

Penerapan Sistem E-Learning Pada PT. Hibaindo Armada Motor Jakarta Timur Serta Keterkaitannya dengan Prestasi Kerja Dengan Indikator Pengetahuan dan Kualitas Kerja

Samroh
Program Studi Manajemen Informatika
STMIK Mikar
samroh74@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the correlation between elearning system with job performance obtained from indicator of knowledge and work quality. The research was conducted by qualitative descriptive method with phenomenology approach with respondents of PT. Hibaindo Armada Motor Jakarta numbering 30 people. Researchers found new fact that there is link between elearning system with quality work and knowledge, employees assume that elearning system bring changes to self-development and increase knowledge, then researchers dig further by doing questionnaire in the form of four closed questions related to knowledge and quality of work. From these points obtained that employees are greatly assisted with the elearning system, then increase the confidence during service or during discussion of questions and answers. Researchers found that this elearning phenomenon into a technological breakthrough that allows employees to develop independently.

Keywords : E-Learning System, Work Quality, Self Development

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin maju memudahkan seseorang dalam berinteraksi dengan siapapun, bahkan jarak bukan hal lagi masalah yang serius, karena dengan ada teknologi komunikasi seseorang dapat berinteraksi dengan mudah kapanpun dan dimanapun.

Hal ini pula yang menjadi pemicu lahirnya pembelajaran online atau e-learning, untuk meningkatkan kinerja dan pengetahuan seseorang dapat mengakses informasi atau materi pembelajaran secara online dengan memanfaatkan teknologi internet yang tidak terbatas tempat dan waktu.

Pembelajaran dengan e-learning dapat dilakukan secara formal maupun informal. Secara formal, biasanya e-learning diterapkan oleh institusi pendidikan, perusahaan, ataupun institusi lainnya. Tentu saja jika dilakukan secara formal, maka akan ada kurikulum, modul atau silabus, ujian, dan lain-lain. Sedangkan secara informal, e-learning bisa juga dilakukan dengan interaksi yang lebih sederhana, misalnya melalui sarana mailing list, e-newsletter, atau website yang dibuat oleh organisasi non profit ataupun dibuat oleh perorangan. Sistem media pembelajaran berbasis e-learning menjadikan belajar lebih praktis, selain itu user atau pengguna dapat memilih topik yang mereka sukai sebagai bahan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuannya. Dari hal inilah penulis ingin meneliti apakah media tersebut berbanding lurus dengan prestasi kerja

Rumusan Masalah

E-learning

E-learning merupakan singkatan dari *elektronik learning*, yaitu proses pembelajaran yang menggunakan media elektronik khususnya internet sebagai sistem pembelajarannya. E-learning merupakan dasar dan konsekuensi dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Bullen & Janes (2007:176) mendefinisikan e-learning sebagai pembelajaran yang terjadi ketika teknologi internet digunakan untuk memfasilitasi, menyampaikan, dan memungkinkan proses pembelajaran dengan jarak yang jauh. Definisi yang lebih umum dikemukakan oleh Freire & Pereira (2008) yaitu e-learning merupakan pembelajaran pada program pendidikan atau pelatihan melalui sarana elektronik. Naidu (2006:1) mengatakan "E-learning is commonly referred to the intentional use of networked information and communications technology in teaching and learning".

E-learning adalah sebuah proses pembelajaran berbasis elektronik. Salah satu media yang digunakan adalah jaringan komputer. Dengan demikian memungkinkan untuk dikembangkan

dalam bentuk web. Penyajian e-learning berbasis web bisa menjadi lebih interaktif. Informasi-informasi mengenai perkuliahan juga bisa real-time. Begitu

juga dengan komunikasi, meskipun tidak secara langsung tatap muka, tapi forum diskusi perkuliahan bisa dilakukan secara online dan real time. Dimana sistem e-learning tidak memiliki batasan akses, inilah yang memungkinkan perkuliahan bisa dilakukan lebih banyak waktu. Kapanpun dan dimanapun asalkan tersedia jaringan internet mahasiswa bisa mengakses sistem ini.

Aktivitas e-learning dapat diklasifikasikan menurut waktu pelaksanaan pembelajaran (Clark & Mayer dalam Klinger, 2008:179) yaitu:

1. Synchronous e-learning dimana pendidik dan peserta didik terlibat dalam aktivitas pembelajaran pada waktu yang sama, sebagai contoh : Video konferensi, chatting, dan video real-time.
2. Asynchronous e-learning dimana pendidik dan tenaga pendidik terlibat dalam aktivitas pembelajaran pada waktu yang berbeda, sebagai contoh: dengan mengirim/menyediakan materi ajar, aktivitas dalam forum, blog, atau wiki, melalui email dan file sharing.

