

## Implementasi E-Learning dalam Pengembangan Karyawan

Rena Augia Putrie<sup>1\*</sup>, Dany Luqyana Idris<sup>2</sup>, Amal Fatkhulloh<sup>3</sup>, Andie Paramitha Harianie<sup>4</sup>, Seno Lamsir<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jl. Ronggo Waluyo Sirnabaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jabar

<sup>2</sup> UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Jl. Raya Ir. Soekarno No.34 Dadaprejo, Kec. Junrejo, Kota Batu, Jatim


<sup>3</sup> Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, Jl. Raya PLP Curug, Kec. Legok, Kabupaten Tangerang, Banten

<sup>4</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Bisnis Indonesia, Jl. Komjen Pol M. Jasin No. 89, Depok, Jawa Barat

<sup>5</sup> Divisi Kulit, Kelamin, Estetika RSUD Dr Moewardi Solo, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Jl. Kolonel Soetarto No. 132, Kelurahan Jebres, Kecamatan Jebres, Kota Surakarta.

E-mail: [rena.putrie@ubpkarawang.ac.id](mailto:rena.putrie@ubpkarawang.ac.id)

\* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2547>

### ARTICLE INFO

#### Article history

Received: 20 August 2025

Revised: 26 August 2025

Accepted: 01 Sept 2025

#### Kata Kunci:

Implementasi, E-Learning, Pengembangan Karyawan.

#### Keywords:

Implementation, E-Learning, Employee Development.

### ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi e-learning dalam pengembangan karyawan. Pendekatan penelitian ini mengumpulkan data melalui studi literatur, yang melibatkan pembacaan literatur dari berbagai sumber termasuk buku, laporan, artikel, dan jurnal dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan deduktif. Hasil penelitian ini adalah keberhasilan penerapan e-learning dalam pengembangan karyawan ditentukan oleh perencanaan yang matang melalui analisis kebutuhan, pemilihan platform yang tepat, penyusunan konten interaktif, pelatihan teknis, serta monitoring dan evaluasi berkelanjutan. Meskipun menawarkan berbagai keuntungan seperti fleksibilitas, kemandirian belajar, kontinuitas pembelajaran, hingga jangkauan yang luas. Namun e-learning juga menghadapi sejumlah tantangan berupa resistensi karyawan, keterbatasan infrastruktur, kualitas konten, dan lemahnya monitoring. Untuk mengatasi tantangan tersebut, perusahaan perlu melakukan upaya strategis termasuk peningkatan literasi digital, investasi infrastruktur teknologi, perancangan konten yang interaktif, serta pemberian reward untuk mendorong motivasi karyawan. Dengan pendekatan tersebut, e-learning dapat berfungsi optimal dalam mendukung peningkatan kompetensi karyawan sekaligus memperkuat daya saing perusahaan di era digital.

*The purpose of this study is to determine the implementation of e-learning in employee development. This research approach collects data through a literature review, which involves reading literature from various sources including books, reports, articles, and journals using qualitative and deductive approaches. The results of this study indicate that the success of implementing e-learning in employee development is determined by careful planning through needs analysis, selecting the right platform, developing interactive content, technical training, and ongoing monitoring and evaluation. Although it offers various advantages such as flexibility, independent learning, continuity of learning, and broad reach, e-learning also faces several challenges such as employee resistance, limited infrastructure, content quality, and weak monitoring. To overcome these challenges, companies need to undertake strategic efforts including improving digital literacy, investing in technological infrastructure, designing interactive content, and providing rewards to encourage employee motivation. With this approach, e-learning can function optimally in supporting employee competency development while strengthening company competitiveness in the digital era*



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

**How to Cite:** Rena Augia Putrie, et al (2025). Implementasi E-Learning dalam Pengembangan Karyawan, 4(1). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2547>

## PENDAHULUAN

Pembelajaran merupakan proses yang berlangsung untuk memperoleh ilmu dan pengetahuan. Pembelajaran dapat didefinisikan sebagai proses dimana individu memperoleh pengetahuan, keterampilan, pemahaman, atau sikap baru melalui pengalaman, instruksi, interaksi, atau refleksi. Pembelajaran melibatkan perubahan dalam pemahaman, perilaku, atau pola pikir seseorang sebagai hasil dari interaksi dengan informasi, lingkungan atau orang lain. Pembelajaran tidak hanya dalam dunia pendidikan saja, pembelajaran dapat dilakukan dimanapun manusia berada, salah satunya di organisasi atau perusahaan. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan dalam dunia perusahaan atau pekerjaan lebih dikenal dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan merupakan jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Pelatihan dilakukan karena semakin berkembangnya teknologi sehingga pemberian pelatihan pada karyawan dengan harapan karyawan dapat lebih kompetitif untuk melaksanakan kewajibannya. Dengan adanya kegiatan pelatihan maka diharapkan adanya peningkatan pengetahuan, keahlian, dan sikap karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Permatasari & Hardiyan, 2018).

