

Efektivitas Pembelajaran Elektronik (*E-Learning*) Dalam Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Pegawai Sebagai Dampak Pandemi *Covid-19* Pada KPKNL Metro

Rudi Prasetya¹, Yateno²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

Email: rudi.prasetya@kemenkeu.go.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pembelajaran elektronik (*e-learning*) dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai sebagai dampak pandemi *covid-19* pada KPKNL Metro. Penelitian ini termasuk jenis deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi. Subyek penelitian adalah pegawai KPKNL Metro. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kualitatif model interaktif dari Miles dan Michael Huberman yang terdiri dari tiga jalur kegiatan bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Pada pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai setelah pandemi *covid-19* terdapat penambahan cara untuk mengikuti pelatihan, pegawai tidak perlu melakukan perjalanan dinas menuju lokasi pelatihan serta pelatihan menggunakan metode pembelajaran elektronik (*e-learning*). 2) Kelebihan pembelajaran elektronik (*e-learning*) yaitu lebih fleksibel dari sisi waktu, lebih fleksibel dari sisi tempat serta lebih hemat dari sisi biaya. Adapun kekurangannya yaitu jaringan internet yang kurang stabil, fasilitas perangkat komputer/laptop masih kurang bagi beberapa pegawai, tidak tersedianya ruangan khusus bagi pegawai untuk mengikuti *e-learning*, serta peserta lebih mudah merasa jenuh. 3) Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai melalui pembelajaran elektronik (*e-learning*) sebagai dampak pandemi *covid-19* pada KPKNL Metro berjalan dengan efektif. 4) Beberapa hal yang perlu diperbaiki agar pembelajaran elektronik (*e-learning*) dapat berjalan lebih baik yaitu meningkatkan kualitas jaringan internet dan peningkatan kuota internet, menyediakan fasilitas perangkat komputer/laptop dengan kondisi yang bagus untuk seluruh pegawai serta menyediakan ruangan khusus bagi pegawai untuk mengikuti *e-learning*.

Kata kunci : Pembelajaran Elektronik (*E-Learning*), Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Pegawai, Dampak Pandemi *Covid-19*.

Abstract

This study aims to determine the effectiveness of electronic learning (*e-learning*) in training and developing employee competencies as a result of the *covid-19* pandemic at KPKNL Metro. This research is a qualitative descriptive type with data collection techniques through interviews, questionnaires, observation and documentation. The subjects of the research were KPKNL Metro employees. The data analysis technique in this study uses descriptive qualitative data analysis interactive model from Miles and Michael Huberman which consists of three concurrent activity paths, namely data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of this study indicate that 1) In training and employee competency development after the *covid-19* pandemic there are additional ways to participate in training, employees do not need to travel to the training location and train using electronic learning

methods (e-learning). 2) The advantages of electronic learning (e-learning) are that it is more flexible in terms of time, more flexible in terms of place and more cost-effective. The drawbacks are the internet network is less stable, computer/laptop equipment facilities are still lacking for some employees, there is no special room for employees to take e-learning, and participants feel bored more easily. 3) The implementation of training and employee competency development through electronic learning (e-learning) as a result of the covid-19 pandemic at the KPKNL Metro is running effectively. 4) Some things that need to be improved so that electronic learning (e-learning) can run better, namely improving the quality of the internet network and increasing internet quota, providing computer/laptop equipment facilities with good conditions for all employees and providing a special room for employees to participate e-learning.

Keywords : Electronic Learning (E-Learning), Employee Competency Training and Development, Impact of the Covid-19 Pandemic.

I. PENDAHULUAN

Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang keuangan negara. Dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai, Direktorat Jenderal Kekayaan Negara mewajibkan kepada setiap pegawainya untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh BPPK, sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pemangku kepentingan (stakeholder) serta agar dapat mengikuti perubahan dan perkembangan proses bisnis yang terjadi.

