

ANALISIS PENERAPAN E-LEARNING DALAM PENINGKATAN JAM TRAINING DI DEPARTEMEN SALES PT. XYZ

Gilang Adi Baskoro¹⁾, Annuridya Rosyidta Pratiwi Octasyilva¹⁾

1) Program Studi Manajemen Institut Teknologi Indonesia

E-mail: gilangadibaskoro@gmail.com

Abstrak

Departemen sales sebagai salah satu unit kerja yang merupakan ujung tombak dalam suatu perusahaan memiliki peran langsung dalam mencapai target penjualan dan keberlangsungan bisnis. Namun, karakteristik kerja sales yang mobile, sering berada di lapangan untuk melakukan kunjungan pelanggan dan negosiasi menyebabkan keterbatasan dalam mengikuti pelatihan konvensional yang biasanya dilaksanakan secara tatap muka di kantor. Akibatnya, tingkat kehadiran dan total jam training karyawan cenderung rendah, sementara tuntutan peningkatan kompetensi penjualan, komunikasi, dan pemahaman produk terus meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti seberapa besar pengaruh penerapan e-learning terhadap peningkatan jam training karyawan di departemen sales PT XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan dukungan data observasi, dan analisis data sekunder. Penelitian dilakukan mulai dari periode Jan – Agustus 2025. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan e-learning dapat meningkatkan jam training karyawan di departemen sales dari 0.95 jam/orang atau setara 568.5 jam (Jan – Ags 2024) menjadi 1.35 jam atau setara dengan 766.5 jam (Jan – Ags 2025), terjadi peningkatan sebesar 34.8%. E-learning juga terbukti memberikan fleksibilitas waktu dan akses pembelajaran yang sesuai dengan karakter kerja sales yang dinamis dan berpindah lokasi. Meskipun demikian, tantangan yang dihadapi antara lain disiplin belajar mandiri yang bervariasi dan minimnya interaksi langsung antara peserta dan instruktur.

Kata kunci: Jam Training, e-learning, kompetensi karyawan, pengembangan karyawan.

Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam bidang pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Salah satu inovasi yang banyak diadopsi oleh organisasi modern adalah penerapan e-learning sebagai media pelatihan. *E-learning* merupakan penggunaan teknologi internet untuk menyampaikan serangkaian solusi yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Dengan e-learning, proses pembelajaran menjadi lebih fleksibel, efisien, dan dapat diakses kapan saja, dimana saja tanpa batasan lokasi.

Bagi PT XYZ, peningkatan kompetensi sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Terutama pada Departemen Sales yang berfungsi sebagai ujung tombak perusahaan, kinerja karyawan sales secara langsung memengaruhi pencapaian target penjualan dan loyalitas pelanggan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan kemampuan tenaga penjualan merupakan kebutuhan strategis dalam menjaga keberlangsungan bisnis perusahaan.

Namun, karakteristik pekerjaan sales yang bersifat mobile menjadi tantangan tersendiri. Karyawan sales lebih banyak bekerja di lapangan untuk melakukan kunjungan pelanggan, promosi produk, dan negosiasi penjualan. Kondisi ini menyebabkan tingkat kehadiran dalam pelatihan konvensional (tatap muka) sering kali rendah. Kendala waktu dan lokasi menjadi faktor utama yang membuat pelatihan tradisional kurang efektif bagi pekerja dengan mobilitas tinggi. Akibatnya, jam training aktual dan tingkat penguasaan kompetensi tidak optimal.

Untuk menjawab tantangan tersebut, PT XYZ mulai menerapkan sistem e-learning berbasis *Learning Management System (LMS)* sebagai alternatif model pelatihan. Melalui sistem ini, karyawan sales dapat mengakses materi pelatihan secara daring, mengikuti evaluasi secara mandiri, serta memperoleh sertifikat pelatihan tanpa harus hadir di kantor.

Meskipun demikian, efektivitas e-learning tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan platform, tetapi juga oleh motivasi, disiplin belajar mandiri, dukungan atasan, serta kualitas materi

pelatihan. Oleh karena itu, penting dilakukan analisis penerapan e-learning untuk mengetahui sejauh mana implementasi sistem ini mampu meningkatkan kompetensi dan jam training karyawan di Departemen Sales PT XYZ yang memiliki karakter kerja mobile.

