

IMPLEMENTASI *E-LEARNING* BERBASIS AEROFOOD LEARNING CENTER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: pada KARYAWAN di DIVISI *HOT KITCHEN*) di PT AEROFOOD ACS CENKARENG

¹Baskoro Harwindito, ²Dinda Aisyah

Politeknik Sahid Jakarta, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang penerapan e-learning terhadap kinerja karyawan di Aerofood ACS. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah program yang mengandalkan teknologi informasi dapat menghasilkan apa yang diinginkan perusahaan. Dan apa saja kendala yang akan dihadapi saat menerapkan e-learning. Tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa efektif e-learning menggunakan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Pendekatan sampel dalam penelitian ini adalah 4 orang karyawan Aerofood ACS Cengkareng. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan wawancara mendalam, dengan teknik triangulasi sumber untuk mengetahui hasil penerapan e-learning terhadap kinerja pegawai. Hasil wawancara yang telah penulis teliti terlebih dahulu dari 3 narasumber dengan jumlah narasumber sebanyak 4 narasumber yang menyatakan bahwa e-learning sangat bermanfaat karena dapat menghemat waktu dan dapat diakses dimanapun kapanpun dan dapat melihat materi yang dipelajari sebelumnya tanpa takut kehilangan materi sebelumnya. Yang kedua adalah banyaknya kendala yang masih dialami oleh perusahaan terkait pelaksanaan e-learning, salah satunya adalah biaya yang dikeluarkan akan semakin besar pada saat pembuatan program, kurangnya antusias dari karyawan hingga akses e-learning, dan faktor usia pegawai yang sudah tidak produktif lagi yang tidak mengikuti perkembangan zaman saat ini dan program yang dijalankan masih terkendala saat mengakses e-learning tersebut.

Kata kunci : E-Learning, Kinerja, Karyawan

Abstract

This study discusses the implementation of e-learning on employee performance at Aerofood ACS. The purpose of the study is to see whether programs that rely on information technology can produce what the company wants. And what are the obstacles that will be faced when implementing e-learning. The other objectives of this study are to find out how effective e-learning is using employee performance. This research is explanatory research. The sample approach in this study was 4 employees at Aerofood ACS Cengkareng. This research was conducted using in-depth interviews, with validity techniques, namely source triangulation to find out the results of e-learning implementation on employee performance. The results of the interviews that have been studied by the author are first from 3 speakers with the number of resource persons as many as 4 speakers stating that e-learning is very useful because it can save time and can be accessed anywhere at anytime and can see previously learned material without fear of losing previous material. The second is the many obstacles that are still experienced by companies related to e-learning implementers, one of which is the costs incurred will be greater when making the program, lack of enthusiasm from employees to access e-learning, and age factors of employees who are no longer productive who do not keep up with the times at this time and the program being run is still constrained when accessing the e-learning.

Keywords: *E-learning, performance, employee*

Pendahuluan

Pada zaman yang semakin berkembang banyak perusahaan yang ikut berkembang untuk memudahkan manusia mencari informasi dengan mudah dimana saja maupun kapan saja. Dalam dunia bisnis persaingan menjadi lebih ketat untuk dapat mengembangkan masing-masing perusahaan. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang berusaha untuk menerapkan teknologi informasi untuk menunjang aktifitas mereka sehari-hari. Industri penerbangan merupakan salah satu contoh dari dampak perusahaan yang berkembang sangat

¹ Email address : ditobaskoro@polteksahid.ac.id

Received 3 Desember 2020, Available Online 30 Desember 2020

pesat. Industri penerbangan menawarkan begitu banyak pelayanan salah satunya yaitu perjalanan yang dapat ditempuh dengan beberapa waktu saja dan juga pelayanan *in-flight catering service* serta pelayanan *in-flight service solution* yang menawarkan penanganan peralatan makan dan pengadaan suplai kabin. *In-flight catering service* adalah suatu pelayanan yang menyajikan makanan dan minuman yang ditawarkan di beberapa *airline* tertentu. Pelayanan ini merupakan hal terpenting untuk sebuah maskapai penerbangan karena untuk memberikan kesan kepada penumpang dan juga akan menjadikan sebuah *brand image* bagi perusahaan. Menjadikan *in-flight catering service* yang terbaik adalah suatu tantangan bagi perusahaan.

Menurut Dr. Dedi Sulistiyo S (2014) menyatakan bahwa “*Industri jasa penerbangan komersial merupakan suatu industri yang melibatkan berbagai aktivitas pengoperasian pesawat terbang dan fasilitas penunjang yang di kelola oleh perusahaan penerbangan serta bandara.*”

Hingga saat ini Aerofood ACS mempunyai lebih dari 5.500 karyawan yang di kenal kompeten dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bisnis produk layanan premium *in-flight logistic* yang disajikan ke 40 perusahaan penerbangan komersil internasional dan domestik. Aerofood ACS bisa menyajikan 120.000 porsi setiap harinya dan juga menyediakan layanan *catering* lebih dari 20 perusahaan *blue ribbon* di seluruh negeri. Salah satu divisi yang sangat menonjol di Aerofood ACS tentunya bagian *kitchen*, setiap hari karyawan diharuskan melihat AMOS (sistem yang digunakan Aerofood ACS) agar meminimalisir kesalahan-kesalahan misalnya, kelebihan order makanan, atau kurangnya orderan makanan, kurangnya *side dish* untuk beberapa *airline* dan masih banyak kemungkinan kesalahan jika tidak di periksa kembali. Divisi *hot kitchen* bertugas untuk membuat semua menu makanan yang telah di minta oleh pihak konsumen dan disetujui oleh *executive chef*. Aerofood Learning Center di buat pada tahun 2017, tetapi baru di resmikan pada tahun 2018 dan mulai berjalan dengan seiring waktu hingga kini. Aerofood ACS membuat program ALC bermaksud untuk meningkatkan kinerja karyawan di seluruh departemen yang ada di Aerofood ACS. ALC diperuntukkan karyawan tetap, karyawan kontrak dan *outsourcing*. Untuk *outsourcing* hanya beberapa orang saja yang diberikan kesempatan dan yang mempunyai skill dibidangnya masing-masing. Untuk tingkatan ALC juga dibagi lagi menjadi beberapa bagian yaitu ada *basic knowledge, basic application, intermediate, advance, dan expert*. E-learning berbasis ALC ini pun di design untuk semua level dan semua sdm yang telah penulis sebutkan. Aerofood ACS juga mempunyai pelatihan sebelum adanya e-learning. Yang pertama *in class method* dan *on the job training* di lapangan. Dengan adanya *e-learning* pelatihan yang diberikan menjadi lebih mudah dan lebih cepat di akses oleh karyawan.

