



**PEMANFAATAN *REAL TIME CONFERENCE* DALAM  
BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI PADA ERA  
*DISRUPTIVE TECHNOLOGY***

***R Yudhy Pradityo Setiadiputra***

BPSDM Provinsi DKI Jakarta

Jl. Abdul Muis No.66 Lantai 8 Jakarta Pusat, 10160

*e-mail: yudhypradityo@gmail.com*

**ABSTRAK**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam suatu organisasi. Baik organisasi privat maupun organisasi sektor publik dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada para stakeholdernya dapat melakukan beberapa hal, salah satu upaya organisasi yang paling optimal adalah pengembangan kompetensi SDM. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik yang bersifat klasikal seperti pertemuan tatap muka maupun modern seperti e-learning. Mengingat perkembangan era teknologi desruptif yang semakin pesat, pengembangan kompetensi SDM khususnya ASN dalam hal ini, harus ikut pula memanfaatkan teknologi informasi yang berkembang tersebut. E-learning yang sudah dilakukan oleh banyak instansi penyelenggara pengembangan kompetensi ASN saat ini, masih perlu banyak penyesuaian. Hal tersebut dikarenakan pelaksanaan e-learning masih terdapat hal –hal yang perlu disesuaikan diantaranya perihal penilaian hasil yang tidak objektif dalam pembelajaran dengan metode e-learning. Guna meminimalisir hal tersebut, dapat menggunakan metode pembelajaran baru yaitu metode real time conference. Metode ini merupakan metode yang seperti metode tatap muka klasikal, tetapi metode ini menggunakan media teknologi yang baik sehingga mampu dilakukan sekaligus pada beberapa kelas/ ruangan pengembangan kompetensi.

**Kata kunci:** *Sumber Daya Manusia, Pengembangan Kompetensi, Real Time Conference*

**ABSTRACT**

*Human resources (HR) is an important part in an organization. Both private organizations and public sector organizations in an effort to improve service to their stakeholders can do several things, one of the most optimal organizational efforts is the development of human resource competencies. Competence development can be done in various ways, both classical like face to face meetings or modern like e-learning. Given the rapid development of desruptive technology era, the development of human resources competency, especially ASN in this case, must also take advantage of the growing information technology. E-learning that has been done by many agencies of ASN competence development development at this time, still need many adjustments. This is because the implementation of e-learning is still there are things that need to be adjusted include the assessment of results that are not objective in learning with e-learning method. To minimize it, can use new learning method that is real time conference method. This method is a method like classical face-to-face method, but this method uses good technological media so that it can be done at once in some classes / space competence development.*

**Keywords:** *Human resources, Competence Deveelopment, Real Time Conference*



## A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi adalah bagian yang sangat penting untuk mengukur berkembangnya organisasi tersebut. Hal tersebut dikarenakan organisasi menurut Stephen P. Robbins merupakan kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Begitu pula dalam pelaksanaan misinya maka dikelola dan diurus oleh manusia. Dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Setiap organisasi dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada setiap *stakeholder* dapat melakukan berbagai cara. Salah satu cara yang relatif terjangkau dan dapat bertahan lama bagi organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas atau pengembangan kompetensi SDM organisasi tersebut. Pengembangan kompetensi SDM dapat dilaksanakan dengan beberapa cara, antara lain melalui pendidikan pelatihan.

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) diketahui bahwa setiap ASN memiliki hak untuk mendapatkan pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi bagi setiap ASN menjadi kewajiban setiap instansi pemerintah untuk memenuhinya. Pengembangan kompetensi pegawai dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan, antara lain pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran dan lain sebagainya.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi merupakan kewajiban dari setiap instansi pemerintah untuk memenuhi hak setiap ASN. Dikarenakan besarnya jumlah pegawai yang dikelola, bervariasi jenis pengembangan kompetensi serta luas wilayah yang sangat luas dan lain sebagainya. Selain memerlukan komitmen yang tinggi diperlukan pula system penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM yang berkesinambungan, sehingga upaya dalam menciptakan ASN yang professional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme dapat dilaksanakan dengan baik, cepat, tepat sasaran.