Studi Pustaka

E-learning merupakan bentuk pembelajaran yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung proses pelatihan dan pengembangan karyawan. E-learning memungkinkan pembelajaran berlangsung kapan saja dan di mana saja melalui jaringan internet [1]. Hal ini memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam menyampaikan materi pelatihan secara efektif dan efisien, terutama bagi karyawan yang memiliki mobilitas tinggi.

Dalam konteks organisasi, e-learning menjadi solusi untuk mengatasi keterbatasan waktu dan tempat dalam pelatihan tatap muka. Melalui *Learning Management System (LMS)*, perusahaan dapat mengelola materi, mencatat kehadiran, serta memantau hasil belajar peserta [2]. E-learning yang dirancang dengan prinsip multimedia dapat meningkatkan retensi pembelajaran karena peserta belajar sesuai kecepatan masing-masing [3].

Kompetensi adalah karakteristik mendasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dalam pekerjaan [4]. Dalam bidang penjualan, kompetensi meliputi kemampuan komunikasi, pengetahuan produk, serta keterampilan negosiasi [5]. Melalui e-learning, kompetensi tersebut dapat dikembangkan secara berkelanjutan tanpa mengganggu aktivitas kerja harian.

Departemen Sales merupakan ujung tombak perusahaan karena berperan langsung dalam mencapai target penjualan dan menjaga hubungan dengan pelanggan. Namun, sifat pekerjaan yang mobile sering menjadi kendala dalam pelatihan konvensional. Pekerjaan dengan mobilitas tinggi membutuhkan metode pembelajaran fleksibel berbasis teknologi agar pengembangan kompetensi tetap berjalan [6].

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa e-learning berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi dan efektivitas pelatihan. Susanti dan Hidayat (2018) menemukan bahwa penerapan e-learning dapat meningkatkan efektivitas pelatihan hingga 40% [7], sementara Wijayanti (2020) menyimpulkan bahwa fleksibilitas waktu dalam e-learning berdampak signifikan pada peningkatan jam training dan pengetahuan karyawan [8].

Dengan demikian, penerapan e-learning di Departemen Sales PT XYZ diharapkan dapat menjadi solusi strategis untuk meningkatkan kompetensi dan jam training karyawan yang bekerja secara mobile, sekaligus mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis sejauh mana penerapan e-learning berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi dan jam training karyawan Departemen Sales PT XYZ. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengamati perubahan yang terjadi setelah implementasi e-learning secara objektif berdasarkan data pelatihan karyawan.

Penelitian dilakukan di departemen sales PT XYZ selama periode Januari hingga Agustus 2025. Lokasi penelitian dipilih secara purposive karena Departemen Sales merupakan ujung tombak perusahaan yang memiliki karakteristik pekerjaan mobile, sehingga penerapan e-learning menjadi solusi potensial untuk mendukung kegiatan pelatihan.

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari record data pelatihan (training record) karyawan di sistem LMS perusahaan. Data tersebut mencakup jumlah peserta pelatihan sebelum dan sesudah penerapan e-learning, rata-rata jam training per karyawan, nilai hasil evaluasi (pre-test dan post-test), serta jenis materi pelatihan yang diikuti. Data ini dianggap valid karena berasal dari sistem resmi yang dikelola oleh departemen Human Resources PT XYZ.

Pengumpulan data dilakukan melalui metode dokumentasi dan observasi. Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data numerik terkait pelaksanaan pelatihan karyawan

dari sistem LMS. Sementara itu, observasi dilakukan untuk melihat sejauh mana partisipasi karyawan dalam mengikuti pelatihan online serta kendala yang muncul selama implementasi berlangsung.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif komparatif, yaitu dengan membandingkan data sebelum dan sesudah penerapan e-learning. Analisis dilakukan terhadap rata-rata jam training Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel dan grafik untuk memudahkan interpretasi.

Dengan metode tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang objektif mengenai efektivitas penerapan e-learning dalam meningkatkan jam training karyawan di departemen Sales PT XYZ, khususnya bagi karyawan dengan karakter kerja yang mobile dan berorientasi pada hasil.



