

**PENGARUH PELATIHAN DAN *E-LEARNING* TERHADAP KOMPETENSI
PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI BPJS KESEHATAN KANTOR
CABANG KARAWANG**

***THE EFFECT OF TRAINING AND E-LEARNING ON EMPLOYEE COMPETENCY
DURING THE COVID-19 PANDEMIC AT BPJS KESEHATAN KARAWANG BRANCH
OFFICE***

Hanny Andra Ayuningtyas¹, Bachruddin Saleh Luturlean²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

hannyandra@student.telkomuniversity.ac.id¹, bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Pandemi covid-19 telah menyebar hampir disetiap negara termasuk Indonesia sejak pertama kali muncul di China. Berkaitan dengan fenomena salah satu kantor pelayanan di Kabupaten Karawang yaitu BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang menerapkan sistem WFH sebanyak 50%. Adanya pademi covid-19 saat ini memberikan dampak terhadap seringnya penggunaan sistem e-learning BPJS Kesehatan meningkat, walaupun tingkat jarang penggunaan sistem *e-learning* masih lebih tinggi, baik sebelum masa pandemi hingga saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan *e-learning* terhadap kompetensi pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan hubungan kausal dan analisis deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana jumlah populasi digunakan sebagai sampel yaitu berjumlah 55. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner, studi pustaka dan wawancara. Data diolah menggunakan SPSS 25. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi pegawai dengan besar nilai pengaruh sebesar 43%. Secara parsial Varabel *e-learning* (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,597 dan besar nilai pengaruh sebesar 2,5%. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) 45,5%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, *E-learning*, Kompetensi Pegawai

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has spread to almost every country including Indonesia since it first appeared in China. In connection with the phenomenon, one of the service offices in Karawang Regency, namely BPJS Kesehatan the Karawang Branch Office, applies the WFH system as much as 50%. The current Covid-19 pandemic has an impact on the increasing use of the BPJS Kesehatan e-learning system, although the rate of infrequent use of the e-learning system is still higher, both before the pandemic until now. This study aims to determine the effect of training and e-learning on the competence of BPJS Kesehatan employees at the Karawang Branch Office.

Using a quantitative research approach with causal relationships and descriptive analysis. The sample in this study is a saturated sample where the total population used as a sample is 55. Data collection uses questionnaires, literature studies and interviews. The data was processed using SPSS 25. The analysis used was multiple linear regression analysis.

The results of this study concluded that the training variable had a partial effect on employee competence with a large influence value of 43%. Partially, the e-learning variable (X2) has no partial effect on employee competence with a significance value of 0.597 and a large influence value of 2.5%. The value of the coefficient of determination (R2) is 45.5%. While the rest is influenced by variables outside this study.

Keywords: Training, E-learning, Employee Competence.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset atau komponen penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan kompetensi yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yaitu dengan pelatihan. Pelatihan merupakan bagian dari konsep implementasi kompetensi yang saat ini relevan dengan perkembangan global. Menurut^[3] menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan teknis dalam tujuan terbatas.

Selain program pelatihan, *e-learning* juga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai. menurut^[2] menjelaskan bahwa *e-learning* adalah perangkat pendidikan berbasis komputer, yang memiliki model pembelajaran yang diakses melalui situs di internet dengan menggunakan multimedia seperti pesan teks, audio, grafik, animasi, kelas virtual dan video konferensi yang memungkinkan belajar di mana dan kapan saja.

Pandemi Covid-19 telah menyebar hampir setiap negara termasuk Indonesia sejak pertama kali muncul di China. Pemerintah menerapkan Pembatasan Berskala Besar

(PSBB). Dengan diberlakukannya PSBB oleh peraturan pemerintah menyebabkan beberapa perusahaan menerapkan kebijakan sistem kerja *work from home* atau WFH bagi para pegawai.

Salah satu kantor di Kabupaten Karawang yang menerapkan sistem WFH yaitu BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang. Penerapan sistem WFH sebanyak 50% dengan jadwal yang telah ditentukan, hal ini diberlakukan dengan keputusan surat PPKM yang disesuaikan dengan level zona covid-19 di Kabupaten Karawang yaitu level zona kuning. BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang merupakan salah satu kantor layanan operasional kabupaten, yang melayani kebutuhan peserta BPJS Kesehatan dengan enam bidang kerja dengan fungsi yang berbeda.

