



Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui On The Job Training dan Off The Job Training Dimasa Pandemi Covid-19 Pada LDP Tanjung Bungkak Denpasar

Ni Nyoman Wulan Antari

ITB STIKOM BALI

Email: Wulan_antari@stikom-bali.ac.id

Abstrak

Perusahaan yang baik pasti menginginkan para karyawannya memiliki kualitas yang baik. Karena pegawai yang baik dan bermutu akan mempengaruhi tingkat kinerja dalam menjalankan pekerjaannya dan mencapai tujuan suatu perusahaan. Untuk menciptakan pegawai yang bermutu maka dilakukan pelatihan baik didalam maupun diluar kantor, terdapat berbagai alasan untuk melakukan pelatihan pegawai antara lain karyawan yang baru diterima sering kali belum mengetahui dan belum mengerti tentang pekerjaan yang dijalankan, serta adanya perubahan lingkungan yang terjadi saat ini dengan munculnya virus covid-19 yang tengah melanda dunia. Tidak hanya Indonesia tetapi seluruh negara di dunia, covid-19 memberi perubahan dalam sistem kerja, sistem pendidikan dan sebagainya. penelitian ini menjelaskan pengaruh on the job training dalam kinerja karyawan, pengaruh off the job training dalam kinerja karyawan dan artikel ini bertujuan untuk memberikan alternatif lain yang dapat dilakukan dalam pengembangan dan pelatihan manajemen sumber daya manusia di masa pandemi Covid 19. Metode yang digunakan dalam makalah ini adalah metode kualitatif yang menggunakan metode pendekatan kajian pustaka. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan SDM di masa pandemi Covid 19.

Kata kunci: *On The Job Training, Off The Job Training Dan Kinerja Karyawan*

Abstract

A good company would want its employees to have good quality. Because good and quality employees will affect the level of performance in carrying out their work and achieving the goals of a company. To create quality employees, training is carried out both inside and outside the office, there are various reasons for conducting employee training, including newly hired employees who often do not know and do not understand about the work being carried out, as well as the environmental changes that are happening at this time with the emergence of the virus. Covid-19 is sweeping the world. Not only Indonesia but all countries in the world, Covid-19 has brought changes in the work system, education system and so on. This study explains the effect of on the job training on employee performance, the effect of off the job training on employee performance and this article aims to provide other alternatives that can be done in management development and training. human resources during the Covid 19 pandemic. The method used in this paper is a qualitative method using a literature review approach. The result of this research is the training and development of human resources during the Covid 19 pandemic.

Keywords: *On The Job Training, Off The Job Training And Employee Performance*

PENDAHULUAN

Penyakit Virus Corona 2019 atau yang biasa disebut dengan Covid19 telah menjangkit dan menyebar ke seluruh daerah di Indonesia. Virus Covid-19 ini merupakan virus yang berbahaya dan penularannya begitu cepat sehingga siapa saja dapat terjangkit virus covid-19. Covid-19 memberikan berbagai dampak di berbagai sektor baik itu sektor pendidikan, ekonomi dan sosial budaya. Adanya Virus Covid-19 memberikan dampak yang besar bagi setiap perusahaan sektor ekonomi terutama pada perusahaan. Dengan meluasnya penyebaran virus covid-19 memberikan dampak terhadap kualitas dari sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan, Sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan merupakan peranan penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Proses manajemen SDM merupakan hal yang akan menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Jika dalam perusahaan proses manajemen SDM berjalan dengan baik maka perusahaan akan dengan mudah menjalankan kerjanya dan mencapai tujuan suatu perusahaan.

Program pelatihan karyawan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindarkan dalam hal upaya meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan. Pelatihan – pelatihan yang dilakukan dapat memotivasi dan mendorong karyawan supaya lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya agar tercapainya suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Veithzal Rivai dalam Jurnal (Mulyani,2017) pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Program pelatihan pada karyawan terbagi kedalam 2 jenis yaitu *on the job training* dan *off the job training* dimana dari keduanya memiliki metode masing- masing. Metode *on the job training* merupakan metode yang secara langsung untuk melatih karyawan secara nyata dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, perusahaan sering kali menggunakan metode *on the job training*.