Karakteristik E-learning

Menurut Rosenberg (2001) karakteristik E-learning bersifat jaringan, yang membuatnya mampu memperbaiki secara cepat, menyimpan atau memunculkan kembali, mendistribusikan, dan sharing pembelajaran dan informasi.

Karakteristik E-learning menurut Nursalam (2008:135) adalah:

1. Memanfaatkan jasa teknologi elektronik.
2. Memanfaatkan keunggulan komputer (digital media dan komputer networks)
3. Menggunakan bahan ajar yang bersifat mandiri (self learning materials) kemudian disimpan di komputer, sehingga dapat diakses oleh dosen dan mahasiswa kapan saja dan dimana saja.
4. Memanfaatkan jadwal pembelajaran, kurikulum, hasil kemajuan belajar, dan hal-hal yang berkaitan dengan administrasi pendidikan dapat dilihat setiap saat di komputer.

Prestasi Kerja

Guion (1965) mengatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu: *pertama*, secara kuantitas mengacu pada “hasil”, dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu perjam. *Kedua*, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada “bagaimana sempurna” seseorang itu melakukan pekerjaan. Misalnya, barang yang dikerjakannya harus berkualitas (Wijono, 2010: 78).

Robbins (1978) menjelaskan juga bahwa prestasi kerja sebagai usaha seorang karyawan dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut. Lagece (1988) juga melihat prestasi sebagai usaha seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan suatu tugas dengan efektif (Wijono, 2010: 79).

Dari uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa terlihat dari segi keterikatan,

keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan. Mangkunegara (2009:16) sendiri menyimpulkan bahwa faktor- faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Dengan penjelasan sebagai berikut:

- Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

- Faktor Lingkungan Organisasi Faktor lingkungan kerja

organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier, dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Pengukuran Prestasi Kerja

Prestasi kerja setiap individu dapat diukur, namun masalahnya untuk mengukur prestasi kerja diperlukan alat ukur yang tepat (*accurate*) dalam pelaksanaannya. Alat ukur yang tepat tidak dapat menjadi prediksi yang tepat jika kriteria alat ukur prestasi kerja tersebut tidak memenuhi persyaratan (Wijono, 2010: 79).

Maier (1965) memberikan gambaran yang dapat lebih memudahkan dalam mengukur prestasi kerja karyawan dengan mengusulkan dua cara, yaitu :

- a Pekerjaan produksi merupakan pekerjaan yang dapat diukur secara kuantitatif dan lebih mudah diukur dengan suatu kriteria yang objektif.
- b Pekerjaan yang nonproduktif merupakan pekerjaan yang dapat ditentukan tingkat keberhasilannya yang dicapai oleh individu dalam melakukan tugasnya yang biasa disebut sebagai *human judgments* atau subjektif.

Menurutnya, hasil pekerjaan atau prestasi kerja seorang individu dapat langsung diukur secara objektif, melalui berapa jumlah yang dihasilkan (kuantitatif) maupun bagaimana mutu pekerjaan (kualitatif). Sehingga hal ini dapat lebih memudahkan organisasi memberi penilaian. Namun, dengan cara yang kedua diperlukan beberapa strategi yang dapat lebih objektif dalam menilai hasil kerja atau prestasi kerja seorang individu, di antaranya melalui atasan langsung, departemen personalia, koleganya, bawahannya, dan juga dirinya sendiri (*self- evaluation*). Cara kedua ini dilakukan untuk menghindari adanya unsur yang berbau subjektivitas dalam melakukan penilaian. Jika disimpulkan, dapat dikatakan bahwa alat ukur yang tepat untuk mengukur prestasi kerja karyawan jika tidak mempertimbangkan bagaimana jenis perusahaannya, jabatannya, atau siapa penilainya yang bertanggung jawab atas semuanya itu. Pertimbangan lain adalah

bagaimana kriteria penilaian yang tepat untuk setiap departemen dan yang dianggap paling potensial menentukan hasil yang diharapkan mendekati minimal mengurangi unsur subjektivitas dalam mengaplikasikan alat ukur prestasi kerja tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Kemudian peneliti melakukan penggalan data berupa bagaimana pemaknaan objek dalam memberikan arti terhadap fenomena terkait dengan elearning dan prestasi kerja. Penggalan data ini dilakukan dengan melakukan wawancara mendalam kepada objek atau informan dalam penelitian, juga dengan melakukan observasi langsung mengenai bagaimana objek penelitian menginterpretasikan pengalamannya kepada orang lain.