Terdapat fenomena kompetensi pegawai pada tingkat kantor cabang BPJS Kesehatan belum memiliki pengukuran dan penilaian kompetensi pegawai, hal tersebut sudah menjadi bagian dalam sistem manajemen karir (ICP) dan sistem manajemen talenta (IDP) dimana penilaian kompetensi pegawai dilakukan hanya untuk pegawai yang akan menempati jabatan yang lebih tinggi dari posisi saat ini dan kompetensi jabatan yang ditempati memerlukan keahlian dan sertifikasi khusus untuk menunjang pekerjaannya. pelaksanaan pelatihan di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang pada masa pandemi covid-19, dimana sebelumnya pelaksanaan pelatihan dilaksanakan secara langsung tatap muka atau *offline*, namun saat ini pelaksanaan pelatihan dilaksanakan secara *online*, hal tersebut mempengaruhi efektifitas pelaksanaan pelatihan bagi pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang. Adapun *e-learning* yang dimiliki BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang yaitu KM Portal sebagai salah satu sarana *knowledge management* yang menyediakan berbagai pengetahuan baik teoritis maupun praktis termasuk kebijakan yang berlaku di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang.

Pada masa pandemi covid-19 yang terjadi saat ini, mengenai pelatihan dan *e-learning* terhadap kompetensi pegawai, peneliti melakukan penyebaran kuesioner terkait dengan efektivitas pelaksanaan pelatihan dan penggunaan *e-learning* pada masa pandemi covid-19. Berdasarkan hasil prakuisisioner diperoleh hasil 80% responden memilih pelaksanaan pelatihan secara *offline* dan sisanya 20% dilaksanakan secara *online*.

Secara keseluruhan menunjukkan hasil penggunaan *e-learning* sebelum masa pandemi covid-19 yaitu sebanyak 66,7% responden jarang menggunakan sistem *e-learning* Kesehatan, 33,3% sering menggunakan sistem *e-learning*. Selanjutnya penggunaan sistem *e-learning* pada masa pandemi covid-19 yaitu, sebanyak 40% jawaban responden jarang menggunakan sistem *e-learning* dan sebanyak 60% jawaban responden sering menggunakan sistem *e-learning* BPJS Kesehatan Berdasarkan hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan penggunaan *e-learning* pada masa pandemi covid-19 sebesar 26,7%.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menentujan rumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang?
2. Bagaimana *e-learning* BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang?

3. Bagaimana kompetensi pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang?
 4. Bagaimana Pengaruh pelatihan terhadap Kompetensi di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang?
 5. Bagaimana Pengaruh *e-learning* terhadap kompetensi di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang?
 6. Bagaimana pengaruh pelatihan dan *e-learning* terhadap kompetensi di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang?
-