Perusahaan harus senantiasa memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada pada perusahaan. Dalam sebuah perusahaan Sumber Daya Manusia menjadi suatu hal yang vital dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dimasa meluasnya wabah covid-19 sumber daya manusia pada perusahaan menjadi perhatian penting karena didalam sumber daya manusia akan menentukan arah jalannya suatu perusahaan. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan itu baik maka akan memudahkan perusahaan dalam menjalankan tugasnya, dan sebaliknya jika sumber daya manusia dalam suatu perusahaan itu buruk maka akan mengganggu berjalannya dan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang baik dan bermutu maka perlu dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan salah satu lembaga yang dimiliki setiap desa khususnya di pulau Bali yang membantu warga dalam mengelola uang milik mereka, dalam menjalankan kerjanya perlu adanya sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang baik untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka dari itu perlu diadakannya pelatihan bagi setiap karyawan, pelatihan karyawan ini diharapkan mampu meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan semangat dalam setiap diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dengan dilakukannya pelatihan terhadap karyawan juga diharapkan dapat mencapai visi dan misi perusahaan serta menanamkan rasa disiplin dalam diri pegawai supaya lebih menghargai waktu disetiap melakukan tanggung jawabnya.

Program pelatihan ini merupakan kegiatan yang efektif dalam menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan para bawahannya, dengan adanya hubungan baik antara atasan dan bawahan maka produktivitas kerja akan semakin maksimal. Karena produktivitas karyawan meningkat, secara otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Setiap perusahaan akan bergantung pada Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya guna menjalankan fungsi dengan sebagaimana mestinya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu kegiatan dan rencana perusahaan, maka sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan potensial dalam keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang baik dan besar akan selalu menghargai Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya karena keberhasilan yang telah dicapai tidak lepas dari peran Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu LPD Tanjung Bungkal bersama para pembina memanfaatkan situasi covid 19 ini untuk mengembangkan diri masing masing karyawan untuk meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat melalui pelatihan.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan atau seberapa dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang professional, semuanya tidak bermakna menurut Tjutju (Badriyah, 2015). Sedangkan menurut (Sarinah & Maldalena, 2017) manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan melalui upaya bersama orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja yang baik. Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012; 95). Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperhatikan kualitas sumber daya manusia yang ada pada setiap perusahaan, upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada setiap perusahaan adalah dengan melakukan pelatihan terutama dimasa pandemi seperti sekarang ini, pelatihan ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas para pegawai agar mampu bersaing ditengah persaingan global yang pesat sekarang ini. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan disebut dengan pelatihan (Lolowang et al., 2016). Tujuan dilaksanakannya pelatihan karyawan yaitu untuk meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Triton (2010) menjelaskan bahwa pelatihan sumber daya manusia berdasarkan tempat pelaksanaannya dapat digolongkan menjadi:

a. *Off The Job Training* (Pelatihan diluar tempat kerja)

1. Ceramah, metode ini pemberian materi bersifat searah oleh pemberi materi kepada karyawan.
2. Diskusi kelompok, metode ini dilakukan dengan memberikan materi-materi melalui kegiatan diskusi, di mana peserta pelatihan terlibat dan berkontribusi aktif dalam proses pelatihan. Efektivitas pelatihan dengan diskusi sangat ditentukan oleh tingkat aktivitas peserta dalam kegiatan diskusi, wawasan peserta terhadap materi yang diberikan pada pelatihan, dan

kemampuan fasilitator diskusi dalam memberikan feedback kepada peserta diskusi.

3. *Role play* atau permainan peran, pelatihan ini menampilkan simulasi oleh para peserta pelatihan dengan memerankan pelaku-pelaku yang ada dalam pekerjaan di perusahaannya.
4. Pusat pengembangan, pelatihan dengan memanfaatkan adanya pusat pengembangan berarti karyawan mengikuti program-program pelatihan yang sebelumnya telah disusun dan diadakan oleh pusat-pusat pengembangan tersebut bekerja sama dengan instansi atau perusahaan yang membutuhkan pelatihan.

b. *On The Job Training* (Pelatihan Di Tempat Kerja)

1. Demonstrasi dilakukan pemberian materi dengan cara praktek dan contoh-contoh langsung yang dilakukan oleh pemateri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pemberian materi pelatihan melalui contoh dan praktek dalam demonstrasi memungkinkan terjadinya peningkatan skill karyawan
2. Praktek langsung, metode ini dilakukan pada pekerjaan-pekerjaan yang bersifat profesionalitas.
3. Rotasi kerja, metode ini dilakukan untuk meningkatkan wawasan akan pekerjaan pada setiap divisi serta mengurangi kejenuhan yang dialami pekerja dari rutinitas kerja yang monoton
4. Metode mengerjakan sendiri, karyawan akan mendapatkan materi pelatihan melakukan beberapa kesalahan yang dilakukan semasa pelatihan, dengan tujuan utama karyawan mampu melakukan proses adaptasi lebih cepat terhadap pekerjaan yang dilakukannya maupun lingkungan kerjanya. Metode ini banyak digunakan di instansi pemerintah atau pekerjaan-pekerjaan lain yang bersifat administratif.

Dalam melaksanakan pelatihan sumber daya manusia perlu memperhatikan berbagai faktor perlunya diadakannya pelatihan. Samsudi (2010) mengemukakan ada 5 faktor penyebab diperlukannya pelatihan yaitu:

a. Kualitas Angkatan Kerja

Angkatan kerja yang baik adalah sekelompok orang yang mengenyam pendidikandengan baik dan memiliki keterampilan dasar seperti membaca, menulis, berpikir, berbicara, dan memecahkan masalah. Orang-orang yang seperti ini memiliki potensi yang baik dalam beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

b. Persaingan Global

Perusahaan harus menyadari bahwa mereka kini tengah menghadapi persaingan global. Supaya dapat memenangkan persaingan global maka perusahaan dapat menghasilkan barang yang murah dengan kualitas yang baik.

c. Perubahan yang cepat dan terus-menerus

Dalam menghadapi perubahan yang sangat cepat maka sangat penting untuk memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.

d. Masalah Alih Teknologi

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi lainnya. Ada dua tahap dalam proses alih teknologi. Tahap pertama adalah komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset. Tahap ini merupakan pengembangan bisnis dan tidak melibatkan pelatihan. Tahap kedua adalah difusi teknologi yang memerlukan pelatihan. Difusi teknologi adalah proses pemindahan teknologi yang baru ke dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan daya saing.

e. Perubahan Demografi

Dengan adanya perubahan demografi maka pelatihan semakin penting untuk dilakukan, Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia maka pelatihan dibutuhkan untuk menyatukan karyawan yang memiliki latar belakang yang berbeda untuk bekerja secara harmonis dalam suatu perusahaan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif yang menggunakan metode *literature review*. Menurut (Sugiyono, 2017) , Metode penelitian kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang berdasarkan pada post-positivisme atau filsafat, yang digunakan untuk mengkaji keadaan objek yang alamiah, Sumber yang digunakan dalam melakukan pendekatan kajian pustaka ini adalah buku, jurnal, artikel, dan karya-karya ilmiah yang relevan dengan penelitian. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersifat deskriptif, dalam penelitian kualitatif lebih menonjolkan proses dan makna. Penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena secara jelas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Covid-19 merupakan virus atau penyakit yang mewabah secara global pada tahun 2020. Menurut kementerian kesehatan Republik Indonesia virus covid-19 ini pertama terdeteksi pada 30 Desember 2019 di wuhan ibu kota dari Provinsi Hubei, China yang menjadi pandemic global. Dengan semakin luas dan cepatnya penyebaran Covid-19 pemerintah Indonesia mengeluarkan beberapa kebijakan seperti Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk mengalihkan kegiatan sekolah dan pembelajaran yang dilakukan secara tatap muka ke pendidikan jarak jauh menggunakan media sosial. Dalam kegiatan pekerjaan dilakukan di rumah atau yang sering disebut dengan *Work From Home* (WFH) yang memungkinkan para pekerja melakukan pekerjaannya dari luar kantor atau jarak jauh bahkan pekerja dapat dilakukan dari tempat tinggal mereka. WFH dilakukan dengan jadwal kerja atau sistem shift, dan hanya 50% orang yang bisa bekerja secara online. Adanya kebijakan-kebijakan baru yang diterapkan oleh pemerintah telah menimbulkan banyak perubahan di segala bidang kehidupan masyarakat, seperti ekonomi, pendidikan, pariwisata, dan politik.

Melihat dampak yang ditimbulkan oleh covid-19 banyak perusahaan yang melakukan cara guna meningkatkan kompetensi kinerja pegawai salah satunya dengan pelatihan. Menurut Swasto (2011:67) teknik-teknik pelatihan dibedakan menjadi: pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) dan pelatihan diluar tempat kerja (*off the job training*). Dalam prakteknya setiap metode mempunyai cara tersendiri dalam menyampaikan setiap materi guna mencapai tujuan dan

memberikan keahlian bagi karyawan.

On The Job Training merupakan suatu pelatihan yang dilakukan di dalam tempat kerja, dimana seseorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam proses pekerjaan dan setiap karyawan memperoleh pelatihan di tempat kerja pada waktu mereka memasuki perusahaan Menurut Swasto (2011:67) ada beberapa macam pelatihan di tempat kerja diantaranya adalah sebagai berikut: Coaching (bimbingan), Rotasi jabatan, Penugasan sementara, Instruksi pekerjaan dan *Apprenticeship* (program magang). *Off the Job Training* merupakan metode dalam pelatihan yang dilakukan ditempat yang terpisah dari tempat bekerja, program pelatihan *Off The Job Training* memberikan keahlian pada setiap individu dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler mereka.

Metode *On The Job Training* dan *Off the Job Training* dilakukan dengan harapan untuk memperbaiki kualitas dari sumber daya manusia yang ada pada setiap perusahaan. Semakin meluasnya Virus Covid-19 membuat banyak perusahaan khususnya perusahaan yang bergerak dibidang keuangan desa melakukan kebijakan terkait kinerja perusahaan. Untuk memutus rantai penyebaran virus covid-19 perusahaan harus mampu menerapkan pelatihan yang tepat bagi para karyawannya, jika melihat kondisi yang terjadi seperti saat ini dengan adanya virus covid-19 yang cukup menurun, maka proses pelatihan yang sebaiknya dilakukan adalah 50 % dengan tatap muka dan 50% secara daring (dengan media tertentu), hal ini dilakukan agar keberlangsungan perusahaan tetap berjalan walau pekerja yang hadir hanya setengah dari yang seharusnya.

Pelatihan juga dapat dilakukan dengan media online dengan memanfaatkan fasilitas yang ada, seperti (Choiriyah & Riyanto, 2020)

1. *E-Learning*

E-learning adalah pelatihan menggunakan berbagai teknologi pelatihan baru, seperti pelatihan berbasis web dan CD-ROM. E-learning mengacu pada penggunaan teknologi jaringan untuk, menyediakan, memilih, merancang, mengelola, dan memperluas pembelajaran menggunakan Internet. Selama ada koneksi Internet, dapat digunakan kapan saja dan di mana saja.

2. *Zoom Meeting*

Zoom adalah layanan konferensi video yang menggunakan jaringan atau akses internet untuk bertatap muka dengan orang lain di tempat selain lokasi virtual. Ini biasanya dilakukan dengan menggunakan video atau audio saja, dan dapat direkam untuk dilihat nanti atau dibagikan dengan orang lain. Pelatihan juga dapat dilakukan dengan media online dengan memanfaatkan fasilitas yang ada, seperti (Choiriyah & Riyanto, 2020).

Adanya pandemi memungkinkan suatu perusahaan melakukan pelatihan online dan offline sesuai dengan kebijakan perusahaan yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan saat ini namun ketika pandemi seluruh karyawan dituntut untuk selalu menjaga pola hidup sehat supaya terhindar dari virus covid-19. Pelatihan melalui *online* maupun *offline* dengan media tertentu diharapkan dapat memutus rantai penyebaran covid-19 dan perusahaan tetap dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Banyak media online yang dapat digunakan oleh perusahaan

untuk menunjang kegiatan perusahaan seperti diadakannya rapat,seminar, pelatihan dan berbagai kegiatan lainnya. Ketika rapat akan dihadiri oleh beberapa karyawan yang masuk ke dalam media yang telah disediakan untuk mengikuti rapat dari jarak kejauhan tanpa mengurangi proses berjalannya rapat yang dilakukan oleh perusahaan.

SIMPULAN

Baik buruknya suatu organisasi atau perusahaan terletak pada kuliatas Sumber Daya Manusia yang ada dilamnya, Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kinerja suatu perusahaan dan menjadi aspek utama yang mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jika Sumber Daya Manusia didalam suatu perusahaan itu baik maka akan tercapainya tujuan perusahaan dengan mudah tetapi jika kulitas Sumber Daya Manusia yang ada di dalam suatu Perusahaan itu buruk maka akan memperlambat perusahaan dalam menjalankan tugasnya dan menghambat dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kualitas, setiap perusahaan berusaha segala sesuatu untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada pada setiap perusahaan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di suatu perusahaan dilakukan pelatihan dan pengembangan Pelatihan adalah prosedur yang digunakan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dalam diri setiap karyawan. Sedangkan pengembangan adalah suatu proses pendidikan yang telah dipersiapkan sejak lama dengan menggunakan proses yang terstruktur dan teratur dimana para pengurus akan mempelajari pengetahuan dan konsep teoritis sebagai tujuan bersama. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan perusahaan dapat menggunakan metode *On The Job Training* dan *Off The Job Training*. *On The Job Ttraining* merupakan pelatihan kinerja yang dilakukan didlam tempat individu bekerja, sedangkan *Off The Job Training* merupakan suatu pelatihan yang dilakukan atau dilaksanakan diluar dari tempat individu bekerja.

Dengan adanya virus covid-19 membuat perusahaan tidak dapat melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan secara langsung atau tatap muka akan tetapi proses pelatihan terhadap karyawan dapat dilakukan secara online dengan menggunakan media tertentu. Pelatihan secara online memungkinkan setiap individu untuk mengikuti proses pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Dalam melakukan proses pelatihan secara online di tengah pandemi covid-19 ini perusahaan harus memperhatikan berbagai hal diantaranya perusahaan harus memperhatikan mekanisme pelatihan dan materi yang diberikan pada saat proses pelatihan berlangsung. Perusahaan juga harus memperhatikan proses pelatihan yang dilakukan supaya sesuai dengan tujuan dan maksud dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D., Dennius, D., Arwin, A., Ciamas, E. S., & Wilinny, W. (2019). On The Job Training dan Off The Job Training Karyawan PT. Amir Hasan Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(1), 118–123.
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali, G. (2020). Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Industri Ritel. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(3), 183. <https://doi.org/10.32503/jmk.v5i3.1093>
- Dewi, S. R. (2018). Aanalisis Dominasi Pengaruh On Tthe Job Training Terhadap PeningkatanKualitas

- Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.30656/jm.v8i1.658>
Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 8(2), 80022.
- Masitoh, I. (2020). Pengembangan Kompetensi Pendapatan Terhadap Kinerja UMKM Pada Masa Pandemi Covid 19 (Di Perumahan Deltamas Cluster Zona Eropa), 05(03), 19–24.
- Ragawanti, E. (2014). Pengaruh On The Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(2), 80022. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/361/556>
- Ragawanti, E. (2014). PENGARUH ON THE JOB TRAINING DAN OFF THE JOB TRAINING
- Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 1–10. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/180/277>
- Sarinah, & Maldalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sihaloho, E. D. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Perekonomian Indonesia Dampak Covid-19 Terhadap Perekonomian Indonesia. *ResearchGate*, (April), 1–6. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.13651.94241/1>
- Suparyadi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PR. Sejahtera Abadi).
- Triton, P. B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Oryz