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja dan pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu wujud transformasi tersebut adalah hadirnya konsep *e-learning* sebagai sarana pembelajaran berbasis digital yang semakin luas digunakan dalam berbagai institusi dan perusahaan. *E-learning* kini tidak hanya menjadi metode alternatif, melainkan telah menjelma sebagai kebutuhan strategis dalam mendukung peningkatan kompetensi karyawan. Rukhvianti et al., (2021).

*E-learning* merupakan sistem pembelajaran yang memanfaatkan media elektronik sebagai alat untuk membantu kegiatan pembelajaran (Yulianti, 2021). Implementasi penggunaan *e-learning* yang ada pada saat ini sangat bervariasi, namun semua itu didasarkan pada prinsip atau konsep bahwa *e-learning* yang dimaksud sebagai upaya pendistribusian materi pembelajaran melalui media elektronik atau internet (Dasep Supriatna et al., 2023).

Pengembangan karyawan merupakan serangkaian aktivitas yang disusun secara terencana dan sistematis oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan (Suryana et al., 2022). Karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan adaptasi yang tinggi akan menjadi aset berharga yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Czarnecka & Daróczy, 2017). Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu memberikan program pelatihan yang relevan, efektif, serta sesuai dengan kebutuhan zaman. Di sinilah *e-learning* hadir sebagai solusi inovatif dalam mendukung proses pembelajaran yang lebih fleksibel dan berkelanjutan.

Secara konvensional, program pelatihan karyawan dilaksanakan melalui pertemuan tatap muka, seminar, atau *workshop*. Meskipun metode tersebut memiliki keunggulan tertentu, keterbatasan dalam hal waktu, tempat, serta biaya sering kali menjadi hambatan (Sukarno, 2020). Karyawan yang tersebar di berbagai lokasi, jadwal kerja yang padat, dan keterbatasan sumber daya dapat mengurangi efektivitas program pelatihan konvensional. *E-learning* menjawab tantangan ini dengan menyediakan platform digital yang memungkinkan pembelajaran dilakukan kapan saja dan di mana saja (Hasanah et al., 2025).

Selain fleksibilitas, *e-learning* juga membuka peluang bagi karyawan untuk menjangkau materi pelatihan yang lebih bervariasi dan komprehensif. Melalui platform digital, perusahaan dapat merancang modul pembelajaran interaktif, menyediakan video tutorial, menghadirkan simulasi praktis, hingga memfasilitasi forum diskusi daring yang memperkaya proses pembelajaran (Rijal & Sholihah, 2022). Keberagaman media dan metode ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengembangan diri karyawan, tetapi juga mendorong terbentuknya budaya belajar yang berkesinambungan di dalam lingkungan kerja.

Dari perspektif efisiensi, implementasi *e-learning* terbukti memberikan keuntungan signifikan dalam menekan biaya operasional pelatihan. Perusahaan tidak lagi perlu mengeluarkan anggaran besar untuk menyewa ruang pelatihan, menyediakan transportasi, akomodasi, maupun membayar tenaga pengajar secara intensif. Melalui pemanfaatan platform digital, materi pelatihan dapat disimpan dan diperbarui secara berkala tanpa membutuhkan biaya tambahan yang besar. Dengan demikian, proses pembelajaran menjadi lebih hemat, praktis, serta berkelanjutan bagi perusahaan maupun karyawan.

*E-learning* memberikan peluang bagi terwujudnya personalisasi dalam proses pembelajaran, di mana setiap karyawan memiliki keleluasaan untuk menentukan topik yang ingin dipelajari, memilih waktu yang paling sesuai, serta menyesuaikan kecepatan belajarnya dengan kebutuhan dan tingkat

pemahaman masing-masing (Diva & Hikmawan, 2023). Pola ini selaras dengan prinsip andragogi, yaitu teori pembelajaran orang dewasa yang menekankan pentingnya pengalaman individu, relevansi kebutuhan, serta kemandirian peserta dalam mengelola proses belajarnya.

Implementasi e-learning juga memungkinkan perusahaan untuk melakukan evaluasi secara lebih terukur. Melalui sistem digital, perkembangan karyawan dapat dipantau melalui catatan aktivitas, hasil kuis, maupun pencapaian sertifikasi. Data yang diperoleh dapat dijadikan acuan untuk merancang strategi pengembangan karyawan yang lebih tepat sasaran.

Meski demikian, implementasi *e-learning* tidak lepas dari tantangan. Faktor-faktor seperti ketersediaan infrastruktur teknologi, tingkat keterampilan digital yang dimiliki karyawan, serta kesiapan organisasi secara menyeluruh menjadi penentu utama keberhasilan program ini. Apabila tidak disertai dukungan manajemen yang kuat serta perencanaan implementasi yang matang, maka *e-learning* berisiko hanya sebatas menjadi formalitas administratif tanpa memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kompetensi karyawan (Salmilah, 2019).

