JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB) **p-ISSN : 1412-0593**
http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi **e-ISSN : 2685-7294**
Volume 26 Nomor 2, September 2026

PENGARUH METODE E-LEARNING DALAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Lampita Barutu[1], Boni Panahatan Sitorus[2], Perdananta Putra Tarigan[3], Nikita Berutu[4], Pandapotan Sitompul[5]
[1,2,3,4,5] Prodi Manajemen Program Magister, Universitas Katolik Santo Thomas
Email: lampitabarutu@gmail.com[1], bonipanahatan0507@gmail.com[2], perdanantaputrat@gmail.com[3], nikitachyntia1407@gmail.com[4], pandapotan@ust.ac.id[5]

ABSTRAK

Diera perkembangan teknologi, sebuah perusahaan semakin dihadapkan pada perkembangan teknologi untuk mempermudah operasional perusahaan khususnya saat ini di bidang pengembangan sumber daya manusia. Pergeseran terjadi di era perkembangan teknologi mulai dari manual atau *offline* menjadi *online* atau berbasis digital. Salah satunya penggunaan metode *E-learning* dalam pengembangan SDM. Artikel ini bertujuan menganalisis peran atau pengaruh metode *E-learning* dalam pengembangan SDM melalui kajian literatur. Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi pustaka. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan *E-learning* memberikan dampak cukup baik dan mampu memberikan *learning expiriance* secara komperhensif dan lebih beragam sesuai dengan kebutuhan pelatihan setiap karyawan sesuai dengan jabatan masing masing. Penjelasan lebih lanjut akan dijelaskan pada bagian pembahasan artikel. Oleh karena itu, suatu perusahaan direkomendasikan melakukan pengembangan SDM dengan metode *E-Learning* untuk mencapai standart SDM yang sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan.

Kata Kunci: *E-Learning*, kinerja SDM, Pengembangan SDM, Pelatihan dan pengembangan, manajemen sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Seiring masa ke masa, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah berkembang dan membawa perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek. Transformasi digital yang ditandai dengan kemajuan internet, perangkat mobile, kecerdasan buatan, serta system yang berbasis cloud sebagai wadah penyimpanan telah mendorong terciptanya suatu cara kerja yang lebih cepat, efisien, dan terintegrasi. Seiring dengan perkembangan tersebut, peran sumber daya manusia (SDM) meniadi sangat strategis dalam mendukung keberhasilan sebuah organisasi atau Perusahaan. Sumber Daya Manusia tidak hanya dilihat dari sekedar faktor produksi melainkan sebagai aset utama yang mampu menciptakan inovasi dan nilai tambah. Oleh karena itu, pengembangan SDM meniadi kebutuhan penting bagi Perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang relewan dengan tuntutan pekerja yang terus berubah. Pengembangan yang dimaksud mencakup peningkatan keterampilan teknis, kemampuan digital, dan *soft skill* seperti komunikasi. kolaborasi, *problem solving* dan keahlian lainnya.

Perkembangan teknologi yang cepat menuntut karyawan untuk secara terus menerus melakukan perubahan atau pembaharuan atas pengetahuan dan keterampilan. Tantangan lain yang muncul adalah keterbatasan waktu, biaya pelatihan konvensional dan juga kebutuhan akan metode pembelajaran yang lebih efektif dan efisien.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, organisasi atau perusahaan dituntut untuk mengembangkan metode pelatihan yang inovatif dan relevan dengan perkembangan zaman. Salah satu inovasi yang semakin banyak digunakan adalah metode *E-Learning*.

E-Learning merupakan suatu media pembelajaran berbasis teknologi informasi yang memungkinkan proses pelatihan dilakukan secara online, fleksibel, dan dapat diakses kapan saja serta dimana saja. Menurut Garrison dan Anderson (2003), E-Learning adalah pembelajaran yang disampaikan melalui platform elektronik yang mengintegrasikan pembelajaran dengan teknologi informasi dan komunikasi. melihat dari aspek karakteristik *E-Leaning*, Menurut Rusman (2009) adalah *Interactivity* (interaktif), *Independency* (kemandirian), *accessibility* (aksebilitas), *enrichment* (pengayaan). Melalui penggunaan *E-learning* dalam pengembangan SDM diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan dan memenuhi standar kebutuhan SDM yang dibutuhkan suatu Perusahaan.

Berdasarkan analisis yang dilakukan dari berbagai literatur yang ada dan juga *E-learning* statistik hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta peningkatan *skill* maupun kinerja karyawan yang efektif dan berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia biasa disebut dengan istilah MSDM adalah sebuah ilmu atau strategi untuk mengatur berbagai hubungan dan peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu atau organisasi (perusahaan) dengan efektif dan efisien hingga mencapai suatu tujuan pengorganisasian. Menurut Hasibuan (2019), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Hasibuan (2017) meliputi fungsi manajerial (perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian), fungsi operasional (pengadaan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisipilanan, pemberhentian).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian dan fungsi MSDM merupakan ilmu yang mempelajari proses pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien yang dapat membantu terwujudnya tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan *(development)* adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini

maupun masa depan. Menurut Gary Dessler (1997), pelatihan adalah proses pengajaran karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka, sedangkan pengembangan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas.