Pandemi *covid-19* yang sedang melanda Indonesia bahkan dunia, memberikan dampak besar pada berbagai aspek kehidupan masyarakat Indonesia yang mencakup berbagai sektor, termasuk di dalamnya sektor pendidikan. Hal ini yang mendasari BPPK untuk menyelenggarakan tugasnya yakni melaksanakan pendidikan dan pelatihan keuangan melalui metode pembelajaran elektronik (*e-learning*). Dengan berubahnya metode pembelajaran yang diselenggarakan oleh BPPK tersebut, maka berubah pula metode belajar yang harus diikuti oleh pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan, termasuk di dalamnya pegawai KPKNL. Pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai yang sebelumnya dilaksanakan dengan memberangkatkan pesertanya menuju lokasi pelatihan, saat ini beralih menjadi pembelajaran elektronik (*e-learning*) yang pelaksanaannya dapat diikuti oleh peserta baik di kantor bagi pegawai yang melaksanakan work from office (WFO) maupun di tempat tinggal masing-masing bagi pegawai yang melaksanakan work from home (WFH). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat efektivitas pembelajaran elektronik (*e-learning*) dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai KPKNL Metro.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, yaitu mendeskripsikan atau menggambarkan masalah secara sistematis, akurat, dan faktual mengenai fakta-fakta sehingga dapat ditarik kesimpulan.

B. Sumber Data

1. Data primer, yaitu memposisikan manusia sebagai subyek atau yang sering disebut dengan informan kunci/key informant. Adapun sumber data primer adalah Kepala Subbagian Umum, PIC TIK, Bagian TURT serta pegawai. Diperoleh melalui wawancara dan mengisi kuesioner.

2. Data sekunder, merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber penelitian dengan mempelajari dokumen, buku-buku yang ada kaitannya dengan penelitian ini atau data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi yaitu diolah dan disajikan oleh pihak lain.

C. Prosedur Pengumpulan Data

1. Observasi, dengan mengamati dan mencatat gejala-gejala yang tampak pada objek penelitian tentang efektivitas pembelajaran elektronik (*e-learning*) dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai sebagai dampak pandemi *covid-19* pada KPKNL Metro.
2. Wawancara, dengan mengajukan pertanyaan secara langsung, yaitu berupa pertanyaan yang terstruktur kepada Kepala Subbagian Umum, Bagian TURT, PIC TIK serta pegawai sebanyak 3 (tiga) orang.
3. Kuesioner, terkait efektivitas pembelajaran elektronik (*e-learning*) dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai sebagai dampak pandemi *covid-19* pada KPKNL Metro.
4. Dokumentasi, terkait visi-misi, bangunan fisik, struktur organisasi, jumlah pegawai dan juga penggunaan perangkat atau media pada saat pembelajaran elektronik (*e-learning*) dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif model Miles dan Huberman yang terdiri dari 3 (tiga) tahap, yaitu:

1. Tahap reduksi data, dengan mengumpulkan data primer dan data sekunder terkait efektivitas pembelajaran elektronik (*e-learning*) dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai. Kemudian data tersebut direduksi sehingga lebih jelas dan mempermudah dalam penelitian dan pengambilan data selanjutnya.
2. Tahap penyajian data, merupakan proses pengumpulan informasi yang disusun berdasarkan kategori atau pengelompokan-pengelompokan yang diperlukan. Penyajian data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sebagainya.
3. Tahap penarikan kesimpulan, setelah menyajikan semua data terkait efektivitas pembelajaran elektronik (*e-learning*) dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai, maka peneliti melakukan penarikan kesimpulan (*conclusion*) untuk dapat menjawab rumusan masalah pada penelitian ini.

E. Uji Keabsahan Data

Pada penelitian ini dilakukan pengujian keabsahan data sehingga data yang diperoleh peneliti dapat dibuktikan secara ilmiah dan dipertanggungjawabkan. Untuk memperoleh keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang telah diperoleh.

1. Triangulasi sumber, dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Adapun sumber yang digunakan pada penelitian ini yaitu, Kepala Subbagian Umum, Bagian TURT, PIC TIK serta pegawai. Berdasarkan sumber-sumber tersebut maka diperoleh kesimpulan yang disepakati.
2. Triangulasi teknik, dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner.
3. Triangulasi waktu, dilakukan dengan cara melakukan pengecekan melalui wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda..