Dalam konteks perubahan organisasi, *e-learning* juga memerlukan pergeseran budaya kerja. Karyawan dituntut untuk lebih mandiri, disiplin, dan aktif dalam proses pembelajaran. Sementara itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung, baik melalui kebijakan, insentif, maupun pengakuan terhadap pencapaian karyawan dalam mengikuti program *e-learning*.

Kesiapan sumber daya manusia dalam mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi merupakan aspek penting yang tidak boleh diabaikan. Tingkat literasi digital karyawan tentu bervariasi, sehingga tidak semua individu mampu langsung beradaptasi dengan sistem pembelajaran berbasis teknologi (Zulfikar & Unggul, 2022). Atas dasar itu, penyediaan pelatihan dasar terkait penggunaan platform *e-learning* serta pendampingan teknis menjadi sangat diperlukan, agar setiap karyawan dapat mengikuti program pembelajaran secara maksimal dan memperoleh manfaat yang optimal.

*E-learning* juga memiliki potensi besar untuk mendorong kolaborasi antar karyawan. Melalui forum diskusi, ruang tanya jawab, atau kerja kelompok daring, karyawan dapat saling bertukar pengetahuan, pengalaman, dan solusi atas berbagai tantangan kerja. Dengan demikian, e-learning tidak hanya memperkaya keterampilan individu, tetapi juga memperkuat hubungan sosial dalam organisasi.

Di tengah arus globalisasi dan revolusi industri 4.0, kebutuhan akan pembelajaran berbasis digital semakin meningkat. Perusahaan yang mampu mengintegrasikan *e-learning* dalam strategi pengembangan karyawan akan memiliki daya saing yang lebih kuat. Hal ini karena kompetensi karyawan dapat terus diperbarui sesuai dengan perkembangan teknologi, pasar, dan kebutuhan industri (Rohman, 2017).

Implementasi *e-learning* sejalan dengan konsep pembelajaran sepanjang hayat, di mana proses belajar tidak berhenti pada pelatihan formal yang berlangsung secara periodik saja. Melalui *e-learning*, karyawan memiliki kesempatan untuk terus memperoleh dan memperbarui pengetahuan kapan saja sesuai kebutuhan. Hal ini menjadikan pengembangan karyawan sebagai suatu proses yang berkelanjutan, lebih adaptif terhadap perubahan, serta selaras dengan dinamika lingkungan bisnis yang selalu bergerak maju.

Dari perspektif manajerial, penerapan *e-learning* berkontribusi pada peningkatan kepuasan karyawan karena memberikan akses pembelajaran yang lebih mudah dijangkau serta fleksibel sesuai kebutuhan individu. Kemudahan ini mencerminkan perhatian perusahaan terhadap pengembangan potensi dan karier karyawannya. Kondisi tersebut pada gilirannya tidak hanya mampu memperkuat motivasi dalam bekerja, tetapi juga berperan dalam membangun rasa keterikatan serta loyalitas karyawan terhadap organisasi secara lebih mendalam.

Dengan demikian, dasar utama dari implementasi *e-learning* dalam pengembangan karyawan berangkat dari tuntutan untuk merespons tantangan global yang semakin kompleks, sekaligus sebagai upaya meningkatkan efektivitas proses pelatihan di dalam perusahaan. Pemanfaatan *e-learning* juga menjadi strategi penting dalam menekan biaya penyelenggaraan pelatihan, sembari tetap memberikan ruang belajar yang fleksibel dan berkesinambungan bagi para karyawan. Apabila diterapkan secara optimal, *e-learning* mampu membantu perusahaan dalam mencetak sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi, lebih adaptif terhadap perubahan, serta siap menghadapi dinamika dunia kerja yang selalu berkembang..

## METODE

Metode kualitatif deduktif digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi e-learning dalam pengembangan karyawan. Penelitian ini menggunakan Implementasi e-learning dan pengembangan karyawan sebagai unit analisisnya, dan datanya dikumpulkan melalui studi literatur dari berbagai sumber seperti laporan, buku, artikel, dan jurnal. Metode analisis kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif komparatif, yang berarti menggambarkan atau mendeskripsikan keadaan objek penelitian untuk mengetahui dan menganalisis masalah yang dihadapi oleh subjek penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset atau komponen penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan kompetensi yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. *E-learning* juga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai. *E-learning* sangat membantu bagi penggunaannya untuk mencari atau menyampaikan berbagai informasi. *E-learning* dapat mencari sebuah informasi dengan cepat dan akurat, mendownload berbagai macam informasi baik dalam berbentuk teks, gambar atau sebuah aplikasi dan memberikan fasilitas-fasilitas yang membangun bagi situs *E-learning* itu sendiri sehingga berdampak pada peningkatan kompetensi karyawan. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan untuk dengan cepat mengatasi masalah pekerjaan yang mereka hadapi, yang membuat mereka lebih mampu dan lebih berkinerja dalam menanggapi tuntutan pekerjaan (Haryanto et al., 2023).

