbagai kegiatan dengan prioritas kesehatan masyarakat, (2) Tempat dan fasilitas umum merupakan satu lokus masyarakat beraktivitas yang akan mendukung keberlangsungan perekonomian, namun berpotensi menjadi lokus penyebaran *Corona Virus Disease 2019* sehingga diperlukan protokol kesehatan dalam pelaksanaan kegiatan ditempat dan fasilitas umum.

Dengan adanya peraturan tersebut akibatnya karyawan dirumahkan dan bekerja dari rumah. Tak sedikit perusahaan mem- PHK karyawannya dikarenakan tidak stabilnya keuangan perusahaan. Kegiatan dan target perusahaan dalam mengembangkan karyawan juga terhambat. Terhambat oleh peraturan pemerintah yang menetapkan agar setiap masyarakat dan tempat umum untuk selalu mengikuti protokol kesehatan. Kegiatan yang biasanya diadakan secara tatap muka antara pelatih dan peserta pelatihan jadi tidak dapat terealisasikan. Dalam hal ini

perusahaan diharuskan menemukan solusi dan inovasi berkelanjutan untuk perusahaan. Oleh karena itu, masa pesatnya perkembangan teknologi dapat dijadikan acuan untuk menciptakan program yang berkontribusi dengan penggunaan dan fungsinya. Keadaan pandemi ini juga merupakan pendorong pentingnya inovasi program yang harus diterapkan perusahaan. Perusahaan membutuhkan Sumber daya yang unggul dalam mencapai tujuan. Dengan memiliki SDM yang unggul tentunya akan memberikan *feedback* positif untuk dapat memajukan kembali perusahaan akibat penurunan keuangan, penurunan pencapaian target dikarenakan pandemi *covid*. Oleh sebab itu langkah yang tepat adalah melatih karyawan pada pelatihan *e-training* merupakan langkah yang paling tepat.

*E-Training* merupakan model pelatihan yang masih sedikit diterapkan. *E-Training* merupakan model pelatihan yang sistemnya hampir sama dengan *e-learning*. Pentingnya menerapkan model *e-training* tentunya agar membantu perusahaan dalam melatih karyawan agar lebih unggul dan mampu bersaing. *E-Training* juga memiliki beberapa kelebihan seperti *fleksibel* waktu, dan hemat anggaran. Dengan menerapkan *e-training* karyawan juga akan terbiasa interaksi dengan teknologi dan internet. Dengan begitu karyawan akan lebih terlatih secara kebutuhan pekerjaan dan tidak gagap teknologi. Langkah tersebut juga merupakan *indicator* pendukung transformasi sistem pola pikir masyarakat yang tradisional menjadi pola pikir masyarakat modern yang memiliki ide dan inovasi baru. *E-Training* juga dapat menjadi pilihan strategis dalam sistem investasi dan perkembangan sumber daya manusia kedepannya.

Berdasarkan penelitian “Dampak *Covid 19* Terhadap Ekonomi Indonesia” dijelaskan *social/physical distancing* merupakan pengaruh pada penurunan aktivitas ekonomi keseluruhan salah satunya adalah sektor pariwisata . Hotel, restoran, maupun pengusaha retail mengalami penurunan okupansi hingga 40 %. Daerah yang terdampak pada sector retail antara lain Jakarta, Bali, Kepulauan Riau, Bangka Belitung, dan Medan (Yamali & Putri, 2020). Dari pemaparan data tersebut yang menarik untuk diteliti sekarang adalah perusahaan dibidang pariwisata. PT.Bintan *Resort* Cakrawala merupakan salah satu perusahaan jasa pariwisata yang sangat terkenal hingga manca Negara. Menariknya perusahaan ini adalah pengembang kawasan pariwisata di Bintan Resort. PT. Bintan *Resort* Cakrawala juga sebagai penyedia sarana dan prasarana seperti penyedia utilitas (listrik dan air), sebagai pembangun jalan raya sepanjang kawasan, penyedia *Ferry* terminal berskala *domestic* dan internasional, penyedia pemadam kebakaran, *landfill* dan fasilitas lainnya. Selain itu, perusahaan ini juga menjalin kerjasama dengan perusahaan pariwisata lain seperti PT.Bintan Hotel, PT.Ria Bintan, PT.Buana Megawisata, *PT.BBH Invesment*, *PT.Treasure Bay*, *PT.Laguna Bintan Golf* dan perusahaan lain.

Berdasarkan wawancara pra penelitian peneliti dengan Bapak *Human Resource* bagian Eksekutif PT.Bintan *Resort* Cakrawala pada hari Senin, tanggal 13 April 2021 di PT.Bintan *Resort* Cakrawala adapun data/informasi lapangan yakni :

Berikut beberapa jawaban dari narasumber mengenai apa saja permasalahan yang dihadapi perusahaan dimasa sejak pandemi *covid 19* :

- a. Untuk PT Bintang *Resort* Cakrawala sendiri permasalahan mengenai *finansial* tentunya ada penurunan karena pandemi *covid 19*. Perusahaan lain pun pasti begitu. Namun tentunya permasalahan *Finansial* sangat sensitif bagi perusahaan dan tidak bisa dipublikasikan persennya. Masalah Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan (PHK), sejauh ini kami tidak ada. Gaji atau kompensasi juga masih seperti biasanya 100 % dari jumlah gaji, kalau untuk yang keluar/*risgn* itu karena sudah habis masa kontrak kerja, jika mau kami sambung yang kami nilai juga bagaimana kinerjanya selama kontrak.
- b. Permasalahan yang sedang dirasakan sekarang adalah mengenai pengembangan sumber daya manusia yakni program *training* secara *offline* yang dirasa kurang efektif dimasa pandemi.

Setelah melakukan pra penelitian pertama, peneliti melakukan wawancara kedua Pada hari Rabu , 28 April 2021 dengan Ibu *Human Resource* bagian *Training and Development* PT.Bintang *Resort* Cakrawala. Adapun jawaban beliau mengenai kendala yang sedang terjadi pada bidang pengembangan sumber daya manusia sejak *covid 19* yakni ;

- a. Sama seperti yang dijelaskan bapak “i” bahwa kendala PT.Bintang *Resort* Cakrawala sekarang ini adalah bagian Pengembangan Sumber daya
- b. manusia nya. Yaitu mengenai *training/* pelatihan pada karyawan, dirasa kurang berjalan efektif dan tidak terealisasi karena yang sebelumnya diadakan secara *offline* harus diterapkan secara *online*. Model peltihan pada perusahaan juga masih dalam pengembangan. Untuk pemilihan model

pelatihan yang tepat sekarang ini adalah e-training , yang didukung oleh perkembangan IPTEK.

- c. Di masa pandemi *covid* juga banyak pekerjaan baru yang timbul, seperti bekerja harus menyesuaikan dengan keadaan yang sesuai dengan protokol kesehatan.
- d. Ada beberapa departement dan beberapa karyawan yang membutuhkan pelaksanaan e-training untuk membantu dan melaksanakan pekerjaan tambahan tersebut sesuai tanggung jawabnya.

**Tabel 1.1**  
**Data Penerapan E-training 2021**

<b>No.</b>	<b>Nama Pelatihan</b>	<b>Jumlah Peserta</b>
1.	Pelatihan Genose	2
2.	Pelatihan ACO	1
3.	Pelatihan HLO	1
4.	Pelatihan Remuneration	1
	<b>Jumlah</b>	<b>5</b>

Sumber : data yang diperoleh (2021)

PT.Bintan Resort Cakarawala terbagi atas beberapa departement seperti departement *utility*, departement *maintenance*,departement *business development*, *departement estate and township*, departement *health safty environment*, departement *Human Resource* , departement administrasi umum, *departement community development*,*departement security*, *departement finance*, dan *legal officer*. Berdasarkan data pra penelitian ada beberapa e-training yang sudah diterapkan dan diikuti oleh karyawan PT.BRC. Ada empat bagian pelatihan *e-training* yang diikuti dan masing-masing pelatihan diikuti sesuai dengan tujuan dan kebutuhan masing-masing departement. Selama tahun 2021 jumlah peserta yang mengikuti e-training sebanyak 5 peserta. Yakni, pelatihan Genose dari departement



health safety environment diwakilkan oleh 1 karyawan, pelatihan ACO dari departement *Security* diwakilkan oleh 1 karyawan, pelatihan HLO dari departement *Fire opration* departement diwakilkan 1 orang dan pelatihan *coorparation* dari departemen Human Resource diwakilkan 1 orang.

Berdasarkan permasalahan dan data dapat disimpulkan beberapa fenomena-fenomena dalam penelitian yakni:

1. Pelatihan *offline* tidak terealisasi karena pandemi covid.
2. Adaptasi karyawan terhadap perkembangan IPTEK.
3. Adanya pekerjaan baru karyawan sesuai dengan kebutuhan departement.
4. Pemilihan strategi pengembangan karyawan berkelanjutan.

