

SEMNASIA

(Seminar Nasional Ilmu Administrasi)

Kolaborasi *Triple Helix* dalam Membentuk SDM Unggul di Era Society 5.0
24 Februari 2024, Pascasarjana STIA Banten

EFEKTIVITAS PENERAPAN PELATIHAN MODEL *BLENDED LEARNING* DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI BPSDMD PROVINSI BANTEN

Neni Khoerun Nisa ^a, Agus Lukman Hakim ^b, Trisna Sonjaya ^c

^{a,b,c} Pascasarjana STIA Banten

e-mail : ^anenikhoerunnisa@gmail.com , ^baguslukmanhakim@stiabanten.ac.id, ^csonjayatri9@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana efektifitas pelatihan model *blended learning* dalam pengembangan kompetensi PNS yang dilaksanakan, untuk mengetahui dan menganalisis solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala dalam penerapan pelatihan model *blended learning* dan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana strategi untuk meningkatkan kompetensi Pegawai Provinsi Banten. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, teknik penentuan informan menggunakan *purposive sampling*, informan dalam penelitian ini antara lain Kabid Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, Analis Pengembangan Kompetensi, 2 orang Widyaiswara Madya, Tim IT dan 2 orang peserta pelatihan, teknik analisis data menggunakan komponen dalam analisis data (*interactive model*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan model *blended learning* di BPSDMD Provinsi Banten efektif karena menggabungkan pembelajaran online dan offline dalam mengembangkan kompetensi PNS. Solusi untuk mengatasi kendala dalam penerapan *blended learning* dengan menyelenggarakan pelatihan, ujian sertifikasi kompetensi, dan webinar sesuai kebutuhan instansi, perbaikan strategi e-learning, dan peningkatan familiaritas pegawai dengan teknologi serta dan meningkatkan pembelajaran mandiri. Strategi pelatihan juga meliputi penggabungan kelas terbuka dan kelas klasikal, penggunaan metode pembelajaran melalui konsep coaching dan mentoring, peningkatan kuota online, penambahan perangkat komputer, dan penyediaan genset ketika terjadi pemadaman listrik.

Kata Kunci : efektivitas, pelatihan, *blended learning*, pengembangan kompetensi

THE EFFECTIVENESS OF IMPLEMENTING *BLENDED LEARNING* MODEL TRAINING IN DEVELOPING COMPETENCY OF BPSDMD EMPLOYEES AT BANTEN PROVINCE

Abstract

The objectives of this research are to determine and evaluate the efficacy of *blended learning* model training in the development of civil servant competence, to identify and evaluate potential solutions for overcoming implementation barriers, and to discover and evaluate tactics for enhancing the competency of Banten Provincial Officers. This research method uses qualitative approaches, data collection techniques using interviews, informant determination techniques using *purposive sampling*, and informants in this research, among others. Kabid Development of Managerial and Functional Competence, Competence Development Analyst, 2 people, Widyaiswara Media, IT team, and 2 people training participants, data analysis techniques using components in data analysis (*interactive model*). The study's findings demonstrated that the Regional Human Resources Development Agency Province of Banten's *blended learning* model training is successful in fostering civil servants' competency because it integrates online and offline learning. Organizing training, competency certification exams, and webinars in accordance with agency goals can help overcome hurdles in the deployment

of blended learning. Other solutions include enhancing e-learning tactics, increasing staff tech expertise, and enhancing autonomous learning. The training plan also calls for the combination of traditional and open classrooms, the application of coaching and mentoring concepts as a means of learning, higher internet allotments, the incorporation of computers, and the installation of generators for use in the event of a power outage.

Keywords: *effectiveness training, blended learning, competency development.*

A. PENDAHULUAN

Kompetensi menurut Peraturan kepala Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Kompetensi ASN terbagi menjadi kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi social kultural. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN pasal 21 huruf e, salah satu hak bagi PNS yaitu pengembangan kompetensi. Bukit et al. (2017) menjelaskan pengembangan SDM sebagai segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/ atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas pegawai sehingga kualitas kerja meningkat serta memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar yang telah ditetapkan sehingga organisasi akan diuntungkan.