*E-learning* dikembangkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Salah satu tujuannya adalah untuk mengembangkan kualitas pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat menentukan kinerja perusahaan, maka pengembangan SDM sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Untuk itu *E-learning* dibangun untuk memberikan manfaat baik bagi pegawai maupun bagi perusahaan. Pengetahuan baru yang dimiliki dapat dimanfaatkan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain menambah pengetahuan, *e-learning* juga meningkatkan kemampuan pegawai. Peningkatan pengetahuan dan kemampuan pegawai menunjukkan bahwa metode pembelajaran *e-learning* telah terbukti memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap sumber daya manusia.

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

### **Karakteristik E-Learning**

Menurut (Harwindito & Aisyah, 2020) *e-learning* memiliki karakteristik yang berbeda dengan pembelajaran konvensional, karakter sebagai berikut:

1. *Interactivity* (Interaktivitas), tersedianya jalur komunikasi yang lebih banyak, baik secara langsung (*synchronous*), seperti chatting atau messenger atau tidak langsung (*asynchronous*), seperti forum, mailinglist atau buku tamu.
2. *Independency* (Kemandirian), fleksibilitas dalam aspek penyedia waktu, tempat, pengajar dan bahan ajar. Hal ini menyebabkan pembelajaran menjadi lebih terpusat kepada karyawan.
3. *Accesbility* (Aksesibilitas), sumber-sumber belajar menjadi lebih mudah diakses melalui pendistribusian di jaringan internet dengan akses yang lebih luas dari pada pendistribusian sumber belajar pada pembelajaran konvensional.
4. *Enrichment* (Pengayaan), kegiatan pembelajaran materi pelatihan sebagai pengayaan, memungkinkan penggunaan perangkat teknologi informasi seperti video streaming, simulasi dan animasi.

### **Komponen E-Learning**

Untuk menerapkan *e-learning*, minimal ada tiga komponen pembentuk *e-learning*, yaitu:

1. Infrastruktur *E-Learning*

Infrastruktur *e-learning* dapat berupa *personal computer* (PC), jaringan komputer, internet dan perlengkapan multimedia. Termasuk didalamnya peralatan teleconference apabila menggunakan layanan *synchronous learning* melalui teleconference.

2. Sistem dan Aplikasi *E-Learning*

Sistem dan aplikasi *e-learning* adalah sistem perangkat lunak yang mem-virtualisasi proses belajar mengajar konvensional yang meliputi bagaimana manajemen kelas, pembuatan materi atau konten, forum diskusi, sistem penilaian, sistem ujian dan segala fitur yang berhubungan dengan manajemen proses belajar mengajar. Sistem perangkat lunak tersebut sering disebut dengan *Learning Management System* (LMS). LMS banyak yang bersifat opensource sehingga bisa dimanfaatkan dengan mudah dan murah untuk dikembangkan di sekolah, universitas, atau lembaga pendidikan lainnya.

3. Konten *E-Learning*

Konten *e-learning* adalah konten dan bahan ajar yang ada pada e-Learning system (*Learning Management System*). Konten dan bahan ajar ini bisa berbentuk *multimediasbased content* (konten berbentuk multimedia interaktif) atau *text-based content* (konten berbentuk teks seperti pada buku pelajaran biasa). Konten *e-learning* biasa disimpan dalam LMS sehingga dapat diakses oleh siswa kapanpun dan di manapun. (Sutanta, 2009)

Sebuah institusi yang akan menggunakan pembelajaran *e-learning* pastilah membutuhkan sistem yang mampu menyokong proses pembelajaran itu. Ada 4 hal yang bisa kita lihat satupersatu sebagai komponen penyokong keberlangsungan pembelajaran *e-learning* ditinjau dari sisi infrastrukturnya.

1. Akses Internet

Ketersediaan akses internet sangat diperlukan dalam pembelajaran e-learning, karena karakteristik pembelajaran ini selalu menggunakan dan memanfaatkan jaringan internet. Kondisi jaringan internet di Indonesia secara umum masih minimalis dengan kecepatan akses yang relative bisa dibilang lambat apabila kita bandingkan dengan negara-negara maju. Belum lagi ketersediaan jaringan internet yang masih terbatas di kota-kota besar dan belum masuk ke desa-desa terpencil turut pula menjadi hambatan bagi pembelajaran *e-learning*.

2. Komputer (Hardware)

Komputer sebagai alat penyampai atau perantara antara manusia dengan sistem pun masih sangat terbatas. Ketersediaan komputer masih terkendala pada masalah harga dikarenakan spesifikasi yang cukup tinggi untuk mendapatkan kecepatan internet yang optimal. Inipun masih diikuti jumlah alat yang tidak sebanding dengan jumlah mahasiswa yang akan mengakses, sehingga ketika pembelajaran *e-learning* dilakukan akan terkendala masalah ini.