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

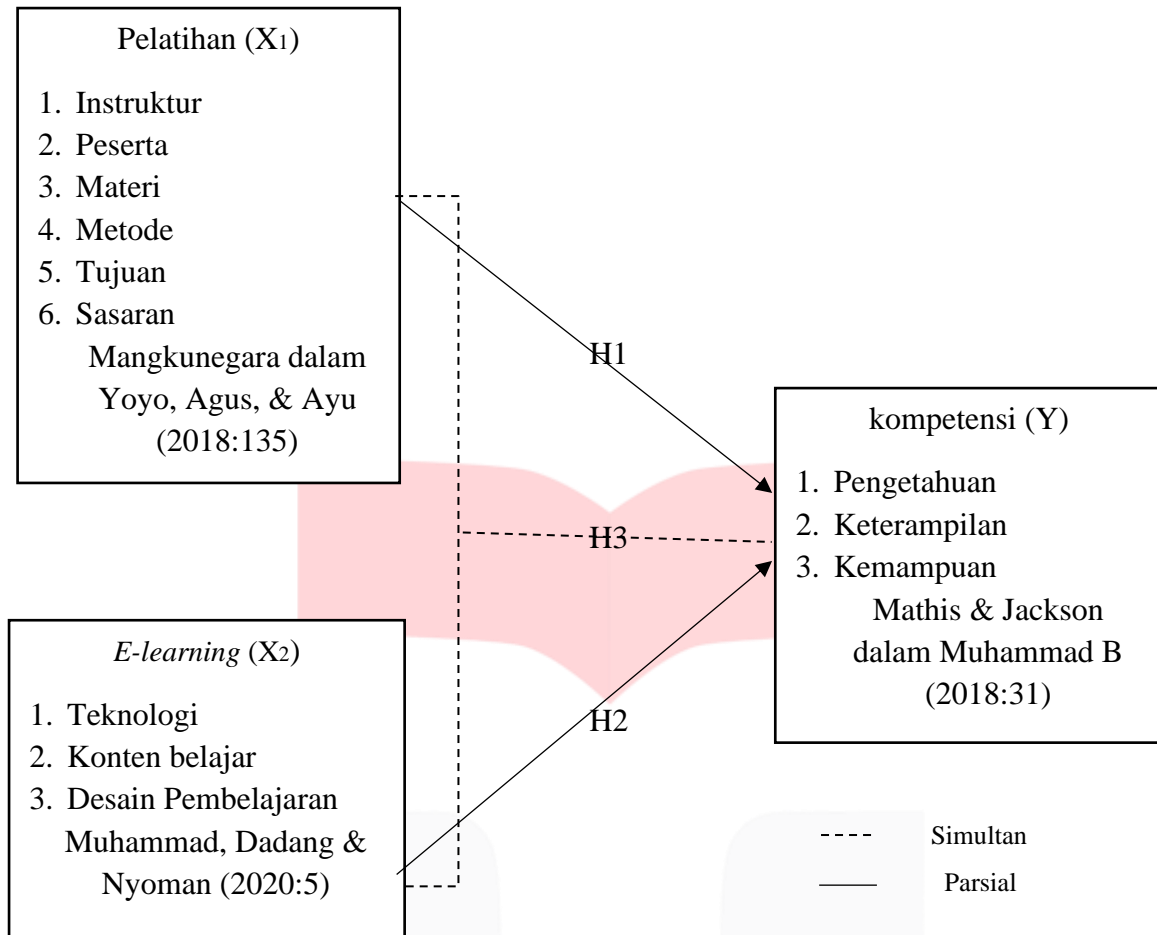
2.1 Tinjauan Pustaka

Menurut^[4] menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan menurut^[5] secara umum pelatihan adalah suatu kegiatan atau aktivitas latihan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, mutu, dan keterampilan dalam pekerjaan. Dalam suatu perusahaan baik negeri maupun swasta memberikan pelatihan sangat penting bagi pegawai untuk pengembangan baik secara *softskill* maupun *hardskill*. Adapun dimensi pelatihan menurut^[8] yaitu tujuan dan sasaran pelatihan, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan.

Istilah *e-learning* sering disamakan dengan *online learning*, *online course*, *virtual learning enabled learning*. *E-learning* adalah perangkat pendidikan yang menggunakan sistem atau komputer yang disampaikan melalui internet untuk memberi kemudahan bagi pegawai belajar kapan saja dan dimana saja^[3]. Sedangkan menurut^[1] mendefinisikan secara sederhana *e-learning* merupakan proses belajar atau pembelajaran yang menggunakan atau memanfaatkan media elektronik khususnya internet. Adapun dimensi yang digunakan menurut^[3] yaitu teknologi, konten belajar dan desain pembelajaran.

Menurut^[2] kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim. Sedangkan menurut^[5] kompetensi dapat diartikan sebagai kepribadian yang dimiliki seseorang dapat diprediksi dalam pekerjaan tugas dan berbagai keadaan. Adapun dimensi yang digunakan pada penelitian ini menurut^[2] yaitu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan *e-learning* terhadap kompetensi pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang. Sehingga menurut penjelasan diatas dapat disusun dalam kerangka pemikiran peneliti sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.2 Metodologi

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif dengan hubungan kausal. Menurut[6] menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah rumusan masalah yang berhubungan dengan pernyataan terhadap variabel satu, atau lebih. Dalam penelitian ini akan menjelaskan hubungan sebab akibat dan adanya variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat) dari variabel-variabel yang akan diteliti.