Fenomena-fenomena dan permasalahan yang terjadi merupakan alasan *human resource training and development* untuk bisa menerapkan program pengembangan karyawan dengan e-training. Tujuan untuk beralih kepada suatu hal yang baru ini dapat menjadi target PT.BRC untuk lebih berkontribusi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang ada. E-training juga dapat dijadikan list startegi pengembangan karyawan berkelanjutan. Dengan langkah perusahaan yang sudah mulai mencoba dan menerapkan e-training juga penting untuk dievaluasi. Dengan demikian peneliti tertarik untuk menelusuri dan mengevaluasi sejauh mana penerapan, dan bagaimana model penerapan *e-training* pada PT.Bintan *Resort* Cakrawala. Hal tersebut, juga menjadi alasan peneliti menyusun skripsi yang berjudul **“Penerapan *E-Training* PT.Bintan *Resort* Cakrawala “.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang sudah peneliti jelaskan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana Penerapan *E-Training* PT.Bintan *Resort* Cakrawala ?

## **1.3. Batasan Masalah**

Fokus pada peserta pelatihan yang mengikuti *e-training* tahun 2021. Jumlah dan devisi disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk Mengetahui Penerapan *E-Training* PT.Bintan *Resort* Cakrawala.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Ilmiah**

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pembelajaran dan masukan untuk perkembangan ilmu mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

#### a. Bagi Penulis

Berguna dalam mendapatkan wawasan baru, pengalaman, relasi, dan dapat mendalami ilmu mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi perusahaan

Berguna sebagai bahan masukan dan dapat mengetahui sejauh mana Penerapan *E-Training* PT.Bintan *Resort* Cakrawala.

c. Bagi Karyawan

Untuk mengetahui pentingnya partisipasi dalam kegiatan pelatihan agar dapat meningkatkan *skill* dan meningkatkan kinerja.

d. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan bahan pembelajaran juga referensi dalam penelitian berikutnya.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang sistematis mengenai pembahasan penelitian. Maka peneliti menyusun sistematika penelitian sebagai berikut :

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum masalah penelitian. Yang terdiri dari latar belakang , rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian,dan sistematika penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Mencangkup teori-teori yang digunakan sebagai referensi. Yakni teori penunjang yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang dapat digunakan pedoman konseptual dalam pemecahan masalah yang berfungsi agar peneliti menemukan jawaban penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini terdiri atas jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi, sampel, definisi operasional variabel, teknik pengelolaan data dan teknik analisis data.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen**

Adapun pengertian manajemen menurut persepsi (Rohman, 2016) adalah ;

- a. Manajemen dipandang sebagai suatu proses dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya melalui interaksi sumber daya dan pembagian tugas dengan profesional.
- b. Manajemen dipandang sebagai upaya-upaya yang dilakukan orang dalam mencapai tujuan organisasi melalui proses optimasi sumber daya manusia, material dan keuangan.
- c. Manajemen dipandang sebagai bentuk koordinasi dan pengintegrasian dari berbagai sumber daya untuk menyelesaikan tujuan-tujuan khusus dan tujuan yang bervariasi (umum) .
- d. Manajemen dipandang sebagai suatu bentuk kerja yang melengkapi koordinasi sumber daya manusia, tenaga kerja, dan modal untuk menyelesaikan targe-target organisasi.

*Marry Parker Follet* (Sulastri, 2012) mengemukakan bahwa “*Management is the art of getting things done through people*” manajemen didefenisikan sebagai sebuah seni. Yang menjadi seniman/ yang melakukan praktik manajemennya nya adalah seorang manajer, bertugas melakukan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-

orang/ karyawan dan menganggap upaya tersebut sebuah karya yang harus diselesaikan.

*James A.F Stoner* (Sulastrri, 2012) mengemukakan bahwa “*Management is the process of planning , organizing, leading, and controlling the effort of organization member and using all other organizational resource to achive started organizational goals* “ Manajemen adalah sebuah proses perencanaan organisasi, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha anggota organisasi dan penggunaan semua sumber-sumber organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah diciptakan.

*GR.Terry* (Sulastrri, 2012) mengemukakan bahwa manajemen merupakan sebuah proses yang khas,yang terdiri dari sebuah tindakan perencanaan , pengorganisasian, penggiatan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain.

*Ricky.W.Griffin* mengemukakan bahwa manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sebuah tujuan (*goals*) secara efektif dan efesien. Efektif artinya tujuan dapat dicapai sesuai perencanaan. Sedangkan *efesien* adalah segala tugas yang dilakukan sudah dilaksanakan secara benar,teroganisir dan sesuai jadwal (Sulastrri, 2012).

Dengan demikian defenisi manajemen adalah sebuah kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengawasan yang

diterapkan dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah direncanakan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya

### **2.1.2. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu dan memanfaatkan kesempatan yang ada, serta kemampuan untuk dibekali daya cipta, rasa, karsa, yang memiliki kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan dan berusaha mencari keuntungan pada setiap peluang yang ada. Manusia dengan budaya yang dimiliki dapat menentukan tinggi rendahnya nilai terhadap suatu sumber daya sehingga perlu meningkatkan SDM itu sendiri (Rahmawati, 2018).

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Dan dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia, untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk *social* yang adaptif dan *transformative* yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di dalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan (Bukit et al., 2017).

Dengan demikian dapat didefinisikan bahwa sumber daya manusia merupakan penggerak dan aset yang dimiliki organisasi dalam mengelola dan mengkoordinasi jalannya proses kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

*Dessler* mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kebijakan serta praktik yang dibutuhkan seseorang dalam menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi manajemen. Yang meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, atau kompensasi (Almasri, 2016).

Manajemen sumber daya manusia /MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai SDM yang sangat penting dan memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Marnis, 2014).

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian strategis dari proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu. Dengan melakukan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, juga mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuan (Rahmawati, 2018).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang hidup karyawan ,pegawai ,buruh, manajer dan tenaga kerja



lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Masram, 2017).

Dengan demikian dapat didefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dan kebijakan yang berkaitan dengan fungsi sumber daya manusia, peran sumber daya manusia, solusi mengenai permasalahan sumber daya manusia pada kebijakan dan peraturan disuatu organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.4. Fungsi Manajemen SDM**

Menurut Chherrington (Masram, 2017) ada beberapa fungsi MSDM yakni:

##### *1. Staffing*

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting yakni perencanaan, penarikan dan seleksi sumber daya manusia. Dalam proses seleksi departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, menyelidiki latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen SDM untuk pengadaan tenaga kerja ini meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

##### *2. Performance Evaluation*

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer bertanggung jawab utama dalam mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif juga memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan seluruh bagian perusahaan.

Dapartemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

### *3. Compensation*

Dalam hal kompensasi/*reward* dibutuhkan suatu koordinasi yang baik diantara dapartemen SDM dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji. Sedangkan dapartemen SDM bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik.

### *4. Training and Development*

Dapartemen SDM bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya. Selain itu juga mampu menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif bagi karyawan baru (Orientasi) maupun yang sudah ada (Pengembangan keterampilan) , terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut dan memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan serta mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan. Dapartemen SDM juga bertanggung jawab pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk membantu restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

### *5. Employee Relations*

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja. Dapartemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak

serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja juga merupakan tanggung jawab departemen SDM. Departemen SDM dalam hal ini perlu memastikan apakah para karyawan diperlukan secara baik dan jelas untuk mengetahui keluhan karyawan. Setiap perusahaan baik yang memiliki serikat pekerja atau tidak memerlukan suatu cara yang tegas untuk meningkatkan kedisiplinan serta mengatasi keluhan dalam upaya mengatasi permasalahan dan melindungi tenaga kerja.

#### *6. Safty & Health*

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja suatu program keselamatan kerja suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum. Departemen SDM manusia mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan pelatihan tentang keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

#### *7. Personal Research*

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektivitas perusahaan departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen. Sumber daya manusia adalah penyebab terjadi

ketidakhadiran & keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen SDM bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menyinggung masalah ini. Hasilnya digunakan menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan/ tidak.

### **2.1.5. Pelatihan**

#### **2.1.5.1. Pengertian Pelatihan**

Menurut (Sutrisno, 2019) pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh meningkatkan serta mengembangkan potensi, produktivitas, disiplin dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu dengan jenjang kualifikasi atau pekerjaan.

Humalik mengemukakan pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Nadeak, 2019).

Pelatihan merupakan proses yang terintegrasi yang bertujuan untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan (Kusuma, 2016).

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan

ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan (Permatasari, 2018).

*Williams* mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan suatu keterampilan pada pekerjaan tertentu, pengalaman dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan juga dapat meningkatkan kinerja mereka (Pratiwi, 2020).

Rivai Veithzal mengemukakan bahwa pelatihan merupakan wahana membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan (Nadeak, 2019).

Dengan demikian dapat disimpulkan pelatihan merupakan suatu proses dan upaya yang dilakukan untuk mengembangkan *skill*, kemampuan, keterampilan, produktivitas, kinerja pada karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif.

