

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi dunia digital yang sangat pesat ini, kita tidak bisa memungkiri bahwa perkembangan zaman semakin hari semakin cepat. Merebaknya pemanfaatan teknologi informasi dari semua lini kehidupan kita yang sangat memberi dampak, khususnya berdampak pada perkembangan pendidikan di masa sekarang, apalagi semenjak terjadi wabah Virus Covid-19. Maka dari itu mengharuskan semua lini berinovasi dengan teknologi agar proses kehidupan terus berlanjut. Dalam sektor pendidikan dan kelembagaan/organisasi yang sangat berperan penting dalam kehidupan yang ikut berperan dalam perubahan tersebut (Rachmawaty, 2020).

Tentunya memerlukan beberapa faktor penting yaitu manusia itu sendiri sebagai faktor utama dalam organisasi. Manusia yang berperan aktif memanfaatkan teknologi untuk kebutuhan organisasi yang semakin banyak tantangannya dalam menghadapi dunia global. Hal tersebut berdampak pada peningkaddaftartan produktifitas karyawan, dan penurunan biaya tenaga kerja adalah indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi.

Dalam hal ini produktivitas dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk bisa memaksimalkan kinerja organisasi dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien, sumber daya manusia menjadi tolak ukur sebuah perusahaan atau lembaga organisasi untuk bisa mengembangkan potensi para karyawan, atau pekerjanya agar bisa menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan keadaan saat ini dalam hal manajemen berbasis *e-learning*.

Jika berkaca pada kondisi saat ini, kita sedang berada di fase perubahan Teknologi 4.0, dimana saat ini semua orang di dunia ini sudah sangat harus memahami perubahan teknologi yang terjadi. Semua aspek yang berperan dalam kehidupan ini semua sudah terpusat pada kegiatan berbasis komputer atau internet. Di sisi lain perlu adanya manajemen sumber daya manusia, guna merealisasikan hal-hal yang berkaitan dengan perubahan yang terjadi di lingkungan sebuah lembaga. Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu merupakan aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi atau perusahaan bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran tujuan-tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Badrudin, 2015).

Begitupun bagi penulis merasa bahwa penguasaan komputer dan teknologi sangat dibutuhkan sekali oleh para pegawai yang terkena dampak perubahan Teknologi 4.0 ini, perusahaan atau lembaga harus menyadari secara terukur dan terarah mengenai hal yang berhubungan dan berkaitan dengan adanya perkembangan dan perubahan, karena akan berpengaruh pada strategi organisasi dalam perumusan masalah pada SWOT. Organisasi memiliki tantangan dan peluang dalam meningkatkan perubahan tersebut, secara otomatis akan merubah pola kinerja sehingga mengharuskan para manajer organisasi untuk cepat tanggap dalam menghadapi tantangan organisasi yang sedang di alami, sehingga diharapkan adanya *upgrading* atau pelatihan mengenai hal tersebut.

Penggunaan komputer dalam Sistem Informasi Manajemen (SIM) sangat banyak membantu pegawai khususnya manajer di dalam sebuah organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Komputer dalam SIM dirumuskan sebagai suatu perlengkapan alat bantu yang berupa elektronik yang berfungsi untuk mengolah data, mampu menerima masukan dan keluaran, memiliki kecepatan yang tinggi, ketelitian yang tinggi, dan mampu menyimpan instruksi-instruksi untuk memecahkan masalah (Rusdiana & Irfan, 2014).

Lembaga pendidikan harus mulai beradaptasi dengan teknologi, agar kehidupan organisasi dan elemen-elemen yang bersangkutan tetap bisa melanjutkan proses pendidikan termasuk pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Lembaga Diklat saat ini diharuskan untuk bisa membuat sistem informasi berbasis manajemen komputer yang didalamnya dapat menjadi solusi dari berbagai macam permasalahan yang dihadapi saat ini.