Ada beberapa kendala yang di alami oleh pihak Aerofood ACS dalam menyelenggarakan *e-learning* tersebut yaitu kurangnya aspek sosial sumber daya manusia yang kurang partisipasi untuk membantu perkembangan *e-learning*. *E-learning* berbasis Aerofood Learning Center ini di buat untuk membantu para karyawan lebih teliti dalam tugas dan tanggung jawab di divisi masing-masing para karyawan. *e-learning* tidak hanya untuk karyawan di divisi *kitchen* saja tetapi *e-learning* juga di buat untuk karyawan di divisi operation seperti bagian cargo, handling maskapai dan juga untuk para karyawan di divisi *back office*, seperti *accounting, hygiene* dan sanitasi *department, quality control, menu development, customer service, marketing* dan lain-lain. Tetapi penulis ingin membahas lebih dalam di divisi *hot kitchen*, dikarenakan para karyawan *hot kitchen* perlu di kembangkan kembali tentang prosedur yang sesuai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab sesuai *standart operational*. *E-learning* adalah pembelajaran untuk mengatasi masalah pendidikan di negara maju maupun di negara berkembang yang mengandalkan pemanfaatan teknologi internet sebagai pembelajaran konvensional dalam format digital. Menurut Barbara, “*e-learning adalah proses belajar secara efektif yang dihasilkan dengan cara menggabungkan penyampaian materi secara digital yang terdiri dari dukungan dan layanan belajar.*” (qtd. in Prasojo, 2008).

E-learning diadakan guna untuk pembelajaran para karyawan untuk mengakses teori-teori yang telah di rangkumkan di sistem sesuai dengan departemen yang dikerjakan oleh para karyawan sehari-hari dan para karyawan bisa belajar mandiri dengan adanya *e-learning* ini. Untuk mengakses *e-learning* ini diharuskan untuk *login* dengan nomor pegawai dan *password* yang telah diberikan pihak *human capital* Aerofood ACS. Adanya program ini bisa menjadikan solusi bagi para karyawan untuk mengetahui lebih dalam teori-teori memasak lebih rinci, khususnya untuk para karyawan yang di divisi *hot kitchen* di Aerofood ACS Cengkareng. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Manfaat dari e-learning terhadap kinerja karyawan di Aerofood ACS dan 2) Kendala yang menjadi hambatan e-learning berbasis Aerofood Learning Center di Aerofood ACS.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Implementasi

Menurut KBBI pengertian dari Implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan. Menurut Guntur Setiawan (2004) menyatakan bahwa *“implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.”*

Menurut Rahmat (2017) mengatakan bahwa *“implementasi suatu proses untuk menilai, mengevaluasi dan mengukur apakah sesuatu peraturan atau kebijakan dapat berjalan dengan baik atau tidak, dengan begitu maka akan di nilai apakah harus ada evaluasi atau tidak terhadap program tersebut.”*

Penulis menyimpulkan bahwa implementasi adalah tahapan yang dilakukan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan yang diinginkan suatu perusahaan atau individual dengan sasaran yang tepat.

Pengertian E-learning

E-learning merupakan singkatan dari *Electronic Learning*. Penerapan *e-learning* di Indonesia sudah bisa di terima oleh masyarakat luas. Pada masa yang berkembang ini banyak institusi atau perusahaan-perusahaan yang menggunakan teknologi informasi seperti *e-learning*.

Menurut Yaniawati, (2010) menegaskan bahwa, *“E-learning merupakan suatu penerapan teknologi informasi yang relative baru di Indonesia, mulai dikenal secara komersial pada tahun 1995 ketika Indo-Internet membuka layanan sebagai penyedia jasa layanan internet pertama.”*

Menurut Horton, (2016) *“E-Learning is the use of electronic technologies to create learning experience.”* Bertujuan untuk memudahkan manusia belajar dimana saja dan kapan saja. Menurut Rusman, (2011) *e-learning* memiliki karakteristik yang berbeda dengan pembelajaran konvensional, karakter sebagai berikut:

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

Menurut Arsyad *“e-learning dalam arti luas bisa mencakup pembelajaran yang dilakukan di media elektronik (internet) baik secara formal maupun informal.”* (qtd. in Sudomo, 2018). Dalam *e-learning* pembelajaran yang diberikan dengan cara kurikulum, silabus, mata pelajaran, training, dan tes yang telah diatur dan disusun oleh pihak perusahaan atau instansi tersebut. penulis menyimpulkan bahwa *e-learning* adalah suatu sistem yang memudahkan pekerjaan manusia baik dalam belajar maupun berbisnis, dan juga sistem yang membantu mengurangi kendala-kendala yang dapat terjadi di suatu kelas.

Fungsi dan Manfaat E-Learning

Menurut Siahaan (2003), Terdapat tiga fungsi *e-learning* dalam kegiatan pembelajaran di dalam kelas (*classroom instruction*), yaitu sebagai suplemen (tambahan) yang sifatnya substitusi.

- a. *Suplemen* (Tambahan). *E-learning* berfungsi sebagai suplemen (tambahan), yaitu : peserta didik mempunyai kebebasan memilih, apakah akan memanfaatkan materi *e-learning* atau tidak.