#### **2.1.5.2. Tahapan Pelatihan**

Dalam melaksanakan kegiatan pelatihan devisi pengembangan SDM harus merencanakan dan mempersiapkannya secara baik. Agar kegiatan berjalan dengan baik sesuai sasaran dan target yang diinginkan. Adapun tahatahap pelatihan menurut (Nadeak, 2019) antara lain :

##### **1. Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Need Analysis*)**

Tahap ini adalah tahap pertama dimana organisasi memerlukan fase penilaian yang ditandai dengan suatu kegiatan utama yaitu analisis kebutuhan

pelatihan. Ada tiga situasi dimana organisasi diharuskan melakukan analisis tersebut, antara lain :

1. Situasi pertama, berkaitan dengan *performance problem* atau kinerja, dimana karyawan dalam suatu organisasi mengalami degradasi kualitas atau kesenjangan antara penampilan kerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan.
2. Situasi kedua, berkaitan dengan *new system and technology* atau penggunaan *computer*, dan teknologi baru yang digunakan untuk memperbaiki efisiensi operasional perusahaan.
3. Situasi ketiga, berkaitan dengan *automatic and habitual training* atau pelatihan yang dilakukan secara tradisional berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu misalnya seperti masalah kesehatan dan keselamatan kerja.

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan sebuah analisis kebutuhan *workplace* yang secara spesifik dimaksudkan untuk menentukan kebutuhan apa yang harus menjadi prioritas. Analisis kebutuhan pelatihan ini juga dapat dipahami sebagai sebuah investigasi sistematis dan komperhensif tentang berbagai masalah dengan tujuan mengidentifikasi secara tepat mengenai persoalan yang terjadi sehingga pada akhirnya organisasi dapat mengetahui apakah masalah tersebut perlu dipecahkan melalui program pelatihan atau tidak. Masalah yang membutuhkan pelatihan berkaitan dengan *lack of skill or knowledge* sehingga kinerja standar tidak dicapai.

Menurut Verthzal Rivai (Wardayanti, 2021) ada enam langkah sistematis untuk mengetahui atau menilai kebutuhan pelatihan (*Training Nedds Analysis*) yaitu :

- a. Mengumpulkan data untuk menentukan lingkup *training needs analysis*.
- b. Menyusun uraian tugas menjadi sasaran pekerjaan atau kegiatan dari sasaran yang telah ditentukan.
- c. Mengukur *instrument* untuk mengukur kemampuan kerja.
- d. Melaksanakan pengukuran peringkat kemampuan kerja.
- e. Mengelola data hasil pengukuran dan menafsirkan data hasil pengelolaan.
- f. Menetapkan peringkat kebutuhan pelatihan.

## 2. Perencanaan dan Pembuatan Model Pelatihan

Desain pelatihan adalah esensi dari pelatihan, kerana pada tahap ini adalah proses bagaimana kita dapat meyakinkan bahwa pelatihan akan dilaksanakan. Pelatihan yang dilakukan dapat dilaksanakan melalui identifikasi dari sasaran, metode, dan materi pelatihan itu sendiri.

## 3. Implementasi Pelatihan

Tahap berikutnya untuk membentuk sebuah kegiatan pelatihan yang efektif adalah implementasi dari program pelatihan. Keberhasilan implementasi program pelatihan sumber daya manusia tergantung pada pemilihan program untuk memperoleh *the right people under the right conditions*

#### .4. Evaluasi Pelatihan

Untuk memastikan keberhasilan pelatihan, dapat dilakukan melalui evaluasi. Secara sistematis manajemen pelatihan meliputi tahap perencanaan yaitu *training need analysis*, tahap implementasi dan tahap evaluasi.

Menurut Rahmawati (2018) tahap-tahap yang perlu diperhatikan dalam penerapan program pelatihan adalah :

- a. Pihak yang diberikan pelatihan (*Trainee*) harus dapat dimotivasi untuk belajar.
- b. *Trainee* harus memiliki kemampuan untuk belajar.
- c. Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan/ diperkuat
- d. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan dan diterapkan.
- e. Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.
- f. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

#### **2.1.5.3. Tujuan Pelatihan**

Adapun beberapa tujuan pelatihan menurut Oemar (Nadeak, 2019) yaitu :

- a. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi dilapangan.
- b. Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan hasrat belajar terus untuk meningkatkan diri



SDM sebagai tenaga yang tangguh, mandiri, professional, beretos kerja yang tinggi dan produktif.

- c. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, dan pengalamannya masing-masing.

Menurut Moekijat (Marnis, 2014) tujuan pelatihan adalah :

1. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat selesai dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemajuan kerja sama dengan teman-teman karyawan dan pimpinan.
4. Untuk memberikan instruksi khusus guna melaksanakan tugas-tugas dari suatu jabatan tertentu.
5. Untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan yang baru dan untuk memberikan kepadanya beberapa ide mengenai latar belakang pekerjaan.
6. Untuk membantu karyawan dalam menyesuaikan diri dengan metode-metode dan proses yang terus menerus diadakan.

### **2.1.6. E-Training**

#### **2.1.6.1 Pengertian E-Training**

*E-training* adalah pelatihan yang dilakukan secara online. *E-training* merupakan *alternative* yang banyak dipilih oleh organisasi, instansi, maupun perusahaan untuk mengembangkan SDM. Dalam mewujudkan pembelajaran dimasa pandemi *covid 19* upaya yang dapat dilakukan adalah dengan cara

melakukan pelatihan berbasis *online* dengan sistem *virtual learning* yang dilakukan secara pembelajaran jarak jauh /*distance learning* (Wardayanti, 2021).

Menurut Ramayah (2012) *e-training* menyerupai *e-learning* dalam banyak hal terutama dalam hal metode penyampaian dan teknologi yang digunakan kecuali dalam hal pada kerangka waktu pembelajaran yang jauh lebih pendek yang dirancang khusus untuk mencapai tujuan belajar juga meningkatkan keterampilan. Jenis pelatihan elektronik yang umumnya adalah konferensi video dan pelatihan berbasis *web* dalam teknologi untuk memungkinkan penyampaian pembelajaran baru, menjadi lebih baik, lebih murah dan lebih cepat.

*E-training* adalah proses memperoleh seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap oleh individu atau sekelompok individu dengan menggunakan media elektronik dalam berkomunikasi dan menerima informasi, memperoleh keterampilan dan berinteraksi antara peserta pelatihan dan pelatih/*trainer* (Amara & Atia, 2016).

Menurut kamus *Human Resource and Personel Management e-training* merupakan pengembangan dari pelatihan berbasis *computer* juga berbasis internet jadi sangat memungkinkan pelajar untuk meneruskan pembelajaran dengan langkah mereka sendiri dan dapat disesuaikan dengan perubahan kebutuhan diperusahaan (Pratiwi, 2020).

*E-training* merupakan metode pelatihan yang dikembangkan dari *E-learning*. "E" artinya *electronic* dan "learning" artinya pembelajaran. Yang merupakan proses intruksi atau pembelajaran yang melibatkan penggunaan peralatan elektronik dalam menciptakan, membantu perkembangan,

menyampaikan, menilai dan memudahkan suatu proses belajar mengajar dimana pelajar sebagai pusatnya serta dilakukan secara interaktif dan *fleksibel* (Setiawardhani, 2013).

*E-training* didefinisikan dalam banyak istilah menurut *Rosenberg e-training* disebut sebagai *e-learning* yang merupakan pelatihan secara *online* yang menggantikan pelatihan secara tradisional atau tatap muka. Sementara itu *e-learning* sendiri didefinisikan oleh *Kelly and Bauer* sebagai perangkat pembelajaran berbasis *web* yang memanfaatkan komunikasi, kerjasama, *transfer* pengetahuan dan pelatihan berbasis *web* yang berguna bagi individu maupun organisasi (Busro, 2014).

Dengan demikian dapat disimpulkan *e-training* merupakan model pelatihan yang dilakukan secara *online* dengan menggunakan media *elektronik* dan menerapkan penggunaan aplikasi berupa *web* juga aplikasi *e-training*.

#### **2.1.6.2 Karakteristik *E-Training***

Karakteristik *E-Training* tidak sama dengan training. Oleh sebab itu Seamolac (2018) mengemukakan ada beberapa karakteristik *E-Training* yakni :

##### **3. Interaktivitas (*Interactivity*)**

Yakni tersedianya akses komunikasi yang lebih banyak, baik secara langsung (*syncronous*), seperti chatting lewat forum atau *cofference zoom* dan aplikasi pelatihan daring sesuai dengan yang digunakan.

#### 4. Kemandirian (*Independency*)

Yakni peserta mempunyai fleksibilitas dalam aspek penyediaan waktu, tempat, pengajar dan bahan ajar. Hal ini menyebabkan pembelajaran menjadi lebih terpusat kepada peserta.

#### 5. Aksesibilitas (*Accessibility*)

Yakni sumber-sumber atau materi pelatihan yang di share menjadi lebih mudah diakses oleh pendistribusian pada jaringan internet yang diakses secara lebih luas.

#### 6. Pengayaan (*Enrichment*)

Yakni kegiatan pembelajaran, edukasi, persentasi, materi pelatihan sebagai pengayaan memungkinkan penggunaan perangkat teknologi informasi seperti video streaming, simulasi dan animasi.