Gambar 1. Alur penerapan e-learning

Hasil dan Pembahasan

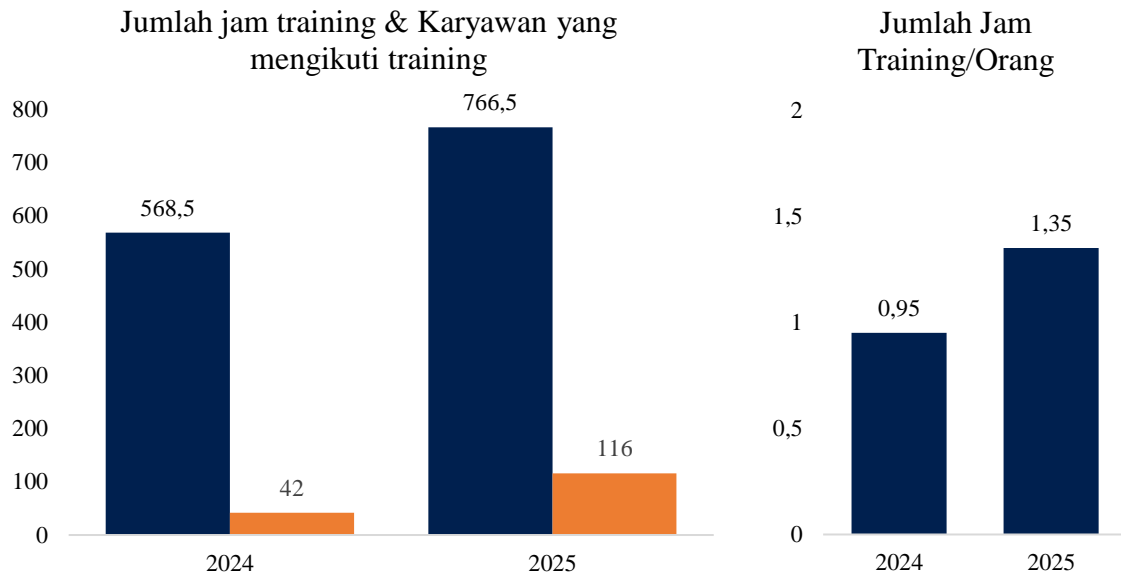
PT XYZ menerapkan e-learning pada aplikasi LMS yang diberi nama *Training Management (TM)*. Berdasarkan data record pelatihan karyawan dari aplikasi TM diperoleh perbandingan antara data sebelum dengan data sesudah penerapan e-learning :



Gambar 2. Contoh e-learning dalam sistem LMS

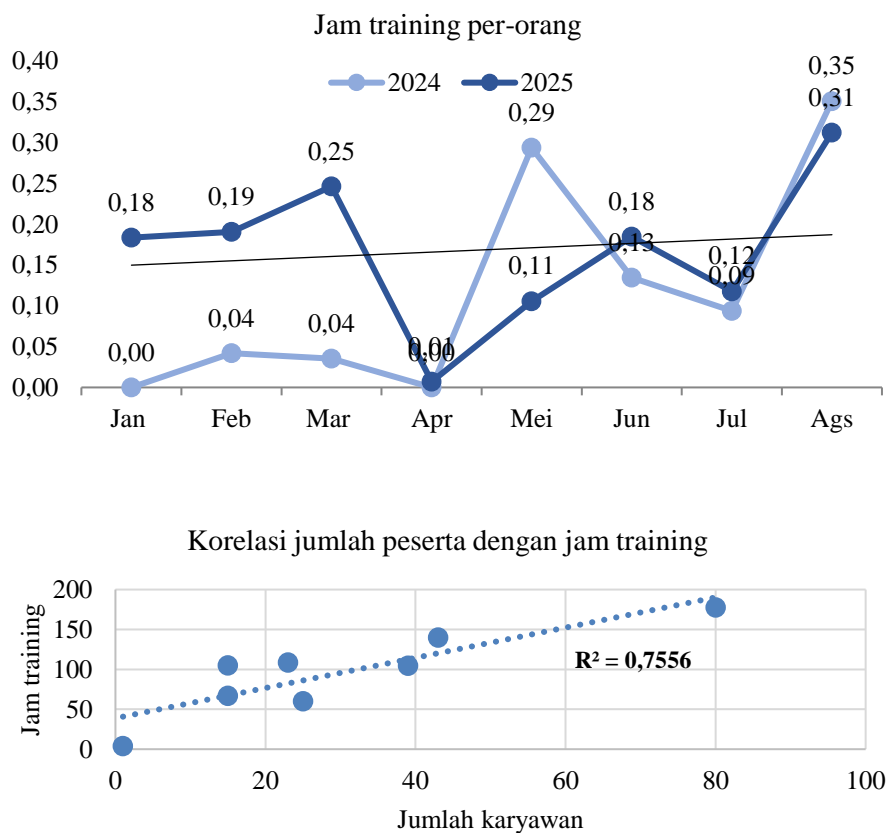
Tabel 1. Jam Training Karyawan & Jumlah Karyawan yang Mengikuti Training Dept.Sales