Kebutuhan masyarakat selalu beraneka ragam yang harus dipenuhi oleh Pemerintah, hal tersebut sejalan dengan harus meningkat pula kompetensi dari setiap aparatur pemerintah agar dapat tetap memenuhi kebutuhan dari masyarakat. Masyarakat saat ini sedang mengalami perubahan besar dalam pola dan gaya hidupnya. Kebutuhan masyarakat yang beraneka ragam dapat dipengaruhi oleh faktor teknologi yang semakin berkembang dengan pesat atau yang biasa disebut *disruptive technology*. *Disruptive technology* atau teknologi disruptif ini bisa dikatakan suatu kenyataan ketika perkembangan teknologi berbasis digital ini berpotensi merubah struktur sosial secara radikal sebagai efek yang tak bisa dihindari.

Dengan berkembangnya era *disruptive technology* menjadi tantangan tersendiri dalam dunia pendidikan terutama bagi Widyaiswara dalam melaksanakan tugasnya untuk pengembangan kompetensi aparatur. Era *disruptive technology* dapat memiliki dampak negatif maupun positif, hal tersebut bergantung bagaimana menyikapinya.

Berdasarkan hal tersebut diatas, penulis bermaksud menyusun Karya Tulis Ilmiah dengan judul Pemanfaatan Real Time Conference dalam Bidang Pengembangan Kompetensi pada Era *Disruptive Technology*.

## **B. METODE**

Penyusunan gagasan atau ulasan ini menggunakan metode deskriptif dengan studi kepustakaan utama yang terkait dengan topik pembahasan ini. Waktu pelaksanaan penyusunan karya tulis ini dilaksanakan pada bulan Juni 2018.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **C.1 Peran Sumber Daya Manusia dalam Organisasi**

Menurut A.F. Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi.

Hal tersebut dikarenakan SDM adalah sumber yang menggerakkan suatu organisasi, baik untuk mempertahankan maupun mengembangkan organisasi



tersebut sesuai dengan tuntutan masyarakat atau pengguna jasa organisasi tersebut. Untuk memenuhi keinginannya, masyarakat memiliki tuntutan dan keinginan yang bermacam – macam dan selalu berkembang. Masyarakat saat ini sedang mengalami perubahan besar dalam pola dan gaya hidupnya.

Dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Agar dapat tetap memenuhi kebutuhan organisasi, SDM harus selalu dikembangkan kualitas kompetensinya.

Pengertian kompetensi menurut para ahli adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. (Robbins, 2007:38);
2. Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. (Sedarmayanti, 2008:126);
3. Faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. (Mangkunegara, 2005:113);
4. Kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Dengan demikian, kompetensi mencakup melakukan sesuatu, bukan hanya pengetahuan yang pasif. Kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan tetapi melakukan apa yang harus diketahui.



Menurut Prihadi (2004:57) manfaat kompetensi adalah:

1. Prediktor kesuksesan kerja: Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Jika seseorang yang memiliki posisi dapat memiliki kompetensi yang dijadikan syarat pada posisinya maka dia dapat diprediksikan akan sukses.
2. Merekrut karyawan yang andal: Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah untuk menjadi kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
3. Menjadi dasar dalam penilaian dan pengembangan karyawan: Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat dapat digunakan sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

Ruky dalam Sutrisno (2012:208) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin terkenal dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan manfaat atau alasan berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, dalam model ini model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar, keterampilan, penegasan dan perilaku apa saja yang berpengaruh besar terhadap prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia;
2. Alat dan seleksi pegawai, dipergunakan kompetensi standar sebagai alat. Seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon pegawai yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari pegawai, dapat mengarahkan pada sasaran selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari;
3. Memaksimalkan produktivitas, tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan perusahaan untuk mencari pegawai yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam



keterampilan, sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal;

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunisasi, model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunisasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunisasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan ditampilkan seorang pegawai;
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan, dalam era perubahan yang sangat cepat sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan terus meningkat. Model kompetensi, memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang akan dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah;
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkombinasikan nilai-nilai dan hal-hal yang harus menjadi fokus unjuk kerja pegawai.