## 2.2 Indikator Penerapan E-Training

Didalam sebuah program dan kegiatan dalam penerapannya tentu akan dibutuhkan yang namanya penilaian agar organisasi atau perusahaan dapat menilai sejauh mana keberhasilan program yang diadakan. Berdasarkan berbagai sumber buku dan jurnal yang peneliti temukan ada beberapa model evaluasi dalam penilaian penerapan pelatihan online /E- training yakni :

### 1. Model *Five Steps- Evaluation and Distance Education*

Pada model evaluasi penerapan pelatihan ini didasari oleh model Krikpatrick dan Philips's (ROI) yang sudah di modifikasi. Adapun

indicator-indikator yang menjadi acuan untuk mengevaluasi pelatihan adalah ;

*A. Reaction*

Dalam indikator reaksi ini adalah tahap untuk mengukur mengenai apa yang dirasakan peserta dalam pelaksanaan program pelatihan. Peserta ditanya mengenai apa yang dia sukai dan apa yang tidak disukai. Untuk melihat hal tersebut dapat dengan cara peserta diminta untuk mengisi instrument untuk memberikan respon dengan skala Likert. Selain itu juga dapat diberikan kesempatan untuk memberikan komentar secara terbuka.

*B. Learning*

Dalam indikator ini merupakan tahap evaluasi untuk menilai sejauh mana peserta telah menguasai keterampilan, pengetahuan, atau sikap yang telah ditetapkan dalam tujuan pelatih.

Apa dan bagaimana peserta belajar ? keterampilan baru apa yang telah mereka dapat ? sikap baru bagaimana yang telah mereka hasilkan ?

*C. Transfer*

Pada tahap ini evaluator dapat menentukan apakah keterampilan, pengetahuan, atau sikap yang dipelajari sebagai hasil pelatihan telah ditransfer ke dunia pekerjaan atau kegiatan sehari-hari peserta. Pertanyaan evaluasi berkaitan dengan penggunaan keterampilan baru juga penerapan pengetahuan baru kedalam kegiatan sehari-hari.

#### *D. Result*

Dalam tahap ini evaluator dapat mengukur keberhasilan program pelatihan dalam meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas, efisiensi biaya, dan keuntungan yang lebih tinggi.

#### *E. Return on investment*

Semakin banyak organisasi yang menggunakan e-training/e-learning tentu akan berdampak pada rasio keuntungan (return on investment) pelatihan online mengacu kepada nilai-nilai ekonomi. Semakin banyak organisasi yang menggunakan e-training/e-learning tentu akan berdampak pada rasio keuntungan (return on investment) pelatih online mengacu kepada nilai-nilai ekonomi. Selanjutnya juga dapat membandingkan biaya tersebut dengan biaya pelatih dengan menentukan ROI (return on investment) atau keuntungan yang diperoleh (Seamolec,2018).

### *2. Model AEIOU Approach*

Menurut Fortune dan Keith (Seamolec, 2018) mengembangkan pendekatan AEIOU untuk mengevaluasi program, terutama untuk evaluasi proyek pendidikan jarak jauh. Pendekatan AEIOU bisa dikatakan mirip dengan rancangan Woodley dan Krikwood. Dalam hal ini ada beberapa indikator yang menjadi point dalam evaluasi yakni :

#### *A. Accountability*

Tahap pertama adalah kegiatan mengumpulkan informasi awal program pelatihan. Dalam hal ini berpusat pada bagaimana meng-handle proses kegiatan sesuai dengan tujuan yang ditargetkan. Informasi yang

dikumpulkan berupa arsip administrasi proyek, dokumentasi, maupun wawancara langsung kepada lat-alat pelatihan.

#### *B. Effectiveness*

Dalam tahap ini yang menjadi komponen proses evaluasi adalah memberi penilaian pada program pelatihan. Fokus pertanyaan pada tahap ini adalah sikap dan pengetahuan peserta. Suvei terhadap peserta dan institusi dapat digunakan untuk mengajukan pertanyaan terkait persepsi mereka tentang kelayakan program.

#### *C. Impact*

Dalam tahap ini pertanyaan dilakukan pada mengidentifikasi perubahan yang dihasilkan dari kegiatan dengan hasil program atau kursus.

Instrument penting dalam pengukuran dampak adalah pengumpulan data longitudinal.

#### *D. Organizational Context*

Dalam tahap ini komponen yang menjadi tahap evaluasi adalah mengidentifikasi faktor-faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap kelangsungan kegiatan program. Biasanya faktor-faktor ini berada diluar kendali. Evaluator diharapkan untuk aktif dengan program agar memiliki pemahaman baik tentang lingkungan tempat program atau kegiatan yang dilaksanakan.

#### *E. Unanticipated Consequences*

Dalam tahap ini evaluator dapat melihat dari perubahan apa yang terjadi sebagai akibat dari pelaksanaan program yang tidak diharapkan ?

Komponen pendekatan AEIOU juga mengidentifikasi perubahan yang tidak diharapkan baik secara positif maupun negative yang terjadi sebagai hasil langsung atau tidak langsung dari pelaksanaan program.

### 3. Model Badrul Khan

Didalam model ini dijelaskan ada beberapa aspek yang menjadi penilaian dari suatu program pelatihan secara online yakni e-training/e-learning. Sistem dan komponen yang terdapat pada e-training dan e-learning bisa dikatakan sama penerapan dan komponennya.

Didalam perusahaan yang masih mulai menerapkan program ini dapat dinilai dari beberapa aspek untuk keberhasilannya. Didalam model Badrul Khan ini dijelaskan beberapa komponen yang ada didalam e-training juga e-learning. Dalam penelitian ini peneliti memilih unsur sistem pembelajaran yang bagaimana dan sejauh mana sudah di terapkan PT.Bintan Resort Cakrawala. Mengenai indicator dalam hal ini model Badrul Khan juga sudah memberikan indicator-indikator penilaian keberhasilan dari penerapan program e-training/e-learning yakni:

- A. Isi Pelatihan (Content) *Van Merrienboer* mengemukakan bahwa analisis isi sangat penting dalam merancang sistem pembelajaran karena pemilihan pemikiran, metode pembelajaran, strategi pembelajaran maupun pendekatan desain yang digunakan dapat didasari pada tahap analisis. Pada tahap analisis tersebut



konten yang telah disajikan dalam *e-training* harus disesuaikan dengan tujuan pembelajaran dalam pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu hal yang perlu diidentifikasi pada analisis ini yakni :

1. Unit Konten yang merupakan fasilitas yang dapat mendukung dan memfasilitasi pembelajaran dalam konteks pelatihan .
2. Urutan unit konten yang merupakan sesuai dengan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan belajar peserta pelatihan. Setelah mengidentifikasi konten, selanjutnya adalah mengidentifikasi juga dapat mengelompokkan jenis-jenis dari konten yang dipilih. Pengelompokan tersebut berdasarkan pada fakta, konsep, prinsip, atau prosedur.
3. Terlepas dari kemudahan penggunaan dalam lingkungan *e-training*, isi pelatihan sangat penting dalam keberhasilan setiap program pelatihan. Konten harus *up-to-date*, *relevan* dan akurat. Peserta pelatihan menginginkan isi yang praktis, dan dapat menerapkan keterampilan dari pelatihan pada pekerjaan nyata mereka. Kualitas informasi dapat didefinisikan sebagai fungsi dari nilai *output* yang dihasilkan oleh suatu sistem seperti yang dirasakan oleh pengguna. Tindakan terkait dengan kualitas informasi meliputi keberagaman isi, informasi lengkap, informasi rinci, informasi akurat, informasi yang tepat waktu, informasi yang dapat dipercaya dan sesuai.

a. Peserta Pelatihan (*Audience*)

Yakni dalam memahami karakteristik para peserta pelatihan diperlukan untuk merancang *managing e-training strategies design, implementation, and evaluation*. Kegiatan pelatihan dapat menggali informasi dari para peserta dapat dilakukan dengan teknik pengumpulan data seperti wawancara, *survey* dan observasi. Berikut adalah informasi yang perlu digali dari peserta pelatihan :

1. Usia
  2. Tingkat pendidikan / pekerjaan
  3. Latar belakang budaya
  4. Ketidakmampuan fisik dan belajar
  5. Minat/*Skill*
  6. Metode belajar yang mudah dipahami
  7. Motivasi
  8. Kemampuan komunikasi
  9. Pengetahuan tentang metode *e-training*
  10. Pengalaman *e-training* sebelumnya
- b. Tujuan (*Goal*)

Dalam *e-training* sangat penting bagi peserta pelatihan untuk mengetahui tujuan dan sasaran yang jelas tentang pembelajaran yang akan dipelajari. Melalui rumusan tujuan pembelajaran juga dapat membantu dalam mengidentifikasi apa yang peserta pelatihan akan pelajari. Selain itu berdasarkan rumusan tujuan pembelajaran dari pelatihan secara umum ke khusus juga dapat mempengaruhi bagaimana cara memilih dan menyusun konten pelatihan dengan baik.

c. Media (*Medium*)

Yakni media/sarana pesan instruksional yang dikomunikasikan pada *e-training* dapat disampaikan melalui berbagai media termasuk internet dan teknologi digital lainnya yang dapat memfasilitasi pembelajaran. Dalam menunjang aktivitas pembelajaran, media dapat digolongkan menjadi tiga bagian antara lain :

1. Multimedia yaitu teks, grafis, foto, audio, narasi, animasi dan video.
2. *Internet tools* yaitu *zoom meeting*, *chat*, *multi dialogues*, *computer conferencing* dan *website links*.
3. Media tambahan yaitu *CD-ROM*, *video youtube* ,*e-book* .

d. Desain (*Design*)

Yakni dalam mendesain kegiatan *e-training* kita dihadapkan dengan berbagai masalah untuk menghindari masalah-masalah yang akan terjadi tersebut penyusuaian dan pengawasan pendekatan pembelajaran yang digunakan dengan teori belajar/pelatihan. Menurut *Bannan* dan *Milheim* terdapat dua jenis *control* kegiatan pembelajaran yaitu kegiatan belajar yang berpusat pada program.

e. Strategi Instruksional (*Instactional Strategies*)

Strategi pelatihan adalah cara-cara yang dapat digunakan dalam mempermudah pelatihan serta membantu peserta untuk mencapai tujuan dan sasaran pembelajaran yang telah ditentukan. Berikut merupakan beberapa strategi-strategi pelatihan yang digunakan dalam *e-training*:

1. Persentasi

Adalah penyampaian informasi dan pengetahuan dari seorang *trainer* dengan menggunakan komunikasi satu arah. Dalam metode ini *trainer* harus memiliki kemampuan *spesifik* yang perlu disampaikan kepada *audience*/ peserta pelatihan.