Responden yang diteliti berjumlah 30 orang karyawan. Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2000 : 124) indikator- indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, mempergunakan dan memelihara alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas kerja

Dapat dilihat dari volume keluaran (output), target kerja dalam kuantitas dan kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

3. Hubungan kerja

Merupakan penilaian berdasarkan sikap terhadap sesama karyawan maupun terhadap atasannya, serta kesediaan menerima perubahan-perubahan dalam bekerja.

4. Kepemimpinan

Merupakan cara atau gaya pemimpin dalam memimpin perusahaan.

5. Kehati-hatian

Menyangkut bagaimana perhatian karyawan terhadap keselamatan kerja, baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Dalam hal ini termasuk sikapnya terhadap keselamatan kerja.

6. Pengetahuan

Kemampuan karyawan ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

7. Kerajinan

Ditinjau dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaannya maupun adanya tugas baru, disamping itu kecakapan berpikir dan bertindak sebelum bekerja serta tingkat disiplin dalam menjalankan tugas dan kemampuan dalam mengeluarkan inisiatif.

8. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dalam hal ini dapat dilihat dari masa kerja karyawan.

9. Keandalan kerja

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas.

10. Inisiatif

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan hal-hal baru atau dalam mengerjakannya. Dalam hal ini peneliti lebih menitikberatkan pada indikator pengetahuan dan kualitas kerja.

PEMBAHASAN

Penerapan elearning pada PT. Hibaindo Armada Motor memiliki nilai tersendiri bagi karyawannya, hal ini lebih kepada peranannya dalam membantu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan produk-produk atau regulasi yang berlaku pada perusahaan. Elearning memiliki porsi yang besar dalam meningkatkan pengetahuan karyawan, karena setiap karyawan akan selalu di berikan e-learning setiap setahun hingga dua tahun sekali, meski begitu materi elearning yang harus dikerjakan sangat banyak mulai dari materi dasar produk hingga prosedur- prosedur yang berlaku di perusahaan.

Sampai saat ini sistem elearning di perusahaan sudah berjalan sangat optimal, setiap pembelajaran disajikan secara interaktif dua arah, sehingga memudahkan karyawan lebih memahami dan mendalami isi dari materi tersebut. Sebelum materi disajikan terlebih dahulu karyawan akan menerima soal pretest berupa soal yang terkait materi yang akan disajikan, setelah itu karyawan langsung mendapat nilai prest, sebagai tahap awal pemahaman karyawan terhadap materi tersebut. Kemudian karyawan diberi perlakuan berupa paparan materi interaktif sebagai media untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, setelah itu karyawan akan menjawab soal posttest yang diberikan, dalam hal ini soal yang diberikan tidak selalu sama dengan soal pada pretest, pada tahap ini karyawan harus fokus serta tidak boleh kurang dari nilai yang telah ditentukan

Sistem elearning dipermata memainkan perannya sendiri sebagai salah satu indikator penilaian akhir kinerja karyawan. Dengan seperti itu, karyawan akan semakin serius dan tidak main-main dalam pengerjaannya.

Peneliti mencoba menggali fenomena elearning ini kepada karyawan dengan wawancara dan pengumpulan kuesioner, sebagai tolak ukur bahwa elearning ini memberikan dampak positif bagi karyawan.

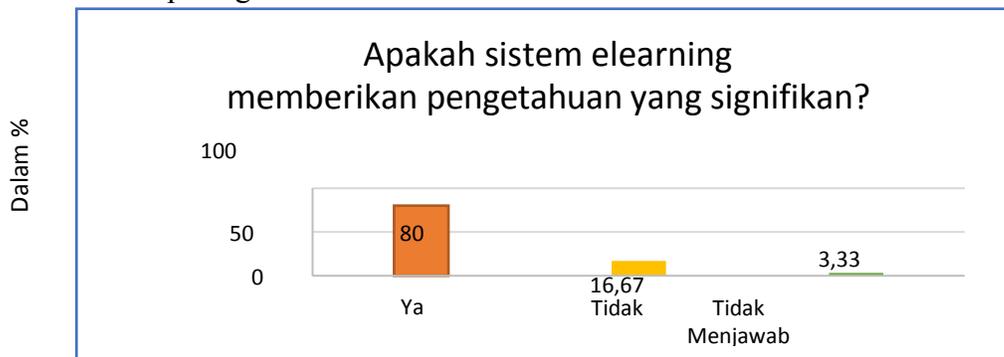
Dalam sesi wawancara yang peneliti dapatkan, sistem elearning menjadi suatu kebutuhan bagi karyawan, bukan lagi dijadikan sebagai beban untuk mendapatkan penilaian akhir karyawan. Dari setiap responden yang peneliti tanyakan, maka sebageian besar sangat setuju dengan sistem elearning, karena sistem tersebut sangat membantu karyawan dalam memberikan pengetahuan yang lebih tentang produk, peraturan, ataupun sistem yang sedang berjalan di perusahaan, terlebih materi yang disajikan dalam elearning adalah materi yang setiap hari dimplementasikan oleh karyawan.