Pembelajaran elektronik yang sekarang dikenal dengan *e-learning* merupakan cara baru dalam kegiatan Pembelajaran Belajar Mengajar (PBM). Dengan *e-learning* peserta didik mempunyai kebebasan untuk memilih waktu dan lama belajar sesuai dengan kecepatan belajarnya. Dengan menggunakan *e-learning* materi dapat diambil, serta dipelajari dimanapun siswa berada sehingga keterbatasan waktu dan tempat tidak menjadi alasan untuk tidak belajar. Jika model ini digunakan sebagai program pelatihan guru, maka guru tidak perlu meninggalkan tempat kerja, khususnya tugas mengajar. Ini merupakan solusi yang efektif dalam menghadapi permasalahan yang sering dihadapi sekolah ketika ada kesempatan pelatihan, di sisi lain jumlah guru terbatas (Widiansyah, 2018).

Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) juga sangat dirasakan oleh berbagai lembaga yang berhubungan dengan pendidikan selain di sekolah. Kegiatan PJJ juga dilakukan di beberapa

lembaga seperti di lingkungan Balai Pelatihan dan Pendidikan (Diklat). Kantor pemerintahan maupun non pemerintahan juga menerapkan cara bekerja maupun melakukan kegiatan *training* secara *online* atau Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) dengan metode *e-learning*. Termasuk di lingkungan Balai Diklat Keagamaan (BDK) Bandung. Dalam memaksimalkan performanya di masa pandemi Covid-19 ini, BDK Bandung melakukan pelatihan dengan menggunakan aplikasi komputer atau *e-learning* dalam kegiatan pelatihannya. Berdasarkan berita dan informasi yang penulis dapatkan melalui <https://bandungsiemapede.id/e-learning/> yaitu website resmi milik BDK Bandung, bahwa pendidikan dan pelatihan tetap dilakukan dengan menggunakan sistem Pelatihan Jarak Jauh (PJJ).

Disisi lain masih tetap harus diteliti kebermanfaatannya pelatihan berbasis *e-learning* ini terhadap kemudahan kinerja para pegawai di lingkungan kerja Balai Diklat Keagamaan Bandung, sebagaimana studi eksplorasi yang dilakukan sebelumnya juga membahas mengenai hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan/pegawai. Hal yang menjadi dasar penulis meneliti terkait hal tersebut ialah, apakah pelatihan yang dilakukan berbasis *e-learning* itu benar-benar efektif dan ada korelasinya dengan produktivitas pegawai atau sebaliknya. Setelah penulis mencari data dari nara sumber di lokasi penelitian pada saat observasi, penulis menemukan bahwa masih ada beberapa hal yang belum memahami cara kerja sistem ini, bahkan enggan untuk menggunakan sistem ini dengan alasan sulit memahami sehingga para pegawai belum produktif dalam bekerja. Hal tersebut menarik untuk penulis teliti dengan judul yang di ambil yaitu “Manajemen Pelatihan berbasis *E-Learning* Korelasinya dengan Produktivitas Pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Bandung”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen pelatihan berbasis *e-learning* di lingkungan Balai Diklat Keagamaan Bandung di masa pandemi Covid-19?
2. Bagaimana produktivitas pegawai di lingkungan Balai Diklat Keagamaan Bandung setelah melakukan pelatihan berbasis *e-learning* di masa pandemi Covid-19?
3. Bagaimana hubungan antara manajemen pelatihan berbasis *e-learning* dengan produktivitas pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Bandung di masa pandemi Covid-19?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana manajemen pelatihan berbasis *e-learning* di lingkungan Balai Diklat Keagamaan Bandung di masa pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui bagaimana produktifitas pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Bandung setelah melakukan pelatihan berbasis *E-Learning* di masa pandemi Covid-19.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan manajemen pelatihan berbasis *e-learning* dengan produktifitas pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Bandung di masa pandemi Covid-19.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis
 - a. Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan dan wawasan, informasi, pemikiran dan ilmu pengetahuan kepada pihak yang berkepentingan khususnya pada lembaga yang berkaitan, agar bisa meningkatkan ilmu pengetahuan mengenai manajemen pelatihan berbasis *e-learning*.
 - b. Sebagai acuan dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan manajemen pelatihan berbasis *e-learning* dengan produktifitas kinerja, maupun hal-hal yang berhubungan dengan kedua aspek tersebut.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi pengguna Sistem Informasi Manajemen penerapannya pada penggunaan *e-learning* di lingkungan Balai Diklat Keagamaan Bandung diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk pengelolaan penggunaan Sistem Informasi Manajemen dalam mengadakan pelatihan berbasis *e-learning*.
 - b. Bagi penulis diharapkan dapat menambah keilmuan penulis serta dapat diterapkan dalam kehidupan di masa mendatang.
 - c. Bagi masyarakat diharapkan dapat menambah wawasan khazanah pengetahuan mengenai pelatihan berbasis *e-learning* pada masa pandemi Covid-19.