Gordon (1988:109) menjelaskan beberapa dimensi yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut:

1. *Understanding* atau pemahaman, yaitu kedalam kognitif yang dimiliki oleh seseorang;
2. *Skill* atau kemampuan, yaitu sesuatu keterampilan ataupun bakat yang dimiliki individu untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya;
3. *Knowledge* atau pengetahuan, yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, yang berarti mengetahui apa yang harus diperbuat;
4. *Interest* atau minat, yaitu kecenderungan seseorang yang tinggi terhadap sesuatu atau untuk melakukan apa yang harus diperbuat;
5. *Attitude* atau sikap, yaitu reaksi seseorang terhadap rangsangan yang datang dari luar.

Kompetensi berdasarkan UU No. 5/2014 terbagi kedalam 3 (tiga) jenis kompetensi, yaitu :

- a. Kompetensi Teknis, yang diukur dari tingkat spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman kerja secara teknis;
- b. Kompetensi Manajerial, yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan.



Kompetensi Sosial Kultural, yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan peraturan yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN dalam UU tersebut merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Sebagai suatu profesi, ASN selain memiliki kode etik, ASN memiliki hak. Hak ASN berdasarkan UU 5/2014 adalah sebagai berikut:

1. Gaji, Tunjangan, Fasilitas;
2. Cuti;
3. Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua;
4. Perlindungan;
5. Pengembangan Kompetensi.

Berdasarkan hal tersebut diatas, diyakini dan diketahui bahwa instansi pemerintah wajib memberikan pengembangan kompetensi kepada seluruh ASN yang terdapat di lingkungan instansi nya. Hal tersebut untuk meningkatkan serta tetap menjaga kualitas dari pelayanan pemerintahan, sehingga pemerintah dapat memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan cermat, cepat dan baik. Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kariernya.

## **C.2 Era *Disruptive Technology***

*Disruptive technology* atau teknologi disruptif ini bisa dikatakan suatu kenyataan ketika perkembangan teknologi berbasis digital ini berpotensi merubah struktur sosial secara radikal sebagai efek yang tak bisa dihindari. Dalam hal bisnis itu sudah terjadi, perubahan moda transportasi (Gojek/Grab), munculnya perampangan kerja, hingga perubahan model bisnis yang terintegrasi secara online perlahan menghancurkan tatanan lama kesemuanya mengarah pada perubahan model konvensional menuju sistem digitalisasi.

Hal ini pun bisa dilihat dari fenomena yang muncul ke permukaan. Tak pernah terbayangkan misalnya, gerai-gerai besar (departmen store) semacam 7 Eleven, Matahari, Lotus, dsbnya bisa melakukan perampangan bisnis yang



sebagian besarnya tutup. Dan bahkan ada yang berusaha beradaptasi dengan sistem digital dengan membuka model penjualan online. Begitupun tak pernah terbayangkan taksi-taksi konvensional sebelumnya yang menguasai pasar transportasi yang salah satunya bahkan memiliki hingga 29.000 armada, harus tertatih-tatih untuk menyeimbangi model bisnis transportasi berbasis digital seperti Gojek, dll yang praktis tidak memiliki asset armada satu pun. Definisi klasik bahwa kekuatan bisnis ditopang oleh kepemilikan asset yang kuat pun perlahan-lahan harus dikroscek kembali.

Untuk menjadi *Disruptive technology* diperlukan beberapa persyaratan, antara lain :

1. Inovasi baru tersebut tidak berkembang secara linier dengan teknologi sebelumnya;
2. Memanfaatkan peluang pasar yang muncul pada saat inovasi yang lama sudah terlalu canggih dan kompleks untuk sebagian pelanggan/ stakeholder;
3. Inovasi yang dihasilkan bukanlah inovasi yang canggih namun dapat bersifat yang lebih inferior namun dapat lebih memuaskan pelanggan/ stakeholder.

Pada era teknologi 4.0 saat ini, perspektif dan inovasi sangat urgen untuk dimiliki para guru dalam menyentuh tiga kecakapan siswa yang mesti dipenuhi sekaligus: mentalitas yang tangguh mewakili etos kerja siap bersaing, kecakapan nalar tingkat tinggi berorientasi inovasi dan *problem solving* yang berbasis digitalisasi mewakili *skill-kognitif*, dan nilai kebijaksanaan sebagai benteng mewakili kepribadian/karakter.