Dalam penerapan sistem elearning tersebut peneliti menumukan beberapa dampak positif yang dirasakan karyawan diantaranya lebih percaya diri dalam bertemu nasabah ataupun dalam forum diskusi, karena karyawan merasakan adanya penambahan ilmu

yang bisa diaplikasikan dalam keseharian, ataupun bisa sebagai media informasi yang bisa menyampaikan kembali tentang materi yang telah dipahami kepada karyawan lain. Dan satu yang pasti nilai positif yang menonjol adalah karyawan menjadi lebih mandiri dalam mencari ilmu tambahan, menjadi lebih kreatif, dan aktif, hal ini peneliti rasa sangat bagus dan menjadi lecutan bagi peneliti agar selalu menerapkan hal-hal tersebut dalam pekerjaan.

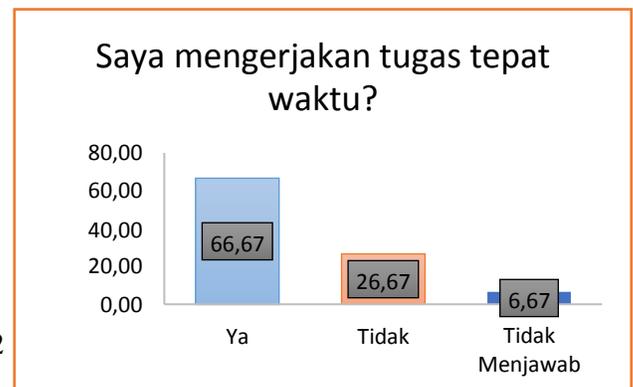
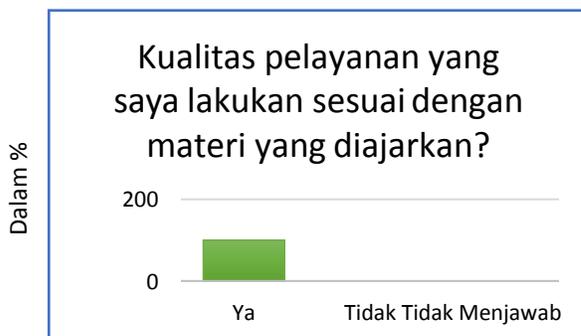
Untuk dampak negatif, peneliti tidak menemukannya, namun dalam observasi yang peneliti lakukan, elearning dilakukan oleh karyawan pada jam selesainya pelayanan, dikarenakan banyaknya nasabah yang datang ke bank untuk bertransaksi, jika elearning dilakukan pada saat jam layanan maka dikhawatirkan akan mengganggu pekerjaan, dan membuat karyawan tidak fokus, permasalahan yang muncul lagi, jika jam pelayanan sudah berakhir, maka kebanyakan karyawan sudah tidak fokus lagi kepada elearning tersebut namun lebih terfokus untuk pulang ke rumah. Peneliti menganggap ini bukan dampak negatif dari elearning, namun lebih ke arah faktor individu.

Jika dikaitkan dengan pengetahuan dan kualitas kerja, peneliti memberikan empat butir pertanyaan tertutup. Untuk poin pertama peneliti menanyakan “Apakah sistem elearning memberikan pengetahuan yang signifikan?”. Untuk prosentase jawaban bisa dilihat pada grafik berikut. Untuk poin kedua peneliti menanyakan “Kualitas pelayanan yang saya lakukan sesuai dengan materi yang diajarkan?”. Untuk prosentase jawaban bisa dilihat pada grafik berikut.



Gambar 1. Grafik Pertanyaan 1.

Untuk poin ketiga peneliti menanyakan “Saya mengerjakan tugas tepat waktu?”. Untuk prosentase jawaban bisa dilihat pada grafik berikut.