## 2. Demonstasi

Dalam metode ini, seorang instruktur memperlihatkan cara melakukan proses atau prosedur tertentu secara sistematis kepada peserta pelatihan. Para peserta mengamati cara instruktur melakukan proses kerja dengan benar. Metode ini akan memberi dampak positif jika diikuti dengan aktivitas praktik oleh peserta.

## 3. Tutorial

Dapat diartikan sebagai penyajian informasi konsep dan prinsip yang melibatkan peserta secara aktif didalamnya. Metode ini biasanya digunakan juga untuk aktivitas yang bersifat perbaikan.

## 4. Games

Metode ini bersifat kompotitif dan mengarahkan peserta untuk dapat mencapai prestasi atau hasil kerja yang meningkat dari sebelumnya. *Games* harus menarik dan memberi pengalaman belajar baru pada peserta.

## 5. Simulasi

Metode pembelajaran ini mengharuskan peserta melakukan peran tertentu diluar dirinya sendiri atau melakukan sesuatu.

## 6. Bermain peran

Merupakan kegiatan belajar dalam sebuah situasi yang mendekati situasi sesungguhnya. Dalam metode ini peserta diminta memerankan sesuatu yang belum pernah dialami sebelumnya.

#### 7. Diskusi

Metode pembelajaran yang dilakukan dengan cara membahas masalah atau *topic* penting untuk memperoleh pemahaman dan pengetahuan seperti peserta dapat memberikan opini terhadap masalah atau *topic* yang didiskusikan.

#### f. Organisasi

Dalam merancang konten dan isi materi pada *e-training* diperlukannya pengaturan dengan strategi *sekuansing* (pengelompokan konten) untuk membantu peserta mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

#### g. *Blending Strategies*

Adalah metode pembelajaran/ pelatihan yang memadukan pertemuan tatap muka dengan materi *online* secara seimbang. Dalam konteks *e-training* harus ada perpaduan pendekatan pembelajaran dengan strategi yang harmonis untuk mendapatkan konten yang tepat, dalam format yang tepat dan diperuntukkan untuk orang yang tepat juga.

Selain itu, menurut Amara (2016) model *e-training* ini tidak memerlukan pertemuan secara spasial dan temporal dan dapat diringkas dalam beberapa komponen yakni :

1. Pelatihan berbasis teknologi informasi dan komunikasi
2. Pelatihan dengan teknologi digital
3. Menggunakan tehnik latihan jarak jauh

4. Pelatihan berbasis *web*
5. Pelatihan berbasis internet
6. Pelatihan berbasis jaringan dan *computer*
7. Pelatihan yang didukung media elektronik
8. Pelatihan dilingkungan *virtual*

Menurut Ramayah (2012) ada beberapa model evaluasi yang dapat dijadikan penerapan *e-training* yaitu ;

1. *Model Technology Acceptence Model (TAM)*

Yang menjadi *indicator* penerapan dari model ini adalah mengukur, memprediksi, dan menjelaskan mengenai penerimaan atau timbal balik yang didapatkan peserta pelatihan saat menerapkan pelatihan menggunakan teknologi informasi. *Indicator* pada model ini lebih menekankan timbal balik dan manfaat yang dirasakan peserta pelatihan, juga melihat perilaku sebelum dan sesudah peserta pelatihan.

2. *Model Delone and Mclean Information System Succses (ISS)*

Yang menjadi *indicator* penerapan dari model ini adalah mengenai keberhasilan sistem informasi yang dapat dilihat dari enam *indicator* yakni ; kualitas sistem, kualitas informasi, kepuasan pengguna, penggunaan teknologi, dampak bagi individu dan organisasi.

3. *Expencatation Confirmation Model*

Yang menjadi *indicator* penerapan dari model ini adalah mengenai kepuasan peserta pelatihan dalam mengikuti pelatihan berbasis teknologi, kepuasan

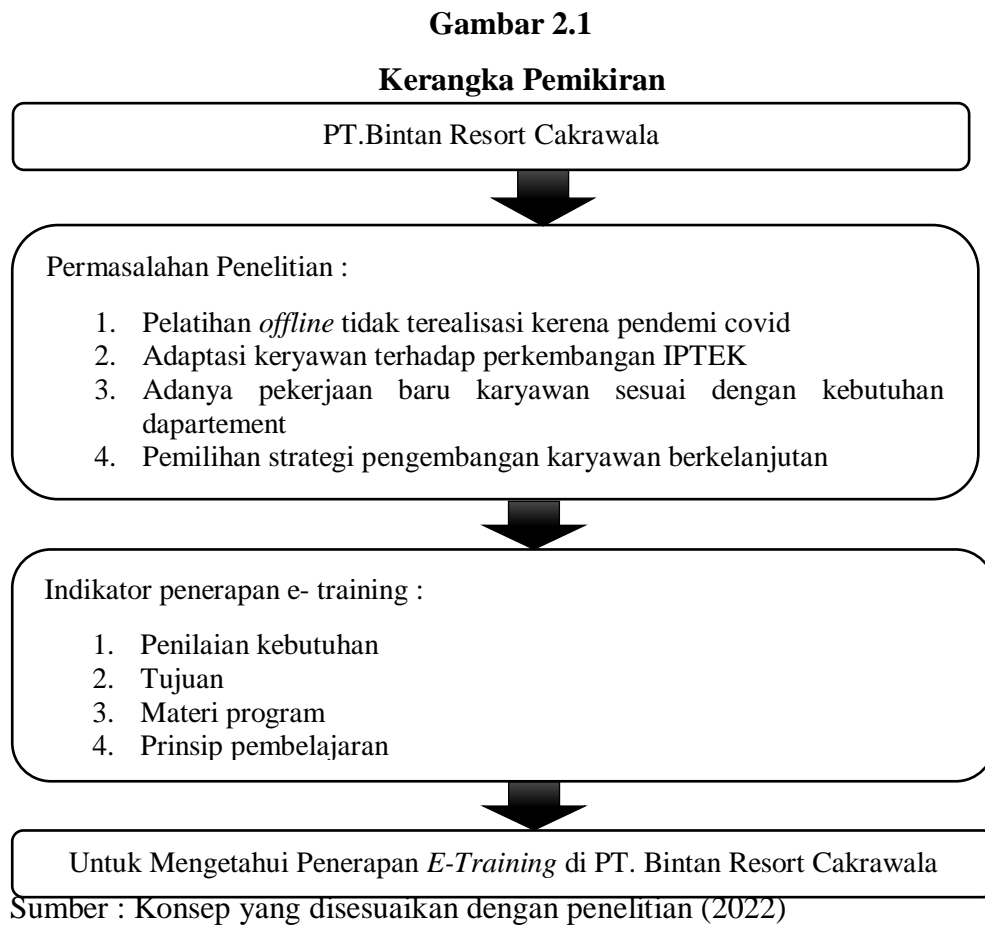
peserta dalam layanan model penerapan *e-training* juga kepuasan layanan dalam mengikuti *e-training*.

Menurut (Lienardy, 2014) ada beberapa indikator yang menjadi indikator penerapan pelatihan agar dapat sesuai rencana dan mencapai tujuan yang diinginkan. Yakni :

- a. Penilaian kebutuhan. Penilaian kebutuhan adalah suatu diagnosa untuk menentukan masalah yang di hadapi saat ini dan tantangan dimasa mendatang yang harus dapat dipenuhi oleh program pelatihan dan pengembangan.
- b. Tujuan pelatihan. Tujuan pelatihan dan pengembangan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai.
- c. Materi program. Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan penelitian. Kebutuhan di sini mungkin dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan, atau berusaha untuk mempengaruhi sikap.
- d. Prinsip pembelajaran. Idealnya, pelatihan dan pengembangan akan lebih efektif jika metode pelatihan disesuaikan dengan sikap pembelajaran peserta dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi. Prinsip pembelajaran merupakan suatu *guideline* (pedoman) dimana proses belajar akan lebih berjalan efektif. Semakin banyak prinsip ini direfleksikan dalam pelatihan, semakin efektif pelatihan tersebut.