3. Sistem (Software)

Pembelajaran *e-learning* tentu saja memerlukan sebuah program yang memang dipergunakan untuk memperlancar proses pembelajaran. Apabila kita melakukan browsing di internet banyak program yang bisa kita pergunakan baik yang gratis maupun dengan biaya, tentu saja dengan keunggulan dan kelemahan masing-masing. Dalam pelaksanaan nantinya karena karakteristik masing-masing software berbeda-beda maka biasanya akan disesuaikan dengan kemampuan SDM dan kebutuhan institusi.

4. Biaya Akses

Hal lain yang berkaitan dengan masalah infrastruktur adalah masalah harga untuk mengakses internet yang relative masih mahal apabila dibandingkan dengan kecepatan akses yang didapat. Jika dibandingkan dengan kelas konvensional, biaya yang dikeluarkan untuk mengadakan *e-learning* ternyata lebih besar karena infrastruktur yang dibutuhkan untuk kelangsungan *e-learning* juga menuntut investasi yang besar. Perbedaan biaya ini bisa terjadi karena memang *e-learning* sangat jauh berbeda dengan metode konvensional, sehingga keahlian dan infrastruktur yang dibutuhkan jauh berbeda. (Hendrastomo, 2008)

**Strategi Implementasi E-Learning Dalam Pengembangan Karyawan**

Untuk memastikan keberhasilan penerapan e-learning, perusahaan harus merancang dan menyiapkan strategi yang terencana dengan baik serta disusun secara matang, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan tahap krusial dalam implementasi *e-learning* karena berfungsi mengidentifikasi kompetensi yang perlu dikembangkan sesuai tuntutan organisasi. Proses

ini menekankan pemetaan kesenjangan antara kemampuan karyawan saat ini dengan standar kompetensi yang diharapkan, baik dalam aspek teknis, manajerial, maupun *soft skills*. Hasil analisis menjadi dasar penyusunan konten e-learning yang relevan, sehingga jalur pembelajaran dapat lebih terarah, efisien, dan mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## 2. Pemilihan Platform

Pemilihan platform merupakan aspek penting dalam implementasi e-learning karena menentukan sejauh mana proses pembelajaran dapat diakses dan dimanfaatkan secara optimal oleh karyawan. Sistem *Learning Management System* (LMS) atau aplikasi yang dipilih harus sesuai dengan karakteristik pengguna, mulai dari tingkat literasi digital, kebutuhan fleksibilitas, hingga gaya belajar yang dominan. Dengan menyesuaikan platform pada kondisi nyata karyawan, perusahaan dapat memastikan e-learning berjalan efektif, mudah digunakan, dan benar-benar mendukung peningkatan kompetensi.

## 3. Penyusunan Konten

Penyusunan konten menjadi kunci keberhasilan *e-learning* karena kualitas materi akan memengaruhi motivasi dan pemahaman karyawan. Konten perlu dirancang secara interaktif melalui kombinasi teks, video, kuis, hingga simulasi agar pembelajaran lebih menarik dan aplikatif. Dengan variasi format tersebut, materi tidak hanya menyampaikan pengetahuan, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif karyawan serta memudahkan penerapan kompetensi dalam pekerjaan.

## 4. Pelatihan Teknis

Pelatihan teknis diperlukan untuk memastikan karyawan mampu mengakses dan memanfaatkan sistem e-learning secara optimal. Melalui pelatihan ini, karyawan dibekali keterampilan dasar penggunaan platform, mulai dari login, navigasi, hingga interaksi dengan materi dan evaluasi. Dengan dukungan teknis yang memadai, hambatan penggunaan dapat diminimalkan sehingga proses pembelajaran menjadi lebih lancar dan efektif.

## 5. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi berperan penting untuk memastikan efektivitas program *e-learning* dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Proses ini dilakukan melalui tes, kuesioner, maupun penilaian kinerja guna menilai sejauh mana materi dipahami dan diterapkan dalam pekerjaan. Dengan evaluasi yang terukur, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta perbaikan yang diperlukan agar pelatihan semakin relevan dan berdampak nyata.

### **Keuntungan Implementasi E-Learning Bagi Perusahaan Dalam Pengembangan Karyawan**

Berikut terdapat beberapa keuntungan implementasi *e-learning* bagi perusahaan dalam pengembangan karyawan, diantaranya yaitu:

1. **Fleksibel.** Penerapan *e-learning* dalam perusahaan akan memberikan fleksibilitas yaitu *e-learning* akan lebih bersifat efisien dalam mengatur waktu pembelajaran. Proses *training* perusahaan dapat dilakukan kapan saja dan dimana saja tanpa menghabiskan banyak waktu.
2. **Mandiri.** Penerapan *e-learning* dalam perusahaan bersifat mandiri. Materi pembelajaran dapat diakses melalui komputer, laptop, smartphone dengan menggunakan jaringan koneksi internet. Dengan begitu karyawan perusahaan dapat mengakses pembelajaran *e-learning* secara mandiri, belajar dengan kemauan sendiri dan karyawan dapat menentukan waktu yang tepat baginya untuk melakukan pembelajaran, hal itulah yang membedakan antara penerapan pembelajaran elearning dengan proses belajar yang bersifat konvensional. selain itu karyawan akan bisa lebih fokus menerima pembekalan atau pembelajaran dari perusahaan.
3. **Hemat Biaya Pengeluaran.** Penerapan *e-learning* dalam perusahaan akan membantu meringankan biaya *training*.
4. **Pembelajaran Secara Continue.** Dengan menerapkan *e-learning* dalam perusahaan maka materi yang dibagikan kepada karyawan dapat dipelajari atau dibaca berulang kali dalam bentuk data, video, audio visual dan lain sebagainya.
5. **Jangkauan Yang Luas.** *E-learning* dapat menjangkau siapa saja dan seberapa jauh jaraknya dengan begitu akan sangat menguntungkan perusahaan dalam proses *training* karyawan.
6. **Penyebaran Pembelajaran Sangat Cepat.** Pembelajaran melalui *e-learning* bersifat cepat, sehingga karyawan dapat mengakses materi pembelajaran dengan segera. (Oktavianti, 2019)

### **Tantangan Dalam Implementasi E-Learning**

Adapun terdapat beberapa tantangan dalam implementasi *e-learning*, yaitu sebagai berikut:

1. Resistensi Karyawan

Resistensi karyawan terhadap perubahan merupakan tantangan yang sering muncul dalam implementasi *e-learning*. Banyak karyawan yang masih terbiasa dengan metode pelatihan tatap muka tradisional, sehingga merasa kurang nyaman atau ragu ketika harus beralih ke sistem digital. Hambatan ini dapat muncul karena keterbatasan literasi teknologi, kekhawatiran akan menurunnya efektivitas belajar, hingga perasaan asing terhadap pola pembelajaran yang lebih mandiri. Jika tidak dikelola dengan baik, resistensi ini dapat menurunkan partisipasi dan efektivitas pelatihan. Oleh karena itu, diperlukan strategi komunikasi yang persuasif, pelatihan teknis dasar, serta dukungan manajerial agar karyawan mampu beradaptasi dan lebih terbuka terhadap perubahan.

2. Keterbatasan Infrastruktur

Keterbatasan infrastruktur menjadi salah satu hambatan utama dalam penerapan *e-learning* di lingkungan kerja. Akses internet yang tidak stabil, kecepatan jaringan yang rendah, atau bahkan ketiadaan koneksi di beberapa wilayah menyebabkan karyawan kesulitan mengikuti materi pembelajaran secara optimal (Alimron, 2019). Selain itu, keterbatasan perangkat keras seperti komputer, laptop, atau smartphone yang memadai juga dapat mengurangi efektivitas *e-learning*. Masalah ini semakin kompleks apabila perusahaan tidak memiliki sistem pendukung yang terintegrasi, misalnya server dan platform yang mampu menampung banyak pengguna sekaligus. Jika infrastruktur belum memadai, maka kualitas pembelajaran digital akan terhambat, dan tujuan pengembangan kompetensi karyawan tidak tercapai secara maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan ketersediaan infrastruktur yang layak, baik melalui investasi langsung maupun penyediaan dukungan teknis bagi karyawan.

3. Kualitas Konten

Salah satu tantangan besar dalam implementasi *e-learning* adalah kualitas konten pembelajaran yang kurang menarik dan monoton. Materi yang hanya berupa teks panjang tanpa visualisasi, interaktivitas, atau studi kasus nyata sering kali membuat karyawan cepat bosan dan kehilangan motivasi belajar. Konten yang tidak relevan dengan kebutuhan kerja juga dapat menurunkan minat, karena karyawan merasa apa yang dipelajari tidak memberikan manfaat langsung bagi tugas sehari-hari. Jika hal ini terjadi, tingkat partisipasi akan rendah dan efektivitas *e-learning* tidak tercapai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa konten dirancang secara kreatif dengan memanfaatkan media interaktif seperti video, animasi, kuis, maupun simulasi praktis, sehingga mampu menarik perhatian sekaligus meningkatkan pemahaman peserta.

4. Kurangnya Monitoring

Kurangnya monitoring menjadi salah satu tantangan yang sering dihadapi dalam implementasi *e-learning*. Berbeda dengan pelatihan tatap muka yang diawasi langsung oleh instruktur, sistem pembelajaran digital memberi keleluasaan tinggi bagi karyawan untuk mengatur waktu dan kecepatan belajar. Namun, tanpa pengawasan yang memadai, fleksibilitas ini justru dapat menurunkan disiplin, misalnya dengan menunda-nunda menyelesaikan modul, tidak aktif dalam diskusi, atau bahkan mengabaikan program pelatihan sama sekali. Kondisi ini membuat tujuan pengembangan kompetensi sulit tercapai secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyiapkan mekanisme monitoring yang efektif, seperti pelaporan progres otomatis, pengingat berkala, hingga keterlibatan atasan langsung untuk memastikan karyawan tetap konsisten mengikuti pembelajaran.