Pengembangan kompetensi adalah merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier Peraturan Pemerintah (PP) 2020 Nomor 17 tahun 2020 pasal 203 ayat 1 dan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 pasal 1 ayat 6.

Berdasarkan Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 pasal 25 sampai dengan Pasal 27, Pengembangan kompetensi dilaksanakan antara lain melalui pendidikan dan pelatihan. Bentuk Pengembangan Kompetensi berupa pendidikan dilakukan dengan pemberian tugas belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi. Bentuk Pengembangan Kompetensi berupa pelatihan dilakukan dengan cara klasikal dan nonklasikal.

Bentuk Pengembangan Kompetensi pelatihan klasikal dilakukan dengan kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas. Bentuk Pengembangan Kompetensi pelatihan dilakukan paling sedikit melalui jalur pelatihan struktural kepemimpinan; pelatihan manajerial; pelatihan teknis; pelatihan fungsional; pelatihan sosial kultural; seminar/konferensi/sarasehan; *workshop* atau lokakarya; kursus; penataran; bimbingan teknis; sosialisasi; dan/atau jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 pasal 28.

Bentuk Pengembangan Kompetensi pelatihan nonklasikal dilakukan dengan kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas. Bentuk Pengembangan Kompetensi pelatihan dilakukan paling sedikit melalui jalur *coaching*; *mentoring*; *e-learning*; pelatihan jarak jauh; *detasering (secondment)*; pembelajaran alam terbuka (*outbond*); patok banding (*benchmarking*); pertukaran antara PNS dengan pegawai

swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah; belajar mandiri (*self development*); komunitas belajar (*community of practices*); bimbingan di tempat kerja; magang/praktik kerja; dan jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 pasal 29.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Banten (BPSDMD) merupakan organisasi di bawah Pemerintahan Provinsi Banten. BPSDMD telah berperan di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur. Pengembangan SDM Aparatur merupakan bagian integral dari Sistem

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) tentang manajemen ASN pasal 203 ayat 4 sebagaimana telah diubah dengan PP 17 tahun 2020 pasal 203 ayat 4 dan Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 pasal 1 ayat 6, PNS memiliki hak dan kesempatan untuk mendapatkan

Pembinaan Aparatur Sipil Negara dan mempunyai keterikatan dengan pengembangan karier Aparatur Sipil Negara agar memenuhi persyaratan kompetensi jabatan yang disesuaikan kebutuhan organisasi. Berkenan dengan itu, kedudukan lembaga Pengembangan SDM Aparatur mempunyai peranan yang strategis dalam mempersiapkan ASN yang Profesional dan Berkualitas. BPSDMD dalam menjalankan tugas dan fungsinya terkait pengembangan SDM Aparatur, secara kumulatif telah melakukan aneka pengembangan kompetensi terhadap ASN se-Provinsi Banten baik dalam bentuk Diklat Struktural dan Diklat Teknis bagi ASN secara umum maupun bagi fungsional.

pengembangan kompetensi sebanyak 20 jam pelajaran dalam satu tahun. Pegawai Negeri Sipil Provinsi Banten yang telah mengikuti pengembangan kapasitas di BPSDMD Provinsi Banten selama 3 tahun mulai dari 2020 -2022 terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Perbandingan Jumlah PNS Provinsi Banten dengan PNS yang Telah Mengikuti Pengembangan Kapasitas di BPSDMD Provinsi Banten

No	Tahun	Jumlah PNS Peserta Pelatihan	Jumlah PNS Provinsi Banten	Persentase Peserta Pelatihan terhadap Jumlah PNS
1	2020	365	9.966	3,7%
2	2021	2.616	9.630	27,2%
3	2022	2.446	9.558	25,6%

Sumber: BPSDMD dan BKD Provinsi Banten 2023

Berdasarkan Tabel 1 di atas, PNS Provinsi Banten yang telah mengikuti pengembangan kompetensi pada tahun 2020 sebesar 3,7 persen, sedangkan tahun 2021 sebesar 27,2 persen dan tahun 2022 hanya 25,6 %. Untuk lebih memahami pengembangan kompetensi pegawai di Provinsi Banten dibutuhkan penyusunan profil kompetensi pegawai dan kesenjangan kompetensi pegawai serta strategi untuk pengembangan kompetensi PNS Provinsi Banten.