## 2.2 Kerangka Pikiran

Menurut Sugiono (2015) kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah penting. Berikut kerangka berfikir yakni :



## 2.3 Penelitian Terdahulu

1. Dalam penelitian oleh Suci Pratiwi (Pratiwi, 2020) dengan judul penelitian “ Rancangan Model Pelatihan Sumber Daya Manusia Berbasis *E-Training* Dalam Rangka Implementasi *Learning Organization*”. Penelitian ini menggunakan metode *Research and Development (R and D)* yang meliputi



Pengumpulan informasi (*Research and Information Collecting*), perencanaan (*Planning*), pengembangan desain (*Develop Preliminary of Product*), uji coba (*Main Product Revisio*) sampai pada tahap uji lapangan utama (*Main Fild Testing*) dengan *Learning (e-learning)* di PT.*Drife Solusi Integrasi*. Analisis model pelatihan berbasis *e-training* model pelatihan berbasis *e-training* yang dikembangkan dalam penelitian ini merupakan hasil analisis kebutuhan mengacu pada pemetaan sumber daya manusia yang dilakukan PT.*Drife Solusi Integrasi* dimana proyek-proyek yang harus dikerjakan karyawan menuntut karyawan memiliki kemampuan (*skill*) yang sesuai dengan proyek yang dikerjakan. Untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya dengan cepat dibutuhkan sistem pelatihan berbeasis *e-training*. Hasil analisis kemudian dikembangkan menjadi model perancangan pelatihan. Perancangan dilakukan untuk menggambarkan keseluruhan *website e-training* yang akan dibangun baik dari segi fungsi, segi tampilan maupun konten atau isi *website training*. Pada tahap ini peneliti telah membuat gambaran interaksi antara pengguna dengan komponen yang ada website *e-training* untuk memperjelas struktur navigasi pada *website e-training*, Pengembangan model pelatihan berbasis *e-training*. Kriteria yang dinilai dalam *e-training* adalah ketergunaan (*Usability*), Kualitas Informasi (*Information quality*) dan kualitas interaksi (*Interaction quality*) dalam angket dengan melibatkan tiga dosen ahli yang meliputi bidang manajemen pendidikan, teknologi informasi, dan teknologi pendidikan serta uji coba kelompok kecil dan kelompok besar yang

melibatkan karyawan *PT. Drife Solusi Integrasi* selaku pengguna *e-training*. Berdasarkan masukan para ahli dan hasil uji coba kelompok kecil dan kelompok besar diperoleh hasil persentasi dari tabel .kriteria kelayakan sebagai berikut; (1) Ahli manajemen bapak Matin, berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh 80%. Jika dikonversikan kedalam kriteria kelayakan berada pada tingkat “Layak, tidak direvisi “ (2) Ahli teknologi Informasi (IT) Dr.Cut Maisyurah Karyati, S.Kom.MM,DSER berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persentasi 72 %. Jika dikonversikan kedalam kriteria kelayakan berada pada tingkat “Cukup Layak, perlu direvisi” (3) Ahli Teknologi pendidikan (TP) bapak *Robinson Situmorong* berdasarkan hasil perhitungan , diperoleh persentase 73 %.Jika dikonversikan kedalam kriteria kelayakan berada pada tingkat “Cukup layak, perlu direvisi” (4) Uji coba kelompok kecil berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persentasi 61 %. Jika dikonversikan kedalam kriteria kelayakn berada pada tingkat “Cukup layak, perlu direvisi” (5) Uji coba kelompok besar berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persentase 76%. Jika dikonversikan kedalam kriteria kelayakan berada pada tingkat “Layak, tidak direvisi”.

2. Dalam penelitian (Lienardy, 2014) dengan judul “ Studi Deskriptig Implementasi Pelatihan Pada PT.Bina Mandala Pratama Perkasa”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan proses pelatihan yang dilakukan PT.Bina Mandala Pratama Perkasa dan efektivitas pelatihannya. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Informan penelitian berasal dari dalam perusahaan

yang berjumlah 3 orang. Jenis data yang digunakan adalah wawancara. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari analisis deskriptif. Sedangkan metode pengujian datanya adalah triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan proses pelatihan terhadap karyawan PT. Bina Mandala Pratama Perkasa memiliki beberapa tahapan dimulai dari pengenalan kebutuhan, menentukan tujuan pelatihan kerja, menentukan materi program yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan. Kemudian, untuk memverifikasi keberhasilan suatu program pelatihan kerja maka dilakukan evaluasi. Berdasarkan hasil evaluasi pelatihan kerja menunjukkan reaksi positif dari peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan. Pelatihan kerja yang diikuti karyawan PT. Bina Mandala Pratama juga efektif karena produktivitas karyawan sesudah pelatihan mengalami peningkatan dan tingkat keluhan pelanggan terhadap pelayanan perusahaan juga mengalami penurunan.

3. Dalam penelitian oleh Narti Eka Putria (Putria, 2019) dengan judul “Rancang Bangun *E-Training* Departement Berbasis *Web* Pada PT.SHIMANO Batam”. Metode perancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Unified Modeling Language* (UML) dengan *System Development Life Cycle (SDLC)* menggunakan *model water fall*. Hasil yang diperoleh berupa perancangan aplikasi *e-training departement berbasis web* di PT. Shimano Batam, dimana aplikasi tersebut dapat mempermudah perusahaan dalam memperoleh informasi pelatihan yang diberikan oleh karyawan secara cepat dan akurat serta memudahkan

karyawan dalam menyampaikan laporan data pelatihan kepada perusahaan. Aplikasi ini juga berarti sangat membantu dalam proses kerja baik dari segi kualitas kerja maupun peningkatan semangat kerja karyawan, sehingga tercapai hasil yang maksimal dengan memanfaatkan sumber daya yang dapat direduksi seminimal mungkin.

4. Dalam penelitian oleh Thurasany, Ramayah, Noor Hazlina Ahmad (Ramayah et al., 2012) dengan judul “*An Assessment Of E-Training Effectiveness In Multinational Companies In Malaysia*”. Penelitian ini berusaha untuk menentukan faktor-faktor penting yang mempengaruhi efektivitas *E-Training* di perusahaan multinasional (MNCs) di Malaysia. Dengan mengintegrasikan Teknologi Model Penerimaan (TAM), model keberhasilan dan harapan sistem informasi Delone dan *MLean Confirmation Model (ECM)*. Penelitian ini menguji jalur kausal dari faktor-faktor yang dapat memprediksi efektivitas pelatihan elektronik . Data dari 163 karyawan di perusahaan multinasional (MNC) dengan pelatihan elektronik sebelumnya pengalaman diperoleh melalui metode survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi belajar, dukungan manajemen dan dukungan organisasi adalah *predictor* signifikan kepuasan pengguna, namun *self-efficacy* kemudahan penggunaan, dan isi pelatihan tidak signifikan. Kepuasan pengguna juga ditemukan tidak mempengaruhi keuntungan bersih tetapi *predictor* kuat untuk melanjutkan penggunaan seperti yang di hipotesiskan. Nilai penelitian ini terletak pada upayanya untuk mengusulkan kepada praktisi bahwa sistem *e-training* membutuhkan

investasi yang besar tidak hanya pada pengembangan dan tahap implementasi, tetapi juga pemeliharaan selanjutnya.

5. Dalam penelitian Dr.Nauoval Ben Amara, Dr.Larbi Atia (Amara & Atia, 2016) dengan judul "*E-Training And Its Role In Human Resource Development*". Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi *e-training* sebagai *training* sebagai konsep baru dalam pengembangan sumber daya manusia dari logika kemajuan ilmu pengetahuan dan pentingnya teknologi informasi dalam bidang pelatihan, pendidikan, dan kesadaran informasi. Hasil pada penelitian ini menekankan dalam hal pembentukan departemen teknologi informasi diinstitusi untuk menangani secara *fleksibel*, memberikan dukungan yang diperlukan untuk program pelatihan melalui jaringan elektronik dan untuk menggapai peningkatan persyaratan pada jenis penelitian ini, dalam penelitian ini juga perlu penyusunan program *e-training* sesuai dengan tahapan-tahapan yang sepadan dengan lingkungan peraturan dan teknis lembaga dan mengambil keuntungan dari semua pengalaman dan praktik orang lain, perlunya memperbaharui materi *e-training* secara konstan sesuai dengan profesional perkembangan dan kemajuan teknologi dan informasi serta memberikan pelatihan isi sesuai standar global dalam *industry* pelatihan, perlunya peluncuran program semacam itu oleh lembaga pelatihan bagaimanapun ukurannya, jadi teknik tersebut dapat digunakan dan diinvestasikan secara optimal serta menciptakan peluang untuk melatih karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang sudah dipaparkan sebelumnya, jenis penelitian yang tepat dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif digunakan untuk mendapatkan data penelitian secara mendalam, yakni data yang sebenarnya dan mengandung suatu makna. Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian yang berkaitan dengan kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsional organisasi, aktivitas *social* (Sugiyono, 2015).

Penelitian kualitatif dikatakan sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan *focus* penelitian, memilih informan sebagai sumber data, dan melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya. Pengumpulan data dilakukan dalam latar belakang yang wajar/alamiah (*natural settings*). Penelitian kualitatif berfokus pada fenomena-fenomena *social*. Didalam penelitian kualitatif peneliti merupakan *instrument* utama dalam mengumpulkan dan menginterpretasikan data. Alat-alat yang digunakan seperti angket, tes, video, rekaman suara dan lainnya (Hardani et al., 2015).

Penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif yang merupakan penelitian yang mengumpulkan data berupa kata-kata, gambar dan bukan angka. Peneliti juga harus mampu mengetahui masalah-masalah yang terjadi pada objek penelitian yang berlangsung pada waktu tertentu kemudian menggambarkan kejadian-kejadian,

kendala dan data yang didapat dari hasil pengamatan dan penelitian lapangan (Farida Nugrahani, 2014). Adapun variabel yang menjadi *focus* dalam penelitian ini adalah mengenai Penerapan *E-Training* PT.Bintan Resort Cakrawala.

### 3.2 Jenis Data

Berdasarkan jenisnya data terbagi atas berbagai macam, tergantung kepada sudut pandang dalam pengelompokan data tersebut. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yang digunakan yakni :

- a. Data primer, merupakan data yang peneliti kumpulkan secara langsung oleh peneliti, seperti wawancara langsung. Yakni dengan menggunakan pedoman wawancara seperti daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Data primer juga merupakan data original yang didapatkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah peneliti (Sugiyono, 2015). Informan yang dipilih peneliti dalam wawancara adalah Human Resource Departement sebagai *key informan*, dan peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan.
- b. Data sekunder, merupakan data yang peneliti peroleh melalui alat atau *instrument* penelitian, namun juga dapat diperoleh dari hasil penelitian orang lain atau dari pusat data, dokumen ataupun data mengenai struktur organisasi, sejarah berdirinya perusahaan dan sebagainya (Sugiyono, 2015). Data sekunder juga merupakan data pendukung untuk melengkapi data primer yang menunjang keberhasilan penelitian, seperti struktur oraganisai Karyawan PT.Bintan *Resort* dan dokumen-dokumen pendukung megenai

penelitian dengan *topic* Penerapan *E-Training* PT.Bintan *Resort* Cakrawala.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan hal penting dalam sebuah penelitian, sebab dapat memudahkan peneliti dalam memecahkan permasalahan penelitian dan mendapatkan hasil penelitian secara akurat. Dalam pengumpulan data kualitatif dapat dilakukan sesuai kondisi yang alamiah (*natural setting*), menggunakan data primer seperti observasi berperan serta (*participan observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan teknik triangulasi yakni menggabungkan keseluruhan teknik wawancara, dokumentasi dan observasi. (Farida Nugrahani, 2014).

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah metode untuk menyaring informasi atau data melalui interaksi lisan. Wawancara juga merupakan percakapan yang dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan atau memberi informasi. Data yang di gali adalah mengenai Penerapan *E-Training* PT.Bintan Cakrawala.

Wawancara yang digunakana dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur yang lebih terbuka dan santai dalam pengumpulan informasi yang didapatkan. Wawancara ini meliputi dari serangkaian pertanyaann yang telah disiapkan dan dinyatakan menurut urutan yang telah disiapkan, juga diberikan



kesempatan kepada informan untuk menyampaikan pendapat serta ide dalam suatu permasalahan yang ada.

## 2. Dokumentasi

Tehnik pengumpulan data dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Kelebihan menggunakan tehnik dokumentasi adalah dapat menghemat biaya penelitian karna biaya *relative* murah, hemat waktu dan tenaga serta lebih efisien. Data-data yang dikumpulkan dengan tehnik dokumentasi cenderung merupakan data sekunder (Hardani et al., 2015).

Menurut Sugiono (2015) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang. Dalam menggunakan metode dokumentasi biasanya peneliti harus membuat instrument dokumentasi yang berisi mengenai variabel-variabel pada penelitian.

## 3. Observasi

Menurut Hardani (2015) observasi adalah pengamatan dengan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi menjadi salah satu tehnik pengumpulan data apabila sesuai dengan tujuan penelitian, direncanakan dan dicatat secara sistematis, dapat dikontrol keadaannya (reliabilitasnya) dan kesahihannya (validitasnya). Observasi juga merupakan proses yang kompleks dan tersusun dari proses biologis dan psikologis. Dalam menggunakan tehnik observasi yang paling penting adalah mengandalkan pengamatan dan ingatan peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi partisipasi pasif (*passive*

*participation*). Dalam observasi ini peneliti datang ke orang yang ingin diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.

Agar dapat mempermudah dan memperlancar untuk kegiatan observasi yakni seperti catatan-catatan (*check-list*), alat elektronik seperti perekam suara, camera buat video, lebih banyak melibatkan pengamat, memusatkan data-data yang relevan, mengklasifikasikan gejala dalam kelompok yang tepat dan menambah bahan persepsi tentang objek yang diamati. Pada penelitian ini peneliti menggunakan observasi partisipan yang merupakan peneliti juga berpartisipasi dalam suatu kegiatan atau objek penelitian (Sugiyono, 2015).

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, dan segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Jika peneliti menggunakan seluruh elemen populasi akan menjadi data penelitian, dapat juga dikatakan sensus , namun jika sebagian saja disebut sampel (Sugiyono, 2015).

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT.Bintan Resort Cakrawala dengan jumlah karyawan wanita sebanyak 49 orang , karyawan pria sebanyak 314 orang dan total sampel keseluruhan adalah 390 orang. Adapun rincian yang terdapat dalam tabel 3.1 berikut :

**Tabel 3.1**  
**Populasi**

No	Karyawan PT.BRC	Sampel
1.	Wanita	49
2.	Pria	341
	<b>Jumlah</b>	<b>390</b>

Sumber : PT.Bintan Resort Cakrawala

### 3.4.2 Sampel

Menurut Farida (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik atau bagian yang dimiliki oleh populasi penelitian. Pada penelitian ini menggunakan tehnik pemilihan *non-probability sampling* yang merupakan *purposive sampling* yang berarti pemilihan informan sesuai kebutuhan dan kriteria yang dibutuhkan pada penelitian. Yang mengenai penerapan *e-training* PT.Bintan Resort Cakrawala. Dengan pemilihan sampel tersebut, peneliti berharap akan mempermudah proses penelitian, mudah mendapatkan data penelitian yang diteliti. Adapun Sampel yang dipilih peneliti dalam penelitian sesuai dengan tabel 3.2 berikut :

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Sampel**

No	Stuktur Organisasi	Jumlah
1.	HR training and development	1
2.	HR asistent	1
3.	Peserta pelatihan Genos	1
4.	Peserta pelatihan HLO	1
5.	Peserta pelatihan ACO	1
6.	Peserta pelatihan Remuneration	1
	<b>Jumlah</b>	<b>6</b>

Sumber : PT.Bintan Resort Cakrawala

Berdasarkan tabel tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 6 orang. Yakni, terdiri dari 1 *HR Training and Development*, 1 *HR Asistent* dan 4 peserta pelatihan yang mengikuti *e-training*. Dalam sampel digolongkan menjadi dua, yakni informan kunci dan informan biasa. Dalam penelitian ini, peneliti memilih *HR Training and Development* dan *HR Asistent* menjadi informan kunci dan 4 orang peserta pelatihan *e-training* menjadi informan biasa.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.3**

**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Butir
<i>E-Training</i>	Proses memperoleh seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap individu dengan media elektronik dalam berkomunikasi dan menerima informasi, memperoleh keterampilan dan berinteraksi antara peserta pelatihan dan pelatih (Amara & Atia, 2016)	1. Penilaian kebutuhan 2. Tujuan pelatihan 3. Materi program 4. Prinsip pembelajaran (Lienardy, 2014)	1,2 3,4 5,6 7,8

Sumber : Data sekunder yang diolah (2021)

### 3.6 Tehnik Pengolahan Data

Tehnik pengolahan data adalah bagian yang paling penting dalam penelitian, karena dalam tahap ini data dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan permasalahan dalam penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan pengolahan data dengan model *Miles* dan *Huberman* yang melalui tiga tahap yakni (Farida Nugrahani, 2014) :

### 1. *Reduction* (Reduksi Data)

Merupakan suatu proses pemilihan data, pemusatan perhatian, dan penyerdahanaan data. Dalam kegiatan reduksi data dapat dilakukan penajaman data, pengarahannya data, pembuangan data yang tidak diperlukan, pengorganisasian data untuk penarikan kesimpulan. Tahap reduksi ini dapat dilakukan dengan pembuatan ringkasan, memilah, dan menggolongkan data menjadi suatu pola yang dapat dipahami.

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh peneliti yakni melalui wawancara, obeservasi dan dokumentasi yang jumlahnya sesuai kebutuhan penelitian. Kemudian peneliti merincikan, memilah-milah informasi, memilah data, merangkum dan memfokuskan hal pokok yang ingin menjadi tujuan dari penelitian. Dengan demikian data yang telah direduksi dapat memberikan gambaran bagaimana penerapan *E-Training* PT.Bintan *Resort* Cakrawala.