**Upaya yang Harus Dilakukan**

Berikut beberapa upaya yang harus dilakukan untuk mengatasi tantangan implementasi *e-learning*, yaitu:

1. Pelatihan Literasi Digital

Pelatihan literasi digital menjadi langkah penting untuk memastikan kesiapan karyawan dalam menghadapi implementasi *e-learning*. Banyak karyawan yang masih memiliki keterbatasan dalam menggunakan perangkat digital maupun memahami cara kerja platform pembelajaran daring. Kondisi ini dapat menimbulkan kebingungan, rasa enggan, bahkan resistensi terhadap perubahan. Melalui pelatihan literasi digital, karyawan dibekali pemahaman dasar seperti cara mengakses sistem, mengelola akun, memanfaatkan fitur interaktif, hingga menjaga keamanan data pribadi. Dengan bekal keterampilan tersebut, hambatan teknis dapat diminimalkan, rasa percaya diri

meningkat, dan proses adaptasi terhadap metode pembelajaran digital berjalan lebih lancar. Pada akhirnya, literasi digital yang baik akan mendukung terciptanya budaya belajar berbasis teknologi yang lebih efektif dan berkelanjutan di dalam organisasi.

2. **Investasi pada Infrastruktur Teknologi**

Investasi pada infrastruktur teknologi yang memadai merupakan langkah strategis yang harus dilakukan perusahaan untuk mendukung keberhasilan implementasi *e-learning*. Tanpa jaringan internet yang stabil, perangkat keras yang layak, serta platform pembelajaran yang andal, proses pelatihan digital akan sulit berjalan optimal. Infrastruktur yang tidak memadai dapat menimbulkan kendala seperti gangguan akses, keterbatasan interaksi, hingga rendahnya kualitas pengalaman belajar karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan ketersediaan jaringan, perangkat, serta sistem pendukung yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran (Al-Ihwanah, 2016). Dengan dukungan infrastruktur yang kuat, hambatan teknis dapat diminimalkan dan karyawan dapat lebih fokus dalam mengembangkan kompetensi melalui *e-learning*.

3. **Desain Konten yang Kreatif, Interaktif, dan Relevan**

Desain konten yang kreatif, interaktif, dan relevan dengan pekerjaan menjadi kunci keberhasilan dalam mengatasi tantangan implementasi *e-learning*. Materi pembelajaran yang monoton sering kali membuat karyawan cepat kehilangan minat, sehingga diperlukan pendekatan yang lebih menarik dengan memanfaatkan media seperti video, animasi, kuis, maupun simulasi. Konten yang interaktif tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam proses belajar. Selain itu, materi harus relevan dengan kebutuhan kerja sehari-hari agar peserta merasakan manfaat langsung dari pembelajaran. Dengan demikian, *e-learning* tidak hanya menjadi sarana transfer pengetahuan, tetapi juga mendukung peningkatan kinerja dan kompetensi karyawan secara nyata.

4. **Memberikan *Reward***

Memberikan *reward* merupakan salah satu strategi efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mengikuti program *e-learning*. Banyak karyawan yang cenderung kurang disiplin atau kurang termotivasi jika pembelajaran digital dianggap hanya sebagai kewajiban tambahan. Dengan adanya *reward* berupa sertifikat, poin penghargaan, insentif, atau bahkan peluang pengembangan karier, karyawan akan lebih terdorong untuk menyelesaikan materi pelatihan dengan serius. *Reward* juga dapat menciptakan suasana kompetitif yang sehat sekaligus menumbuhkan apresiasi terhadap usaha belajar yang telah dilakukan. Melalui mekanisme penghargaan ini, partisipasi dan keterlibatan karyawan dapat meningkat, sehingga tujuan pengembangan kompetensi melalui *e-learning* dapat tercapai lebih optimal.

## SIMPULAN

Implementasi *e-learning* dalam pengembangan karyawan merupakan strategi penting yang dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran, memperluas akses, serta mendukung efisiensi biaya dan waktu. Keberhasilan penerapan *e-learning* sangat bergantung pada perencanaan yang matang melalui analisis kebutuhan pelatihan, pemilihan platform yang sesuai, penyusunan konten yang interaktif dan relevan, pelatihan teknis bagi karyawan, serta monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan.

