
Aplikasi Zoom pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator *Zoom Application on Administrator Leadership Training*

Apriatna Utama

Keywords:

Administrator Leadership Training
Zoom
Generation X
Boredom

Abstract

The pandemic forced all training activities to become disrupted, the way that is commonly done with zoom application technology. The purpose of this study is to provide an argument that occurs in an administrator leadership training in 2020 during a pandemic with a zoom facility. A descriptive qualitative method with questionnaires to participants with google form, and analyzed with google sheet, analyzing the results of interviews and participatory observation. Based on the results of the analysis, it is known that the zoom in participants who are in the category x generation experiences boredom, and claims that the ideal zoom time of 1-3 hours is 69.7%. And as many as 31.3% claim to be more than 3 hours, with the zoom condition is not monotonous. The results of this study are only limited to the operational aspects of zoom, there are other possible aspects to provide better outcomes for Administrator Leadership Training.

Kata Kunci:

Pelatihan Kepemimpinan
Administrator
Zoom
Generasi X
Kebosanan

Abstrak

Pandemi memaksa seluruh kegiatan pelatihan menjadi terganggu, cara yang umum dilakukan dengan teknologi aplikasi zoom. Tujuan penelitian ini untuk memberikan argumen yang terjadi disebuah pelatihan kepemimpinan administrator pada tahun 2020 pada masa pandemi dengan fasilitas zoom. Metode kualitatif deskriptif dengan kuisisioner kepada peserta dengan google form, dan dianalisa dengan google sheet, menganalisa hasil wawancara dan observasi partisipatif. Berdasarkan hasil analisa diketahui bahwa zoom pada peserta yang masuk kategori generasi x mengalami kebosanan, dan mengklaim bahwa waktu ideal zoom 1-3 jam sebanyak 69,7%. Dan sebanyak 31,3% mengklaim bisa lebih dari 3 jam, dengan kondisi zoom tidak monoton. Hasil penelitian ini hanya sebatas aspek operasional zoom, ada kemungkinan aspek lain untuk memberikan outcome yang lebih baik kepada Pelatihan Kepemimpinan Administrator.

Korespondensi

Atpriatna Utama, atpriatna@gmail.com

Pendahuluan

Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang selalu menjadi sorotan publik, kelemahan kepemimpinan dalam birokrasi pemerintah banyak dikeluhkan oleh publik, kompetensi pegawai dijadikan kambing hitam mengapa pelayanan begitu lambat. Istilah *The Right Man On the Right Job*, sebuah klise kejadian yang terjadi di birokrasi Indonesia. Seharusnya sebuah jabatan atau objek pekerjaan tentunya ditempatkan oleh orang-orang yang tepat, kesalahan penempatan orang untuk menduduki jabatan menjadi fatal, selain menurunkan pelayanan publik, bahkan efek dominonya bisa mengakibatkan kerugian materil bagi negara, seperti penelitian (Wijaya et al., 2014) mengatakan korupsi erat kaitan dengan pejabat pemerintah, bukan karena rakus namun ketidapahaman terhadap peraturan yang berlaku, kasus korupsi sangat terkait dengan integritas dan kejujuran aparatur negara.

Pengembangan kompetensi menjadi sangat penting bagi seorang pegawai negeri sipil dalam penempatannya didalam jabatan. (Fatra & Magdalena, 2020) dalam naskahnya menyebutkan pengembangan karier pegawai mempertimbangkan atas integrasi dan moralitas, pendidikan pelatihan, mutasi jabatan, moralitas diri dan kompetensi diri. Dalam pertimbangan penempatan Menurut (Randa, 2016) adalah untuk menciptakan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Menurutnya lagi jabatan itu sendiri terdiri dari sejumlah tugas dan tanggung jawab.

Pola pengembangan kompetensi pegawai negeri tentunya sudah menjadi point penting dalam Grand Design Percepatan Reformasi Birokrasi 2010-2025, Peraturan Presiden nomor 81 Tahun 2010 bicara profesional Pegawai negeri sipil dalam mengembangkan tugasnya. Hal ini menjadi intropeksi diri untuk memperbaiki dan meningkatkan kompetensi. Kompetensi birokrasi menjadi fokus seperti yang dituangkan didalam Undang-undang ASN tahun 2014 yakni kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultur. Pendapat (Fathurrochman, 2017) menjelaskan pengembangan ada dua aspek yaitu kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan althian untuk Pengembangan kompetensi agar berkembang dan dapat digunakan secara efektif dan kegiatan pelatihan dipandang sebagai starter point pengembangan pegawai yang selanjutnya dikembangkan didalam secara berkelanjutan di organisasi dimana aparatur bekerja.

Presiden dalam pengarahannya terhadap covid 19 dalam video conference, mengatakan terus mengencarkan sosialisasi jaga jarak, mengurangi kerumunan, dan mengurangi mobilitas orang, Presiden juga mengeluarkan kebijakan tentang ASN dalam pidato di Istana Kepresidenan Bogor, “..membuat kebijakan tentang ASN bisa bekerja dari rumah dengan menggunkan interaksi online dengan tetap mengutamakan pelayanan prima kepada masyarakat...” Lebih lanjut Presiden mengatakan ingin menjadikan gerakan masyarakat agar masalah dapat ditangani dengan maksimal. Kondisi ini dilakukan dengan bekerja, belajar dan ibadah dari rumah..” (Purnamasari, n.d.).

Pelaksanaan pelatihan administrator dengan peserta yang memiliki umur 35 - 45 tahun sebagai masa dewasa dini dan dewasa madya (Yusri, 2017), beliau membagi masa dewasa menjadi tiga golongan; dewasa dini usia 18 - 40 tahun, dewasa pertengahan usia 40 - 60 tahun, dan dewasa lanjut umur 60 keatas. Dalam pembelajaran, kategori dewasa sangat berbeda dengan anak-anak. Pembelajaran dewasa dikenal dengan nama *andragogy* dan pendekatan metode pembelajaran anak-anak disebut *pedagogy*. Peserta pelatihan pada proses andragogi yang berfokus pada tujuan dan sangat menginginkan pembelajaran multi disiplin ilmu, peserta harus bisa memotivasi diri mereka untuk meningkatkan kualitas belajar, peserta menjadi sumber ilmu pengajar sebagai fasilitator. (Hiryanto, 2017) menyebutkan Andragogy merupakan proses pembelajaran orang dewasa baik formal ataupun non formal yang berada pada level pendidikan menengah atas. Yang paling utama menurutnya adalah kondisi belajar dengan asumsi bahwa para peserta pelatihan mempunyai kemampuan aktif belajar dari perencanaan belajar, bahan materi pelajaran, analisa dan menyimpulkan dari proses pembelajaran. Narasumber atau pengajar bersifat *multicomunication*. Pernyataan sama juga disampaikan (Ramadhon, 2016) androgogi merupakan pembelajaran orang dewasa, meliputi pembelajaran diikuti dengan sukarela, menghargai manfaat pembelajaran, belajar atas dasar kebutuhan dan permasalahan pada diri mereka serta pembelajaran akan berkembang dengan pembelajaran kolaboratif.

Peserta yang termasuk kategori generasi x yang dilahirkan tahun perkembangan komputer dan teknologi informasi, dengan karakteristik mampu menerima perubahan dan baik, mereka dikenal dengan generasi tangguh, mandiri dan loyal, bercitra, suka ketenaran dan pekerja keras. (Putra, 2017). Bencsik membagi karakteristik generasi x dengan ; a. Berpusat pada diri sendiri, b. Menyukai hubungan bersifat pribadi, c. Cenderung pada posisi aman dan pandangan *Multi-environment*. d. memiliki percaya tinggi terhadap IT, e. Kerja keras, keterbukaan, menghormati keragaman, rasa ingin tahu, kepraktisan. (Bencsik & Machova, 2016). Dari pandangan dan karakteristik di simpulkan bahwa peserta mampu beradaptasi terhadap teknologi, mampu menempatkan diri pada situasi manapun, mudah mengembangkan diri, sehingga dalam pelaksanaan pelatihan mampu mengembangkan kompetensi jabatan.

Pandemi covid yang menghadirkan tatanan baru (*new normal*) muncul dan merupakan booster percepatan konsep *e-learning* pendidikan dan pelatihan bagi PNS. Lembaga Administrasi Negara (LAN) perlu terus melakukan upaya untuk meningkatkan kompetensi ASN sehingga dapat bekerja profesional dalam menjalankan fungsi dan tugas dan tentunya mampu selalu mencari terobosan-terobosan baru. *E-learning* yang awal muncul pada tahun 1994 yang digunakan sebagai pembelajaran jarak jauh berbasis web selanjutnya pengembangan pembelajaran *e-learning*. *mengutip* (Hasan, 2014) *e-learning* merupakan kegiatan menerapkan pembelajaran berbasis web, berbasis komputer, virtual, dan kolaborasi media digital. Materi disampaikan dengan media internet, video, audio, satelit. Bahkan *e-learning* yang mengaplikasikan kegiatan komunikasi, pendidikan dan pelatihan.

Pemerintah telah mengeluarkan regulasi *elearning* dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pasal 212 ayat 1 dan 3 mengenai pengembangan kompetensi melalui *e-learning*, ditambahkan juga LAN menerbitkan Peraturan LAN nomor 8 tahun 2018 tentang Pedoman Penyelenggara Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui *e-learning*. dalam pasal 1 ayat 3 disebutkan bahwa *elearning* “Pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja”. Selanjutnya pada ayat 4 berbunyi “Pengajar dalam *E-Learning* yang selanjutnya disebut Tutor adalah widyaiswara, penguji, pembimbing teknis, atau sebutan lainnya yang mempunyai kompetensi untuk memberikan informasi, pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku kepada peserta pelatihan dalam suatu kegiatan pembelajaran”. Pelatihan Kepemimpinan Administrator yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Bangka Belitung, menempatkan diri sebagai pionir bagi kegiatan pendidikan dan Pelatihan di era pandemi, tentunya dengan media yang berbasis internet. Pelaksanaan *e-learning* yang terintegrasi dengan aplikasi zoom.

Bagaimana dengan zoom yang dilaksanakan pada pelatihan Aparatur Sipil Negara. Masa pandemi menimbulkan polemik secara global. Kebijakan penyelenggaraan pelatihan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu direformasi, menurut Tjahjo Kumolo dalam (LAN, 2020) “..adanya pandemi mengharuskan protokol kesehatan dalam sistem kerja, konsekuensinya dengan antisipasi cepat, pengaturan sistem kerja yang fleksible, dan menerapkan protokol kesehatan.....”. lebih lanjut Adi Suryanto mengatakan pandemi mendorong pola baru pengembangan kompetensi yang bersifat inovatif yakni *blended learning*, *distance learning* dan *e-learning* ..”(LAN, 2020).

Penelitian (Pakpahan & Fitriani, 2020) tentang pemanfaatan teknologi untuk pembelajaran jarak jauh yang menggunakan berbagai aplikasi seperti zoom, *youtube*, *whatapps*, *google class* disimpulkan sangat membantu dalam proses pembelajaran jarak jauh, proses belajar dapat berjalan dengan baik. Kelebihan juga disampaikan oleh (Harun, 2020) penggunaan zoom langsung melesat dan menjadi pilihan karena memiliki kelebihan fitur *video conference* kualitas tinggi, bersifat *online meeting*, *online chatt*, dan memiliki jadwal, bisa merekam dan mampu mendukung 1000 pengguna.

Aplikasi Zoom fasilitas belajar jarak jauh menjadi pilihan yang mudah dan murah, aplikasi zoom menjadi aplikasi *teleconference* terfavorit. Peningkatan pengguna zoom saat masa pandemi yang sebelumnya pada tahun 2019 berjumlah 1,99 juta menjadi 2,22 juta pengguna pada Maret 2020 naik hingga 183%. (Beto, 2020) Yang menjadi daya tarik zoom adalah mudahnya registrasi, gangguan yang minim

meski koneksi tidak stabil (Pratama, 2020), mampu memfasilitasi pengguna yang banyak (Aria, 2020), walaupun membayar zoom juga menyediakan zoom gratis (Jujang, 2020), fitur layar yang dapat diatur selama kegiatan berlangsung (Rizal, 2020), Juga yang menarik bisa membagi group di ruangan (Labianca, 2020).

Penerapan *e-learning* pada generasi x sangat dilema, kelelahan fisik yang diakibatkan minimnya aktifitas peserta akan memberikan pengaruh pencapaian tujuan pembelajaran. *E-learning* dan zoom yang dianggap sebagai solusi yang murah dan mudah namun memiliki efek samping, (K & Pitojo, 2020) mengatakan efek samping zoom terhadap pengguna secara psikis yakni *zoom fatigue*. Munculnya kebosanan yang diartikan oleh (Rea & Hadi, 2012) perasaan yang tidak menyenangkan akibat kurangnya stamina fisik individu terhadap kapasitas kognitif. Selanjutnya Kebosanan dalam perspektif individu akan berakibatkan pada gelisahan, depresi, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan menurunnya kinerja. Kebosanan zoom juga mengakibatkan stress menurut (M. K. Sari, 2020) stres terjadi karena kebosanan saat melakukan *social distancing* dan kesulitan memahami materi karena pembelajaran "*study from home*" metode *e-learning*. Kelelahan peserta pada saat pelaksanaan zoom sedini mungkin bisa dianulir oleh penyelenggara sehingga pelatihan yang diikuti bisa memberi kontribusi kepada kompetensi mereka.

Tujuan tulisan ini untuk melengkapi kekurangan dari tafsiran dan paradigma masyarakat yang bersifat normatif dalam menerima kegiatan pembelajaran ataupun pelatihan dengan zoom. Pelatihan peningkatan kompetensi bagi orang dewasa akan memiliki kecenderungan menurunnya ketahanan fisik, dengan kondisi pandemi dan tuntutan dari kompetensi tentunya "*dipaksa*" menggunakan zoom. Bagaimana pelaksanaan zoom akan menjawab resiko psikis bagi masyarakat pengguna pada masa pandemi ini.

Dengan penelitian ini ingin memberikan argumen terhadap pelaksanaan zoom sebagai media pembelajaran jarak jauh dengan difasilitasi jaringan internet, walaupun diberikan kemudahan bagi penggunanya namun perlu dicermati selama pelaksanaannya.

Metode

Penelitian ini berusaha untuk mengetahui dan mendeskripsikan fenomena pelatihan sebagai evaluasi pelatihan pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, dengan fokus materi Digital Organisasi saat melakukan *distancing learning* pada 33 koresponden yang berumur 30-50 tahun.

Pendekatan penelitian dengan Kualitatif Deskriptif, pengumpulan data menggunakan kuisisioner *google form* serta dianalisa menggunakan *google sheet*. Waktu pengisian kuisisioner secara "*on the spot*" melibatkan seluruh peserta untuk meminimalkan *margin of error* pada hasil kuisisioner.

Wawancara dilakukan dengan fasilitas Whatsapp dengan koresponden terpilih secara acak dan dengan pertanyaan terbuka yang relatif sama dengan koresponden lainnya. Observasi dan hasil wawancara dianalisa dengan mereduksi hasil wawancara dan observasi. penyaji data hasil dengan grafik dan menarik kesimpulan. Data juga diperoleh dari literatur review dilakukan untuk menguji dan membandingkan dengan hasil dari analisa yang telah diperoleh dari penelitian, literatur bersumber dari jurnal, proseding pada kurun waktu 5 tahun terakhir.

Hasil dan Diskusi

Pelatihan Kepemimpinan administrator merupakan pelatihan kompetensi yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara yang memenuhi syarat kualifikasi menduduki jabatan pengawas, jabatan administrator dan jabatan fungsional yang setingkat (*PerLAN Nomor 16 Tahun 2019*, n.d.). Pelatihan ini juga menurut Erna dalam paparannya bahwa sebagai "... pemenuhan kebutuhan kompetensi manajerial baru dalam menghadapi perkembangan lingkungan, NKRI dan integritas..." (*Kebijakan Pengembangan Program PKP dan PKA*, 2020). Kebijakan ini juga dilaksanakan oleh BKPSDMD Prov. Kepulauan Bangka Belitung walaupun di masa pandemi seperti diungkapkan Sahirman dikutip oleh Arif "...Alhamdulillah pelatihan PKA *distance learning*, dan berharap tidak mengurangi esensi tujuan pelatihan..." (Arif, 2020).

Diagram 1. Usia Peserta Pelatihan

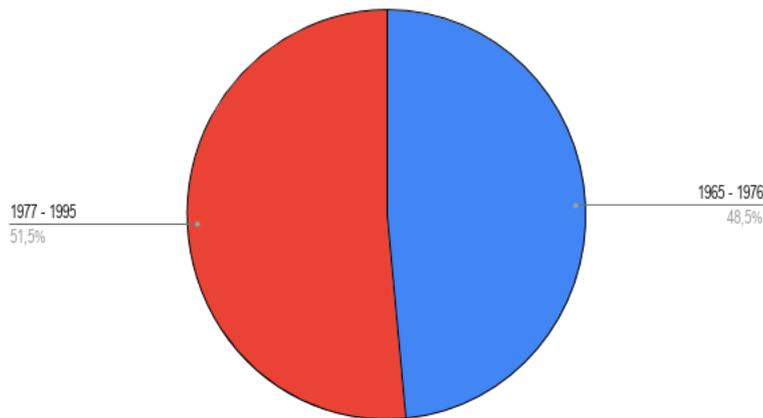
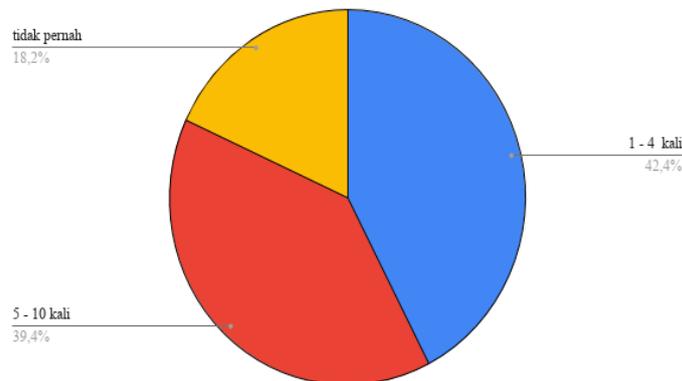


Diagram 1 menunjukkan usia peserta yang memiliki rata rata umur antara 34 tahun sampai dengan 54 tahun. Teknologi adalah suatu kondisi transisi bagi usia tersebut, dimana zoom yang sarat fasilitas teknologi moderen mau tidak mau mereka hadapi, dari observasi ditemukan peserta cenderung “kagok” dengan teknolgi zoom. Mereka perlu sebuah traning singkat tentang operasional zoom, mereka cenderung meminta “bantu mengajar” operasional zoom. Sama dengan pendapat dari Arifah yang ditulis Putri bahwa generasi yang tidak bisa menggunakan teknologi, ajarkan mereka untuk menggunakan teknologi (Putri, 2020).

Diagram 2. Frekuensi Penggunaan



Merujuk diagram 2 diketahui bahwa hampir 60 persen peserta sangat jarang menggunakan aplikasi zoom. Ini menunjukkan bahwa aplikasi zoom sebagai media pelatihan distance learning tentunya mengalami kendala operasionalnya disebabkan zoom masih belum diketahui oleh sebagian besar peserta pelatihan. Sehingga peserta perlu adaptasi terlebih dahulu. Bagaimana adaptatif peserta ?

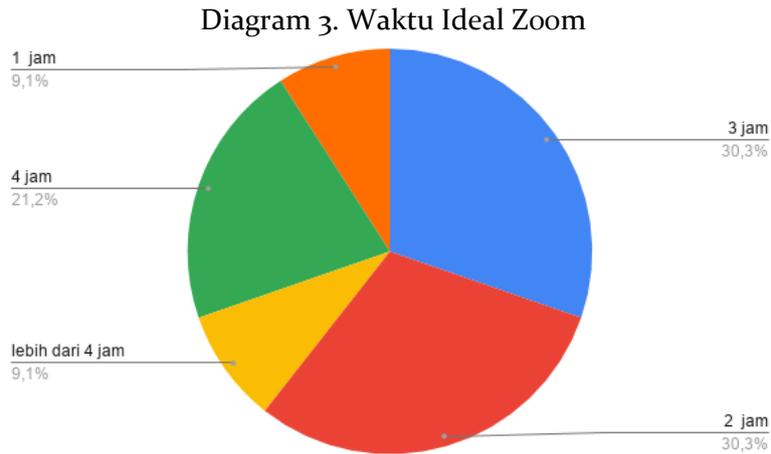


Diagram 3 menunjukkan sebanyak 69.7% peserta berpendapat bahwa jangka waktu yang ideal 1-3 jam, sisanya 30.3% menyatakan mulai 4 jam dan atau lebih merupakan waktu ideal dalam pelaksanaan zoom.

Tabel 1.
Kodefikasi wawancara penggunaan zoom

Thema/Kode	Deskriptif
Sarana Prasarana	dan Masalah terkait Jaringan koneksi yang tidak stabil, tidak semua di Babel memiliki kemampuan internet yang sama. Kondisi perangkat komputer yang tidak support pada jaringan.
Paradigma Zoom	Meskipun zoom terkesan mudah diterapkan, namun tetap menggunakan metode lainnya, zoom perlu dikombinasikan dengan tugas, film video. Zoom tidak mampu memtransfer secara proses pelatihan sehingga daya serap peserta kurang maksimal dari narasumber. Mudah mengalami kebosanan saat fokus pada satu objek. Adanya sosialisasi penggunaan zoom. Agar tidak membosankan ada diskusi pada sela sela zoom.
Partisipasif	Sistimatis Simdiklat diperbaiki, jadwal yang dibuat narasumber narasumber memberikan waktu yang lebih longgar agar tidak ada keterlambatan pada setiap <i>session</i> pelatihan. Juga diharapkan fasilitator dan penyelenggaran selalu mengingatkan jadwal kepada peserta.

Penelitian melihat seperti apa pelatihan yang dilaksanakan dengan zoom pada peserta yang berumur 35 sampai dengan 55 tahun . Penggunaan zoom pada generasi x (Bejtkovsky, 2016) peserta mampu mengelola tim, mereka juga memiliki adaptasi yang tinggi, suka berkolaborasi dan problem solved.

Dengan waktu operasional zoom yang lama, peserta akan mudah mengalami stag dalam proses pelatihan. Zoom yang terbaik adalah yang tidak hanya terpaku pada materi, bukan sekedar khotbah, tidak saru arah. Seperti yang ditulis oleh (I. P. Sari et al., 2020)

kebosanan banyak dipengaruhi oleh banyak faktor, kelelahan, narasumber yang monoton, bahan yang diajarkan tidak sesuai dengan ekspektasi peserta, dan tidak menguasai teknologi dan pengetahuan, dan kurang terampil dalam berinteraksi dengan peserta. Kebosanan pada peserta juga membawa proses tanya jawab bersifat statis, seperti yang ditulis oleh (Anugrahana, 2020) pada saat daring indikator siswa jenuh adalah dengan menjawab soal secara asal asalan. Didalam penelitian (Haqien & Rahman, 2020) terhadap mahasiswa dalam menerapkan zoom, pengumpulan data dengan wawancara, diketahui bahwa 30% dinayatakan zoom tidak efektif bagi mahasiswa dengan alasan yaitu banyak kendala dalam pelaksanaan zoom, zoom tidak diaplikasikan dengan mata kuliah praktikum, namun ada nilai kepraktisan yaitu zoom lebih mudah berkomunikasi.

Berbeda dengan (Indiani, 2020) penelitian terhadap peserta didik bahwa rasa kebosanan pembelajaran jarak jauh bisa diusir dengan zoom. Zoom yang tidak membosankan adalah penerapan zoom yang tidak monoton dengan ceramah saja, namun juga kombinasi bahan ajar dan video dan ilustrasi share presentasi yang menarik.

Aplikasi zoom akan aman apabila dilakukan tidak melebihi 4 jam dalam sehari, ideal bila diterapkan dengan jangka waktu yang singkat dan dengan jeda 10-15 menit dengan diimbangi diskusi. Pelaksanaan zoom kepada peserta juga tidak hanya ceramah. Akan menjadi menarik lagi bagi peserta generasi x bila ada kegiatan kolaborasi secara virtual.

Kesimpulan

Penelitian yang ingin memberikan argumen pada sebuah kegiatan pelatihan di masa pandemi dengan fokus fasilitas zoom. Dengan peserta yang dikategorikan generasi x diketahui bahwa zoom yang relatif mudah akan menjadi sulit dan membosankan yang berakibatkan kepada hasil pelatihan nantinya. Peserta generasi x memiliki adaptasi yang baik terhadap perubahan pelatihan, namun tidak dipungkiri kehadiran bosan dan jenuh menjadi strategi sendiri untuk menanggulangnya.

Penelitian yang hanya sebatas pada peserta saat menggunakan zoom, tentunya masih ada ketimpangan dari aspek. Pelatihan kepemimpinan administrator menjadi sangat penting sebagai kompetensi para pimpinan ditingkat eselon III. Perspektif yang berbeda menjadi komprehensif dengan adanya integrasi perspektif tentang pelatihan masa pandemi. Dengan cara inilah, pelatihan selanjutnya akan memberikan outcome yang baik.

Referensi

- Anugrahana, A. (2020). Hambatan, Solusi dan Harapan: Pembelajaran Daring Selama Masa Pandemi Covid-19 Oleh Guru Sekolah Dasar. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 10(3), 282–289.
- Aria, P. (2020). *Zoom dan 4 Aplikasi Rapat Online Selama Pandemi Covid-19 - Teknologi Katadata.co.id*. <https://katadata.co.id/>. <https://katadata.co.id/pingitaria/digital/5e9a41f747d62/zoom-dan-4-aplikasi-rapat-online-selama-pandemi-covid-19>
- Arif, E. (2020). *PKA Angkatan I Gunakan Metode Distance Learning*. <http://bkpsdmd.babelprov.go.id/>.
- Bejtkovsky, J. (2016). The Employees of Baby Boomers Generation, Generation X, Generation Y and Generation Z in Selected Czech Corporations as Conceivers of Development and Competitiveness in their Corporation. *Journal of Competitiveness*, 8(4), 105–123. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.04.07>
- Bencsik, A., & Machova, R. (2016). Knowledge sharing problems from the viewpoint of intergeneration management. *ICMLG2016-4th International Conference on Management, Leadership and Governance: ICMLG2016*, 42.
- Beto, C. (2020). *Aplikasi ZOOM : Perannya di Dunia Pendidikan*. Depoedu.Com. <https://www.depoedu.com/2020/04/06/edu-talk/aplikasi-zoom-dan-perannya-di-dunia-pendidikan/>
- Fathurrochman, I. (2017). Pengembangan kompetensi pegawai aparatur sipil negara (ASN) Sekolah

- Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup. *Manajer Pendidikan*, 11(21), 120–129.
- Fatra, O., & Magdalena, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kubung. *Ios*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ts94j>
- Haqien, D., & Rahman, A. A. (2020). Pemanfaatan Zoom Meeting untuk Proses Pembelajaran pada Masa Pandemi Covid-19. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(1).
- Harun, M. (2020). Evaluasi Kualitas Perangkat Lunak Pada Aplikasi Zoom Cloud Meetings Untuk Pembelajaran Elearning. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 5(9), 1689–1699.
- Hasan, C. (2014). *Konsep E-Learning*. Cahyahzn.Wordpress.Com.
- Hiryanto, H. (2017). Pedagogi, Andragogi Dan Heutagogi Serta Implikasinya Dalam Pemberdayaan Masyarakat. *Dinamika Pendidikan*, 22(1), 65–71.
- Indiani, B. (2020). Mengoptimalkan Proses Pembelajaran Dengan Media Daring Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulsel*, 1(3), 227–232.
- Jujang. (2020). *Aplikasi Zoom Gratis atau Berbayar, Perbedaan dan Fitur Keamanannya*. <https://www.harapanrakyat.com/>. <https://www.harapanrakyat.com/2020/10/aplikasi-zoom-gratis-atau-berbayar/>
- K, A., & Pitoyo, M. (2020). *Gara-Gara Terlalu Sering Video Call, Kamu Bisa Alami Zoom Fatigue Loh!* <https://www.gooddoctor.co.id/>. <https://www.gooddoctor.co.id/tips-kesehatan/mental/gara-gara-terlalu-sering-video-call-kamu-bisa-alami-zoom-fatigue-loh-yuk-cari-tahu/>
- Labianca, J. (2020). *8 Useful Zoom Features to Improve Your Next Video Chat - How to Use Zoom*. <https://www.goodhousekeeping.com/>. <https://www.goodhousekeeping.com/life/a32685347/how-to-use-zoom-features/>
- LAN. (2020). *Jalan Menuju ASN Unggul Pasca Pandemi – LAN RI*. <https://lan.go.id/?P=2523>. <https://lan.go.id/?p=2523>
- Kebijakan Pengembangan Program PKP dan PKA, (2020). <https://www.youtube.com/watch?v=wqwIzFHgzWE>
- Pakpahan, R., & Fitriani, Y. (2020). *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)*. 4(2), 30–36.
- PerLAN Nomor 16 Tahun 2019*. (n.d.). Lembaga Admnitrasi Negara RI. Retrieved October 24, 2020, from <http://bpsdm.riau.go.id/bpsdm/wp-content/uploads/2019/10/Peraturan-Lembaga-Administrasi-Negara-Nomor-16-Tahun-2019-tentang-Pelatihan-Kepemimpinan-Administrator.pdf>
- Pratama, K. R. (2020). *Alasan Zoom Banyak Dipakai untuk Rapat hingga Kuliah dari Rumah*. <https://Tekno.Kompas.Com>. <https://tekno.kompas.com/read/2020/03/24/08020077/alasan-zoom-banyak-dipakai-untuk-rapat-hingga-kuliah-dari-rumah>
- Purnamasari, D. M. (n.d.). *Atasi Corona, Jokowi Serahkan Kebijakan ke Pemda dan Ajak Masyarakat Bersatu Halaman all*. Kompas.Com. Retrieved December 3, 2020, from <https://nasional.kompas.com/read/2020/03/16/08030331/atasi-corona-jokowi-serahkan-kebijakan-ke-pemda-dan-ajak-masyarakat-bersatu?page=all>
- Putra, Y. S. (2017). Theoretical review: Teori perbedaan generasi. *Among Makarti*, 9(18).
- Putri, R. A. (2020). *Bagaimana Bekerja Sama dengan Baby Boomers dan Generasi-X di Tempat Kerja*. <https://Ppkk.Unair.Ac.Id/>.
- Ramadhon, S. (2016). Kompetensi Widyaiswara, Andragogi atau Pedagogi. *Swara Patra*, 6(3).
- Randa, R. (2016). *Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Suri Senia Plasmataruna Talikumain Rokan Hulu*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Rea, G. S., & Hadi, C. (2012). Kebosanan Kerja Pada Karyawan Radio Sonora Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02), 131–138.
- Rizal, A. (2020). *Perbandingan Aplikasi Zoom Vs Google Meet, Mana yang Anda Pilih?*

<https://infokomputer.grid.id/>. <https://infokomputer.grid.id/read/122111190/perbandingan-aplikasi-zoom-vs-google-meet-mana-yang-anda-pilih?page=all>

- Sari, I. P., Novitasari, A. T., & Miftah, Z. (2020). Efektivitas Pelatihan Membuat Media Pembelajaran Interaktif Dengan Macro Powerpoint Bagi Guru. *Research and Development Journal of Education*, 6(2), 31-37.
- Sari, M. K. (2020). Tingkat Stres Mahasiswa S1 Keperawatan Tingkat Satu dalam Menghadapi Wabah Covid 19 dan Perkuliahan Daring di STIKES Karya Husada Kediri. *Jurnal Ilmiah Pamenang*, 2(1), 31-35.
- Wijaya, R., Ruba'i, M., & Istiqomah, M. (2014). Kesalahn Adminitrasi Kaitanya dengan Tindak Pidana Korupsi (Studi Kasus Putusan Nomor : 35/Pid. Tipikor/2011/PN. Smda Di Pengadilan Tipikor Samarinda). *Kumpulan Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum*, 1(1).
- Yusri, Y. (2017). Strategi Pembelajaran Andragogi. *Al-Fikra: Jurnal Ilmiah Keislaman*, 12(1), 25-52.