### 2. *Data Display* (Penyajian Data )

Dalam penyajian data peneliti membuat uraian singkat, keterkaitan dan hubungan antar jenis. Setelah tahap reduksi data, tahap selanjutnya adalah penyajian data. *Miles dan Huberman* mengemukakan bahwa, dalam penelitian kualitatif akan berbentuk teks dan bersifat naratif. Penyajian data juga dapat dijadikan kumpulan informasi yang tersusun sehingga dapat memberikan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

### 3. *Conclusion Drawing /Verification* (Penarikan Kesimpulan)

Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan pada data dan informasi yang sudah dikumpulkan juga direduksi. Penarikan kesimpulan adalah tahap akhir

dalam analisa data dan informasi yang didapatkan dari wawancara maupun observasi dan dokumentasi. Dengan demikian data yang dihasilkan dapat benar-benar maksimal dan penelitian juga dapat dikatakan sempurna.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

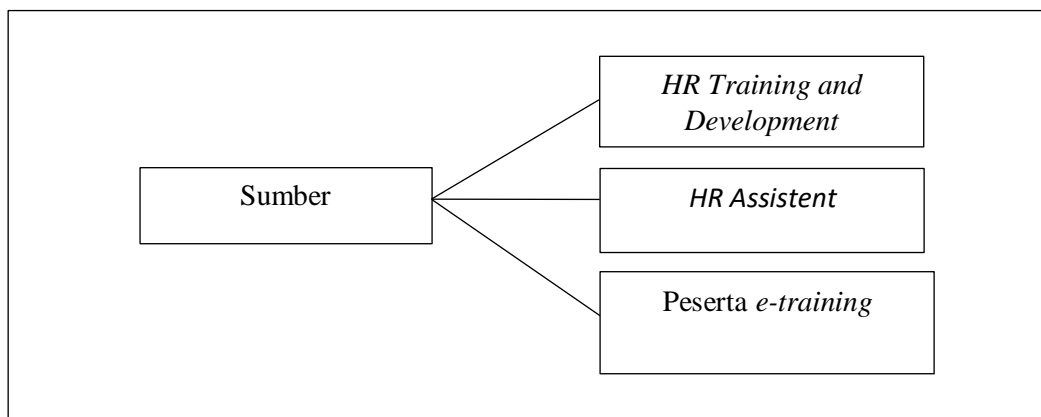
Analisis data adalah proses memahami dan menyusun secara mendalam mengenai data dan informasi yang sudah dikumpulkan, dipilah, dan disimpulkan. Data yang didapatkan dari wawancara, observasi dan dokumentasi perlu dianalisis kembali keakuratan dan kebenarannya. Dengan cara mengelompokkan,menjabarkan kedalam bagian-bagian, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih yang penting sesuai yang ingin dipelajari dan dibutuhkan, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti. Menurut Sarpiah (2020) uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif terdiri dari uji kredibilitas (reability), uji keteralihan (transferability), uji dependability dan uji confirmability. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji kreadibilitas (*credibility*) untuk menguji keabsahan data.

#### **3.7.1 Uji Kreadibilitas**

Menurut Sugiono (2015) uji kreadibilitas adalah keadaan atau kondisi yang bisa dipercaya dan dipertanggung jawabkan sebagaimana keadaan yang sebenarnya. Dalam uji kreadibilitas peneliti menggunakan tringulasi data. Tringulasi dalam pengujian kreadibilitas merupakan pemeriksaan data dari berbagai sumber dengan berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai

waktu. Dalam hal ini triangulasi yang dipilih peneliti adalah yang pertama triangulasi sumber yang merupakan tahap pemeriksaan dalam kredibilitas data yang digunakan dengan cara memeriksa data yang peneliti peroleh dari beberapa sumber, setelah itu data dianalisis dan akan menghasilkan kesimpulan yang akan disesuaikan dengan (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut. Yang kedua adalah triangulasi teknik, merupakan teknik untuk membuktikan kredibilitas data yang diperoleh dengan cara memeriksa data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda dan didapat melalui wawancara, dokumentasi, atau kuesioner. Dan yang ketiga adalah triangulasi waktu, merupakan teknik yang dilakukan dengan cara memeriksa hasil penelitian, sesuai dengan waktu yang berbeda yang sudah dijadwalkan peneliti. Data yang dikumpulkan dilakukan beda awal hari, pertengahan hari, dan akhir hari. Serta disaat kondisi waktu yang fresh di pagi hari, hingga sore hari diwaktu santai dan rilex untuk diwawancarai. Dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber yang bertujuan agar data dan informasi yang valid dan lebih kredibel.

**Gambar 3.2**  
**Triangulasi Sumber**



Sumber : Konsep yang disesuaikan dengan penelitian (2022)

## DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Manajemen sumberdaya manusia*, 19.
- Amara, N. Ben, & Atia, L. (2016). E-Training-and-Its-Role-in-Human-Resources-Development. *Global Journal of Human Resource Management*, 4(1), 1–12.
- Angkasa, N., & Setiawan, R. (2014). Studi Deskriptif Efektivitas Dan Pelatihan Kerja Pada PT. Nenggapratama Internusantara Di Manado. *Agora*, 2(1), 121–131.
- Bukit, Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*,. file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia ( PDFDrive.com ).pdf
- Busro. (2014). Model Penerimaan Supervisi Akademik Melalui E-Training Berbasis Media Sosial Pada Guru Smk. *Educational Management*, 3(1).
- Farida Nugrahani. (2014). Metode Penelitian Kualitatif. In *Buku Materi Pembelajaran* (Vol. 1, Nomor 1). <http://e-journal.usd.ac.id/index.php/LLT%0Ahttp://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdp/article/viewFile/11345/10753%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.758%0Awww.iosrjournals.org>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Ustiawaty, R. A. F. J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Ria Rahmatul Istiqomah. (2015). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In H. Abadi (Ed.), *Pustaka Ilmu* (Cetakan 1, Nomor March). Cv.Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Kusuma. (2016). *DAN KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Karyawan Para-Medis Rsia Buah Hati Pamulang Tangerang Selatan )*. 31(1), 199–208.
- Lienardy, S. (2014). Studi deskriptif implementasi pelatihan pada pt. bina mandala pratama perkasa. *Jurnal Agora*, 2(2). <http://ipi.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=193798>
- Marnis, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teddy chandra (ed.); Cetakan pe). Zifatama publisher.
- Masram. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Hilya (Ed.), *Masram* (Cetakan Pe). Zifatama publisher.



[https://www.academia.edu/40825681/Buku\\_Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_Profesional](https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional)

- Nadeak. (2019). Manajemen Pelatihan dan Pengembangan. In Indri Jatmoko (Ed.), *Buku Manajemen*. UKI Press. <http://repository.uki.ac.id/id/eprint/1308>
- Nursapiah. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif* (Nursapia Harahap (ed.)). Wal ashri Publishing.
- Permatasari. (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. <https://doi.org/10.32736/sisfokom.v7i1.275>
- Pratiwi, S. (2020). *Rancangan Model Pelatihan Sumber Daya Manusia Berbas E-Training Dalam Rangka Implementasi Learning Organization (Organisasi Pembelajar) : Studi Research and Development bagi Pengembangan Lembaga Diklat di PT.Drife Solusi Integrasi*. 148, 148–162.
- Putria, N. E. (2019). RANCANG BANGUN E-TRAINING DEPARTEMENT BERBASIS WEB PADA PT SHIMANO BATAM Narti Eka Putria. *Computer Based Information System Journal*, 02, 10–20.
- Rahmawati. (2018). Efektifitas Pelatihan Kerja Karyawan Dalam Perusahaan ( Studi Kasus Pada PT . BRI Syariah Kantor Cabang Malang ). In *Manajemen sumberdaya manusia*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ramayah, T., Ahmad, N. H., & Hong, T. S. (2012). An assessment of e-training effectiveness in multinational companies in malaysia. *Educational Technology and Society*, 15(2), 125–137.
- Rohman. (2016). Dasar Manajemen Dan Bisnis. *Manajemen*, 0(1).
- Seamolec. (2018). Efektivitas pelatihan online “WhiteBoard Animation” Di Seamolec. In *skripsi*. Universitas Negeri Jakarta.
- Setiawardhani. (2013). Pembelajaran elektornik (e-learning) dan internet dalam rangka mengoptimalkan kreativitas belajar siswa. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi Unswagati*, 1(2), 82–96. <http://fkip-unswagati.ac.id/ejournal/index.php/edunomic/article/download/21/20>

- Sugiyono. (2015). Bab III METODE PENELITIAN Jenis. *Hilos Tensados, 1*, 1–476.
- Sulastri. (2012). *Dr.lilis sulastri* (M. R.Arken (ed.); Cetakan 1, Vol. 58). La goods Publishing. 978-602-18063-4-0
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 244).
- Wardayanti. (2021). Desain Pelatihan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Manajemen, 21*, 11–28.
- Yamali, F. R., & Putri, R. N. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Ekonomi Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business, 4*(2), 384. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v4i2.179>

## CURRICULUM VITAE



Nama : Ananda Febriana  
Tempat / Tanggal Lahir : TanjungPinang/ 24 Februari 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Email : [anandafebriana37@gmail.com](mailto:anandafebriana37@gmail.com)  
Alamat : KP.Harapan 1 Kec. Teluk Sebong

### Riwayat Pendidikan

1. SDN 003 Teluk Sebong
2. SMP Negeri 9 Bintan
3. SMA Negeri 1 Bintan Utara
4. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang