

**URGENSI PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN  
PRODUKTIFITAS DI  
PT. JASAMARGA SEMARANG BATANG**

**Laporan Magang MB-KM  
Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh :  
*Maulana Abdul Aziz*  
Nim : 30401800185**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG  
2021**

# HALAMAN PENGESAHAN

## Laporan Magang MB-KM

### URGENSI PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS DI PT. JASAMARGA SEMARANG BATANG

Disusun Oleh :  
**Maulana Abdul Aziz**  
Nim : 30401800185

Telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbing  
pada tanggal : Semarang,

DOSEN PEMBIMBING

DOSEN PENGUJI I



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., M.M  
NIDN: 0626027201

Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si  
NIDN: 0609116802

DOSEN PENGUJI II

Digitally signed  
by Prof. Dr. Heru  
Sulistyo, SE., M.Si.  
Date: 2022.03.10  
13:22:56 +0700

Prof. Dr. Heru Sulistyo, SE. M.Si  
NIDN: 0605106702

Laporan MBKM ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk  
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Ketua Program Studi Manajemen



Dr.H.Ardian Adhiatma.SE.,M.M  
NIDN: 0626027201

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini : Nama :

Maulana Abdul Aziz

NIM : 30401800185

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **“URGENSI PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS DI PT. JASAMARGA SEMARANG BATANG”** dan diajukan untuk diuji pada tanggal 04 Februari 2022, adalah karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah-olah tulisan saya sendiri. Saya bersedia bila gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas dibatalkan.

Semarang, 08 Januari 2022

Dosen Pembimbing



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., M.M  
NIDN: 0626027201

Yang Memberi Pernyataan



Maulana Abdul Aziz  
NIM : 30401800185

# PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah kepada kita sekalian. Alhamdulillah atas ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan laporan Magang Dalam Rangka Merdeka Belajar – Kampus Merdeka (MB-KM) Fakultas Ekonomi Unissula Tahun Akademik 2020/2021.

Laporan ini diajukan sebagai salah satu syarat kelulusan program Magang (MB-KM) dari Universitas Islam Sultan Agung Semarang sebagai sarana untuk mengenalkan mahasiswa kondisi nyata proses magang dilapangan dan sekaligus digunakan sebagai penambah wawasan secara luas tentang dunia kerja di perusahaan besar secara nyata. Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian Laporan Magang program Magang (MB-KM) ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak dan pada kesempatan kali ini kami ingin mengucapkan rasa terimakasih sebesar-besarnya atas kerjasama serta bimbingannya selama proses magang berlangsung. Penulis ingin mengucapkan terima kasih atas bantuanyang diberikan kepada:

1. Allah SWT, Allah Maha Kuasa yang mana sudah memberikan kesehatan dan kemudahan dalam proses pembuatan laporan ini.

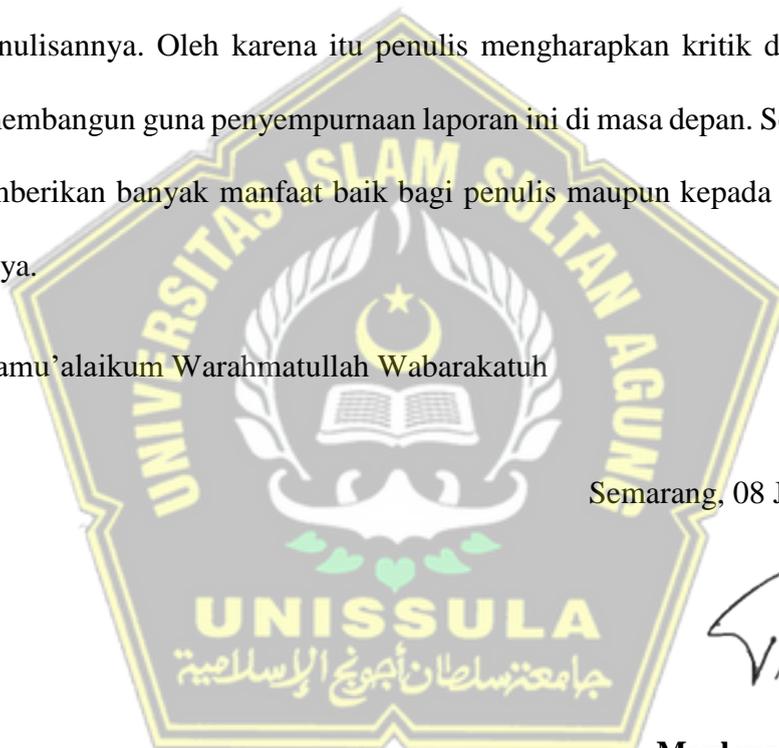
2. Orang Tua dan keluarga Penulis, Bapak Sururi, Ibu Nur Hidayah, dan kakak saya Ahmad Nafi'i Ihsan atas curahan dan kasih sayang, do'a dan motivasi yang tidak ternilai harganya bagi penulis. Semoga Allah SWT selalu melindungi keluarga dalam lindungan-Nya.
3. Bapak Dr. H Ardian Adhiatma, SE., MM selaku Dosen Pembimbing, Bapak Andy Susilo dan Bapak Tony selaku Dosen Supervisor yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan serta saran dalam penulisan Laporan Kegiatan Magang ini.
4. Ibu Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Bapak Dr. Ardian Adhiatma, SE, MM., selaku Kepala Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah mengajarkan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh pegawai dan karyawan kantor PT. Jasamarga Semarang Batang yang telah menerima penulis dengan baik dan memberikan kesempatan untuk bergabung dan belajar selama proses magang mbkm.
8. Rekan-rekan kelas "D" yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyusunan laporan ini serta tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

9. Kepada seluruh pihak dan teman-teman penulis lainnya yang tidak disebutkan namanya satu-persatu, semoga Allah selalu memberikan ridho dan rahmat kepada kita semua atas kebaikan yang telah kita lakukan.

Penulis menyadari bahwa pembuatan laporan magang mbkm ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi maupun tata cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun guna penyempurnaan laporan ini di masa depan. Semoga laporan ini memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun kepada pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Semarang, 08 Januari 2022



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Maulana Abdul Aziz', is positioned to the right of the UNISSULA logo.

**Maulana Abdul Aziz**

## **Abstrak**

Produktivitas adalah suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha yang mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi menumbuhkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara yang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui pengembangan karyawan yaitu terutama dengan melakukan pelatihan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para karyawan harus mendapatkan program pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga karyawan terampil dalam melaksanakan tugasnya.

Pembelajaran digital merupakan modus pendidikan masa kini yang dipengaruhi oleh perkembangan pesat teknologi komunikasi dan informasi pada era Industrial Revolution 4.0. Modus ini mempunyai potensi untuk mengembangkan potensi dan kemampuan sumber daya manusia bukan saja dalam hal pengetahuan tetapi juga dalam life skills.

**Kata kunci** - *Produktifitas, Pelatihan, Pembelajaran digital*

## **Abstract**

*Productivity is a benchmark for achieving business results which includes a mental attitude that always has a view that today's life must be better than yesterday and tomorrow must be better than today. Such an attitude will encourage a person not to feel satisfied quickly, but to develop themselves and improve work abilities in a way that is always looking for improvements and improvements.*

*Efforts to improve employee performance are through employee development, namely through training. To achieve the expected performance in an organization or agency, employees must receive adequate education and training programs for their positions so that employees are skilled in carrying out their duties.*

*Digital learning is a current mode of education today, triggered by the rapid development of information and communication technology in the era of Industrial Revolution 4.0. This mode of learning has the capacity to develop the potential and abilities of human resources, not only in knowledge but also in life skills.*

**Keywords-** *Productivity, education & training, Digital learning*

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
Abstrak .....	vi
Abstract .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
PENDAHULUAN .....	1
1.1 <i>LATAR BELAKANG</i> .....	1
1.2 <i>Sistematika Laporan</i> .....	5
BAB II .....	8
PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG .....	8
2.1 <i>PROFIL ORGANISASI</i> .....	8
2.1.1    Sekilas Perusahaan .....	8
2.1.2    Visi dan Misi Organisasi .....	9
2.1.3    Struktur Organisasi .....	10
2.1.4    Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.2 <i>AKTIVITAS MAGANG</i> .....	15
BAB III .....	19
IDENTIFIKASI MASALAH .....	19
BAB IV .....	24
KAJIAN PUSTAKA .....	24
4.1 <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	24
4.2 <i>Produktivitas Kerja</i> .....	26
4.3 <i>Pelatihan</i> .....	30
4.4 <i>Pembelajaran Digital</i> .....	35
BAB V .....	41
ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	41
5.1 <i>Analisis Permasalahan</i> .....	41
5.2 <i>Pembahasan</i> .....	45
A. Pelatihan .....	45

B. Digital Learning .....	50
<b>BAB VI .....</b>	<b>57</b>
<b>KESIMPULAN DAN REKOMENDASI .....</b>	<b>57</b>
<i>6.1 Kesimpulan.....</i>	<i>57</i>
<i>6.2 Rekomendasi.....</i>	<i>57</i>
<b>BAB VII.....</b>	<b>59</b>
<b>REFLEKSI DIRI.....</b>	<b>59</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>64</b>





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

PT. Jasamarga Semarang Batang (PT. JSB) ialah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang penyelenggara jasa jalan tol. Sebagai perusahaan infrastruktur penyedia jalan tol keberadaan Jasamarga sangat dibutuhkan oleh masyarakat luas. Pertumbuhan penjualan kendaraan yang tinggi serta kebijakan otoritas pengatur jalan tol yang semakin kondusif akan membuat posisi Jasa Marga semakin kuat dalam industri jalan tol di Indonesia.

Pada tanggal 21 April 2016, PT JSB didirikan sebagai perusahaan. Merupakan pemegang konsesi Jalan Tol Batang – Semarang yang merupakan bagian dari jaringan Jalan Tol Transjawa yang menghubungkan Batang, Kendal, dan Kota Semarang. Jalan tol ini juga merupakan salah satu Proyek Strategis Nasional, membentang sepanjang 75 KM dari jalan tol ini dan termasuk perusahaan, dan merupakan perusahaan patungan antara PT Jasa Marga (Persero) Tbk. dan PT Jasa Marga (Persero)

Jalan Tol Batang-Semarang dioperasikan oleh operator Jalan Tol PT Jasamarga yang telah melakukan transaksi pembayaran tol e-commerce non tunai sejak awal.

PT Jasamarga Semarang Sebagai bagian dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan layanan pemeliharaan jalan tol, Batang bertujuan untuk mengembangkan ruas jalan tol yang membentang antara Batang dan Semarang. Hal ini untuk memastikan jalan tol tersebut memenuhi Standar Pelayanan Minimal (SPM) jalan tol. pemeliharaan. Peraturan ini merupakan yang ketujuh belas yang dikeluarkan oleh Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat pada tahun 2014.

Munculnya pandemi COVID-19 telah membawa perubahan dalam skala global yang tidak terbayangkan sebelum terjadi. Lebih dari 1,3 juta orang di Indonesia telah terinfeksi COVID-19 sejak kasus pertama tercatat pada Maret 2020. Sedikitnya 35.000 orang telah kehilangan nyawa akibat virus tersebut. Namun, upaya yang telah dilakukan untuk mencegah penyebaran virus COVID-19 telah menghambat kegiatan ekonomi, dan hal ini akan berdampak semakin signifikan terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat. publik. Meskipun kemiskinan telah ditanggulangi dengan baik pada tahun-tahun sebelumnya, angka kemiskinan kembali meningkat dalam beberapa tahun terakhir sebagai akibat dari pandemi COVID-19. Ini terlepas dari kenyataan bahwa kemiskinan telah secara aktif diperangi. Satu orang di Indonesia dari setiap sepuluh orang saat ini hidup di bawah garis kemiskinan resmi negara. Ada kemungkinan bahwa tingkat kemiskinan anak juga akan meningkat secara signifikan. Jika tidak ada dukungan sosial yang diberikan oleh pemerintah, dampak negatif pandemi terhadap situasi sosial ekonomi masyarakat mungkin akan lebih parah. (SMERU, 2021).

PT Jasa Marga Tbk adalah salah satu yang merasakan dampaknya. Berdasarkan informasi yang ada di situs kas, PT Jasa Marga Tbk mengantisipasi kinerja tahun ini bisa dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal ini dikarenakan dampak dari wabah COVID-19 yang berdampak pada penurunan kuantitas lalu lintas di jalan tol. Kinerja telah secara signifikan terhambat oleh wabah COVID-19. Sebagai akibat langsung dari hal ini, pendapatan dari tol diproyeksikan akan turun dua puluh persen pada tahun 2020 dibandingkan dengan tahun 2019. "Hal ini juga berdampak pada laba bersih perusahaan yang turun secara proporsional," ucap Direktur Utama Jasa Marga Subakti Syukur (Soenarso, 2020). Dari situasi tersebut, perseroan mengambil sejumlah langkah agar dapat bertahan melewati masa pandemi dan bersiap menghadapi situasi kenormalan baru. Diantaranya yaitu dengan mengurangi biaya operasional lainnya di angka hingga Rp500 miliar (Gunawan, 2020) termasuk biaya-biaya dalam program pelatihan karyawan.

Salah satu mesin penggerak di belakang perusahaan yang menguntungkan adalah sumber daya manusianya, yang terdiri dari orang-orang yang juga berfungsi sebagai aset dan yang pengetahuannya dan keterampilannya terus ditingkatkan dan diajarkan. Pelatihan dan pendidikan sumber daya manusia suatu perusahaan sangat diperlukan karena karyawan merupakan aset organisasi yang paling berharga.

Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan segala upaya untuk meningkatkan kinerja seorang pekerja dalam bidang pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya atau dalam pekerjaan yang terkait dengan pekerjaannya. Pelatihan SDM harus dirancang untuk memenuhi tujuan individu karyawan sambil mencapai tujuan organisasi.

Memperkuat peran individu dalam tim adalah kunci untuk menciptakan sinergi antar departemen dalam suatu organisasi dan memastikan bahwa masalah ditangani dengan tepat. Kemampuan karyawan sangat diperlukan dalam proses berjalannya kegiatan kerja didalam perusahaan.

Kurangnya pengetahuan karyawan dalam bekerja, tidak cakap dalam mengoprasikan teknologi yang baru, serta kurangnya pemahaman dalam memenuhi tanggungjawab dan tugasnya, mengakibatkan tidak terselesaikannya tugas dengan baik, target kerja tidak tercapai dengan tepat, kemudian berimbas pada produktifitas perusahaan menurun. Hal tersebut ditemukan penulis dalam PT. JSB. Sehingga perlu adanya evaluasi untuk meningkatkan produktifitas karyawan, Karyawan perlu mengembangkan kompetensinya dalam bekerja, permasalahan tersebut bisa ditempuh diantaranya dengan adanya pelatihan karyawan.

Selain persaingan ketat yang belum pernah terjadi sebelumnya dengan perubahan teknologi yang lebih cepat, setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan orang-orang dengan kemampuan untuk memberikan layanan yang unggul dan mencapai visi dan misinya. Karyawan yang berkualifikasi tinggi diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang direncanakan..

Pentingnya pelatihan bagi kelangsungan perusahaan dan dampak dengan adanya pandemi Covid-19, maka perusahaan harus mampu beradaptasi, menumbuhkan inovasi sebagai solusi dari permasalahan yang ada.

Melalui pelatihan, perusahaan memiliki kemampuan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Dengan teknologi yang semakin canggih dan canggih, para pelaku bisnis perlu mengetahui bagaimana memanfaatkannya. Hal ini dilakukan untuk memberikan hasil yang menyelaraskan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

## 1.2 Sistematika Laporan

Dalam pembuatan laporan ini terdapat banyak bab dan sub bab. Deskripsinya adalah sebagai berikut:

- BAB 1 Pendahuluan

Deskripsi umum tentang lokasi dan kegiatan magang , masalah dan tujuan magang, dan sistem yang dijelaskan dalam laporan.

- a. Latar Belakang dan Tujuan Magang

Menjelaskan alasan topik yang dipilih dalam laporan magang dan tujuan dari proses magang.

- b. Sistematika Laporan

Menjelaskan bab dan subbab yang terdapat dalam laporan

- **BAB 2 Profil Organisasi dan Aktivitas Magang**

Penjelasan tentang profil organisasi jabatan magang (jika diperbolehkan) dan kegiatan mahasiswa selama proses magang akan saya jelaskan.

- a. **Profil Organisasi**

Menjelaskan profil organisasi yang menetapkan konteks untuk topik yang dipilih. Gambaran umum, visi organisasi misi, struktur organisasi. Dijelaskan struktur organisasi.

- b. **Aktivitas Magang**

Menjelaskan kegiatan yang dilakukan selama magang

- **BAB 3 Identifikasi Masalah**

Mengidentifikasi masalah yang terjadi dan memilih beberapa masalah yang paling penting untuk diselesaikan.

- **BAB 4 Kajian Pustaka**

Menjelaskan teori-teori yang dapat digunakan untuk membahas isu-isu yang dipilih.

- **BAB 5 Analisis dan Pembahasan**

Mendefinisikan kembali isu-isu kunci yang menjadi subyek diskusi.

- **BAB 6 Kesimpulan dan Rekomendasi**

Menjelaskan kesimpulan yang ditarik dari analisis masalah yang ada. Terdapat juga rekomendasi perlunya perbaikan organisasi magang untuk soal yang ada, dan penelitian mata kuliah tentang kelemahan kinerja mahasiswa dalam magang.

a. Kesimpulan

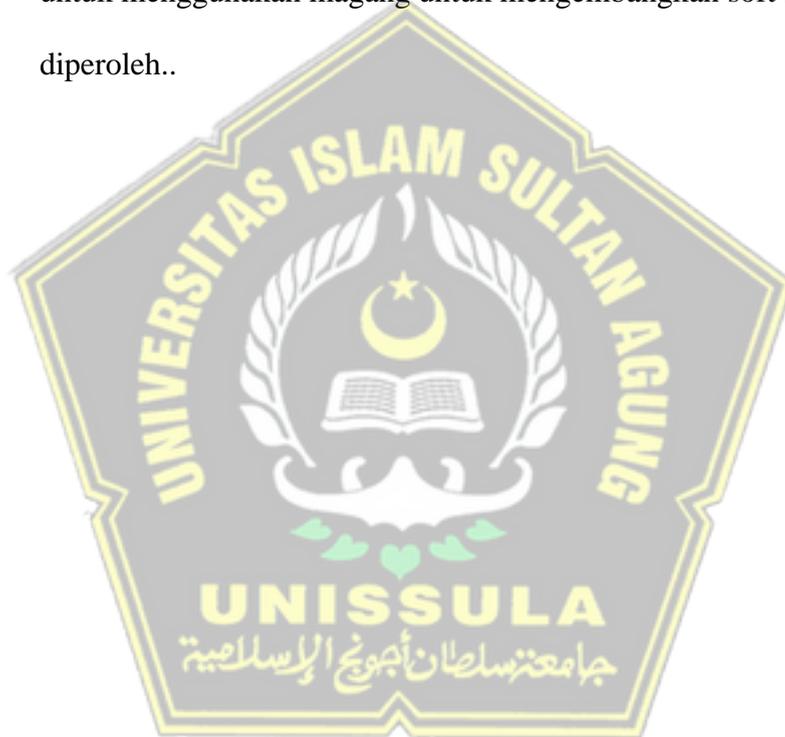
Kesimpulan topik yang dibahas

b. Rekomendasi

Rekomendasi tentang masalah yang perlu diselesaikan perusahaan

▪ Refleksi Diri

Menjelaskan hal-hal positif yang Anda terima selama kuliah untuk membantu pekerjaan Anda selama magang. Mirip dengan instruksi untuk menggunakan magang untuk mengembangkan soft skill yang diperoleh..



## BAB II

### PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

#### 2.1 PROFIL ORGANISASI

##### 2.1.1 Sekilas Perusahaan

Jalan Tol Batang–Semarang merupakan salah satu kelompok Jalan Tol Transjawa yang tergabung dalam Kab. Batang, Kendal, dan Kota Semarang. Ini juga merupakan salah satu Proyek Strategis Nasional, dan mencakup 75 kilometer jalan tol ini. Ini merupakan perusahaan patungan antara PT Jasa Marga (Persero) Tbk., yang memiliki 43,77 persen kepemilikan saham, PT Waskita Toll Road, yang memiliki 40 persen kepemilikan saham, dan PT Lintas Marga Jawa, yang memiliki 16,23% kepemilikan saham (JSB).

Jalan tol ini memiliki 5 simpang susun, antara lain :

- Simpang susun Krapyak
- Simpang susun kaliwungu
- Simpang Susun Kendal
- Simpang susun Weleri
- Simpang Susun Kandeman

Jalan tol ini memiliki empat rest area, tiga rest area Tipe A dan satu rest area Tipe B. Rest area Tipe A memiliki fasilitas masjid, toilet, restoran, pom bensin, tempat parkir dan dapat menampung lebih dari 100 kendaraan. Rest area Tipe B adalah rest area kecil dengan mushola, toilet, food court dan tempat parkir minimal 25 mobil. Rest area terletak di KM 379A (Tipe A), KM 391A (Tipe B) dan KM 389 B (Tipe A), dan pengoperasian rest area ini dikelola oleh usaha terkait PT Jasamarga dan rest area KM360 B (Tipe A ). ) Dioperasikan oleh PT Jasamarga Restarea Batang.

### **2.1.2 Visi dan Misi Organisasi**

- **Visi Perusahaan**

Menjadi Perusahaan Jalan Tol Nasional Terbesar Terpercaya dan Berkesinambungan.

- **Misi Perusahaan**

1. Memimpin Usaha Jalan Tol di Seluruh Rantai Nilai Secara Profesional
2. Mengoptimalkan Pengembangan Kawasan untuk Kemajuan Masyarakat
3. Meningkatkan Nilai Bagi Pemegang Saham

4. Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Melalui Pelayanan Prima
5. Mendorong Pengembangan dan Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Lingkungan yang Harmoni

### 2.1.3 Struktur Organisasi



- Job Desk PT. Jasamarga Semarang Batang sebagai berikut :

1. Direktur Utama

Mengarahkan, memimpin dan mengendalikan penyusunan rencana strategis Perusahaan di bidang keuangan, investasi, sumber daya manusia dan umum serta manajemen startegis untuk memastikan terjadinya keselarasan antara startegis bisnis Perusahaan yang tertuang dalam Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dengan kegiatan operasional Perusahaan sehingga dapat mendukung pertumbuhan dan perkembangan Perusahaan untuk mencapai visi dan misi dan rencana strategi Perusahaan.

2. Direktur Keuangan dan ADM

Memastikan tersedianya rencana strategis bidang keuangan untuk memastikan terjadinya keselarasan antara strategi bisnis Perusahaan yang tertuang dalam Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dengan kegiatan Operasional Perusahaan sehingga dapat mendukung pertumbuhan dan perkembangan Perusahaan untuk mencapai visi dan misi dan rencana strategis Perusahaan.

3. Direktur Teknik dan Operasi

Mengarahkan, memimpin dan mengendalikan kegiatan strategis Perusahaan di bidang teknik dan operasional khususnya dalam hal pengelolaan dan pengendalian kegiatan koordinasi pembebasan lahan, perencanaan dan pelaksanaan pembangunan jalan tol beserta prasarana dan pengawasannya serta pengelolaan hubungan dengan pihak eksternal terkait tanah dan konstruksi jalan tol untuk memastikan keselarasan strategi Perusahaan dengan kegiatan operasional Perusahaan sehingga dapat mendukung pencapaian visi, misi dan rencana Perusahaan.

4. General Manager Keuangan dan ADM

Menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pengembangan organisasi serta pengembangan sumberdaya manusia, penyusunan dan pemeliharaan sistem pengelolaan sumber daya manusia, perencanaan pelaksanaan dan pengendalian program pembelajaran dan

pengembangan serta analisa resiko terhadap dampak pengembangan organisasi dan sistem pengelolaan sumber daya manusia, dengan memperhatikan peraturan yang berlaku dan kemampuan keuangan perusahaan agar organisasi perusahaan dapat berkembang dengan baik serta pendayagunaan karyawan dapat berjalan secara maksimal

5. General Manager Teknik dan Operasi

Menyelenggarakan kegiatan persiapan tata laksana dan pengendalian perencanaan, pelaksanaan pembangunan dan pemeliharaan serta monitoring pengadaan tanah, analisa dan administrasi perubahan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan, koordinasi dengan panitia dan tim pengadaan tanah, proyek pembangunan serta pemerintah pusat dan daerah, pemanfaatan dan pengembangan teknologi bidang pembangunan dan pemeliharaan jalan tol, inspeksi rutin dan periodik, perencanaan dan pengendalian pemeliharaan dan peningkatan jalan tol, serta analisa resiko perusahaan terhadap pelaksanaan pembangunan dan pemeliharaan, dengan memperhatikan sistem dan prosedur yang berlaku serta target perusahaan, agar proyek pembangunan dan pemeliharaan jalan tol dapat berjalan sesuai waktu, biaya dan mutu yang telah ditetapkan.

6. Manager Keuangan dan Akutansi

Melaksanakan kegiatan perhitungan rencana dan pengendalian anggaran perusahaan, serta Analisa proyeksi laba perusahaan, dengan memperhatikan system dan prosedur yang telah ditetapkan serta usulan unit kerja, agar seluruh program kerja dan alokasi anggaran Perusahaan dapat tertata dengan baik.

#### 7. Manager SDM dan Legal

Melaksanakan kegiatan perhitungan kebutuhan karyawan, perekrutan, seleksi penempatan dan hubungan industrial, pengendalian jumlah karyawan, monitoring, evaluasi, dan penegak hukum dan disiplin karyawan, pemrosesan dan penyelesaian kasus-kasus karyawan termasuk melalui pihak ketiga, perencanaan dan pelaksanaan administrasi pemeriksaan terhadap karyawan yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, serta alternatif resiko terhadap pendayagunaan sumber daya manusia, dengan memperhatikan sistem dan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar terlaksananya pemberdayaan karyawan, terpenuhinya jumlah kebutuhan karyawan serta terjalinnya hubungan industrial yang harmonis.

#### 8. Manager Umum

Melakukan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pengadaan barang untuk kebutuhan, inventarisasi barang bergerak, pengelolaan administrasi barang dan tata persuratan, pengelolaan transportasi dan akomodasi, kerumahtanggaan kantor perseroan dan kantor proyek, penyediaan sarana kerja dan fasilitas kantor, pemeliharaan dan penataan lingkungan kantor perseroan dan kantor proyek, pemeliharaan dan penataan lingkungan kantor perseroan dan kantor proyek, penyusunan program kerja, perhitungan dan pengendalian anggaran biaya umum, serta analisa resiko terhadap dampak pengadaan barang

#### 9. Manager Layanan Transaksi

Melakukan kegiatan pengaturan dan pengendalian pelayanan operasional pelayanan transaksi di gerbang tol, meliputi: penyediaan sarana dan prasarana layanan transaksi, jadwal tugas, kesiapan beroprasinya gardu tol dan sarana elektronik dan pendapatan tol, dengan memperhatikan standart operating procedure (SOP) pelayanan transaksi yang berlaku, agar terlaksananya pelayanan transaksi yang optimal kepada pemakai jalan dan pendapatan tol diterima perusahaan.

#### 10. Manager Layanan LALIN dan Pemeliharaan

Melaksanakan kegiatan penyusunan tata laksana perencanaan pembngunan dan pengendalian administrasi pembngunan termasuk perubahannya, pengendalian dan evaluasi pekerjaan lingkungan dan implementasi RKL/RPL, analisa kelayakan teknik, perencanaan teknik dan pengawasan teknik, pemanfaatan dan pengembangan alternative teknologi jalan tol, serta alternative resiko terhadap perencanaan pembangunan jalan tol, dengan memperhatikan sistem dan prosedur yang berlaku serta target perusahaan

#### 11. Manager Pengendalian Mutu dan K3L

Melaksanakan kegiatan pengendalian pelaksanaan pengawasan proyek meliputi pengendalian lapangan dalam bidang kontruski jalan dan jembatan, bangunan pelengkap, utilitas, fasilitas tol, sarana penunjang dan pekerjaan teknik lainnya serta Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) agar tercapainya hasil pekerjaan yang memnuhi persyaratan sesuai ketentuan dalam dokumen kontrak,

#### **2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam upaya mengatur sumber daya manusia agar segala aktivitas dan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lancar dan efisien. Sumber daya ini ditujukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. PT JSB sendiri menerapkan manajemen sumber daya manusia untuk membantu manajer mengelola kegiatan yang dilakukan di setiap departemen..

#### **2.2 AKTIVITAS MAGANG**

Merdeka belajar kampus merdeka (MBKM) merupakan kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, yang bertujuan mendorong mahasiswa untuk menguasai berbagai keilmuan yang berguna untuk memasuki dunia kerja. Dalam hal ini magang adalah salah satu programnya, diselenggarakan selama jangka waktu kurang lebih 3 bulan. Program magang dilaksanakan dengan tujuan untuk membentuk karakteristik mahasiswa untuk mempersiapkan generasi- generasi muda untuk menghadapi dunia pekerjaan setelah menyelesaikan program sarjana S1. Selain menambah wawasan bagi para mahasiswa yang ikut program Merdeka Belajar Kampus Merdeka, mahasiswa juga mendapatkan pembelajaran langsung untuk mendapatkan keahlian di tempat magang.

Bertempat di PT. Jasamarga Semarang Batang, ialah Perusahaan yang mengelola jalan tol ruas Batang-Semarang. Selama proses magang saya ditempatkan pada bagian sumber daya manusia dan kehumasan, dibawah bimbingan Manajer SDM, Legal dan Kehumasan.

Berikut ini jadwal kerja di PT. Jasamarga Semarang Batang;

Hari Senin – Jum'at

- Masuk Jam 08:00 WIB
- Ishoma jam 12:00 - 13:00 WIB
- Berjamaah sholat Dhuhur dan Ashar
- Pulang pukul 17.00 WIB

Sedangkan Sabtu & Minggu libur

Adapun kegiatan-kegiatan yang dilakukan selama di tempat magang berlangsung sebagai berikut;

- Pembekalan Materi  
Pengenalan perusahaan, pembekalan materi mengenai tugas-tugas bagian SDM dan Kehumasan, penentuan kerja.
- Inputing Data  
Membantu dalam proses pengisian data karyawan, membantu dalam pengisian data gaji karyawan, membantu dalam pembuatan surat- menyurat, menyusun laporan kerja, menyusun draft press realize penyesuaian tarif.
- Rekapitulasi Data Karyawan  
Membantu dalam proses perekapan data diri karyawan yang kemudian disetorkan ke PT Jasamarga pusat

- Pengajuan SAP

Membantu dalam proses pengajuan SAP (System Application and Processing) gaji karyawan

- Konten Benefit

Membantu pembuatan konten benefit yang berisikan keuntungan dari penguunaan jalan tol, informasi terkait fasilitas yang ada, dan manfaat yang dirasakan oleh pengguna jalan tol. Dipostingkan ke Instagram perusahaan

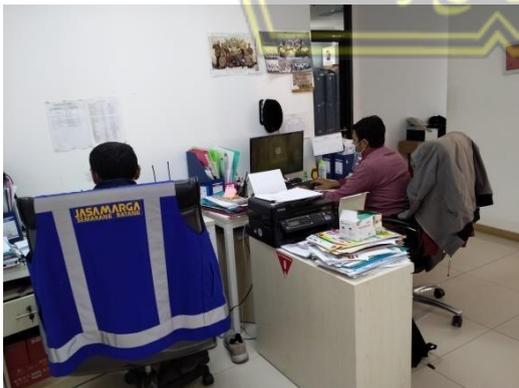
- Design Pamflet

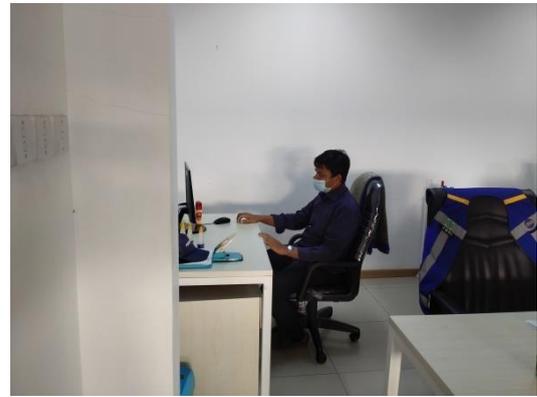
Membantu dalam pembuatan design pamflet hari-hari besar , pembuatan banner Hari Idul Fitri, banner Hari Idul Adha, pamflet Hari Waisak, pembuatan Pamflet dan banner HUT Republik Indonesia yang ke 76

- Pemasangan Pamflet

Ikut memasang dan mengawasi pemasangan pamflet dan benner ditempat yang telah ditentukan

Beberapa gambar magang di PT JSB





## BAB III

### IDENTIFIKASI MASALAH

Produktivitas adalah ukuran kinerja yang selalu mencakup gagasan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap seperti itu mendorong seseorang untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan kerja mereka dengan cara yang terus-menerus mencari perbaikan dan peningkatan.

Selain itu, pentingnya produktivitas tenaga kerja ini adalah dalam merencanakan pengembangan dan pelaksanaan saluran produktif dengan menjaga kualitas dengan tetap menggunakan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pihak manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap produktivitas karyawan.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Selain persaingan yang semakin ketat akibat perubahan teknologi yang semakin pesat, setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan orang-orang berbakat untuk memberikan layanan yang unggul dan mencapai visi dan misinya. Karyawan yang berkualifikasi tinggi diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang direncanakan.

PT JSB sangat mementingkan kemampuan individu karyawan untuk menghasilkan produktivitas sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Kemampuan setiap karyawan dimaksudkan agar konsisten dengan bidang kegiatannya. Kemampuan ini diperlukan untuk memungkinkan karyawan melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Dan Anda dapat mencapai tujuan yang Anda rencanakan. Kompetensi dapat ditemukan dalam pendidikan karyawan, pengalaman kerja, keterampilan, dan banyak lagi.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu asisten manajer, dia mengatakan ada beberapa karyawan yang mengisi posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, seperti karyawan dengan latar belakang manajemen di departemen layanan LaLin. Selain itu, departemen personalia memiliki staf yang dilatih oleh insinyur sipil. Selain itu, di Perbendaharaan terdapat bawahan yang berpendidikan S2 lebih tinggi dibandingkan atasan yang berpendidikan S1. Fenomena ini dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan dan harus diperhatikan oleh PT Jasamarga..

Data dari wawancara dan kuesioner terhadap karyawan menunjukkan bahwa produktivitas kerja SDM mengalami penurunan dikarenakan tugas yang banyak dan

keterampilan karyawan yang kurang mahir dalam teknologi yang baru, mengakibatkan kelambatan dalam penyelesaian tugasnya. Karyawan dituntut untuk melakukan kerja sesuai target yang ditentukan. Tidak terselesaikannya pekerjaan dengan cepat dan tepat. Menjadikan tugas pekerjaan menumpuk, tidak terkendali dengan baik, Dalam hal kurangnya kecepatan karyawan dalam bekerja dikarenakan kurangnya pengetahuan serta kemampuan atau keahlian dalam mengoperasikan sistem teknologi yang baru, sehingga dalam bekerja masih lambat. Cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pelatihan. Pelatihan bagi karyawan dapat membantu mereka meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka secara tepat, dan mereka juga dapat memperoleh keterampilan, keahlian, dan pengetahuan baru. Pelatihan akan membantu karyawan bekerja lebih baik dari segi kuantitas dan kualitas kerja. Samsudin berpendapat “pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat/pendek” (Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2009).

Urgensi dari permasalahan tersebut ialah perlunya sebuah pelatihan bagi karyawan guna mempersiapkan SDM yang mempunyai kompetensi yang baik,

Kemampuan ini diperlukan untuk memungkinkan karyawan melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Dan dapat mencapai tujuan yang sudah rencanakan. Memberikan produktivitas sesuai dengan tujuan yang dicapai perusahaan.

Dengan adanya pandemi Covid-19 saat ini, Pelatihan yang mulanya dilakukan dengan cara *face to face* tatap muka, bertemu langsung antara pemateri dengan peserta, dipaksa berubah dengan pelatihan secara virtual online, Pandemi ini memaksa mengubah kebiasaan baru SDM dalam bekerja. Pandemi ini berimbas pada pengurangan operasional, termasuk anggaran untuk melaksanakan pelatihan karyawan. Sehingga perlu adanya solusi pelatihan secara online atau digital, inovasi dalam proses digitalisasi sistim pendidikan dan latihan, seperti *e-learning/digital learning* (pembelajaran digital), karena berkembangnya teknologi semakin cepat dan setiap hari semakin canggih, maka perusahaan harus mampu memanfaatkan teknolgi tersebut, Digital learning ialah istilah luas yang dapat mencakup berbagai strategi dan metode pembelajaran tertentu yang menggunakan teknologi digital maupun campuran dari strategi dan metode tersebut.

Urgensi dari *digital learning* ialah dikarenakan dampak dari pandemi Covid-19 yang mengubah kebiasaan karyawan untuk tidak bertatap muka langsung dan tidak berkerumun dan juga pentingnya pelatihan karyawan dalam mengasah kompetensi kerja untuk meningkatkan produktifitas kinerja perusahaan,

maka Inovasi pembelajaran secara digital, pembelajaran dengan menggunakan aplikasi menjadi salah satu solusi dalam pelatihan pada masa pandemi ini.



## BAB IV

### KAJIAN PUSTAKA

#### 4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) disebut juga personel. Sumber daya manusia, pekerja, karyawan dan potensi manusia sebagai motor penggerak untuk mewujudkan keberadaan atau potensi suatu organisasi. Ini adalah aset yang bertindak sebagai modal tidak berwujud untuk organisasi bisnis dan, ketika direalisasikan, dapat diubah secara fisik dan immaterial menjadi potensi nyata. Keberadaan organisasi (Nawawi, 2012).

Menurut Rivai, Sagala, dan Burhanuddin Yusuf (2014), manajemen sumber daya manusia adalah salah satu domain luas manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengelolaan. Proses ini merupakan bagian dari fungsi atau sektor manufaktur, pemasaran, keuangan, dan sumber daya manusia. Burhanuddin Yusuf mengidentifikasi "manajemen sumber daya manusia" sebagai metode manajemen sumber daya manusia (2014). Pendekatan manajemen sumber daya manusia didasarkan pada nilai-nilai karyawan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menentukan kinerja suatu perusahaan, yang aset paling berharganya adalah orang-orangnya. Wilson Bangun (Wilson, 2012) Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, penggerakan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi,

integrasi, retensi, dan pemisahan pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Sadili Samsudin mengutip pendapat G.R. Terry dalam *Principless of Manajemen* menjelaskan berikut ini :

*“Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources”*

“Manajemen adalah suatu proses yang nyata, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya” (Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2006).

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur (Dr. K. H. Hafidhuddin, 2005). Segala sesuatu harus dilakukan melalui proses yang baik, tidak boleh sembarangan atau semena-mena. Rasulullah SAW Bersabda “Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR. Tabrani).

Manajemen sebenarnya mengatur sesuatu untuk memastikan bahwa hal itu dilakukan dengan benar, diperintahkan, jelas dan lengkap, sebagaimana diatur dalam ajaran Islam. Demikian pula segala sesuatunya perlu benar, baik, dan terencana, terutama untuk menghindari keraguan ketika melakukan sesuatu dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dianggap penting untuk pertumbuhan perusahaan dan mengatur semua operasi staf. Karyawan dituntut untuk memenuhi tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari seleksi karyawan, pelatihan, pengambilan keputusan terkait pelatihan, dan aktivitas lain yang terkait dengan aktivitas karyawan di dalam kerangka organisasi.

Oleh karena itu, berdasarkan beberapa definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah semua kegiatan yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

#### **4.2 Produktivitas Kerja**

Ada kemungkinan bahwa pengetahuan dan keterampilan karyawan harus menjadi dasar untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang diinginkan. Diyakini bahwa karyawan akan produktif karena mereka memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Dengan kata lain, karyawan dengan kemampuan lebih tinggi dari rata-rata akan memiliki tingkat keberhasilan yang lebih tinggi.

Menurut Simanjuntak (Simanjuntak, 2011) produktivitas ialah : “Suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut”. Menurut Richard L. Daft (Richard, 2006): “Produktivitas adalah hasil barang dan jasa organisasi yang dibagi dengan masukan organisasi”. Selanjutnya diuraikan oleh Wibowo (Wibowo, 2010) “Produktivitas adalah hubungan antara keluaran dengan masukan yang diperlukan”.

Menurut Kusrianto, produktivitas adalah perbandingan hasil yang diperoleh dengan partisipasi tenaga kerja per satuan waktu. Partisipasi tenaga kerja tidak hanya membantu penggunaan sumber daya, tetapi juga efisiensi dan efektivitas. (Sutrisno E. , Manajemen SDM, 2009).

Kehidupan yang kita jalani sekarang harus lebih baik dari yang kita jalani kemarin, dan kehidupan yang kita jalani besok harus lebih baik dari kehidupan yang kita jalani hari ini. Alih-alih langsung merasa nyaman dengan apa yang dimilikinya, orang dengan pola pikir ini selalu mencari cara untuk meningkatkan diri dan bakat profesionalnya, selalu menginginkan lebih, dan tidak pernah puas dengan apa yang dimilikinya saat ini. Sangat penting untuk mempertimbangkan tiga aspek utama untuk memastikan produktivitas yang tinggi. Hal tersebut meliputi kemampuan dalam manajemen sumber daya manusia, efisiensi kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Ketiga karakteristik ini terkait erat satu sama lain dan tergabung dalam satu sistem; selain itu, mengevaluasinya hanya memerlukan penggunaan beberapa metrik sederhana. Produktivitas harus diprioritaskan saat merancang strategi bisnis yang mencakup berbagai bidang fungsional, seperti manufaktur, pemasaran, dan keuangan.

Dari perspektif Islam, produktivitas tidak hanya dinilai dari jumlah hasil yang dicapai seseorang, tetapi juga dari kualitas tenaga kerja mereka. Semakin besar kualitas tenaga kerja, semakin besar outputnya. Dalam Islam, seseorang tidak dilihat dari segi jumlah melainkan kualitas, yang lebih signifikan. Islam memerintahkan individu untuk menghabiskan hidup mereka dengan tenaga kerja dan untuk menghindari membuang-buang waktu. Islam mendorong kerja produktif karena hanya Allah yang melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusia. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. At Taubah 10 :

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ada beberapa referensi untuk tindakan yang sangat baik di seluruh Quran. Oleh karena itu, Islam adalah agama yang mengedepankan kreativitas dan produktivitas. Jika kita mengkaji prinsip-prinsip Islam, kita menemukan bahwa prinsip-prinsip tersebut mendorong kehidupan yang konstruktif. Selain itu, Islam mengajarkan bahwa cara hidup Islami terdiri dari perbuatan baik, termasuk ibadah. Oleh karena itu, umat Islam harus mampu tumbuh dan maju dengan meningkatkan outputnya sesuai dengan cita-cita Islamnya. Islam tidak hanya menyuruh kita untuk bekerja tanpa batas antara agama dan amal, tetapi kita harus terus melakukannya. Pertumbuhan iman seseorang memotivasi mereka untuk melakukan dan mencapai sesuatu yang menunjukkan keberadaan iman yang bekerja untuk mereka. Sebaliknya, aktivitas secara alami terkoordinasi dan bahkan mungkin dipengaruhi oleh pandangan seseorang. Tindakan seperti itu akan mengangkat imannya ke

tingkat yang lebih tinggi.

Indikator produktivitas tenaga kerja digunakan untuk mengukur sejauh mana produktivitas dicapai. Menurut Sutrisno (Sutrisno E., 2009), indikator produktivitas adalah:

- Kemampuan
- Peningkatan hasil yang dicapai
- Semangat kerja
- Pengembangan diri
- Kualitas
- Efisien



### 4.3 Pelatihan

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2017) Pelatihan mengklaim sebagai proses pendidikan jangka pendek yang melibatkan proses sistematis dan terorganisir bagi staf operasional untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Menurut Sutrisno (Sutrisno E. , Manajemen Sumber Daya Manusia, 2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan positif dapat dicapai dengan memposisikan program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan strategis dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur.

Pelatihan, sebagaimana didefinisikan oleh Handoko, adalah proses pengembangan pengetahuan dan kemampuan pekerja. Mengubah mentalitas karyawan untuk mendorong tingkat produktivitas yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka adalah tujuan lain yang mungkin dari pelatihan (Lolowang, 2016). Pelatihan adalah suatu proses yang melibatkan pengembangan kemampuan, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan informasi seseorang untuk melakukan pekerjaan seseorang secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan seseorang.

Menurut Islam pendidikan dan latihan adalah wajib, dan arti pendidikan dan latihan dalam Islam adalah mencari kebahagiaan dunia dan akhirat. Dalam khazanah ilmu keislaman, kita tidak dapat menemukan pola pelatihan dan bimbingan yang andal bagi karyawan di zaman Nabi. Dalam sejarah Islam, perbudakan telah dianggap sebagai buruh, abdi, atau pekerja sejak zaman jahiliyah,

namun sejak zaman Islam perbudakan mulai menurun. Hal ini menunjukkan adanya tradisi pelatihan dan pengajaran dalam Islam. Ketika Islam datang, Nabi membawakannya seperangkat prinsip etika dan perubahan radikal dalam perlakuan terhadap pekerja dalam pekerjaan dan pendidikan mereka (Damingun, 2016). Dalam kaitannya dengan pengembangan dan pengembangan sumber daya manusia, Islam memandang sains sebagai dasar untuk menentukan harkat dan derajat kehidupannya. Allah memerintahkan rasulnya untuk selalu mencari ilmu tambahan. Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan, maka bertambah pula pengetahuan umat Islam tentang berbagai aspek kehidupan, baik urusan dunia maupun agama (Kurniawati, 2018)..

Undang-Undang Republik Indonesia dalam Ketenagakerjaan diuraikan dalam pasal 1 ayat 9 bahwa “Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan”.

Tujuan utama dari program pelatihan yang disebutkan oleh Simamora adalah:

- a. Perbaiki kinerja SDM
- b. Pemutakhirkan keahlian SDM sejalan dengan kemajuan teknologi.

- c. Mengurangi waktu pembelajaran SDM baru agar terampil dalam kerja.
- d. Membantu pemecahan masalah operasional.
- e. Mempersiapkan SDM sebagai promosi.
- f. Orientasi SDM terhadap organisasi.
- g. Memenuhi kebutuhan peningkatan pribadi (Haryati, 2019).

Manfaat pelatihan oleh Simamora ialah:

- a. Peningkatan kuantitas serta kualitas produktivitas
- b. Pengurangan waktu belajar yang diperlukan SDM agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c. Penciptaan sikap loyalitas serta kerjasama yang lebih produktif
- d. Pemenuhan kebutuhan perencanaan SDM
- e. Pengurangan jumlah serta biaya kecelakaan kerja
- f. Membantu SDM didalam peningkatan, pengembangan pribadi (Haryati, 2019).

Dari perspektif ekonomi Islam, pelatihan kejuruan adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan perubahan keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan sikap. Pendidikan mengacu pada perolehan keterampilan dan pengetahuan khusus. Program pelatihan berusaha untuk mengajar peserta pelatihan bagaimana melakukan kegiatan atau tugas tertentu. Oleh karena itu, perubahan ini menjadi alasan untuk mengadakan pelatihan kejuruan. Firman Allah SWT didalam QS. Ar-Ra'd ayat 11:

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”.

Berdasarkan ayat tersebut maka dapat dijelaskan bahwa perubahan yang dilakukan Allah atas manusia, tidak akan terjadi sebelum manusia terlebih dahulu melangkah. Demikian sikap dan kehendak manusia menjadi syarat yang mendahului perbuatan Allah SWT (Shihab, 2006).

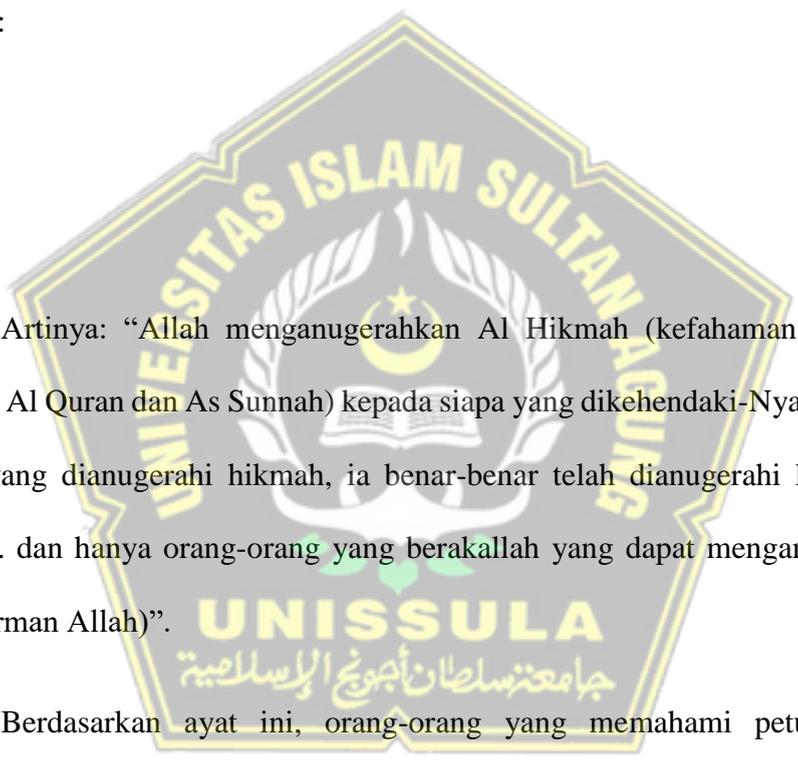
Rasulullah SAW bersabda yang berbunyi:

أطلب العلم من المهد إلى اللحد رواه المسلم

“Carilah ilmu mulai dari ayunan sampai dengan liang lahat”.

Berdasarkan hadits, dapat diartikan bahwa tidak ada batasan usia untuk menuntut ilmu. Dari lahir sampai liang lahat, kita selalu mengambil pelajaran hidup. Dengan kata lain, Islam mengajarkan untuk mencari seluruh nyawa jasad dan menambah ilmu. Memasukkan pengetahuan ke dalam pelatihan kejuruan untuk meningkatkan perubahan keterampilan, keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau sikap.

Dalam konteks pelatihan, pelatihan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan perubahan adalah motivasi akan pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki seseorang serta adanya program pelatihan. Ini juga berarti progresif dari Allah dalam hal konsekuensi dari upaya perubahan (pelatihan). Hanya manusia yang perlu berusaha untuk berubah sebanyak mungkin. (Aep Kusnawan, 2009). Disebutkan dalam QS. Al-Baqarah ayat 269 firman Allah SWT :



Artinya: “Allah menganugerahkan Al Hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Barang siapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)”.

Berdasarkan ayat ini, orang-orang yang memahami petunjuk Allah, memikirkan perintah-Nya, dan melaksanakannya adalah bijaksana, dan orang-orang yang menolaknya dibingungkan oleh pemikirannya dan belum mencapai tingkatan untuk memahami sesuatu yang dapat dijelaskan. (Shihab, 2006).

Hasil kerja dan keterampilan tenaga kerja tidak terampil tidak sama dengan hasil kerja orang terdidik. Sebagaimana Rasulullah SAW menjelaskan, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam Islam, menuntut ilmu adalah kewajiban lahir sampai mati, dan oleh karena itu diperlukan studi ilmiah umum dan agama. (Muhammad Ismail Yusanto, 2002).

#### **4.4 Pembelajaran Digital**

Revolusi Industri 4.0 mempengaruhi proses pendidikan dan pembelajaran. Di sisi ekonomi, proses perdagangan menunjukkan bahwa itu efektif dan biaya rendah. Dunia pembelajaran ditandai dengan peran guru yang mengalami prasangka buruk dalam pemberian materi pembelajaran. Belajar lebih mudah dan dekat dengan internet, jadi semua informasi yang mereka cari disediakan oleh Google (Hidayatullah, 2018).

Istilah e-learning, pembelajaran online, pembelajaran virtual, dan pembelajaran digital sering digunakan untuk menggambarkan konsep yang sama: pembelajaran yang menggunakan atau didasarkan pada teknologi informasi dan komunikasi, atau pembelajaran yang ditingkatkan teknologi. Namun, ada pendapat bahwa istilah-istilah ini memiliki arti yang berbeda. Pembelajaran online disebut pembelajaran yang menggunakan alat online untuk belajar seperti e-learning dan blended learning, tetapi istilah pembelajaran digital lebih luas dan segala sesuatu yang menggunakan alat online dan digital, termasuk digital online dan digital offline. (Moore, 2011).

Istilah pembelajaran digital terkait dengan istilah digitasi dan digitalisasi. Ini

sebenarnya memiliki arti yang berbeda, tetapi mereka sering disalahartikan sebagai hal yang sama. Digitalisasi digambarkan sebagai proses perubahan citra analog menjadi rangkaian (rangkaiannya bilangan bulat) angka (1 dan 0), atau proses perubahan data analog dan informasi tertulis ke dalam format digital. Pengelolaan data meliputi penyimpanan data dalam jumlah tidak terbatas, penghematan ruang penyimpanan, selalu dapat diakses melalui internet, akses kata kunci yang mudah, pengelolaan data digital yang murah, dan banyak orang dapat mengakses data secara bersamaan. (Managed Outsourc Solution, 2017). Sejumlah besar data dan informasi digital dalam berbagai bentuk dikumpulkan dan menjadi sumber digital yang digunakan dan dikembangkan lebih lanjut untuk berbagai keperluan. Ketika digitalisasi adalah proses mentransfer data ke format digital, digitalisasi merupakan strategi untuk mengadopsi teknologi informasi dan komunikasi terbaru untuk mengambil keuntungan dari informasi dan data digital yang berbeda dari sumber yang berbeda. Bila digunakan dengan benar, digitalisasi ini dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektivitas. (Balachandar, 2015).

*E-learning* adalah istilah umum yang mencakup berbagai konsep dan teknologi terkait pembelajaran. Konsep dan teknologi tersebut meliputi pembelajaran mobile, pembelajaran berbasis web, pembelajaran digital, pembelajaran elektronik, pembelajaran online, dan pembelajaran jarak jauh. E-learning memiliki banyak keuntungan, termasuk pengurangan atau penghapusan waktu perjalanan, fasilitasi fleksibilitas dan aksesibilitas, dan pengurangan atau penghapusan biaya terkait. Hal ini karena memungkinkan karyawan untuk belajar dan berlatih dengan kecepatan mereka sendiri dan dari lokasi pilihan mereka. E-learning juga dapat mencakup konten individual dan berbagai metode pengajaran, seperti teks, ucapan, gambar

diam, dan video, untuk memfasilitasi pembelajaran pengetahuan dan kemampuan baru. Anda dapat menampilkan beberapa komponen multimedia. Tidak ada cukup bukti untuk menarik kesimpulan bahwa e-learning lebih unggul dari metode pendidikan yang lebih tradisional; Namun, penelitian yang komprehensif mengungkapkan bahwa e-learning adalah metode pendidikan alternatif yang sangat baik.

Program peningkatan keterampilan adalah semacam investasi organisasi yang dirancang untuk mengurangi pergantian staf dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Jika organisasi tidak menekankan pelatihan dan pengembangan karyawan, pekerja lebih mungkin tertinggal, tidak terlibat, dan bersedia pergi untuk tawaran yang lebih baik. E-learning memberikan beberapa manfaat dan keunggulan. (Susanto, 2021), yaitu diantaranya :

- Akses belajar yang fleksibel

Pelatihan karyawan, manajer, atau orang lain memiliki akses ke materi e-learning setiap saat sepanjang hari. Dengan cara ini, setiap peserta dapat mempelajari keterampilan dan keahlian sesuai dengan ritme harian mereka dan memilih waktu yang paling nyaman.

E-learning tersedia 24 jam sehari, 7 hari seminggu, menjadikannya alat pembelajaran yang cocok untuk karyawan di zona waktu yang berbeda. Selain itu, tidak seperti metode pembelajaran tradisional yang menyediakan pelatihan di kelas, e-learning meningkatkan produktivitas dengan memungkinkan karyawan menyelesaikan pelatihan lebih cepat..

- Lebih hemat biaya

Secara umum, perusahaan menghabiskan banyak uang untuk sistem pembelajaran tradisional. Paling umum, anggaran dihabiskan untuk sewa ruang kelas, sewa infrastruktur, biaya pelatih per jam, dan biaya kertas dan dokumen

E-learning kini tidak hanya lebih murah, tetapi juga lebih ramah lingkungan. Semuanya dilakukan secara elektronik, mengurangi atau tidak perlu konsumsi kertas (*paperless*).

Perusahaan juga tidak lagi harus membayar sewa ruang pelatihan atau infrastruktur. Pelatih biasanya dibayar hanya sekali, tetapi materi yang sama dapat digunakan kembali oleh karyawan lain, yang menghemat uang..

- Pelatihan lebih sistematis dan efisien

Keuntungan lain dari e-learning adalah mendistribusikan materi dan informasi secara lebih efektif melalui penggunaan perangkat lunak manajemen pelatihan. Platform ini memungkinkan pelatih untuk menyebarkan informasi pembelajaran, memberikan tes atau ujian, melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran, dan menawarkan sertifikat kelulusan kepada pekerja yang memenuhi persyaratan.

Semuanya hanya dapat dilakukan melalui komputer yang terhubung dengan internet. Karyawan tidak bertanggung jawab atas apa pun, sehingga tidak ada perjalanan atau waktu yang hilang. Lebih praktis dan sesuai kebutuhan.

Perusahaan dapat menggunakan platform manajemen e-learning untuk memantau kemajuan karyawan dengan lebih mudah. Misalnya, Anda dapat melihat seberapa banyak karyawan terlibat dalam kursus online, tingkat kehadiran, waktu yang dihabiskan untuk belajar, dan banyak lagi..

Berada dalam format digital, e-learning lebih praktis dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Penyedia pelatihan dapat dengan mudah memodifikasi atau memperbarui materi mereka sesuai dengan tujuan dan sasaran pembelajaran mereka yang umumnya dibutuhkan perusahaan, dan mempersonalisasikannya sesuai dengan tujuan masing-masing.

- Mendukung karyawan milenial

Keunggulan e-learning yang jarang disadari adalah metode ini cocok untuk generasi milenial dan Gen Z. Karyawan kedua kelompok yang merupakan digital natives menggunakan teknologi untuk mempermudah pekerjaan mereka, membuat segalanya lebih mudah, lebih efisien, dan lebih fleksibel.

Milenial menginginkan pertumbuhan dan memiliki keterampilan baru dan e-learning memberikan lebih banyak akses untuk mempelajari keterampilan yang mereka inginkan, loyalitas karyawan, dan tingkat retensi Meningkat.

Karena itu, pelatihan berbasis digital bisa menjadi tawaran menarik bagi perusahaan dalam proses pembelajaran dan pelatihan karyawan.

## BAB V

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Analisis Permasalahan

Keterampilan dan pengetahuan karyawan dapat menjadi dasar untuk mencapai produktivitas kerja. Ini adalah ukuran pencapaian dengan pola pikir yang selalu mengingat bahwa hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang mendorong seseorang untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan kerjanya daripada langsung merasa puas.

Perusahaan memiliki berbagai alat untuk mencapai tujuannya. Sarana tersebut meliputi sumber daya alam (bahan mentah), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun, alat yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia. Di sini, manusia adalah penggerak terpenting dari sebuah organisasi atau perusahaan. Apalagi di era sekarang ini, perusahaan sangat membutuhkan talenta berbakat dan berkualitas.

Di era sekarang ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar mampu bersaing sehingga mampu menghadapi segala tantangan di masa depan. Dalam hal ini, sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam segala aktivitas organisasi, karena manusia adalah perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan

perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan. Dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas perusahaan, PT. JSB memberikan pelatihan bagi karyawan untuk mengasah lagi kemampuan dan kompetensinya .

Berdasarkan hasil responden dari 15 karyawan, ditemukan hasil sebagai berikut :

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Apabila terjadi target dan sasaran pekerjaan mengalami keterlambatan atau tidak tercapai, maka saya akan mendapat teguran			2	11	2
2	Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan				15	
3	Sering lalai dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan tindakan yang kurang bertanggung jawab			7	5	3
4	Saya berusaha untuk tidak terlambat datang ke kantor serta menggunakan waktu dengan baik untuk menyelesaikan Pekerjaan				13	2
5	Kemampuan yang kurang memperlambat kerja saya				15	

6	Training yang diselenggarakan harus dengan perencanaan yang matang					15
7	Training yang saya ikuti mampu meningkatkan ketrampilan bagi diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan			3	7	5
8	Dengan telah mengikuti training, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan semakin bertambah baik dan cepat			2	6	7
9	Training yang bersifat praktis dan aplikatif lebih tepat diberikan dalam meningkatkan ketrampilan serts kemampuan pegawai			5	8	2
10	Pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh melalui training tersebut, dapat diterapkan pada lingkungan dimana saya bekerja			6	7	2
11	Pengetahuan, ketrampilan yang diperoleh dari training sangat berguna meningkatkan produktivitas kerja				3	12
12	Setelah mengikuti training, saya merasakan tumbuhnya kesadaran untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya				10	5

Dilihat dari hasil di kuesioner diatas untuk meningkatkan danmemaksimalkan kinerja karyawan di perusahaan PT.JSB, dibutuhkan pelatihan dan pengembangan kemampuan sumber daya manusia.

Pelatihan di perusahaan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Hal ini dikarenakan karyawan sudah memiliki modal yang cukup atau mampu mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Agustina berpendapat bahwa pelatihan sebagai

cara untuk meningkatkan, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan merupakan kegiatan yang tidak ditinggalkan oleh perusahaan (Agustina, 2005).

Kondisi covid-19 mempengaruhi kepanikan terpapar virus covid-19. Sebab, virus ini bisa menyebar dengan mudah. Dan terkait kebutuhan akan relasi sosial, dampak dari pandemi yang terjadi membatasi relasi sosial (social distance) dan berdampak pada kurangnya koordinasi antar karyawan terkait pekerjaan. Tentu saja, ini dapat memperlambat kinerja mereka (Nasution & Rosanti, 2020).

Banyak perusahaan memilih untuk beroperasi secara WFH. Namun, beberapa perusahaan tetap bekerja, baik langsung di kantor maupun dari kantor (WFO), asalkan mematuhi protokol kesehatan. Dengan munculnya pandemi Covid-19, para pemimpin bisnis memiliki banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, terutama ketika dampak pandemi Covid-19 menurun karena pelatihan yang tidak tepat, saya khawatir itu akan menurun. Motivasi kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang kurang baik.

Dalam menghadapi pandemi Covid-19 saat ini dan upaya meningkatkan produktifitas sumber daya manusia, maka perlu adanya inovasi, memanfaatkan teknologi yang semakin modern dan canggih. Dengan sistem *digital learning / e-*

*learning* memungkinkan seorang karyawan dapat melatih pengetahuan dan mengasah kemampuan individunya. Sehingga pelatihan dengan sistem *e-learning* bisa menjadi tawaran menarik bagi perusahaan dalam proses pembelajaran dan pelatihan karyawan

## 5.2 Pembahasan

### A. Pelatihan

Pada dasarnya tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pegawai menjadi pegawai yang berkualitas, terlatih, terlatih secara profesional dan siap kerja di bidangnya masing-masing. Bisa dikatakan ada tiga syarat yang harus dipenuhi untuk suatu kegiatan yang disebut latihan, menurut Hariandja ada tiga syarat. (Hariandja, 2002):

- Pelatihan harus membantu meningkatkan keterampilan karyawan.
- Pelatihan harus mengarah pada perubahan kebiasaan kerja karyawan, sikap terhadap pekerjaan, dan informasi serta pengetahuan yang mereka gunakan dalam pekerjaan sehari-hari.
- Pelatihan harus spesifik untuk pekerjaan.

Pelatihan mengacu pada perluasan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Istilah pelatihan digunakan untuk menggambarkan keterampilan atau kemampuan dan proses keterampilan untuk lebih beradaptasi dengan lingkungan kerja di mana karyawan terlibat.

Christogonus D. Pramudyo mendefinisikan pelatihan sebagai proses pembelajaran yang diarahkan hanya untuk mengubah kinerja seseorang (Chrisogonus D, 2007). Secara khusus, pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan. Adalah penting untuk mengenali bahwa prosedur pelatihan berkaitan dengan modifikasi yang diperlukan dari peserta didik. Proses pelatihan menangani penurunan kinerja dalam metode yang meningkatkannya. Ini akan membantu personel yang memenuhi syarat dalam menyelesaikan banyak tugas yang telah mereka tunggu-tunggu. Menurut Gary Dessler, pelatihan adalah proses menyediakan orang dengan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka (Dessler, 2006). Beberapa definisi pelatihan memperjelas bahwa pelatihan diberikan untuk meningkatkan kinerja seorang talent. Siklus ini harus diulang terus menerus. Pertumbuhan suatu perusahaan harus selaras dengan kinerja sumber daya manusianya. Selain pertumbuhan bisnis, kinerja insan perusahaan harus senantiasa selaras dengan keberhasilan dan pertumbuhan organisasi.

Pelatihan untuk melakukan tugas-tugas tertentu untuk mencapai tujuan. Pengembangan pelatihan memastikan ketersediaan personel yang berkualitas, terdidik dan terlatih dalam perusahaan dan memastikan bahwa mereka menggunakan pikiran mereka secara kritis. Pelatihan juga berkontribusi pada stabilitas staf dan mendorong layanan jangka panjang. Melatih karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka meningkatkan semangat kerja dan kerja karyawan.

Tujuh tujuan utama dari program pelatihan adalah:

- Meningkatkan kinerja
- Meningkatkan keterampilan karyawan

- Mencegah keusangan manajemen
  - Pemecahan masalah
  - Perputaran karyawan
  - Persiapan untuk promosi dan keberhasilan kepemimpinan
  - Kepuasan dengan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia
- Peningkatan derajat
- Ketika sebuah perusahaan menyediakan pelatihan terorganisir untuknya karyawan, terlebih dahulu harus dijelaskan apa tujuan dari pelatihan tersebut.

Ada banyak tujuan utama yang harus dipenuhi selama pelatihan. Umar menambahkan, tujuan dari program pelatihan ini adalah untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan kemampuan pelaksanaan kerja agar sesuai dengan tuntutan saat ini. Tanpa pelatihan khusus, tidak mungkin untuk mengajar peserta pelatihan lebih lanjut hanya berdasarkan pengalaman; dengan demikian, pelatihan ini juga berusaha untuk melatih peserta pelatihan dengan cepat. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan diri lebih cepat (Husen, 2003). Selain itu, pelatihan mencoba menstabilkan staf untuk mencegah pergantian yang berkelanjutan. Melalui pertumbuhan dan pelatihan, adalah mungkin untuk berfungsi dengan sukses dan efisien. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan lebih lanjut perilaku, kemampuan, dan kesadaran diri pekerja sesuai dengan preferensi mereka.

#### Materi Pelatihan

Sebagai aturan umum, setiap orang berbeda. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: B. Latar belakang keluarga, latar belakang pendidikan,

pengalaman kerja, minat dan bakat. Untuk memastikan konsistensi bagi seluruh karyawan, pada saat melakukan pelatihan, perusahaan menerapkan prinsip dan karyawan mana yang mengikuti pelatihan sehingga isi pelatihan pada akhirnya efektif dan efisien.

Pada PT. JSB pelatihan yang sangat membantu proses kinerja karyawan diantaranya ialah Pelatihan IT, teknisi software peralatan jalan tol, pelatihan Quality Excelent, pelatihan software SAP, pelatihan layanan, pelatihan design, membuat content benefit.

Anwar Prabu Mangkunegara mengutip prinsip-prinsip pelatihan ialah berikut ini (Mangkunegara):



- a. Materi diajarkan secara sistematis dan bertahap.
- b. Fase-fase tersebut perlu disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai.
- c. Pelatih/pendidik/penyaji harus mampu memotivasi dan menyebarluaskan tanggapan terhadap berbagai persoalan.
- d. Adanya penguatan (reinforcement) menimbulkan reaksi positif dari peserta.
- e. Gunakan konsep pembentukan perilaku

Atas dasar konsep-konsep ini, ada lima persyaratan untuk proses pelatihan. Tujuan yang ingin dicapai harus dicapai melalui serangkaian tahapan. Tahap perencanaan sebelum penyampaian konten pelatihan meliputi penentuan persyaratan konten pelatihan, penetapan tujuan dan sasaran pelatihan, penentuan kriteria keberhasilan menggunakan alat ukur, penentuan metode pelatihan, dan implementasi semua rencana tersebut, serta sebagai pelaksanaan akhir. evaluasi. Tahapan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan melalui tahapan berikut ini:

- a. Kegiatan Pra-pelatihan (Pre-Class Activities)

Mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan belajar. Tunjuk peserta sesuai kebutuhan dengan justifikasi dan/atau rencana pengembangan karir. Pemilihan kandidat.

- b. Pelaksanaan Pelatihan (in-Class Activities)

Melaksanakan proses belajar mengajar sesuai dengan spesifikasi program. Di tempat kerja, peserta akan menyampaikan gagasan rencana pelaksanaan/aplikasi hasil temuan pelatihan. Peserta yang telah mengikuti

seluruh program pelatihan akan diberikan sertifikat pada akhir program.

c. Kegiatan Pascapelatihan (Post-Class Activities)

Penyusunan laporan tertulis atau presentasi lisan tentang isi dan strategi pelaksanaan temuan pelatihan oleh peserta. Dalam waktu tiga sampai enam bulan, supervisor akan melaporkan keberhasilan pelaksanaan pelatihan, yang kemudian akan menjadi dasar untuk pengembangan pelatihan.

### Methode Pendidikan dan Pelatihan

Sedarmayanti (2016:207-215) terdapat beberapa metode pendidikan dan pelatihan yaitu sebagai berikut :

1. On The Job Training

Teknik "on-the-job training" adalah metode pelatihan yang berlangsung di tempat kerja nyata atau di tempat kerja. Metode pelatihan di tempat kerja meliputi pelatihan di tempat kerja informal (tidak ada pelatih khusus yang tersedia dengan cara ini; peserta pelatihan harus berhati-hati dan bekerja sendiri untuk meniru pekerja lain) dan pelatihan di tempat kerja formal. jenis pekerjaan. Pekerjaan (Peserta biasanya memiliki satu supervisor khusus yang ditunjuk oleh pejabat senior yang berpengalaman luas. Supervisor khusus adalah seorang peserta pelatihan yang bekerja di tempat kerja selain menjalankan tugasnya. Saya memiliki tugas tambahan untuk mengajari Anda.). On the job training mencakup :

- a) Rotation of Assignment / Job Rotation
- b) Coaching and Counseling
- c) Apprenticeship Training (Magang)

d) Demonstration and Example

## 2. Off The Job Training

Off The Job Training adalah pelatihan yang berlangsung di luar tempat kerja dan di luar jam kerja normal. Off The Job Training ialah :

a) Simulation (Simulasi)

Hal ini dicapai dengan menggunakan instrumen/mesin dalam kondisi lingkungan yang sama seperti aslinya. Keadaan alat atau mesin dan lingkungan sekitarnya identik dengan yang ditemui selama pekerjaan nyata. Simulasi ini berkaitan dengan materi pelajaran karena memberikan pelatih lingkungan pengambilan keputusan yang realistis. Metode simulasi meliputi :Case Study, Role Playing, Business Game, Vestibule, Laboratory Training, Sensitivity Training, Outbond

b) Presentation Information

Presentasi diberikan oleh mentor atau peserta pelatihan untuk memberikan informasi tentang pelatihan yang sedang berlangsung. Termasuk penyajian informasi : Lecture, Conference

## B. Digital Learning

Berbasis pada pendidikan tradisional tatap muka, paradigma sistem pendidikan telah berkembang menjadi sistem pendidikan yang mandiri ruang dan waktu dengan menyentuh dunia teknologi informasi, khususnya dunia siber (virtual). Sistem pendidikan berbasis dunia maya dikenal dengan istilah e-learning (Munir, 2010).

Dalam American Society for Training and Development (ASTD), definisi e-learning dirumuskan sebagai berikut.:

*“E-Learning is a broad set of applications and processes which include web-based learning, computer-based learning, virtual and digital classrooms. Much of this is delivered via the internet, intranets, audio and videotape, satellite broadcast, interactive TV, and CD ROM. The definition of e-learning varies depending on the organization and how it is used but basically it involves electronic means communication, education and training”.*

*E-learning* adalah proses dan kegiatan penerapan pembelajaran berbasis web, pembelajaran berbasis komputer, pendidikan virtual, dan pendidikan digital, sesuai dengan definisinya. Sebagian besar materi untuk kegiatan e-learning ini didistribusikan melalui Internet, televisi satelit interaktif, dan CD-ROM. Definisi ini juga menunjukkan bahwa makna e-learning dapat berubah berdasarkan penyelenggara kegiatan e-learning dan cara pemanfaatannya, termasuk tujuannya. Konsep ini juga mengisyaratkan bahwa e-learning merupakan aplikasi dari kegiatan komunikasi, pendidikan, dan pelatihan elektronik (*e-learning*).

Kenyataannya, pengertian e-learning bukanlah hal baru dalam dunia pendidikan. E-learning adalah metode pengajaran yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Dalam setiap proses pembelajaran, TIK digunakan sebagai sumber dan instrumen pembelajaran. Guru dan siswa adalah topik yang membantu kita mengevaluasi efektivitas e-learning dalam konteks proses pembelajaran. Guru dan siswa harus mau dan mampu menggunakan TIK untuk mencapai prestasi tersebut.

E-learning bercirikan tidak bergantung pada ruang dan waktu (place). Belajar

bisa dilakukan kapan saja, di mana saja. Dengan teknologi informasi, e-learning dapat menyediakan materi yang dapat diakses kapan saja, di mana saja dan menyimpan instruksi pembelajaran. E-learning tidak membutuhkan ruangan (ruang) yang besar seperti ruang kelas tradisional. Oleh karena itu, teknologi ini telah mengurangi jarak antara guru dan siswa.

Berdasarkan penjelasan di atas, e-learning menggunakan teknologi informasi dan komunikasi sebagai alat bantu. Kami bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan kenyamanan belajar. Selain objek, ada layanan pembelajaran yang lebih baik, lebih menarik, lebih interaktif, dan lebih menarik. Hasil akhir yang diharapkan adalah meningkatkan prestasi akademik dan keterampilan siswa, serta mengurangi biaya, waktu dan tenaga dalam proses pembelajaran. (Ramadhani, 2012).

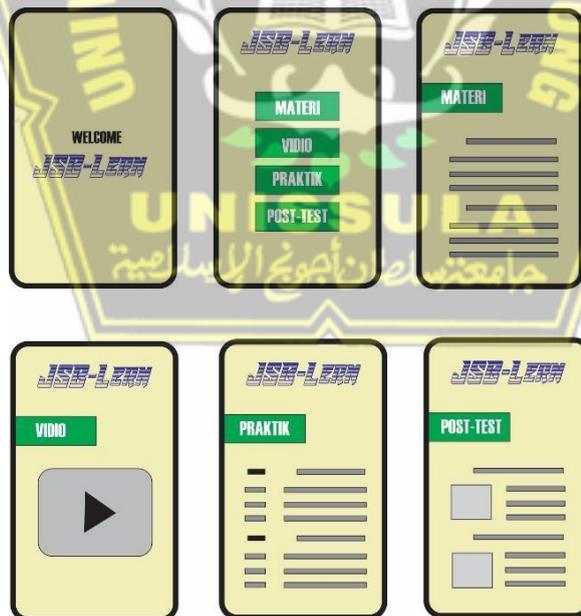
E-learning memiliki ciri-ciri sebagai berikut.

- Penggunaan layanan teknologi elektronik. Guru dan siswa, siswa dan sesama siswa, atau guru dan sesama siswa dapat berkomunikasi dengan relatif mudah tanpa terkendala masalah protokoler.
  - Memanfaatkan komputer (media digital dan jaringan komputer).
  - Materi belajar mandiri disimpan di komputer Anda sehingga guru dan siswa dapat mengaksesnya kapan pun dan di mana pun mereka membutuhkannya.
  - Anda dapat melihat rencana studi, kurikulum, kemajuan pembelajaran, dan masalah administrasi pendidikan di komputer Anda kapan saja.
- (Rusman, 2012)

Untuk membangun pengalaman e-learning yang efektif dan menarik, Onno W. Purbo (2002) menetapkan bahwa tiga kriteria harus dipenuhi: kesederhanaan,

personalisasi, dan kecepatan. Solusi langsung memfasilitasi penggunaan teknologi dan menu saat ini oleh siswa. Kenyamanan panel yang diberikan meminimalkan adopsi e-learning dan meningkatkan efisiensi waktu belajar peserta dalam proses pembelajaran. Ini bukan tentang penggunaan sistem e-learning. Kebutuhan pribadi memungkinkan seorang guru untuk berkomunikasi secara efektif dengan siswa, seperti berinteraksi dengan mereka di depan kelas. Melalui pendekatan dan keterlibatan yang lebih personal, perkembangan siswa dipantau dan setiap masalah yang mungkin timbul didukung. Hal ini memungkinkan siswa untuk bersantai di depan monitor komputer. Layanan ini kemudian dilengkapi dengan tanggapan cepat terhadap masalah siswa dan persyaratan lainnya. Hal ini mempercepat kemampuan instruktur atau supervisor untuk meningkatkan pembelajaran mereka.

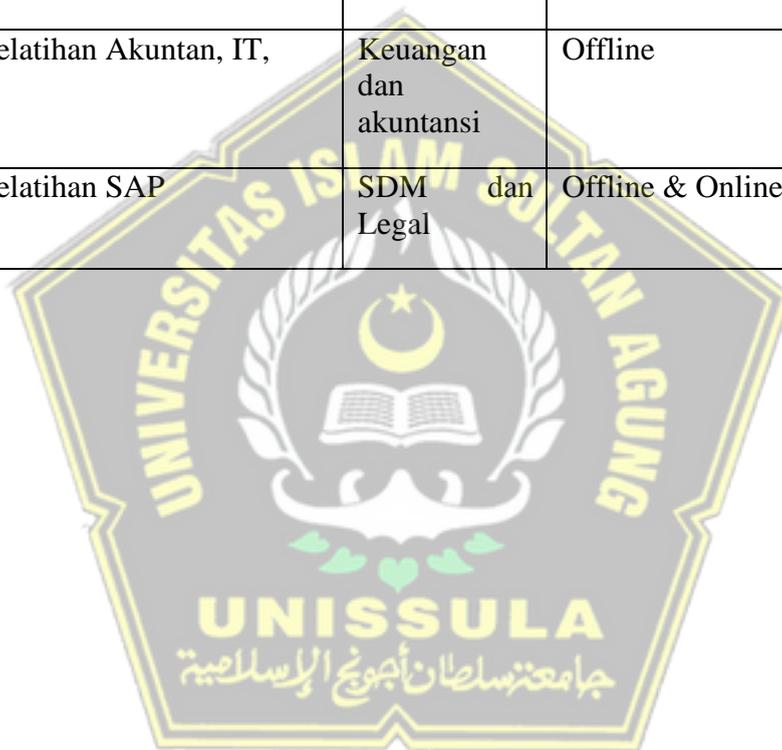
Contoh bentuk E-learning yang dapat diterapkan di PT JSB



Gambar 1 contoh tampilan e-learning JSB

Matrik Pembahasan Pelatihan

No	Materi Pelatihan	Unit	Media atau Tempat	Ket
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia , Go Digital, pengelolaan Penyerapan Anggaran	Keuangan dan akuntansi	Online & Offline	
2	Pelatihan Quality Excelent	Umum	Offline & Online	
3	Pelatihan penyusunan Content benefit, Go Digital	Umum	Online	
4	Pelatihan Penyusunan Laporan, Pengembangan Sumber Daya Manusia	SDM dan Legal	Online	
5	Pelatihan Akuntan, IT,	Keuangan dan akuntansi	Offline	
6	Pelatihan SAP	SDM dan Legal	Offline & Online	



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang disajikan dalam laporan ini, dapat diambil kesimpulan ialah Perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktifitasnya, memerlukan pelatihan bagi karyawannya, Karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang berperan sebagai pendorong operasional untuk mencapai tujuan perusahaan.

Munculnya pandemi Covid-19 yang melanda hampir di seluruh dunia telah mempengaruhi keberadaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien memastikan kelangsungan dan pertumbuhan organisasi selama dampak pandemi COVID-19 ini. atau di masa depan..

#### 6.2 Rekomendasi

Rekomendasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh PT Jasamarga Semarang Batang ialah dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Pembelajaran berbasis teknologi dikira mampu untuk menjadi solusi peningkatan pengetahuan dan kemampuan karyawan di kondisi pandemi saat ini. E-learning punya banyak keuntungan, ini mengurangi waktu tempuh, fleksibel dan fleksibel dapat diakses, bisa hemat biaya dan bisa memungkinkan karyawan

untuk belajar dan berlatih dengan kecepatan mereka sendiri dan dari tempat yang mereka pilih.



## **BAB VII**

### **REFLEKSI DIRI**

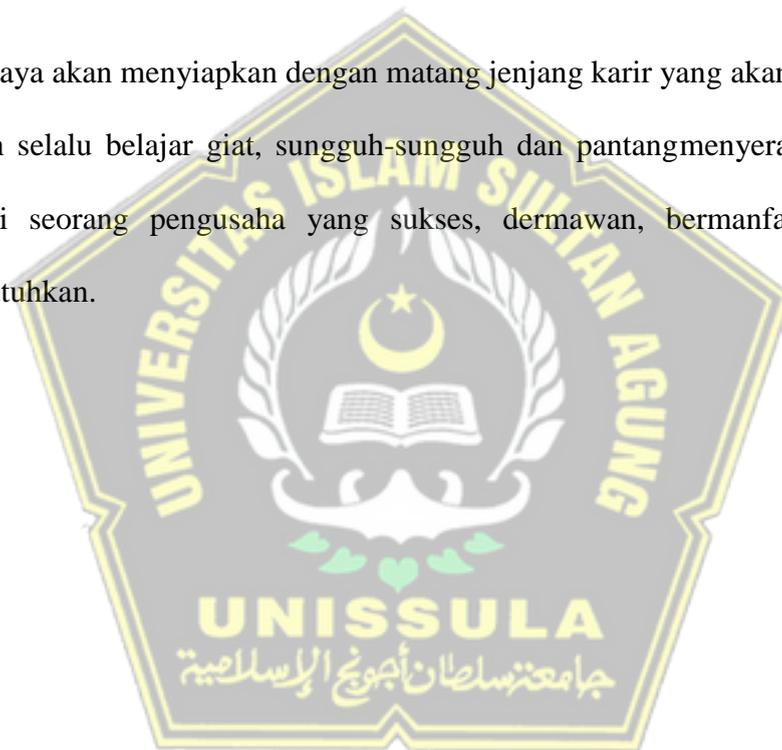
Selama melaksanakan kegiatan magang di PT Jasamarga Semarang Batang, Saya rasa ilmu yang didapat selama perkuliahan akan sangat bermanfaat dan bermanfaat sebagai berikut. B. Pembelajaran saya terkait manajemen dan IT. Dengan keterampilan diskusi dan kerja tim yang diperoleh dari aktivitas organisasi, mudah untuk bekerja dengan orang lain. Regulasi ini juga memudahkan untuk bertukar pikiran dengan rekan kerja dan manajer di berbagai bidang, terutama dalam pengembangan sumber daya manusia. Pembentukan karakter yang saya dapatkan selama perkuliahan menjadi alasan saya dapat berkomunikasi dengan baik dan sopan dengan rekan kerja dan pimpinan lainnya di perusahaan.

Kerja magang di bagian HR PT Jasanarga Semarang Batang telah memberikan saya banyak pengembangan soft dan hard skill. Magang telah membantu saya meningkatkan pemikiran dan kemampuan saya untuk beradaptasi dengan lingkungan yang tidak dikenal oleh siswa. Saya juga belajar menghadapi masalah yang terjadi di tempat kerja. Ini tentang melihat dengan sabar dan hati-hati pada masalah sehingga solusi muncul dari waktu ke waktu..

Dikarenakan berbagai kesempatan yang diberikan oleh perusahaan dalam magang, ketidaktepatan prestasi kerja dan kedisiplinan dalam prestasi kerja saya.

Magang juga mengajarkan saya untuk berpikir luas. Saya diajari untuk tidak melihat sesuatu dari satu perspektif sehingga saya bisa memunculkan ide-ide baru yang berbeda dari yang lain. Kemampuan berpikir luas juga menghasilkan ide-ide yang kuat dan memiliki efek yang nyata dari kejauhan.

Saya akan menyiapkan dengan matang jenjang karir yang akan saya tempuh. Dengan selalu belajar giat, sungguh-sungguh dan pantang menyerah. Saya ingin menjadi seorang pengusaha yang sukses, dermawan, bermanfaat bagi yang membutuhkan.





## DAFTAR PUSTAKA

- Aep Kusnawan, A. F. (2009). *Manajemen Pelatihan Dakwah*. Jakarta: PT Reinika Cipta.
- Agustina, I. H. (2005). *Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap*. Malang.
- Balachandar, R. (2015). How to win "Digitization vs Digitalization". linkedin.
- Bisnis, M. (2021, 06 30). Retrieved from <https://market.bisnis.com/read/20210608/192/1402763/jasa-marga-jsmr-traffic-tol-mulai-kembali-normal>
- Chrisogonus D, P. (2007). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta: Galang Press.
- Damingun. (2016). Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 75.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: PT Indeks.
- Dr. K. H. Hafidhuddin, H. T. (2005). *Manajemen Syariah dalam praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- e-learning. (n.d.). Retrieved from <http://www.about-elearning.com/>
- Gunawan, A. (2020, Nov 11). *bisnis*. Retrieved from <https://m.bisnis.com/amp/read/20201111/45/1316152/empat-langkah-jasa-marga-jsmr-bertahan-pada-masa-pandemi-corona>
- Hariandja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Haryati, A. (2019). Analisis Pengembangan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus pada PT. Visi Sukses Bersama Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 92.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayatullah, A. (2018). digital learning. In *Revolusi industri 4.0 memberi dampak terhadap proses penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran*. UMSurabaya.
- Husen, H. (2003). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- JSB. (n.d.). *Profil*. Retrieved from <https://jsb.co.id/>

- kontan, i. (2021, 06 30). Retrieved from <https://investasi.kontan.co.id/news/simak-prospek-saham-jasa-marga-jsmr-di-tahun-2021>
- Kurniawati, D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam dan Relevansinya dengan Manajemen Modern. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 38.
- Lolowang, A. L. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *EMBA*, 179.
- Mangkunegara, A. A. (n.d.). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.
- Muhammad Ismail Yusanto, M. K. (2002). Menggagas Bisnis Islam. Jakarta: Gema Insani Press.
- Munir. (2010). Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi,. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, H. (2012). metode penelitian sosial. Yogyakarta: Gajah mada Univercity pers.
- Notoatmodjo, S. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ramadhani, M. (2012). Efektivitas Penggunaan Media Pembelajaran E-Learning Berbasis Web. Yogyakarta.
- Richard, D. (2006). Manajemen. Jakarta: Salemba empat.
- Rusman. (2012). Belajar dan Pembelajaran Berbasis Komputer. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin, S. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Samsudin, S. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia Bandung.
- Shihab, M. Q. (2006). *Tafsir Al Misbah*. Jakarta: Lentera Hati.
- Simanjuntak, P. J. (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- SMERU. (2021, March). *Dampak Sosial Ekonomi COVID-19*. Retrieved from [smeru.or.id: https://smeru.or.id/id/content/ringkasan-eksekutif-dampak-sosial-ekonomi-covid-19-terhadap-rumah-tangga-dan-rekomendasi](https://smeru.or.id/id/content/ringkasan-eksekutif-dampak-sosial-ekonomi-covid-19-terhadap-rumah-tangga-dan-rekomendasi)

- Soenarso, S. A. (2020, December 07). *Kontan*. Retrieved from Kontan.co.id: <https://amp.kontan.co.id/news/terdampak-pandemi-jasa-marga-jsmr-proyeksikan-pendapatan-tahun-ini-turun-20>
- Susanto, A. (2021, March 19). *Manfaat e-learning untuk pelatihan karyawan*. Retrieved august 14, 2021, from <https://employers.glints.id/resources/5-manfaat-e-learning-untuk-pelatihan-karyawan/>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya MANusia*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Sutrisno, E. (2009). *Mnajemen SDM*. Jakarta: Prenadamedia group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