- b. Komplemen (Pelengkap). *E-learning* berfungsi sebagai komplemen (pelengkap), yaitu materinya diprogramkan untuk melengkapi materi pembelajaran yang diterima peserta didik di dalam kelas.
- c. Substitusi (Pengganti). Beberapa pendidikan tinggi di negara-negara maju memberikan beberapa alternatif model kegiatan pembelajaran/ perkuliahan kepada para peserta didiknya. Dengan tujuan agar peserta didik dapat secara fleksibel mengelola kegiatan perkuliahan sesuai dengan waktu dan aktivitas sehari-hari.

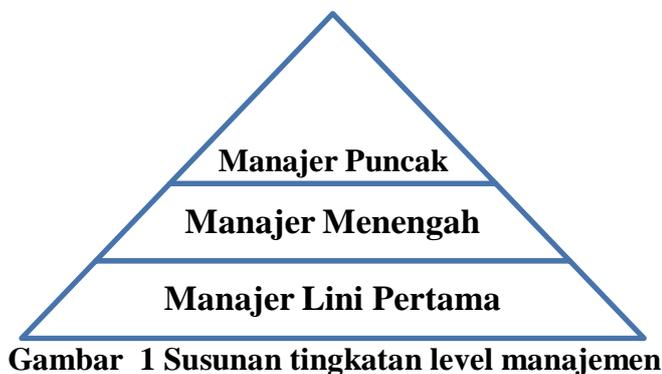
Menurut Kamarga (2002), mengemukakan manfaat *e-learning* dalam organisasi belajar sebagai berikut :

- a. Meningkatkan produktivitas. Melalui *e-learning* perjalanan waktu dapat direduksi sehingga produktivitas peserta didik dan pendidik tidak akan hilang karena kegiatan perjalanan yang harus di lakukan untuk memperoleh proses pembelajaran.
- b. Mempercepat proses inovasi. Kompetensi sumber daya manusia dapat mengalami depresiasi. Pembaruan kompetensi tersebut dapat dilakukan melalui *e-learning* sehingga kompetensi selalu memberi nilai melalui kreativitas dan inovasi sumber daya manusia.
- c. Efisiensi, proses pembangunan kompetensi dapat dilakukan dalam waktu yang *relative* lebih singkat dan mencakup jumlah yang lebih besar.
- d. Fleksibel dan interaktif, kegiatan *e-learning* dapat dilakukan dari lokasi mana saja selama memiliki koneksi dengan sumber pengetahuan tersebut dan interaktivitas dimungkinkan secara langsung atau tidak langsung dan secara visualisasi lengkap (multimedia) ataupun tidak.

Dari referensi beberapa ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa *e-learning* adalah suatu sistem yang memudahkan pekerjaan manusia baik dalam belajar maupun berbisnis, dan juga sistem yang membantu mengurangi kendala-kendala yang dapat terjadi di suatu kelas.

Management

Pengertian dari *manage* adalah suatu peraturan yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Kenapa manajemen sangat berperan penting bagi suatu perusahaan, dikarenakan kemampuan manusia mempunyai batasan yang telah ditentukan. Jika saja sumber daya manusia melakukan pekerjaan yang sangat berat dan melampaui batas yang telah di tetapkan oleh manusia tersebut, maka pekerjaan yang lannya tidak bisa diselesaikan dengan baik dan benar. Manajer mempunyai 3 tingkatan yang biasanya disebut dengan susunan piramida. berikut gambar yang dibuat menurut (Robbins & Coulter, 2007), adalah :



Sumber data : buku manajemen edisi 8/ jilid 1

Dari bagan diatas dapat dijelaskan bahwa, manajer lini pertama merupakan manajemen tingkatan paling rendah dan mengelola pekerjaan karyawan non-manajerial yang terlibat dalam produksi atau penciptaan produk organisasi. Manajer menengah mencakup semua tingkatan manajemen antara tingkat lini pertama dan tingkat puncak pada organisasi. Manajer ini mengelola pekerjaan para manajer lini pertama dan mempunyai jabatan seperti kepala bagian, pemimpin proyek, manajer pabrik, atau manajer divisi. Dipuncak atau dekat puncak organisasi tersebut terdapat manajer puncak, yang bertanggung jawab atas pengambilan keputusan yang mencakup seluruh organisasi dan menyusun rencana serta sasaran yang mempengaruhi keseluruhan organisasi. Menurut Wibowo, (2007) "*manajemen suatu proses menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi : planning, organizing, decision making, leading dan controlling.*"

Tujuan didalam organisasi disusun sesuai tingkatan struktur yang ada di didalam organisasi. Pencapaian tujuan pada tingkat tertentu harus memberikan kontribusi. Menurut Wibowo, (2007) berikut tingkatan tujuan organisasi khususnya di organisasi bisnis adalah:

1. *Corporate level*, merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
2. *Senior management level*, merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkatan manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. *Business unit, function atau department level*, merupakan tingkatan, dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi, dan *department*.
4. *Team level*, merupakan tingkatan, dimana tujuan tingkatan tim dihubungkan dengan maksud akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
5. *Individual level*, tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang dicerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang di harapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

Kinerja Karyawan

Karyawan atau sumber daya alam adalah suatu aset berharga yang di miliki oleh perusahaan, karena jika tidak adanya sumber daya alam yang mengerjakan tugas dan tanggung jawab maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Menurut Dr. Dedi Sulistiyo S, (2014) , "*perilaku orang-orang yang terlibat langsung ini sangat penting dalam mempengaruhi mutu produk dan jasa yang ditawarkan dan citra perusahaan yang bersangkutan.*"

Menurut Anwar Prabu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang di bagi menjadi 2 faktor yaitu :

Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)*. Artinya pemimpin yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) terlebih lagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sebagai sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. (qtd. in Darmanik & Angelika, 2016).

Menurut Marwansyah (2016) "*pengertian dari kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebani kepadanya.*"Dan menurut Menurut Dr. Dedi Sulistiyo S, (2014) , "*perilaku orang-orang yang terlibat langsung ini sangat penting dalam mempengaruhi mutu produk dan jasa yang ditawarkan dan citra perusahaan yang bersangkutan.*"

Penulis menyimpulkan bahwa pengertian dari kinerja karyawan adalah suatu pencapaian yang dikerjakan oleh orang orang yang sudah di berikan tanggung jawab atas pekerjaan yang mempengaruhi jasa atau produk yang dihasilkan.

Food Production (Kitchen Department)

Pengertian dari *Food and Beverage Department* yaitu layanan makanan dan minuman, dalam bahasa yang di kenal di bidang ini adalah *F&B Service*. Departemen makanan dan minuman secara umum dibagi menjadi dua yaitu *food production dan food and beverage service*. *Food product (kitchen) department* adalah bagian untuk menyiapkan makanan dari *raw material* hingga menjadi suatu menu masakan. Sama hal nya di *in-flight catering service* yang juga menyajikan *f&b service* serta *food production*. *Kitchen department* adalah salah satu bagian catering yang berperan penting untuk melalukan tugas mengolah makanan dari bahan mentah sampai menjadi menu makanan yang bisa dinikmati oleh para konsumennya.

Karyawan di *kitchen* mempunyai peraturan yang harus di ikuti dan di lebih disiplin. Dikarenakan akan memberikan pengaruh terhadap makanan yang di olah oleh para *chef*. Menurut Bartono PH & Ruffino, (2005) peraturan yang ditetapkan di beberapa *kitchen* dimana saja sebagai berikut :

- a. Tidak merokok di area dapur
- b. Dilarang menikmati minuman yang ber alkohol di area dapur
- c. Tidak bersikap lalai terhadap *equipment* dan *utensil* yang ada di dapur
- d. Tidak memberikan bahan makanan kepada siapa pun tanpa suatu alasan baik mentah maupun sudah matang
- e. Diwajibkan untuk mengenakan *uniform* yang sesuai bidang nya
- f. Mematuhi *alarm* kebakaran dan bersikap siaga
- g. Dilarang menyimpan makanan pribadi di lemari es milik dapur
- h. Dilarang menahan informasi penting yang harus disampaikan.

Ada beberapa karyawan yang bertanggung jawab atas kinerja para staff yang ada di *kitchen* tersebut. Untuk ketua atau *head department* di *kitchen* adalah *executive chef* dan untuk wakil nya *saos chef* dan untuk *supervisor* disebut dengan *chef de partie* untuk karyawan yang tugas dan tanggung jawab memasak disebut *chef*. *Kitchen department* mempunyai tugas dan fungsi yang berbeda sesuai jenis makanan yang akan di sajikan seperti *appetizer*, *soup*, *main course*, dan *dessert*. Berdasarkan menu, *kitchen* terbagi menjadi 3 bagian yaitu :

Cold Kitchen

Pada bagian ini yang dilakukan oleh para *chef* adalah membuat menu makanan pembuka. Seperti *cold sauce*, *salad*, *canape*, *sandwich* dan lain sebagainya.

Hot Kitchen

Tugas dan tanggung jawab seorang *chef* di *hot kitchen* adalah menyiapkan hidangan utama dan menu menu pendukung seperti *soup*, karbohidrat dan menu *side dish* lainnya.

Pastry dan Bakery

Pada bagian *pastry* dan *bakery* bertanggung jawab untuk membuat menu penutup atau menjadi *snack* seperti, kue atau roti atau *pudding*, coklat paraline, dan masih banyak jenis lainnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif deskriptif.

Menurut Prof. Dr. A Muri Yusuf (2014) mengatakan bahwa,

“Penelitian kualitatif merupakan suatu strategi inquiry yang menekankan pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, symbol, maupun deksripsi tentang suatu fenomena, fokus dan multimetode, bersifat alami dan holistic, mengutamakan kualitas, menggunakan beberapa cara serta disajikan secara narrative.”

Dari penjelasan beberapa ahli yang dijabarkan penulis dapat disimpulkan bahwa metode kualitatif deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan karakteristik dari suatu populasi dalam bidang tertentu. Oleh karena itu penulis akan melakukan penelitian dengan metode kualitatif deskriptif untuk mencari informasi data yang akurat. Penulis ingin melihat hasil dari pengimplementasi e-learning di Aerofood ACS untuk bisa dijadikan hasil dari penelitian penulis.

Variabel dan Pengukuran

Menurut Ir. M. Iqbal Hasan (2002), *“Pengukuran adalah suatu untuk memberikan nomor pada benda-benda atau peristiwa-peristiwa menurut suatu aturan tertentu.”* Variabel yang digunakan penulis sebagai berikut :

Tabel 1 Variabel dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator
1	<i>E-learning</i>	Karakteristik <i>e-learning</i> Rusman (2011)	Interaktivitas Kemandirian Aksesibilitas

		Pengayaan
2	Kinerja karyawan	Faktor kinerja karyawan Anwar Prabu (2016) Faktor kemampuan Faktor motivasi

Sumber data olahan penulis 2019

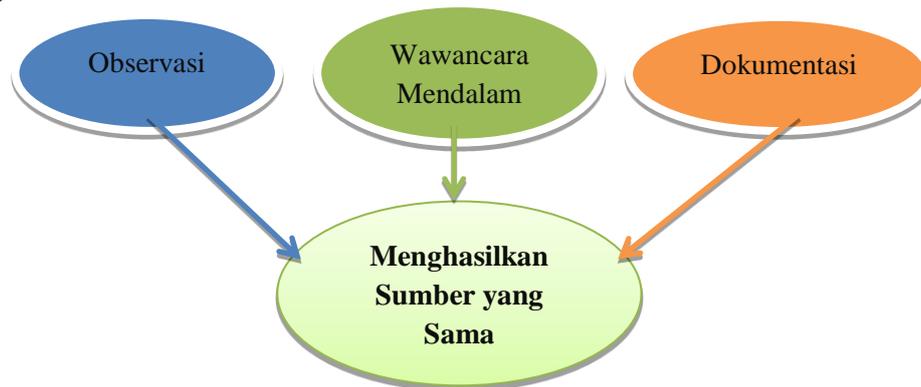
Prosedur Penarikan Sampel

Menurut Prof. Dr. A Muri Yusuf (2014) menjelaskan bahwa, “Populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapatkan perhatian dengan seksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah (area) atau objek penelitiannya.” Populasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah manajemen human capital dan karyawan hot kitchen.

Menurut Dr. Sandu dan M. Ali (2015) menjelaskan bahwa, “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.”. Sampel yang digunakan penulis ada 4 narasumber yakni 3 narasumber yang bekerja sebagai karyawan hot kitchen dan 1 orang sebagai admin e-learning. Metode pengambilan sampel menggunakan untuk penelitian ini adalah Purposive Sampling Method yang dimaksud adalah metode ini dilakukan dengan mengambil orang-orang yang terpilih betul oleh peneliti menurut ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh sampel itu.

Prosedur pengumpulan data

Metode untuk menganalisis data kualitatif dalam penelitian ini adalah analisis: Triangulasi Teknik yaitu penelitian pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk mendapatkan data yang akurat. Triangulasi sumber adalah mendapatkan data dari sumber yang berbeda dengan teknik yang sama.



Gambar 2 Teknik Triangulasi Teknik

Sumber data: www.konsitensi.com

Hasil dan Pembahasan

Hasil

E-learning berbasis *Aerofood Learning Center* telah direncanakan dan dibuat oleh para direksi *Aerofood ACS* pada tahun 2016. Pada tahun akhir tahun 2018 *e-learning* telah resmi dapat diimplementasikan untuk seluruh karyawan tetap dan karyawan kontrak yang ada di *Aerofood ACS*. *Aerofood learning center* berisikan tentang pembahasan materi semua *department* dengan berbagai macam *level* kedudukan. Berikut *level* apa saja yang ada didalam *e-learning* berbasis *aerofood learning center* :

Induction Training

Materi pelatihan dalam modul ini bertujuan untuk memperkenalkan karyawan yang baru bergabung dengan *Aerofood ACS*, materi berisikan mengenai informasi-informasi yang wajib diketahui setiap karyawan dan memperkenalkan unit-unit bisnis yang ada di *Aerofood ACS* serta peraturan yang berlaku di *Aerofood ACS*. Materi ini juga bisa menjadikan *reminder* bagi para karyawan lama.

Mandatory Training

Materi pelatihan dalam modul ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi wajib yang harus dimiliki oleh seluruh karyawan. Didalam *mandatory training* terdapat modul yang dibedakan berdasarkan jenisnya, *Bussines process awareness, Quality and HACCP awareness, Halal awareness, Health, safety, and environment, Aerofood way*.

Fungtional training

Materi pelatihan dalam modul ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi wajib yang harus dimiliki oleh karyawan Aerofood ACS berdasarkan divisi yang ditempati.

Supporting training

Materi pelatihan dalam modul ini bertujuan meningkatkan kompetensi penunjang yang perlu dimiliki oleh karyawan Aerofood ACS yang menjabat diposisi manajerial.

Development training

Materi pelatihan dalam modul ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang perlu dikembangkan lebih lanjut dari setiap karyawan Aerofood ACS.

Tenaga kerja yang dimiliki oleh pihak Aerofood ACS sangatlah banyak yaitu bertotal kurang lebih 5000 orang yang terdiri dari karyawan Aerofood, karyawan kontrak dan *outsourcing*. Adapun syarat minimal latar belakang pendidikan yang harus dimiliki oleh para karyawan minimal setingkat SLTA dan untuk para karyawan dibidang manajerial minimal sarjana perguruan tinggi dengan beragam keahlian yang sesuai dengan departemen. Aerofood ACS mempunyai 3 golongan karyawan, yakni :

Karyawan tetap, sebagai pegawai yang dibayar perbulan dan mendapat semua tunjangan kesejahteraan karyawan dan keuntungan yang tidak dituliskan didalam kontrak maupun tertulis.

Karyawan kontrak, sebagai orang yang dikontrak dengan jangka waktu tertentu dan mempunyai keahlian khusus di bidang tertentu. Waktu yang ditentukan minimal 1 tahun masa kerja, dan dapat diperpanjang tergantung dari kecakapan kerja.

Karyawan harian, sebagai karyawan yang digaji sehari atau jika perusahaan membutuhkan tenaga kerja lebih banyak untuk mengikuti event-event yang diadakan di Aerofood ACS, contohnya pada musim haji dan liburan, permintaan makanan di Aerofood ACS meningkat pesat.

Jadwal kerja karyawan produksi dengan jadwal kerja administrasi dibedakan sebagai berikut :

Tabel 2 Jadwal kerja di bagian produksi di Aerofood ACS

Hari	Jam kerja				Keterangan
	Shift 1	Shift 2	Shift 3	Shift 4	
Senin-Sabtu	08.00-16.00	16.00-23.00	23.00-08.00	03.00-11.00	Berlaku setiap hari dan ada perubahan jadwal jika lemburan

Sumber data : PT Aerofood ACS

Para karyawan di divisi produksi mendapatkan libur 1 hari atau biasa disebut dengan 6 : 1 yaitu 6 hari kerja 1 hari libur yang dapat diubah jika ada pergantian jadwal karyawan lainnya untuk mengantisipasi kekosongan jadwal. Berbeda dengan jadwal yang diberlakukan untuk para karyawan di bagian office, jadwal yang diberikan seperti jadwal karyawan pada umumnya. Berikut jadwal back office yang ada di Aerofood ACS.

Table 3 Jadwal kerja karyawan administrasi (office) di Aerofood ACS

Jam kerja	Hari	Keterangan
08.00-17.00	Senin-Jum'at (hanya beberapa department saja yang masuk pada hari sabtu)	1. Tidak ada pembagian shift 2. Setiap hari, 8 jam kerja

Sumber data : PT Aerofood ACS

Pembahasan

Penelitian yang diteliti oleh penulis yang berdasarkan rumusan masalah telah mendapatkan hasil dengan cara wawancara mendalam kepada 4 narasumber yang langsung berkaitan dengan e-learning. Penulis dapat menyimpulkan hasil wawancara bahwa untuk rumusan masalah pertama yaitu apakah manfaat *e-learning* berbasis Aerofood Learning Center terhadap kinerja karyawan di divisi *hot kitchen* di PT Aerofood ACS Cengkareng adalah

- a. Memudahkan pembelajaran materi, sehingga tidak perlu mengubah jadwal kerja. Jadwal kerja yang berlaku di Aerofood ACS di divisi production jadwal yang sangat padat serta tugas dan tanggung jawab yang karyawan lakukan harus dikerjakan pada hari yang sama tidak bisa di tinggalkan begitu saja dikarenakan jika masalah makanan diprediksikan jika ditinggalkan begitu saja akan berdampak terlambatnya penerbangan maskapai pada hari itu dan makanan yang telah diolah akan menjadi basi atau *over cook*, jika ingin mengganti dengan rekan yang lain pun tidak bisa langsung di serah begitu saja harus ada keterangan dan laporan agar tidak terjadi nya *miss communication* dan tidak terbentur dengan *shift* yang selanjutnya.
- b. Ada nya tempat untuk bertukar pikiran sesama karyawan. Website *e-learning* berbasis Aerofood Learning Center ini menyediakan fitur *chatting* yang dapat digunakan oleh karyawan agar bisa saling berkomunikasi langsung dengan rekan rekan sejawat dan saling membantu dan memberi saran dan motivasi untuk belajar lebih giat lagi.
- c. Dapat diakses dimana saja dan kapan saja para karyawan ingin belajar. *E-learning* berbasis Aerofood Learning Center ini dibuat untuk memudahkan para karyawan belajar dengan nyaman bisa menggunakan *handphone* ataupun dengan laptop dan dapat diakses pada jam jam karyawan telah usai bekerja atau pada saat istirahat dan juga pada saat libur.
- d. Materi yang disiapkan bisa di *save* atau di *download* oleh para karyawan. Keuntungan dari website ini, materi yang telah dipelajari dan telah dijawab oleh karyawan dapat diakses kembali dengan bisa di *save* di laptop atau *handphone* pribadi. Jika para karyawan lupa akan sesuatu hal mendasar tentang basic knowledge kitchen khususnya, bisa dibaca kembali tanpa koneksi internet lagi.
- e. Terdapat divisi-divisi lainnya yang dapat diakses selain divisi yang kita kerjakan pada saat jabatan tersebut. *E-learning* ini menyediakan semua materi tentang pekerjaan yang ada di Aerofood ACS, dengan hal ini memudahkan untuk para karyawan yang ingin mempelajari hal-hal yang diluar keahlian mereka, misalnya karyawan telah selesai mengisi materi tentang divisi *kitchen* dan ingin mengetahui tentang standart kesehatan dalam makanan atau ingin mengetahui bisnis process yang digunakan di Aerofood ACS di *e-learning* ini terdapat beberapa materi yang seperti itu jika jabatan yang dimiliki oleh karyawan cukup tinggi sehingga dapat mengakses materi diluar keahliannya.
- f. Dapat melihat hasil dari pencapaian karyawan yang telah dikerjakan dan bisa diubah dengan cara mengulang kembali *pre-test* yang telah di siapkan. Hal ini berguna untuk mengetahui seberapa bisa karyawan menguasai teknik dasar suatu pekerjaan yang ada di divisi *hot kitchen*, dan ini berguna untuk *human capital* agar bisa melihat perkembangan dari para karyawan apakah mereka produktif atau tidak, sesuai standart kompetensi atau sebaliknya.

Sama hal nya dengan metode pembelajaran *offline method*, *e-learning* juga diawasi oleh para direksi dan *management* dan ditanggung jawabkan oleh pihak *human capital*. Pak Farhan sebagai ketua yang bertanggung jawab atas berjalannya *e-learning* dan bu Syarifah sebagai admin yang me *manage* atas implementasi *e-learning*. Dari kesimpulan wawancara yang penulis lakukan kepada admin *e-learning* adalah pihak *human capital* belum bisa melakukan penilaian menyeluruh tentang kinerja karyawan dalam mengimplementasikan *e-learning*, karena banyak faktor eksternal dan internal yang menjadi hambatan dalam proses implementasi. Salah satunya belum adanya kebiasaan untuk mengakses *e-learning*. Berbeda dengan 3 orang karyawan yang penulis wawancara, dapat disimpulkan bahwa *e-learning* sangat berguna pada saat ketinggalan materi training yang dibiasa dilakukan secara tatap muka dan bisa mempelajari ulang materi tersebut. Tetapi untuk bisa dikatakan efektif terhadap kinerja karyawan bisa diibaratkan kedalam persentase hanya 50 % saja, jika ditotalkan dari 100%.

Penulis menyimpulkan dari data yang penulis dapat bahwa setelah dilakukannya implementasi *e-learning* yang harus dilakukan oleh pihak *management* adalah menjadikan program ini menjadi salah satu kebiasaan para karyawan di divisi yang ada di Aerofood ACS khusus nya *hot kitchen* sehingga dapat meminimalisir jumlah biaya tambahan untuk mengadakan *training* yang dilakukan secara *offline method* dan menjadikan

program ini trend baru yang berhasil memanfaatkan teknologi yang sedang berkembang. Pihak *human capital* dan direksi akan mengadakan *upgrade e-learning* setelah para karyawan terbiasa dengan namanya pembelajaran *online*, karena ini diharapkan akan adanya pembaruan untuk setiap *level* yang ada di Aerofood. Berdasarkan indikator yang telah penulis jadikan sebagai acuan untuk melihat karakteristik apa saja yang di dapatkan pada saat *e-learning berbasis Aerofood Learning Center di implemtasi* berdasarkan karakteristik yang dituliskan oleh Rusman (2011) adalah sebagai berikut :

- a. Interaktifitas terhadap *e-learning* berbasis Aerofood Learning Center adalah adanya media komunikasi pada saat *e-learning* di gunakan oleh para karyawan didalam program ini, seperti kolom kometar dan kolom *chatting* yang tersedia.
- b. Kemandirian yang di peroleh para karyawan untuk lebih peduli dengan keadaan serta perkembangan ilmu pengetahuan dalam divisi mereka berkerja, bahkan divisi yang mereka belum kuasai sebelumnya.
- c. Aksesibilitas yang terdapat di *e-learning* berbasis Aerofood Learning Center ini adalah mudahnya *e-learning* ini diakses dimana saja dan bisa menggunakan telepon genggam para karyawan, yang lebih memudahkan pihak Aerofood ACS sudah menyediakan WIFI untuk bisa mengakses *e-learning*.
- d. Pengayaan adalah salah satu faktor yang paling ditekankan dalam program ini, dikarenakan dari kegiatan pembelajaran yang telah diberikan yaitu berupa materi yang bisa diakses setelah menyelesaikan pre-test terlebih dahulu.

Dalam indikator selanjutnya penulis juga meneliti faktor kinerja karyawan yang ada di Aerofood ACS, menurut Anwar Prabu mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ada faktor kemampuan dan faktor motivasi. Berikut hasil dari observasi dan wawancara mendalam di Aerofood ACS tentang faktor kinerja karyawan:

- a. Faktor kemampuan, dalam faktor ini banyak karyawan yang mengeluhkan program ini dikarenakan kurangnya keinginan dari para karyawan sendiri dan banyak pula karyawan yang menyambut program ini sebagai berita baik dikarenakan akan menghemat banyak waktu dan tenaga. Faktor ini kemampuan ini tidak dapat diukur dengan program ini saja tetapi dengan banyak nya mereka berlatih atau langsung mempraktikan apa yang mereka harus lakukan itu akan menjadikan kemampuan karyawan bertambah.
- b. Faktor motivasi, dalam faktor ini sikap pimpinan dari masing-masing divisi sangatlah dibutuhkan, karyawan yang bersikap dengan keadaan baik atau senang akan menghasilkan pekerjaan yang bagus pula. Sebaliknya jika para karyawan menunjukkan sikap yang *negative* akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi ini akan dilihat dari dari *benefit* karyawan, hubungan antar karyawan, hubungan antar bos, suanana dalam bekerja, struktur dari kepemimpinan dalam suatu divisi tersebut dan kondisi kerja yang ada di divisi *hot kitchen*.

Hasil dari penelitian untuk rumusan masalah kedua yaitu kendala yang menjadi hambatan dalam proses *e-learning* berbasis Aerofood Learning Center di divisi *hot kitchen* di PT Aerofood ACS Cengkareng adalah beberapa bulan *e-learning* berbasis Aerofood Learning Center di implementasikan dan dikenalkan kepada para karyawan ini menjadikan pro-kontra terhadap program ini. Penulis menyimpulkan dari wawancara mendalam bahwa, kendala yang di alami pada saat mengimplementasikan program ini adalah :

- a. Belum adanya sosialisasi secara dalam terhadap *e-learning* ini menjadikan para peserta masih belum bisa memahami cara kerja dari program tersebut. Program *e-learning* masih terbilang sangat baru untuk dijadikan media pembelajaran di Aerofood ACS. *system* yang digunakan Aerofood adalah *system* aplikasi *e-learning* berbasis web perkembangan *Learning Management System* yang biasa di singkat dengan *LMS* ini cukup baik dari segi pembelajaran maupun administrasi belajar mengajarnya, serta *system* yang digunakan untuk melakukan registrasi dan akses pembelajaran *online*, hal ini menimbulkan membuat para karyawan mempunyai wawasan yang berbeda-beda. Hal ini yang menyebabkan individu nya ada yang semangat untuk ikut serta dengan program ini ada yang kurang tertarik dengan program ini.
- b. Terjadinya *system error* pada saat memasuki program tersebut, membuat keinginan para karyawan tidak ingin mengakses dikarenakan menghambat waktu pekerjaan mereka. Pengaruh dari *system error* ini adalah kurang mendukungnya jaringan nirkabel internet yang dapat bisa mengakses *e-learning*. Dikarenakan website ini membutuhkan jaringan yang sangat kuat, maka para karyawan yang tidak terbiasa dengan namanya internet akan kebingung untuk mengatasi masalah tersebut. Berikut contoh gambar website yang tidak bisa diakses dikarenakan jaringan internet yang kurang memadai :



Gambar 3 Contoh website *e-learning* yang tidak dapat diakses

Sumber data : <https://learning.aerofood.co.id/>

- c. Banyak para karyawan yang telah lanjut usia dan tidak ingin mengembangkan potensial dalam bekerja. Pada dasarnya di Aerofood ACS di divisi *hot kitchen* khususnya masih banyak karyawan yang terbilang lanjut usia, jadi untuk program ini mereka merasa kurang cocok untuk berhadapan dengan teknologi.
- d. *E-learning* dapat di *claim* menjadi salah satu penghematan biaya produksi, akan tetapi perusahaan harus mengeluarkan investasi awal yang cukup besar untuk mengimplementasikan *e-learning*. Investasi tersebut berupa biaya desain *e-learning*, pembuatan program *e-learning management system*, levelisasi materi yang harus dikumpulkan dari awal hingga materi yang level tertinggi dan serta promosi yang dilakukan pihak *human capital*.
- e. Tidak ada fasilitas seperti laptop atau *computer* yang disediakan untuk memberikan tata cara membuka program tersebut. Pihak Aerofood ACS belum menyediakan kebutuhan perangkat keras (*hardware*) seperti laptop yang berprosesor *intel core i3-238M-CPU-2.30GHZ*, dan mempunyai *RAM (Random Access Memory)* sebanyak 2GB RAM dan lain sebagainya.
- f. Belum adanya strategi pembelajaran oleh pengajar untuk memaksimalkan potensi *blended learning*, yang dimaksud adalah antara pembelajaran *e-learning* tetapi tetap ada pengajar yang mengarahkan program ini berjalan. Memang akan memakan biaya tambahan akan tetapi sebagai permulaan dalam suatu pembuatan suatu program dibutuhkan biaya tambahan agar program berjalan dengan lancar.
- g. Tidak meratanya sarana dan prasarana pendukung dan rendahnya pemahaman teknologi. Walaupun *e-learning* menawarkan berbagai macam fungsi budaya di Indonesia masih menggunakan budaya *self-learning* dan harus tersedia semua dengan hal – hal yang mudah didapatkan. Contohnya pihak *human capital* menyediakan semua perlengkapan seperti jaringan internet beserta laptop yang telah siap pakai sehingga para karyawan langsung bisa mengaksesnya.
- h. Para karyawan yang baru memasuki dunia kerja khususnya di *kitchen* akan sedikit kesulitan jika tidak ada trainer yang membantu untuk menjelaskan, dikarenakan belum adanya pengalaman untuk memahami materi-materi tersebut secara langsung.
- i. Belum ada tindak lanjut atau sanksi yang diberikan untuk karyawan tidak melakukan program tersebut atau tidak adanya *benefit* yang menguntungkan para karyawan sehingga kurangnya motivasi semangat belajar dari karyawan. Seperti contohnya, karyawan jika mendapatkan total *score* 80-100 akan mendapatkan penghargaan.