Data kuantitatif dari kuesioner menggunakan pengukuran skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, Menurut^[7] regresi linier berganda merupakan perluasan dari linier sederhana, yaitu dengan menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya berjumlah satu menjadi dua atau lebih. Persamaan regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y : Kompetensi Pegawai

- α : Konstanta
 X_1 : Pelatihan
 X_2 : *E-learning*
 β_{1-2} : Koefisien Regresi
 e : Standar Error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.455	.435	2.67325
a. Predictors: (Constant), Total_X2 e-learning, Total_X1 pelatihan				
b. Dependent Variable: Total_Y kompetensi pegawai				

Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.213	2.186		1.928	.059
	Total_X1 pelatihan	.370	.070	.639	5.297	.000
	Total_X2 e-learning	.062	.117	.064	.531	.597

Uji Simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.849	2	155.425	21.749	.000 ^b
	Residual	371.607	52	7.146		
	Total	682.456	54			
a. Dependent Variable: Total_Y kompetensi pegawai						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, e-learning, Total_X1 pelatihan						

3.2 Pembahasan

1. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa hasil penerapan pelatihan pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang masuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 80,6%. Hal ini terdiri dari tujuan dan sasaran pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, peserta pelatihan dan metode pelatihan.
2. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa hasil system *e-learning* pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang masuk dalam kategori baik dengan presentase sebesar 79,2%. Hal ini terdiri dari teknologi, konten pembelajaran dan dimensi pembelajaran.
3. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa hasil kompetensi pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang termasuk dalam kategori baik dengan presentase sebesar 84,3%. Hal ini terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.
4. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis (t) variabel pelatihan diperoleh hasil t hitung $>$ dari t tabel yaitu ($5.297 > 2.006$) dan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh pelatihan yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kompetensi pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang. Besar pengaruh pelatihan 0,043 atau 43% secara parsial terhadap kompetensi pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang
5. Berdasarkan hasil analisis hipotesis uji (t) variabel *e-learning* diperoleh hasil t hitung $<$ dari t tabel yaitu ($0,531 < 2.006$) dan tingkat signifikan $0,597 >$ dari 0,05 maka H_0 diterima H_2 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *e-learning* terhadap kompetensi pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang. Besar pengaruh *e-learning* 0,025 atau 2,5% secara parsial terhadap kompetensi pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang.
6. Berdasarkan hasil uji hipotesis uji (f), diperoleh hasil uji f hitung $>$ f tabel yaitu ($21.749 > 3,18$) dan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan dan *e-learning* terhadap kompetensi pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh pelatihan dan *e-learning* terhadap kompetensi pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang. Dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang secara keseluruhan berada dalam kategori baik.
2. Sistem *e-learning* BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang secara keseluruhan berada dalam kategori baik.

3. Kompetensi pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik.
 4. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Hasil besar pengaruh pelatihan sebesar 43% secara parsial terhadap kompetensi pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang.
 5. *E-learning* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang. Hasil besar pengaruh *e-learning* sebesar 2,5% secara parsial terhadap kompetensi pegawai.
 6. Pelatihan dan *e-learning* berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kompetensi pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang. Dan hasil koefisien determinasi pelatihan dan *e-learning* berpengaruh sebesar 45,5% terhadap kompetensi pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang.
-

REFERENSI

- [1]. Budi, H. (2014). *Inovasi Pembelajaran di Era Digital* . Bandung : UNPAD PRESS.
- [2]. Muhammad, B. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Prenadamedia Group.
- [3]. Muhammad, R., Dadang, H., & Nyoman, S. N. (2020). *Memahami E-learning: Konsep, Teknologi dan Arah Perkembangan*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- [4]. Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [5]. Sisca, & dkk. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis
- [6]. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* . Bandung : Alfabeta.
- [7]. Sugiyono. (2018). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- [8]. Yoyo, S., Agus, A., & Ayu, S. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).