No	Indikator	Sebelum e-learning (Jan – Ags 2024)	Setelah e-learning (Jan – Ags 2025)	Perubahan
1.	Jumlah jam training	568.5 Jam	766.5 Jam	198 Jam
2.	Rata-rata jam training per karyawan	0.95 Jam/Orang	1.35 Jam/Orang	0.4 Jam/Orang
3.	Jumlah karyawan yang mengikuti training	42 Orang	116 Orang	74 Orang



Gambar 3. Tabel dan grafik setelah penerapan e-learning

Dari tabel & graik diatas di atas terlihat bahwa setelah penerapan e-learning, terjadi peningkatan signifikan pada jam training, rata-rata jam pelatihan, serta jumlah karyawan yang mengikuti training. Jumlah jam training meningkat 34.8%, dari 568.5 menjadu 766.5 periode Jan – Ags 2025. Selain itu jumlah jam training per-orang meningkat 42% dari 0.95 menjadi 1.35 pada periode yang sama.



Gambar 4. Jam training

Grafik diatas menunjukan jam training per-orang mengalami peningkatan setiap bulannya setelah penerapan e-learning dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Penerapan e-learning mempermudah karyawan di departemen sales untuk mengikuti training kapan saja dan dimana saja. Departemen HR hanya perlu membuat materi e-learning sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dan memberikan nama-nama karyawan yang perlu mengikuti training tersebut, sehingga karyawan merasa bertanggung jawab untuk pemenuhan kompetensinya. Sesuai dengan penjelasan sebelumnya penerapan e-learning juga berpengaruh kepada jumlah karyawan departemen sales yang mengikuti training, sehingga berdampak terhadap peningkatan jumlah jam training per-orang, hal ini juga diperkuat dengan diagram korelasi yang menunjukan nilai R^2 sebesar 0.75 (korelasi kuat) antara jumlah orang yang mengikuti training dengan jumlah jam training.

Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan e-learning memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan jam training karyawan departemen sales PT XYZ. Peningkatan jam pelatihan sebesar 34.8% membuktikan bahwa fleksibilitas waktu dan kemudahan akses dalam e-learning efektif meningkatkan partisipasi. Dalam konteks pekerjaan sales yang bersifat mobile, fleksibilitas ini menjadi faktor utama keberhasilan pembelajaran. E-learning juga berdampak terhadap biaya pelaksanaan training, terutama biaya akomodasi. Training konvensional mengharuskan karyawan datang ke tempat training, hal ini menimbulkan adanya cost untuk akomodasi terutama untuk karyawan yang berada di luar Jabodetabek.

Selain itu, e-learning mendukung prinsip *continuous learning*, yaitu pembelajaran yang berlangsung terus-menerus tanpa batasan waktu dan tempat. Fitur seperti *progress tracking* dan *sertifikasi otomatis*. Pada aplikasi LMS di PT XYZ memungkinkan karyawan untuk belajar mandiri sekaligus termotivasi menyelesaikan modul pelatihan.

Namun, hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa keberhasilan e-learning dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin belajar individu. Beberapa karyawan masih perlu di follow up untuk menyelesaikan modul karena jadwal kerja yang padat. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa e-learning membutuhkan dukungan organisasi, baik berupa insentif maupun monitoring, agar karyawan tetap aktif dalam proses pembelajaran.

Secara keseluruhan, penerapan e-learning di Departemen Sales PT XYZ terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi dan jam pelatihan karyawan. Dengan dukungan manajemen, penguatan sistem evaluasi, serta pengembangan konten pelatihan yang menarik dan relevan dengan kebutuhan lapangan, e-learning dapat menjadi sarana strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan kerja yang dinamis dan mobile.

Daftar Pustaka

- [1] Rosenberg, M. J. (2001). *E-Learning: Strategies for Delivering Knowledge in the Digital Age*. McGraw-Hill.
- [2] Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- [3] Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2016). *E-learning and the science of instruction: Proven guidelines for consumers and designers of multimedia learning* (4th ed.). Wiley.
- [4] Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.

- [5] KKotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.
- [6] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- [7] Susanti, R., & Hidayat, A. (2018). Pengaruh penerapan e-learning terhadap efektivitas pelatihan karyawan. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 5(3), 122–130.
- [8] Wijayanti, T. (2020). Peranan e-learning terhadap peningkatan kompetensi pegawai di sektor perbankan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 9(1), 45–56.