Tujuan dan manfaat pelatihan menurut Siregar adalah 1) produktivitas *(productivity)*. Pelatihan membuat karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perubahan tingkah laku secara positif, yang diharapkan bisa membuat perusahaan menjadi lebih produktif, 2) Kualitas *(quality)*. Pelatihan diharapkan kualitas karyawan perusahaan dapat diperbaiki menjadi lebih baik dan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja agar kualitas *output* yang dihasilkan tetap standart dan tetap terjaga bahkan meningkat, Perencanaan tenaga kerja *(human resource planning)*. Perencanaan karyawan dapat dilakukan dengan lebih mudah ketika sebuah perusahaan memiliki pelatihan yang memudahkan proses saat karyawan mengisi jabatan yang kosong dalam sebuah perusahaan, 4) Pencegahan kadaluarsa *(obsolescence prevention)* pelatihan dapat mencegah karyawan dari sifat kadaluarsa, yang artinya karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, dan 5) Perkembangan pribadi *(personal growth)* yaitu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan termasuk meningkatkan perkembangan pribadi. Sedangkan dakam pengembangan dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu 1) pengembangan secara formal yaitu pengembangan yang dirancang oleh perusahaan dan penugasan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan didalam perusahaan maupun lembaga yang dipilih, 2) pengembangan secara informal, yaitu pengembangan atas kemauan yang didorong oleh keinginan sendiri untuk meningkatkan perkembangan pribadi.

E-Learning

E-Learning merupakan media pembelajaran yang menggunakan teknologi informasi sebagai media belajar yang meliputi aplikasi dan proses yang lebih luas. Menurut Rosenberg, yang menekankan pada *E-Learning* pada serangkaian solusi yang menggunkan teknologi internet untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Menurut Abdul Hakim (2016) *E-Learning* adalah pengajaran dan didukung dan dikembangkan melalui teknologi dan media digital, dan juga merupakan salah satu bentuk dari konsep *distance learning* atau belajar jarak jauh. Menurut Kun Khamidah dan Ramadian Agus Triyono (2013) menjelaskan bahwa ada 3 fungsi dar *E-Learning* terhadap proses pembelajaran yaitu 1) Suplementer yaitu suatu sistem *E-Learning* atau tambahan apabila pembelajar memiliki kebebasan penuh untuk memutuskan apakah akan menggunakan sistem *E-Learning* atau tidak, 2) komplementer adalah sistem *E-Learning* dikatakan bersifat komplementer atau pelengkap apabila materi dalam *E-Learning* diprogramkan untuk melengkapi materi pembelajaran yang telah diterima, 3)Substitusi, yaitu materi yang diberikan kebebasan kepada pembelajar memilih sesuai dengan keinginan pembelajar atau karyawan.

Menurut Clark & Mayerr (2008), ciri-ciri *E-Learning* adalah: 1) memilik konten yang relevan dengan tujuan pembelajaran; 2) menggunakan metode instruktural,

misalnya penyajian contoh dan latihan untuk meningkatkan pembelajaran; 3) menggunakan elemen-elemen media seperti kata-kata dan gambar-gambar untuk menyampaikan materi pembelajaran; 4) memungkinkan pembelajaran langsung berpusat pada pengajar *(asynchronous e-learning;* dan 5) membangun pemahaman dan keterampilan yang terkait dengan tujan pembelajaran baik secara perseorangan atau meningkatkan kinerja pembelajaran kelompok atau team.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi literatur (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai konsep *E-Learning* dan pengaruhnya terhadap perkembangan SDM berdasarkan berbagai sumber ilmiah yang kredibilitas yang diakui.

Sumber data yang digunakan merupakan pengalaman penulis dan data sekunder yang berasal dari buku teks manajemen, *E-Learning statistic,* jurnal nasional dan internasional bereputasi, artikel ilmiah, serta laporan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh metode *E-Learning* dalam pengembangan SDM. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi, seleksi, dan telaah kritis terhadap berbagai literatur yang relevan.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*). Tahapan analisis meliputi reduksi data, kategorisasi tema, interpretasi temuan, dan penarikan kesimpulan. Melalui metode tersebut diperoleh gambaran komperhensif mengenai pengaruh metode *E-Learning* dalam pengembangan SDM.