Blended learning merupakan strategi yang baru diterapkan pada awal terjadi pandemic covid-19 dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDMD Provinsi Banten. Sehingga masih banyak kendala dalam pelaksanaannya. Berdasarkan wawancara tanggal 17 April 2023 dengan salah satu peserta pelatihan, salah satu kendala yang dihadapi dalam pelatihan *blended learning* adalah terkait dengan sarana dan prasarana. "Kendala dalam proses pembelajaran menggunakan *blended learning* yaitu internet yang tidak stabil, sarana dan prasarana yang tidak memadai, keterbatasan pengetahuan teknologi".

Kendala tersebut juga dirasakan oleh panitia penyelenggara pelatihan *blended learning*, yang menyatakan: "Kendala dalam proses pembelajaran menggunakan *blended learning* adalah sistem yang belum stabil dan kurang optimal untuk type pelatihan substantif yang memerlukan praktik." (wawancara dengan panitia bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional pada tanggal 17 April 2023)

Sedangkan salah satu widyaiswara menyatakan bahwa: "Kendala dalam proses pembelajaran menggunakan *blended learning* adalah masih terbatasnya pengetahuan narasumber atas metode pembelajaran yang tepat, belum dapat sepenuhnya menjangkau pembelajaran yang terlalu teknis dan untuk membangun disiplin peserta perlu pemantauan virtual yang dilakukan oleh unsur penyelenggara".

Terdapat penelitian mengenai strategi pengembangan kompetensi pegawai menggunakan *blended learning*, Rachmat (2021) melakukan penelitian mengenai strategi implementasi *blended learning* pada

penyelenggaraan pelatihan aparatur sipil negara di era adaptasi kebiasaan baru menggunakan analisis SWOT studi kasus BPSDM Provinsi Banten. Hasil penelitian menyatakan bahwa penyelenggaraan pelatihan ASN berbasis *blended learning* memiliki lebih banyak kekuatan (*strengths*) ketimbang kelemahan (*weaknesses*), dan memiliki lebih banyak peluang (*opportunities*) ketimbang ancaman (*threats*). Dari beberapa temuan masalah diatas diperlukan kajian dan penelitian tentang efektifitas implementasi *blended learning* dalam pengembangan kompetensi PNS Pemerintah Provinsi Banten.

B. PEMBAHASAN

1. Efektifitas *blended learning* dalam pengembangan kompetensi PNS

a. Pembelajaran tatap muka

BPSDMP Provinsi Banten menggunakan e-learning dan *blended learning* sebagai metode pembelajaran jarak jauh, terutama karena pandemi COVID-19. *Blended learning* mencakup beberapa hari tatap muka untuk merespon materi online. Pembelajaran ini dibagi menjadi klasikal dan jarak jauh, tergantung jenis pelatihan. Fasilitator harus memilih materi yang cocok untuk online dan offline agar efektif. Efektivitas *blended learning* di BPSDMP Provinsi Banten sudah baik dari segi kurikulum dan metode.

b. Pembelajaran mandiri yang dilakukan oleh peserta diklat

Pembelajaran *blended learning* di BPSDMD Provinsi Banten bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peserta diklat. Jumlah peserta ideal adalah 20-40 orang untuk memastikan kontrol yang efektif. Tugas mandiri yang diberikan oleh widyaiswara tidak mengalami kendala dan sesuai dengan undang-undang ASN. Seleksi peserta di awal penting untuk memastikan efektivitas pelatihan. Sistem LMS dari LAN digunakan untuk mengelola tugas-tugas mandiri. Peserta harus mengupload tugas mereka ke dalam sistem untuk bisa mengikuti pembelajaran berikutnya, yang membuat mereka lebih fokus dan terpacu untuk belajar.