Bagi perusahaan, *e-learning* memberikan berbagai keuntungan seperti fleksibilitas waktu dan tempat, kemandirian belajar, penghematan biaya, kontinuitas pembelajaran, jangkauan yang luas, serta percepatan distribusi materi. Namun, penerapannya juga menghadapi sejumlah tantangan, antara lain resistensi karyawan terhadap perubahan, keterbatasan infrastruktur, kualitas konten yang kurang menarik, dan lemahnya sistem monitoring.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya, seperti meningkatkan literasi digital karyawan, berinvestasi pada infrastruktur teknologi yang memadai, merancang konten pembelajaran yang interaktif dan relevan dengan kebutuhan kerja, serta memberikan *reward* untuk mendorong motivasi dan keterlibatan karyawan. Dengan strategi yang tepat, *e-learning* dapat menjadi sarana efektif dalam mendukung pengembangan kompetensi, produktivitas, serta daya saing perusahaan di era digital.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

## REFERENSI

- Al-Ihwanah, A.-I. (2016). Implementasi E-Learning Dalam Kegiatan Pembelajaran Pgmi Iain Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. *Cakrawala: Jurnal Studi Islam*, 11(1), 76–91. <https://doi.org/10.31603/cakrawala.v11i1.102>
- Alimron, A. (2019). Penerapan E-Learning dalam Proses Pembelajaran pada Program Studi PAI Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. *Hayula: Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, 3(1), 105–120. <https://doi.org/10.21009/003.1.06>
- Czarnecka, A., & Daróczy, M. (2017). E-learning as a method of employees' development and training. *Management, Organizations and Society*. <https://doi.org/10.18515/dbem.m2017.n01.ch09>
- Dasep Supriatna, Purnawanti, F., Citra Arta, D. N., Rais, R., & Saputra, A. S. (2023). Pengaruh E-Learning Sebagai Pengembangan Karir Terhadap Karyawan Generasi Milenial Di Bank Central Asia (BCA). *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 52–61. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v4i3.117>
- Diva, A. S., & Hikmawan, R. (2023). Pemanfaatan Metode E-Learning Sebagai Sarana Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Perusahaan (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(16), 37–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.8231296>
- Harwindito, B., & Aisyah, D. (2020). Implementasi E-Learning Berbasis Aerofood Learning Center terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: pada Karyawan di Divisi Hot Kitchen) di PT Aerofood ACS Cengkareng. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 13(2), 2622–3244. <https://doi.org/https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v13i2.204>
- Haryanto, I., Setiawan, A., & Djajadikerta, H. (2023). E-Learning: Metode Pembelajaran Masa Depan yang Efektif dan Efisien. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(7), 5267–5280. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i7.13129>
- Hasanah, U., Pasaribu, R., Islam, U., & Sumatera, N. (2025). *Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di Era Digital*. 02(June).
- Hendrastomo, G. (2008). Dilema dan Tantangan Pembelajaran E-learning 1 (The Dilemma and the Challenge of. *Majalah Ilmiah Pembelajaran*, 4, 1–13.
- Oktavianti, G. (2019). Tugas Sistem Informasi Manajemen: Dampak Pemanfaatan Perangkat Telekomunikasi, Internet, dan Teknologi Nirkabel pada Gita Busana. *Jakarta: Universitas Mercu Buana, July*.
- Permatasari, I., & Hardiyana, H. (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>
- Rijal, M. S., & Sholihah, N. A. (2022). Penerapan Sistem E-Learning untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 254–266. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.354>
- Rohman, S. (2017). Pengaruh Sistem E-Learning Terhadap Knowledge Management. *Jurnal Ekonomi*, 3(1), 60–74.
- Rukhvianti, N., Rosida, & Ramdhani, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan melalui E-Learning Terhadap Kompetensi Karyawan di Perusahaan X. *Seminar Nasional : Inovasi & Adopsi Teknologi 2021*, 10(9), 175–181.
- Salmilah. (2019). Kesiapan Implementasi E-Learning ( E -Learning Readiness ). *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 8(2), 83–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.58230/27454312.70>
- Sukarno, M. (2020). Dinamika Perkembangan E-learning dan Tantangannya Dalam Media Pembelajaran. *Kontinu: Jurnal Penelitian Didaktik Matematika*, 4(2), 110. <https://doi.org/10.30659/kontinu.4.2.110-124>
- Suryana, A. K. H., Lisdiana, N., & ... (2022). Pemberdayaan Karang Taruna Dalam Upaya Menjaga Eksistensi Budaya Tungguk Tembakau di Desa Senden Selo Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal ...*, 13(01), 106–118.
- Sutanta, E. (2009). Konsep & Implementasi E-Learning (Studi Kasus Pengembangan E-Learning di SMA N 1 Sentolo Yogyakarta). *Jurnal DASI, STMIK AMIKOM Yogyakarta, ISSN: 1411-3201*, 10(2).
- Yulianti, H. (2021). Pemanfaatan Sistem Pelatihan E-Learning Pada Pengembangan Kinerja Karyawan

di Masa Pandemi Covid-19 Dengan Pengujian ISO 9126. *Multinetics*, 7(1), 65–81.  
<https://doi.org/10.32722/multinetics.v7i1.3769>

Zulfikar, F. A., & Unggul, A. (2022). Pengembangan Gamifikasi Pada Modul E - Learning Service Excellence Untuk Karyawan Frontliner. *Jurnal Inovasi Informatika*, 7(1), 44–56.  
<https://doi.org/10.51170/jii.v7i1.237>