Kita rasanya tak pernah membayangkan, bahwa gambaran kehidupan masa depan begitu cepat berubah dalam waktu yang singkat. Anak-anak yang lahir di era ini yang diidentifikasi sebagai generasi Z disebut-sebut sebagai diskontinum generation atau generasi yang tercerabut dari akar generasi sebelumnya lantaran perubahan berlangsung begitu cepat. Satu-satunya tugas generasi kita (Gen. Y & X) yang tersisa adalah menciptakan bantalan adaptasi yang cukup untuk generasi akan datang.

### **C.3 Real Time Conference**

Pemanfaatan media teknologi pada pelaksanaan pengembangan kompetensi di era *disruptive technology* merupakan suatu yang sangat penting. Berbagai metode pelaksanaan pengembangan kompetensi modern yang dapat



dilakukan oleh masing – masing instansi penyelenggara pengembangan kompetensi. Banyak instansi penyelenggara pengembangan kompetensi sudah mengembangkan jenis pengembangan kompetensi seperti *e-learning*.

Banyak hal positif dari lahirnya program *e-learning* tersebut, antara lain :

1. Pembelajaran lebih realistis dan kontekstual;
2. Efisien dan praktis;
3. Hemat Biaya;
4. Sebagai sumber belajar;
5. Media pembelajaran;
6. Peserta lebih peka akan kemajuan teknologi;
7. Kelas online;
8. Pembelajaran lebih menyenangkan.

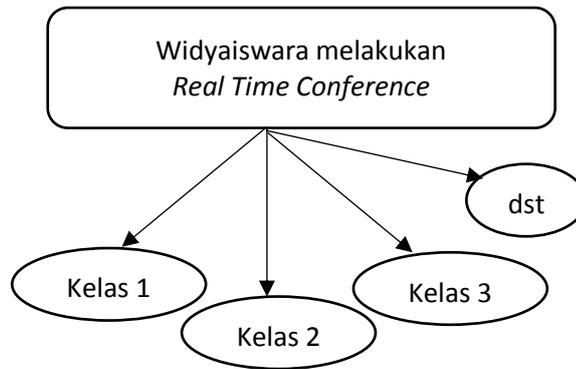
Akan tetapi terdapat dampak negative dari program *e-learning* tersebut, antara lain:

1. Tidak ada silaturahmi antara peserta dengan pengajar;
2. Penilaian tidak objektif;
3. Tidak terukur kemampuan real peserta.

Berdasarkan beberapa hal tersebut, untuk mengurangi dampak negatif dalam pelaksanaan *e-learning* dapat dilakukan dengan tetap melaksanakan pengembangan kompetensi yang bersifat tatap muka.

*Real Time Conference* merupakan salah satu metode yang dapat dimanfaatkan dalam pemecahan permasalahan tersebut. *Real Time Conference* adalah seperti pembelajaran tatap muka klasikan yang memanfaatkan media teknologi yang ada. Pelaksanaan *Real Time Conference* dapat dilakukan dimana saja selama terdapat media teknologi penunjangnya. *Real Time Conference* dapat dilakukan tidak hanya untuk 1 kelas saja, tetapi dapat dilakukan untuk beberapa kelas pada waktu yang bersama.

Dengan menggunakan *Real Time Conference* diharapkan dapat mengurangi dampak negatif dari pemanfaatan program *e-learning* yang ada. *Real Time Conference* sudah banyak digunakan oleh organisasi – organisasi privat untuk kepentingan bisnis. Penggunaan *Real Time Conference* memerlukan persiapan yang baik, agar dalam pelaksanaannya tepat sasaran dan menghasilkan kualitas yang tidak kalah dengan tatap muka klasikal.