PEMBAHASAN

Pengaruh metode *E-Learning* dalam pelatihan dan pengembangan SDM

Sektor pendidikan *daring* di indonesia mengalami pertumbuhan pesat yang didukung oleh inisiatif pemerintah yang proaktif untuk mengintegrasikan perangkat digital kedalam kerangka pendidikan nasional. Bukan hanya dipendidikan indonesia, namun dunia bisnis atau *corporate* juga menerapkan *E-Learning* sebagai metode pembelajaran mulai dari karyawan baru bergabung, karyawan aktif sesuai jabatan maupun peningkatan *knowledge* dari materi yang tersedia bagi pembelajaran yang dapat diakses oleh semua karyawan sebagai bahan pembelajaran dan penambahan pengetahuan karyawan. Metode ini memberikan efisiensi dari ke dua sisi baik kepada karyawan maupun terhadap manajemen perusahaan. Tingkat adopsi metode *E-Learning* dalam pelatihan dan pengembangan SDM berdasarkan data tahun 2025 yang diterbitkan oleh *e-learning statistic* di Indonesia mencakup angka 63% hingga 90%. Pengaruh yang sangat signifikan terhadap karyawan adalah 1) kemudahan akses; 2) Relevansi Materi; 3) Dukungan Teknologi,

Penelitan terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Syuba, dkk (2025) dengan judul Analisis Pengaruh *E-Learning* sebagai metode pelatihan terhadap efektivitas pembelajaran karyawan di Bank BCA. hasil penelitian menunjukkan bahwa *E-Learning* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pembelajaran karyawan di Bank BCA. *E-Learning* terbukti memberikan fleksibilitas waktu dan tempat, efisiensi biaya pelatihan, serta meningkatkan kemandirian dan tanggung

jawab karyawan dalam proses pembelajaran. Dalam sektor pendidikan dalam hal ini mahasiswa dalam penelitian yang dilakukan oleh Ipa Lorentia,dkk (2024) dengan judul Tingkat Adopsi aplikasi *E-Learning* dikalangan mahasiswa. Hasil penelitan menunjukkan bahwa mahasiswa yang secara aktif menggunakan platform *E-Learning* melaporkan pemahaman yang lebih baik terhadap materi pembelajaran dibandingkan dengan mereka yang tidak aktif. Reza Claudio Purwanto, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Pelatihan & Pengembangan Melalui Metode *E-Learning* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT.Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *E-Learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia oleh PT.Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. *E-Learning* terbukti mampu memberikan *learning experience* dan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan diri. Penelitian yang dilakukan Moh Azijudin,dkk (2025) dengan judul Pengaruh pembelajaran berbasis *E-Learning* terhadap peningkatan kompetensi SDM di Era Digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis *E-Learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di era digital memberikan kontribusi sebesar 48,6% peningkatan kompetensi SDM.

Berdasarkan penelitian diatas memberikan gambaran bahwa pentingnya menerapkan *E-Learning* untuk meningkatkan kinerja, *skill* atau kompetensi, motivasi, dan kemandirian belajar karyawan. Oleh karena itu, perusahaan direkomendasikan menginvestasikan sumber daya dalam pembelajaran penerapan *E-Learning* untuk efisiensi waktu maupun biaya dan juga mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa metode *E-Learning* sangat berperan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja, *skill* atau kompetensi, motivasi, dan kemandian belajar karyawan sehingga diharapkan mendorong peningkatan produktivitas, memperbaiki kualitas diri dan team, serta meningkatkan kemandirian belajar yang efektif. Selain itu juga dilihat dari kacamata MSDM sebuha perusahaan dapat melakukan efisiensi waktu dan biaya yang lebih efisien. Untuk mencapai manfaat tersebut, perusahaan perlu menyiapkan materi pembelajaran yang komperhensif guna mendukung pembelajaran yang relevan dan peningkatan pembelajaran aspek lainnya. Dengan demikian, sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan sesuai kebutuhan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Rosenberg, Marc J. *E-Learning; strategies for Delivering Knowledge in the Digital.* (New York:McGraw Hill).2001.

Moh Azijudin, dkk. *Pengaruh Pembelajaran Berbasis E-Learning terhadap Peningkatan Kompetensi SDM di Era Digital*.2025.

Ayu Syuga Fortuna, dkk. *Analisis Pengaruh E-Learning sebagai Metode Pelatihan terhadap Efektivitas Pembelajaran Karyawan di Bank BCA*.2025

Ipa Lorentia, dkk.*Tingkat Adopsi Aplikasi E-Learning di Kalangan Mahasiswa.*2024

Reza Claudio Purwanto, dkk.*Pengaruh Pelatihan & Pengembangan Melalui Metode E-Learning terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT.Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado.*2025

Siregar, E .*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).*2018

Clark,R.C., & Mayer, R. E.*E-Learning and Science of Instruction; Proven Guidelines for Consumers and Designers of Multimedia Learning. Jhon Wile & Sons.*2016