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Perbedaan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai pada KPKNL Metro antara sebelum dan sesudah pandemi *covid-19*.
 - i. Perbedaan pertama yaitu pada usulan mengikuti pelatihan, bahwa dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai setelah pandemi *covid-19* terdapat penambahan cara berupa pegawai dapat langsung mengikuti pelatihan yang telah disediakan untuk pelatihan yang tidak memerlukan tatap muka secara daring dengan pengajar, yaitu dengan mengakses laman Kemenkeu Learning Center (KLC).
 - ii. Perbedaan kedua yaitu pada pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai setelah pandemi *covid-19*, pegawai tidak perlu melakukan perjalanan dinas menuju lokasi pelatihan.
 - iii. Kemudian perbedaan ketiga yaitu pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai sebelum pandemi *covid-19* menggunakan metode pembelajaran tatap muka antara pengajar dengan peserta di lokasi pelatihan yang telah ditentukan, sedangkan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai setelah pandemi *covid-19* menggunakan metode pembelajaran elektronik (*e-learning*).
 - iv. Berdasarkan perbedaan tersebut, dapat diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai setelah pandemi *covid-19* melalui pembelajaran elektronik (*e-learning*) lebih efisien dari sisi waktu dan biaya. Efisien dari sisi waktu karena pegawai tidak perlu mengeluarkan waktu untuk melakukan perjalanan dinas menuju lokasi pelatihan dan tidak perlu mengeluarkan waktu untuk melakukan perjalanan dinas kembali dari lokasi pelatihan menuju KPKNL Metro. Efisien dari sisi biaya karena KPKNL Metro tidak perlu mengeluarkan biaya untuk memberangkatkan pegawai menuju lokasi pelatihan dan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk perjalanan dinas pegawai dari lokasi pelatihan menuju KPKNL Metro.
- b. Kelebihan dan kekurangan pembelajaran elektronik (*e-learning*) dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai sebagai dampak pandemi *covid-19* pada KPKNL Metro.

Kelebihan pembelajaran elektronik (*e-learning*):

 - i. Lebih fleksibel dari sisi waktu. Pada pembelajaran elektronik (*e-learning*), pengajar dan peserta dapat menentukan waktu belajar kapan saja sesuai kesepakatan. Selain itu pengerjaannya juga dapat ditunda pada waktu/hari mendatang selama masih dalam waktu pengerjaan yang telah ditetapkan.
 - ii. Lebih fleksibel dari sisi tempat. Pembelajaran elektronik (*e-learning*) dapat diikuti dimana saja, baik di kantor bagi pegawai yang melaksanakan work from office (WFO) maupun di rumah bagi pegawai yang melaksanakan work from home (WFH).
 - iii. Lebih hemat dari sisi biaya karena tidak perlu mengeluarkan biaya untuk perjalanan pegawai baik biaya untuk berangkat menuju lokasi diklat maupun biaya untuk kembali dari lokasi diklat menuju KPKNL Metro.

Kekurangan pembelajaran elektronik (*e-learning*):

1. Jaringan internet yang kurang stabil. Jaringan internet merupakan salah satu factor terpenting dalam pelaksanaan pembelajaran elektronik (*e-learning*). Jaringan internet terkadang kurang stabil sehingga dapat mengganggu proses pembelajaran elektronik (*e-learning*), terutama ketika sebagian besar pegawai menggunakan internet secara bersamaan. Keterbatasan kuota internet juga