**Gambar 1**  
**Metode *Real Time Conference***

Beberapa penelitian terkait peran teknologi informasi dalam dunia pendidikan dan pelatihan telah banyak dilakukan, diantaranya adalah Bobbi DePorter dan Hernacki (1999), 10% informasi diserap dari apa yang dibaca, 20% dari apa yang didengar, 30% dari apa yang di lihat, 50% dari apa yang dilihat dan dengar, 70% dari apa yang dikatakan , dan 90% dari apa yang dikatakan, dan 90% dari apa yang di katakan dan dilakukan. Sesuai dengan hasil penelitian Deporter tersebut, komputer memenuhi persyaratan sebagai media pembelajaran yang efektif, karena komputer mampu menyuguhkan informasi yang berupa video, audio, teks, grafik, dan animasi, serta penggunaanya melibatkan ketrampilan kinestik.

Haris Budiman (2017) mengatakan bahwa tuntutan global menuntut dunia pendidikan untuk selalu dan senantiasa menyesuaikan perkembangan teknologi terhadap usaha dalam peningkatan mutu pendidikan, terutama penyesuaian penggunaanya bagi dunia pendidikan khususnya dalam proses pembelajaran. Dalam dunia pendidikan, bertujuan agar siswa memahami secara umum, termasuk computer (*computer literate*) dan memahami informasi (*information literate*), artinya siswa mengenal istilah-istilah yang digunakan pada teknologi informasi dan komunikasi. Peran teknologi informasi dalam pembelajaran, selain membantu siswa dalam belajar juga memiliki peran yang cukup berpengaruh bagi guru terutama dalam pemanfaatan fasilitas untuk kepentingan memperkaya kemampuan mengajarnya.

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, dapat disimpulkan bawah teknologi informasi ssangat bermanfaat dalam pelaksanaan dan pengembangan berbagai bidang, khususnya untuk pendidikan dan pelatihan namun hingga saat ini



belum terdapat studi kasus yang spesifik melakukan penelitian perihal efektivitas *real time conference* dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Dengan hal tersebut, karya tulis ini merupakan langkah awal penulis dalam melakukan kajian awal, yang nantinya akan dilakukan penelitian lebih lanjut terkait efektivitas *real time conference* dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

#### **D. SIMPULAN DAN SARAN**

Pelaksanaan pengembangan kompetensi pada era *disruptive technology* harus dilaksanakan dengan memanfaatkan teknologi yang ada. Sebagai widyaiswara yang mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi aparatur era *disruptive technology* menjadi tantangan tersendiri. Widyaiswara harus mampu memanfaatkan media teknologi informasi yang ada. Hal tersebut agar tidak tergerus dengan teknologi yang ada. Pemanfaatan teknologi yang ada dapat dengan menggunakan *real time conference/ teleconference* pada pelaksanaan pengembangan kompetensi. *Real time conference* digunakan untuk mengurangi beban biaya dan waktu yang dikeluarkan oleh instansi pelaksana pengembangan kompetensi.

Pengoperasian *real time conference* harus dilakukan dengan optimal sehingga tetap dapat menghasilkan aparatur yang berkualitas.

Berdasarkan hal - hal tersebut diatas, maka dapat disampaikan beberapa saran, yaitu :

1. Perlu adanya peningkatan kompetensi bagi Widyaiswara terkait pemanfaatan teknologi informasi, guna sebagai dasar Widyaiswara dalam ikut serta membangun *Real Time Conference*;
2. Perlu adanya kajian yang lebih dalam lagi terkait pengoperasian *Real Time Conference*.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Budiman, Haris. 2017. Peran Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam Vol.8*.
- DePorter, Bobbi & Hernacki. 1999. *Quantum Learning*. Bandung : Kaifa.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke Sepuluh Jilid I. Indeks. Jakarta.

- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Gordon. 1988. *Pembelajaran Kompetensi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hartani, A.L. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Hasibuan, S. P. Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Bumi Aksara*. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prihadi, Syaiful F. 2004. *Assesment Centre: Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbin, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT. Macanan Jaya.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusi, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, P. Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Bersama Kepala LAN Nomor 1 Tahun 2015 dan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2015 tentang Ketentuan Pelaksanaan PermenPAN-RB Nomor 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Kepala LAN Nomor 26 Tahun 2015 tentang Pedoman Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Widyaiswara.