Gambar 2. Grafik Pertanyaan 2.

Gambar 3. Grafik Pertanyaan 3

Untuk poin keempat peneliti menanyakan “Saya lebih menekankan kepada mutu pekerjaan saya?”. Untuk prosentase jawaban bisa dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4. Grafik Pertanyaan 4.

Dari poin-poin pertanyaan tersebut diatas peneliti melihat adanya fenomena keterkaitan antara sistem pembelajaran elearning dengan prestasi kerja dengan indikator yang digunakan adalah pengetahuan dan kualitas kerja. Pada grafik satu peneliti menangkap adanya fakta tentang keterkaitan antara elearning dengan penambahan pengetahuan, dari responden yang peneliti wawancara bahwa karyawan menganggap bahwa sistem elearning memberikan banyak manfaat terutama dalam hal penambahan ilmu pengetahuan serta memberikan dampak positif dan kepercayaan diri ketika bertemu nasabah, karena memahami betul tentang produk ataupun layanan perbankan. Kemudian pada gambar dua, pelayanan yang karyawan lakukan terhadap nasabah tidak terlepas dari peranan elearning, secara eksplisit jelas bahwa materi yang mereka terima berperan aktif dalam suksesnya penyampain informasi kepada nasabah, sehingga tidak terjadinya kesalahan dalam penjelasan produk ataupun prosedur yang berlaku pada perbankan.

Untuk poin ketiga, peneliti menemukan bahwa dengan mamahami isi dari materi elearning baik itu tentang produk, layanan, ataupun prosedur, karyawan menjadi lebih efektif dalam bekerja, terbukti ketika adanya suatu kasus tertentu, mereka dengan sigap menerima, melayani, serta menjalankan prosedur dengan benar, tanpa perlu bertanya terlebih dahulu, tanpa adanya kebingungan, karena mereka telah mendalami hal tersebut pada elearning.

Poin keempat materi yang telah disajikan dan dipahami oleh karyawan menjadikan karyawan bekerja dengan bermutu, dalam artian segala sesuatu yang dikerjakan oleh karyawan menjadi lebih berbobot, baik dalam pelayanan, dalam mengatur waktu, dalam menyampaikan informasi, serta dalam menjawab pertanyaan nasabah.

Dengan ditemukannya informasi mengenai elearning ini, maka peneliti menemukan bahwa adanya keterkaitan dengan prestasi kerja dengan indikator kualitas kerja dan pengetahuan, peneliti menilai bahwa poin-poin yang telah dijabarkan bisa merepresentasikan keterkaitan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Peneliti menemukan adanya keterkaitan antara elearning dengan prestasi kerja yang diwakili oleh kualitas kerja dan pengetahuan. Peranan elearning sangat dirasakan penting dan bermanfaat bagi karyawan. Peningkatan ilmu pengetahuan dan kualitas kerja, menjadikan karyawan lebih percaya diri dalam pelayanan ataupun dalam diskusi tanya jawab. Peneliti menemukan adanya fenomena kemajuan teknologi yang semakin pesat yang memudahkan karyawan bisa berkembang dengan mandiri.

Peneliti memahami betul bahwa penelitian ini didesign dengan memanfaatkan karyawan sebagai narasumber sebagai objek yang diteliti dan sebisa mungkin untuk berlaku objektif terhadap setiap aspek yang diteliti. Kemudian peneliti menilai perlu adanya penelitian kuantitatif sebagai data pembanding tentang keterkaitan masalah tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Michael. 2013. *Michael Allen's Guide to E-learning*. Canada : John Wiley & Sons.
- Clark, R. C. & Mayer, R.E. *e-learning and the science of instruction*. San Francisco: Pfeiffer, 2003.
- Freire, Paulo. Pendidikan Masyarakat Kota*. Yogyakarta: Lkis, 2008.
- Guion, R.M. (1965). *Personal testing*. New York: McGraw-Hill Book.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, "*Manajemen Personalia*", Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Rosenberg. Marc J. (2006). *Beyond E Learning – Approaches and Technologies to Enhance Organizational Knowledge, Learning, and Performance*. Pfeiffer. Amerika.
- Maier, Norman F. 1965. *Psychology in Industry*. 3rd ed. New Delhi: Oxford & IBH Publishing Co.
- Mangkunegara, Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Naidu, Som. 2006. *E-learning: a guidebook of principles, procedures and practices*, New Delhi: Aishi Creative Workshop.
- Nursalam dan Ferry Efendi. 2008. *Pendidikan dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Wijono, S,. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Kencana.