- mempengaruhi kelancaran pembelajaran elektronik (*e-learning*), karena semakin banyak pegawai yang menggunakan internet mengakibatkan akses internet menjadi lambat.
2. Fasilitas perangkat komputer/laptop masih kurang bagi beberapa pegawai. Hal ini dikarenakan fasilitas komputer/laptop beberapa pegawai mengalami kerusakan dan sedang dalam proses perbaikan. Selain itu ada beberapa pegawai masih menggunakan komputer lama yang belum dilengkapi dengan fasilitas kamera. Hal ini mengakibatkan pegawai tersebut masih harus menggunakan laptop pribadinya.
 3. Tidak tersedianya ruangan khusus bagi pegawai untuk mengikuti pembelajaran elektronik (*e-learning*). Hal ini dikarenakan masih terbatasnya ruangan yang tersedia di KPKNL Metro serta belum tersedianya dana untuk pembangunan/pembuatan ruangan khusus yang dapat digunakan oleh pegawai untuk mengikuti pembelajaran elektronik (*e-learning*). Sehingga selama ini pegawai yang melaksanakan work from office (WFO) mengikuti pembelajaran elektronik (*e-learning*) di tempat duduk/meja kerjanya masing-masing. Hal ini mengakibatkan sangat rentan adanya gangguan dari lingkungan sekitar pegawai yang dapat menyebabkan pegawai tidak fokus atau kurang konsentrasi selama proses pembelajaran.
 4. Peserta lebih mudah merasa jenuh karena harus melihat dan berinteraksi melalui komputer/laptop selama proses pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran elektronik (*e-learning*) dapat berlangsung selama 1 minggu atau bahkan lebih. Durasi pembelajaran yang cukup lama dan mengharuskan peserta untuk selalu melihat komputer/laptop mengakibatkan peserta lebih mudah merasa jenuh, terutama jika penyampaian materi kurang menarik atau monoton.
- c. Efektivitas pembelajaran elektronik (*e-learning*) dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai sebagai dampak pandemi *covid-19* pada KPKNL Metro.
- i. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai melalui pembelajaran elektronik (*e-learning*) sebagai dampak pandemi *covid-19* pada KPKNL Metro berjalan dengan efektif.
 - ii. Pada pelatihan dan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran elektronik (*e-learning*), jumlah dan jenis pelatihan yang dapat diikuti lebih banyak jika dibandingkan dengan pelatihan tatap muka, sehingga lebih banyak variasi pilihan pelatihan untuk diikuti. Pegawai juga lebih mudah dalam mengikuti dan menyelesaikan pelatihan dan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran elektronik (*e-learning*) karena lebih fleksibel dari sisi waktu dan tempat. Selain itu, dengan adanya metode pembelajaran elektronik (*e-learning*), keinginan pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi lebih tinggi karena dapat memilih waktu dan tempat untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan keinginannya.
- d. Hal-hal yang perlu diperbaiki agar pelaksanaan pembelajaran elektronik (*e-learning*) dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai sebagai dampak pandemi *covid-19* pada KPKNL Metro dapat berjalan lebih baik.
- i. Meningkatkan kualitas jaringan internet serta peningkatan kuota internet. Dengan adanya peningkatan kualitas jaringan internet, maka sinyal internet akan lebih stabil ketika digunakan. Sedangkan dengan adanya peningkatan kuota internet,

- maka internet akan mencukupi untuk digunakan seluruh pegawai sehingga dapat memperlancar pelaksanaan pembelajaran elektronik (*e-learning*).
- ii. Menyediakan fasilitas perangkat komputer/laptop dengan kondisi yang bagus untuk seluruh pegawai. Dengan adanya sarana dan prasarana yang bagus berupa perangkat komputer/laptop, tentu dapat mendukung penyelesaian pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai melalui pembelajaran elektronik (*e-learning*).
 - iii. Menyediakan ruangan khusus bagi pegawai untuk mengikuti pembelajaran elektronik (*e-learning*). Dengan adanya ruangan khusus yang dapat digunakan oleh pegawai yang sedang mengikuti pembelajaran elektronik (*e-learning*), maka dapat meminimalisir gangguan dari lingkungan sekitar pegawai, sehingga pegawai dapat lebih fokus dan berkonsentrasi dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai antara sebelum dengan setelah pandemi *covid-19* memiliki perbedaan. Pertama, usulan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai setelah pandemi *covid-19* terdapat penambahan cara berupa pegawai dapat langsung mengikuti pelatihan yang telah disediakan untuk pelatihan yang tidak memerlukan tatap muka secara daring dengan pengajar, yaitu dengan mengakses laman Kemenkeu Learning Center (KLC). Perbedaan kedua yaitu pada pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai setelah pandemi *covid-19*, pegawai tidak perlu melakukan perjalanan dinas menuju lokasi pelatihan. Kemudian perbedaan ketiga yaitu pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai sebelum pandemi *covid-19* menggunakan metode pembelajaran tatap muka, sedangkan setelah pandemi *covid-19* menggunakan metode pembelajaran elektronik (*e-learning*).
2. Kelebihan dari pembelajaran elektronik (*e-learning*) dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai yaitu lebih fleksibel dari sisi waktu, lebih fleksibel dari sisi tempat serta lebih hemat dari sisi biaya. Adapun kekurangan dari pembelajaran elektronik (*e-learning*) dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai yaitu jaringan internet yang kurang stabil, fasilitas perangkat komputer/laptop masih kurang bagi beberapa pegawai, tidak tersedianya ruangan khusus bagi pegawai untuk mengikuti pembelajaran elektronik (*e-learning*) serta peserta lebih mudah merasa jenuh karena harus melihat dan berinteraksi melalui komputer/laptop selama proses pembelajaran.
3. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai melalui pembelajaran elektronik (*e-learning*) sebagai dampak pandemi *covid-19* pada KPKNL Metro berjalan dengan efektif. Pada pelatihan dan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran elektronik (*e-learning*), jumlah dan jenis pelatihan yang tersedia lebih banyak jika dibandingkan dengan pelatihan tatap muka. Pegawai juga lebih mudah dalam mengikuti dan menyelesaikan pelatihan karena pembelajaran elektronik (*e-learning*) lebih fleksibel dari sisi waktu dan tempat. Selain itu keinginan pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi lebih tinggi karena dapat memilih waktu dan tempat untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan keinginannya.
4. Beberapa hal yang perlu diperbaiki agar pelaksanaan pembelajaran elektronik (*e-learning*) dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai sebagai dampak