Seperti yang dikatakan oleh Edi Santoso selaku *karyawan hot kitchen* bahwa “*e-learning* hanya metode pembelajaran yang membantu dalam bidang teori yang mendasar. Itupun jika para karyawan membuka *e-learning*.”

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai implementasi *e-learning* berbasis Aerofood Learning Center terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan di divisi *hot kitchen* di Aerofood ACS Cengkareng, maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Program yang telah dibuat pihak Aerofood ACS sangatlah bermanfaat dan membantu proses pembelajaran tentang hal-hal yang harus di perhatikan dalam pekerjaan sehari-hari dan memberikan fasilitas tambahan untuk para karyawan untuk mengetahui materi-materi pembelajaran tanpa harus meninggalkan pekerjaan yang sedang dilakukan pada saat training yang diadakan secara tatap muka oleh pihak *human capital* Aerofood ACS.
2. Kendala yang dialami oleh beberapa karyawan ada pada saat sistem eror yang menjadikan hambatan membuka *e-learning* berbasis Aerofood Learning Center. Kurangnya antusias dari para karyawan untuk mengakses *e-learning* Aerofood ACS dan belum banyak sosialisasi yang disampaikan oleh pihak *human capital* secara rutin untuk pembahasan lebih lanjut tentang *e-learning* berbasis Aerofood Learning Center.

Saran

1. Saran dari penulis untuk memaksimalkan kegunaan dari *e-learning* berbasis Aerofood Learning Center adalah adanya *reward* yang diberikan oleh pihak *human capital* sehingga karyawan bersemangat dan rutin membuka serta mengakses *e-learning* secara berkala.
2. Diadakannya sosialisasi rutin dan report perbulan setiap pengerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan. Diperlukan inovasi atau cara-cara yang menarik agar para karyawan mengaskes *e-learning* berbasis Aerofood Learning Center sebagai kebutuhan yang diperlukan pada saat menjalankan tugas dan tanggungjawab di masing-masing divisi khususnya di *hot kitchen* Aerofood ACS. diadakan beberapa komputer atau laptop di Aerofood ACS sehingga karyawan bisa mencobanya terlebih dahulu dan kendala pada saat login di sistem tidak menjadi suatu alasan agar tidak membuka *e-learning*.

Daftar Pustaka

- Bartono PH, S., & R. E. (2005). *Food Product Management di Hotel dan Restoran*. Yogyakarta: C.V Andi OFFSET (Penerbit ANDI).
- Damanik, D., & Angelika, F. C. (2016). Pengaruh Keterampilan Terhadap Peningkatan Kinerja Pastry Cook Di Departemen Pastry Sheraton Bandung Hotel & Towers. *Jurnal Sains Terapan Vol.1,No,1,p.31-42* , 35.
- Dr. Dedi Sulistiyo S, M. (2014). *Pemasaran Jasa Penerbangan*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Guntur Setiawan. (2004). Implementasi dalam birokrasi pembangunan. Jakarta: Balai Pustaka
- Horton. (2016,). *School Of Information System*. Retrieved april 02, 2019, from <https://sis.binus.ac.id/2016/10/24/e-learning>:
- Ir. M. Iqbal Hasan, M. M. (2002). Pokok-pokok materi metodologi penelitian dan aplikasinya. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Kamarga, H. (2002). Belajar Sejarah melalui *E-Learning*. Jakarta: Intimedia.
- Prasojo, L. D. (2008). Teknologi Informasi Pendidikan. model manajemen *e-learning di PT*, 5.
- Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan Edisi Pertama*. Rawamangun, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Rahmat, D. (2017). IMPLEMTASI KEBIJAKAN PROGRAM BANTUAN HUKUM BAGI MASYARAKAT TIDAK MAMPU DI KABUPATEN KUNINGAN. *JURNAL UNIFIKASI Vol. 04 Nomor 01 Januari 2017*, 37.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). Manajemen edisi 8/ jilid 1. Upper Saddle River, New Jersey: PT MACANAN.
- Rusman. (2011). *Pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi mengembangkan proesionalitas guru*. Jakarta: Rajawali Perss.
- Siahaan, S. (2003). e-learning (pembelajaran elektronik) sebagai salah satu alternatif kegiatan pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan kebudayaan no 042*.
- Sudomo, R. I. (2018). IMPLEMENTASI E-LEARNING PADA PROGRAM STUDI PENDIDIKANINFORMATIKA IKIPVETERANJAWA TENGAH. *Joined Journal Volume 1, Nomor 1, April2018*, 35.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yaniawati, R. (2010). *E-learning alternatif pembelajaran kontemporer*. Bandung: Arfino Arya Bandung.