E. Kerangka Berpikir.

Konsep pendidikan yang lebih luas mencakup segala aspek kehidupan manusia, maka melahirkan definisi pendidikan yang berbunyi “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk

mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.” (Undang-undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional) (Depdiknas, 2003). Sentara pelatihan adalah pembelajaran yang dipersiapkan agar pelaksanaan pekerjaan meningkat (kinerjanya) (Hidayat & Abdilah, 2019).

Secara etimologis, manajemen berasal dari bahasa Latin, yaitu dari asal kata "*manus*" yang berarti tangan dan "*ogere*" yang berarti melakukan. Dalam bahasa Inggris, manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang berarti mengelola. Dalam bahasa Arab, manajemen identik dengan kata "*dabbara, yudabbiru, tadbiran*" yang berarti mengarahkan, mengelola, melaksanakan, menjalankan, mengatur, dan mengurus (Jahari, 2013).

Sedangkan pelatihan menurut Nadler dan Wiggs, mendefinisikan pelatihan/*training*, sebagai teknik-teknik yang memusatkan pada belajar tentang 4 keterampilan-keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang dibutuhkan untuk memulai suatu pekerjaan atau tugas-tugas atau dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam bertugas di sebuah lembaga atau organisasi dengan target tertentu. Pelatihan juga merupakan kegiatan mempelajari kemampuan dan pengetahuan dalam bidang tertentu, yang dengan sengaja diberikan melalui prosedur yang lebih sistematis, dan terorganisir untuk mencapai kerja yang efektif dan efisien (Iswan, 2021).

Pelatihan berorientasi ke masa yang sedang dihadapi saat ini dalam rangka membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaan yang sedang diampunya. Pelatihan *hard competency* merupakan pelatihan yang materinya menekankan kepada kemampuan seseorang dalam bekerja. Misalnya kemampuannya untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan, sehingga materi pelatihan diberikan dalam bentuk bidang pekerjaan tertentu. *Soft competency* merupakan materi pelatihan yang diberikan dalam rangka mengubah perilaku karyawan dan kebiasaan karyawan seperti pemberian materi motivasi kerja, komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lainnya (Hasibuan, 2011).

Hal yang harus kita pahami dalam manajemen yaitu merupakan suatu proses dalam kegiatan berorganisasi begitupun dalam manajemen pelatihan, istilah manajemen atau pengelolaan pelatihan berkaitan dengan trisula aktivitas, yakni menurut Davies dalam Luthans (2011) diantaranya:

1. Perencanaan (*planning*) merupakan serangkaian langkah kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan
2. Pelaksanaan, merupakan kegiatan menggabungkan potensi dari pendidik dan tenaga kependidikan (antara widyaiswara dan pengelola sistem Pelatihan Berbasis *E-Learning*) untuk bekerjasama mencapai tujuan yang telah direncanakan.
3. Evaluasi adalah tindakan penilaian atau koreksi terhadap kegiatan pendidikan yang dilakukan.

Dari ketiga komponen tersebut dapat dikembangkan menjadi beberapa langkah kegiatan bergantung pada pendekatan yang digunakan pada saat pelaksanaan pelatihan (Sudaryat, 2018) agar pelatihan bisa berjalan lancar sesuai dengan tujuan yang di inginkan, setiap instansi atau organisasi pasti mempunyai standarnya masing-masing dalam memilih komponen yang akan diterapkan dalam kegiatan pelatihan yang akan dilaksanakan. Hal yang terpenting dalam pelaksanaan pelatihan yaitu perencanaan yang matang sebelum penyelenggaraan pelatihan dilaksanakan, jika perencanaan sudah sangat matang maka akan berdampak pada pelaksanaan yang matang dan terukur serta berdampak pada peserta pelatihan.

Disisi lain kita juga perlu mengetahui konsep *e-learning* yang diterapkan sebagai media belajar ketika pandemi Covid-19, menjadi pilihan yang efektif, dengan mengaplikasikan penggunaan internet sebagai media pelatihan pendidikan dan pembelajaran. Internet merupakan jaringan yang terdiri dari ribuan bahkan jutaan komputer, termasuk didalamnya jaringan lokal (*Local Area Network/LAN*) yang berhubungan melalui satelit/telepon/kabel dan jangkauan mencakup seluruh dunia. Sumber-sumber informasi dapat di akses oleh siapapun, dimanapun, kapanpun melalui jaringan internet.

Teknologi internet pada hakekatnya merupakan perkembangan dari teknologi komunikasi generasi sebelumnya yang meliputi media seperti radio, televisi, video, multimedia dan media lainnya yang telah digunakan dan dapat membantu meningkatkan mutu pendidikan. Sifat media internet yang interaktif dan mudah dijangkau, dapat digunakan sebagai media massa interpersonal, gudangnya sumber informasi dari berbagai penjuru dunia (Rahman et al., 2020). Aplikasi internet dalam pendidikan dapat memberikan minimal 3 dampak positif yang meliputi:

1. Bagi peserta didik/peserta pelatihan, materi dapat diambil dimanapun, kapanpun diseluruh dunia tanpa batas institusi atau negara. Materi dapat dipelajari sesuai dengan kecepatan belajar, kemampuan pemahaman materi, waktu efektif untuk belajar.

2. Bagi peserta didik/mahasiswa, peserta pelatihan dapat dengan mudah belajar dan berguru pada pakar di bidang yang diminati.
3. Bagi pelatih, pembelajaran dapat dengan mudah diambil dari berbagai penjuru dunia tanpa bergantung pada universitas atau instansi tempat penyelenggara pelatihan.

Metode pelatihan pembelajaran dengan *e-learning*, cara penyampaian materinya dapat dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi satu arah dan dua arah. Untuk pembelajaran interaktif menggunakan jenis komunikasi dua arah, untuk membangun interaksi yang baik antara dosen dan mahasiswa sebaiknya jenis ini yang di pilih. Dalam *e-learning* sistem dua arah ini juga diklasifikasikan menjadi dua, yaitu:

1. *Synchronous training learning* berarti pada waktu yang sama. Proses pembelajaran terjadi dalam *real time* antara pengajar sedang mengajar dan peserta didik belajar. Kegiatan seperti ini dapat diselenggarakan dengan menggunakan interaksi langsung antara pengajar dan peserta didik baik melalui internet maupun intranet. Pelatihan atau pembelajaran *e-learning synchronous* banyak digunakan juga dalam kegiatan seminar atau konferensi di ruang kelas atau kuliah *online*.
2. *Asynchronous training* yang berarti pada waktu yang tidak bersamaan. Pelatihan atau pembelajaran berupa paket dapat dijalankan dengan komputer di tempat yang tidak terbatas tanpa melibatkan interaksi dengan pengajar. Peserta pelatihan atau peserta didik dapat memulai dan menyelesaikan pelajaran setiap saat. Paket pelajaran berbentuk bacaan dengan animasi, simulasi, permainan edukatif, maupun latihan dengan disediakan jawaban (Waluyanti, 2015). Oleh karena itu untuk merancang *e-learning* perlu melibatkan beberapa pihak, antara lain pengajar, ahli materi, ahli komunikasi, *programmer*, seniman dan lain-lain. Pemanfaatan internet sebagai sumber belajar dan proses belajar adalah proses untuk merubah dari yang tidak tahu menjadi tahu, dari perilaku yang kurang baik menjadi baik. Internet dapat dijadikan sebagai pusat informasi yang multi bidang. Semua aspek kehidupan baik yang berdampak positif maupun negatif dapat diakses dan diperoleh dari internet. Oleh karena itu dalam pemanfaatan internet kita harus memiliki filter keimanan serta moralitas yang baik untuk menyeleksi informasi yang akan kita peroleh (Nuraeni, 2000)

Lebih lanjut Rusman (2011) menyatakan bahwa *E-Learning* memiliki karakteristik-karakteristik 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, *mailing list* atau buku tamu.
2. *Independency* (Kemandirian); fleksibilitas dalam aspek penyediaan waktu, tempat, pengajar dan bahan ajar. Hal ini menyebabkan pembelajaran menjadi lebih terpusat kepada siswa (*student-centered learning*).
3. *Accessibility* (Aksesibilitas); sumber-sumber belajar menjadi lebih mudah diakses melalui pendistribusian di jaringan internet dengan akses yang lebih luas daripada pendistribusian sumber belajar pada pembelajaran konvensional.
4. *Enrichment* (Pengayaan); kegiatan pembelajaran, presentasi mater kuliah dan materi pelatihan sebagai pengayaan, memungkinkan penggunaan perangkat teknologi informasi seperti video simulasi dan animasi.

Adapun Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik- karakteristik kepribadian individu. Dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum (Salindang, 2011).

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Soedarmayati dalam Handoyono (2010), produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Menurut George J. Washin dalam buku *handbook on Productivity* yang ditulis oleh Antonio D. Kalaw (Kalaw, 2015), Produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu:

1. Efisiensi, yaitu mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki.
2. Efektivitas, yaitu mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara total pengeluaran pada waktu tertentu dibagi total masukan selama periode tertentu. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Produktivitas kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang digunakan (*Input*) (Nursanti et al., 2019).

Secara teknik, produktivitas merupakan suatu perbandingan antara output dengan input. Formula produktivitas dapat dinyatakan pada persamaan (III-2) sebagai berikut: Produktifitas = $\frac{\text{Output}}{\text{Input}} = 01$ atau =Efektivitas Menghasilkan Output Efisiensi Penggunaan Input (Nursanti et al., 2019). Produktifitas yang berbanding lurus dengan output serta input yang di dapatkan maka akan berdampak positif pada setiap pekerjaan yang dilakukan, itu artinya jika suatu pekerjaan bisa berdampak pada efektifitas serta efisiensi pekerjaanya dapat diartikan bahwa sudah terbangun jiwa produktif dalam diri pekerja tersebut.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok (Suryani & Foeh, 2019) yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, terbagi menjadi dua aspek, yaitu pertama lingkungan kerja yang meliputi produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja. Kedua yaitu kesejahteraan karyawan yang meliputi manajemen dan hubungan industri.

Beberapa aspek penting yang perlu kita lakukan agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Sitio, 2020), yaitu :

1. Efisiensi, merupakan suatu hal yang penting yang ada di dalam perusahaan, namun sering kali perusahaan tidak memiliki standar dalam menentukan tingkat efisiensi.
2. Kemampuan SDM, dalam hal ini perusahaan harus menerapkan standar sejak perekrutan sumber daya manusia dan pelatihan sebelum sumber daya manusia dilibatkan dalam proses yang ada didalam perusahaan.
3. Alat dan sarana kerja, dalam hal ini untuk mendapat produktivitas yang tinggi, tentunya perusahaan harus memiliki alat dan sarana kerja.
4. Organisasi perusahaan, dalam hal ini peran manajemen sangat penting dalam menentukan tujuan, visi, dan misi serta strategi perusahaan. Karyawan yang tidak mengerti tujuan, visi

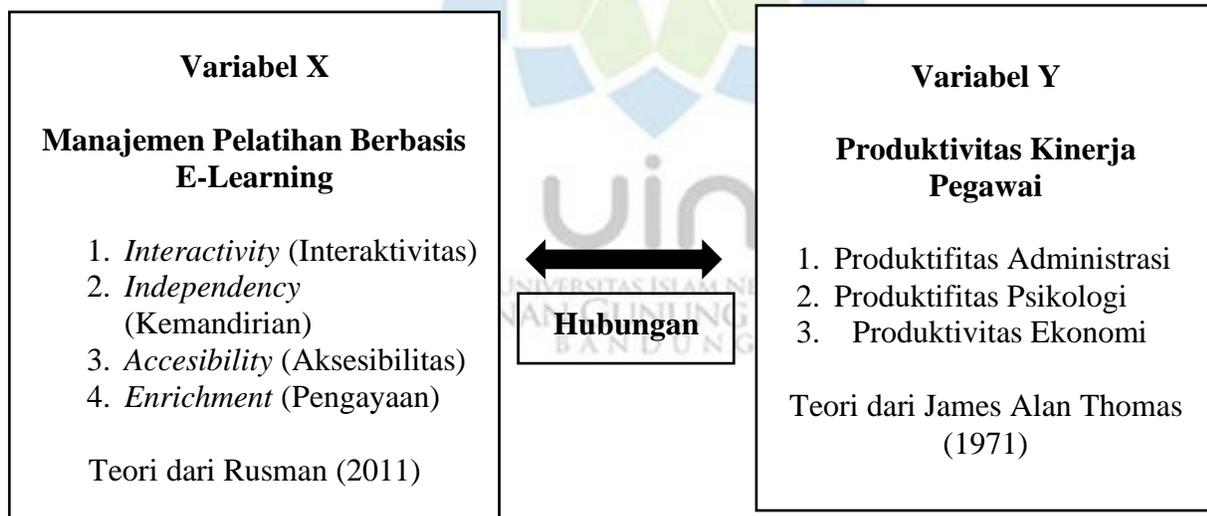
dan misi perusahaan akan bekerja secara tidak efektif dan efisien sehingga menyebabkan perusahaan menjadi tidak produktif.

5. Teknologi informasi, dalam hal ini dengan adanya teknologi pekerjaan menjadi lebih cepat dan mudah. Sehingga membantu efisiensi dan produktivitas kerja.

Thomas & Alan (1971) menyoroti produktivitas pendidikan memiliki tiga fungsi penting. Yakni, fungsi administrasi, psikologi, dan ekonomi.

1. Fungsi produksi administrasi, merupakan fungsi manajerial yang berkaitan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan siswa dan guru.
2. Fungsi produksi psikologi, merupakan fungsi produksi pendidikan yang menunjuk pada fungsi layanan yang dapat mengubah pola pikir dan tingkah laku peserta didik.
3. Fungsi produksi ekonomi, merupakan produksi yang terkait dengan perhitungan yang bersifat dalam sebuah kegiatan pendidikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka konsep dari kerangka berpikir digambarkan dalam kerangka di bawah ini.



Gambar 1.1 Bagan Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang penting kedudukannya dalam penelitian. Oleh karena itu, peneliti dituntut memiliki kemampuannya untuk dapat merumuskan hipotesis dengan jelas. Hipotesis yang telah dirumuskan kemudian diuji. Hipotesis tersebut diuji dan di evaluasi

serta dicari kecocokannya dengan fakta maupun logika. Cara menguji hipotesis bergantung dari metode penelitian serta rancangan penelitian itu sendiri (Anshori & Iswati, 2009).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_a : Terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen pelatihan berbasis *e-learning* dengan produktifitas kerja pegawai di lingkungan Balai Diklat Keagamaan di masa pandemi Covid-19.
2. H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen pelatihan berbasis *e-learning* dengan produktifitas kerja pegawai di lingkungan Balai Diklat Keagamaan Bandung di masa pandemi Covid-19.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, ada baiknya kita melakukan studi pendahuluan terhadap beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan kita lakukan, berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Safarudin Alwi (2020) dengan judul “Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja di Balai Pengembangan Kerja dan Produktifitas Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil penelitian yang di dapatkan ialah Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktifitas berperan penting dalam menciptakan SDM yang mempunyai keterampilan. Di sisi lain masih kurangnya tanggung jawab secara penuh dari seorang pimpinan yang bertugas untuk mengelola dan merencanakan berbagai macam program untuk pelaksanaannya. Namun hal ini masih relevan dan berguna serta bermanfaat bagi para pegawai sehingga masih tetap bisa bekerja secara produktif (Alwi, 2020).
2. Penelitian Ichwan Azis Sambodo (2016), dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT Waskita Karya (Persero) TBK Cabang Sulawesi”. Hasil dari penelitiann tersebut menunjukkan tinngginya pengaruh yang disebabkan adanya kegiatan pelatihan pada karyawan pada produktifitas kinerjanya dibuktikan dengan Uji Realibilitas dengan menggunakan hitungan SPSS yang dianalisis secara simultan dan parsial dan hampir semua hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang saling berhubungan antara kegiatan pelatihan dengan produktifitas kerja karyawan di perusahaan atau organisasi (Sambodo, 2016).

3. Penelitian Meish SH. Loenapessy (2015), dengan judul “Hubungan Antara Pelatihan Kerja dengan Produktifitas Karyawan di PT. PLN (Persero) Salatiga”. Kesimpulan dari penelitiannya adalah adanya hubungan positif yang signifikan antara pelatihan kerja dengan produktifitas karyawan yang dilihat dari koefisien korelasi antara pelatihan kerja dan produktifitas karyawan PT. PLN (Persero) Salatiga, sebesar 0.070 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0.05$). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang berikatan antara pelatihan kerja dengan produktifitas kinerja karyawan (Meish SH, 2015).
4. Penelitian Indah Permatasari dan Hardiyan (2018) dengan judul “Pengaruh *E-Learning* sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang”. Kesimpulan dari penelitiannya adalah didapatkan bahwa penerapan *e-learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan pada karyawan BCA KCU Tangerang sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut terbukti dari hasil pengolahan data kuesioner menunjukkan bahwa yang menjadi dasar pertimbangan mengenai penerapan sistem *e-learning* semuanya menghasilkan kriteria baik. Ini terbukti dari hasil perhitungan analisis pernyataan responden mengenai *e-learning*. Jawaban responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan secara keseluruhan menghasilkan kriteria sangat baik dengan rata-rata 4,12 dan ini berarti kualifikasi yang menjadi dasar penerapan *e-learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan sudah sangat baik sesuai dengan nilainya yang berada pada interval 3,40 - 4,19. Jadi menurut responden penerapan *e-learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan pada karyawan BCA KCU Tangerang dilaksanakan dengan baik (Permatasari & Hardiyan, 2018).
5. Penelitian Muhammad Saifur Rijal dan Nida Anisatus Sholihah (2022) yang berjudul “Penerapan Sistem *E-Learning* untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 (Studi pada PT. Asia Talenta Manajemen Tangerang)”. Berdasarkan hasil penelitian mengenai peningkatan produktifitas kerja karyawan melalui *e-learning*, PT. Asia Talenta Manajemen, maka dapat diambil kesimpulan bahwa, efek dan dampak dari pelatihan secara *e-learning* terhadap produktifitas kerja. Sistem *E-learning* untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan dalam pandemi Covid19 di PT. Asia Talenta Manajemen Tangerang, pelatihan tersebut cenderung memberikan manfaat kepada

karyawan atau peserta yang terlibat dalam pelatihan yang di lakukan dengan cara *E-learning*, karena para peserta atau karyawan dapat mengimplementasikan skill atau kemampuan yang sudah didapat pada forum yang tersedia, juga pada lini kerjanya masing masing, sesuai dengan materi yang didapatkan (Rijal & Sholihah, 2022).

6. Penelitian Christoporos Donardono Harimurti (2004) dengan judul “Analisis Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Amie Silver dan *Leather* Yogyakarta”. Kesimpulannya adalah rata-rata produksi tiap karyawan sebelum dan sesudah program pelatihan dan pengembangan (bulan September dan Nopemvember 2003) tidak mengalami peningkatan produktivitas yang berarti atau signifikan. Selain itu, alasan yang lain adalah adanya kemungkinan faktor “X” lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan CV. Amie Silver dan *Leather*, antara lain, misalnya kurang sebanding dengan pekerjaannya, tidak adanya pilihan pekerjaan lain yang lebih baik, hubungan antara atasan dan bawahan yang mungkin kurang harmonis, atau bisa juga dikarenakan faktor lain (Harimurti, 2004).
7. Penelitian Windy Wardani (2016), dengan judul “Pengaruh Diklat terhadap Produktivitas Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”. Kesimpulan dari peneliti tersebut adalah Diklat yang diikuti pegawai Dinas Pendidikan Pangkajene dan Kepulauan dikategorikan baik, hal itu dilihat dari pengetahuan, kemampuan dan keterampilan para pegawai mengalami peningkatan setelah mengikuti kegiatan Diklat sehingga para pegawai menjadi produktif (Wardani, 2016).
8. Penelitian Putri Ananda Bangko (2018), dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”. Kesimpulan dari penelitiannya yaitu pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada PTPN IV Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil *Result for inner weight* yang menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,551 dengan nilai t sebesar 4,614 yang mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.9871). Produktivitas keerja pegawai PTPN IV Medan dinilai cukup tinggi, namun pengaruh pelatihan kerja pegawai yang dihasilkan berkisar hanya 30% dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sisanya 70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti (Bangko, 2018).
9. Penelitian Lutfiana Nisarohmah dan Medina Chodijah (2021), yang berjudul “Efektivitas Pembelajaran *Online* dalam Meningkatkan Produktivitas Mahasiswa”. Kesimpulan dari

hasil penelitiannya adalah efektivitas pembelajaran secara *online* dapat dicapai melalui penggunaan media belajar yang disenangi dan akrab digunakan oleh mahasiswa. Timbulnya perasaan senang saat belajar, memberikan pengaruh yang besar terhadap pemahaman dan keaktifan mahasiswa hingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pelaku kegiatan belajar *online*, baik mahasiswa maupun dosen. Dengan demikian, dapat disepakati model dan media pembelajaran seperti apa yang akan digunakan dalam kegiatan belajar *online*. Penelitian ini memiliki keterbatasan hanya membahas hubungan antara efektivitas belajar *online* dengan produktivitas mahasiswa. Penelitian ini merekomendasikan analisis lebih lanjut terkait aspek yang memengaruhi produktivitas mahasiswa (Nisarohmah & Chodijah, 2021).

10. Penelitian Endang, Kustini, dan Novitasari (2020), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi”. Berdasarkan hasil penelitiannya, diketahui bahwa pelatihan (variabel X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (variabel Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,573. Artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 32,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,169 > 1,991)$, hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD (Kustini & Sari, 2020).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan tersebut diatas dengan apa yang akan di teliti, terdapat kesamaan pembahasan yaitu membahas mengenai pelatihan dengan produktifitas. Namun yang menjadi pembeda antara penelitian yang akan penulis peneliti adalah dari segi manajemen pelatihannya yang berbasis *e-learning* yang belum ada pembahasan sebelumnya dari beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan produktifitas kinerja pegawai pada lingkungan Balai Diklat Keagamaan Bandung. Serta belum adanya penelitian yang dilakukan mengenai hal tersebut dilokasi yang akan diteliti, hal inilah yang menjadi dasar penulis untuk meneliti hal tersebut, apakah akan tetap saling berkaitan (*correlation*) dengan produktifitas kerja pegawai di massa pandemi Covid-19 yang mengharuskan pelatihan dilakukan secara daring