pandemi *covid-19* pada KPKNL Metro dapat berjalan lebih baik yaitu meningkatkan kualitas jaringan internet dan peningkatan kuota internet, menyediakan fasilitas perangkat komputer/laptop dengan kondisi yang bagus untuk seluruh pegawai serta menyediakan ruangan khusus bagi pegawai untuk mengikuti pembelajaran elektronik (*e-learning*).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tentang efektivitas pembelajaran elektronik (*e-learning*) dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai sebagai dampak pandemi *covid-19* pada KPKNL Metro, ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti, antara lain:

1. KPKNL Metro hendaknya dapat meningkatkan kualitas jaringan internet kantor agar sinyal internet lebih stabil ketika digunakan serta peningkatan kuota internet agar internet mencukupi untuk digunakan seluruh pegawai sehingga dapat memperlancar pelaksanaan pembelajaran elektronik (*e-learning*).
2. Diharapkan KPKNL Metro dapat menyediakan fasilitas perangkat komputer/laptop dengan kondisi yang bagus untuk seluruh pegawai.
3. Hendaknya KPKNL Metro menyediakan ruangan khusus bagi pegawai untuk mengikuti pembelajaran elektronik (*e-learning*). Hal tersebut dapat meminimalisir adanya gangguan dari lingkungan sekitar pegawai sehingga pegawai dapat lebih fokus dan berkonsentrasi dalam mengikuti pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agustinova, Danu Eko. (2015). *Memahami Metode Penelitian Kualitatif, Teori & Praktik*. Yogyakarta: Calpulis.
- Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Fathiyah, Isbaniah dkk. (2020). *Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease (Covid-19)*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*. Cetakan Kelimabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Horton, William & Horton, Katherine. (2003). *E-Learning Tools and Technologies: A consumer guide for trainers, teachers, educators, and instructional designers*. USA: Wiley Publishing, Inc.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 2. No. 3 (2022)

Johnson, Charles E. et al. (1974). *Psychology and Teaching*. Private Limited. Bombay: D.B. Taraporevala Sons & Co.

Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mahmudi. (2007). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Mardiasmo. (2004). *Efisiensi dan Efektivitas*. Yogyakarta: Andi.

Moleong, L. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Noe et al. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.

Nursalam dan Ferry Efendi. (2008). *Pendidikan dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT. Macanan Jaya.

Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.

Soedaryono. (2000). *Tata Laksana Kantor*. Jakarta: Bumi Aksara.

Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. (2003). *Competence at Work*. New York: John Wiley & Sonc, Inc.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenada Media Group.

Van Looy, Bart, Roland Van Dierdonck, and Paul Gemmel. (1998). *Services Management: An Integrated Approach*. London: Financial Times Publishing.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Artikel Jurnal

Alisman. (2014). Analisis Efektivitas dan Efisiensi Manajemen Keuangan di Aceh Barat. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia*, 50.

Mutia, Intan dan Leonard. (2013). Kajian Penerapan E-Learning dalam Proses Pembelajaran di Perguruan Tinggi. *Faktor Exacta*, 282.

Rohmawati, Afifatu. (2015). Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Usia Dini*, 17.

Setiawardhani, Ratna Tiharita. (2013). Pembelajaran Elektronik (E-Learning) dan Internet dalam Rangka Mengoptimalkan Kreativitas Belajar Siswa. *Jurnal Ilmiah Pend. Ekonomi*, 1(2), 82-96.

Internet

Publik, Admin Komunikasi. (2019). Sejarah Pendidikan Keuangan di Kementerian Keuangan. Retrieved February 7, 2021, from <https://bppk.kemenkeu.go.id/profil>.

Satuasbak. (2011). Definisi Pembelajaran Elektronik (E-Learning). Retrieved February 7, 2021, from <https://didot4com.wordpress.com/2011/01/24/definisi-pembelajaran-elektronik-e-learning/>.