c. Kolaborasi antara widyaiswara dengan peserta diklat

Peserta diklat, terutama anak-anak muda, menunjukkan semangat belajar yang tinggi sehingga tugas jarang

terlambat. Namun, widyaiswara kadang menghadapi ketidaksesuaian antara harapan dan hasil tugas peserta. Berdasarkan Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018, pengembangan kompetensi ASN dapat dilakukan melalui pendidikan formal (S1, S2, S3) atau pelatihan. Pelatihan bisa dilakukan tatap muka, e-learning, atau kunjungan ke daerah inovatif. Kolaborasi antara widyaiswara dan peserta diklat sangat baik, dengan komunikasi yang terus terjaga baik secara online maupun klasikal. Peserta diklat didorong untuk menyelesaikan tugas dan merancang inovasi yang akan dipresentasikan. Kolaborasi ini juga melibatkan diskusi di luar jam pelajaran dan bimbingan melalui WhatsApp atau kunjungan ke BPSDM.

d. Penilaian dan pengukuran hasil belajar

Penilaian dan pengukuran hasil belajar diklat ASN di BPSDMD Provinsi Banten melibatkan aspek akademik, sikap perilaku, dan keterampilan. Proses pembelajaran menggunakan metode *blended*, menggabungkan klasikal dan non-klasikal. Evaluasi dilakukan melalui pretest dan posttest untuk mengukur perubahan kemampuan peserta. Pentingnya pembahasan bersama setelah tugas diberikan untuk memastikan pemahaman peserta. Penilaian juga mencakup kedisiplinan dan cara mengungkapkan pertanyaan. Soal penilaian harus mencakup kognitif C1 hingga C6, dengan pengetahuan dan pemahaman (C1, C2) lebih mudah dieksplorasi secara online, sedangkan keterampilan dan evaluasi (C3-C6) lebih efektif dilakukan secara offline.

e. Dukungan bahan belajar yang di sediakan

BPSDMD Provinsi Banten menyediakan bahan ajar melalui widyaiswara yang mencari sendiri dan menyimpan di terminal kompetensi, serta melalui platform MOC dari LAN yang sudah berisi modul, materi, dan video. Peserta belajar mandiri selama 14-15 hari menggunakan modul dan kuesioner sebelum materi virtual atau motivasi call. Akses bahan ajar difasilitasi melalui LMS dan grup diklat, dengan bahan ajar biasanya dibagikan sebelum diklat dimulai. Fasilitas pembelajaran jarak jauh seperti Zoom sudah memadai, namun

peserta sering membawa laptop sendiri karena keterbatasan alat bantu. Panitia BPSDMD mempermudah akses bahan ajar dan mengajarkan penggunaan LMS.

2. Strategi yang diambil BPSDMD Provinsi Banten untuk meningkatkan kompetensi pegawai Provinsi Banten

BPSDMD Provinsi Banten mendorong pelatihan mandiri bagi ASN dengan menyediakan terminal kompetensi dan rekaman pelatihan. ASN diwajibkan mengikuti diklat selama 20 JP untuk pengembangan kompetensi, dengan dukungan sarana-prasarana yang memadai meskipun belum ada ruangan khusus untuk pembelajaran jarak jauh. Strategi peningkatan kompetensi meliputi pelatihan sesuai kebutuhan instansi, ujian sertifikasi, dan webinar. Pelatihan dilakukan melalui sosialisasi, angket, forum OPD, serta e-learning dan pembelajaran mandiri.

3. Solusi yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam penerapan *blended learning* di BPSDMD Provinsi Banten

Kendala dalam metode *blended learning* di BPSDMD Provinsi Banten meliputi kurangnya familiaritas pegawai dengan IT, gangguan sinyal internet, keterbatasan kuota internet, dan perangkat yang tidak mendukung. Solusi yang diambil mencakup penggunaan kameramen untuk mengikuti pergerakan widyaiswara, pengiriman metode pembelajaran melalui coaching dan mentoring, penambahan kuota online, serta penyediaan PC, lab, dan genset.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang sudah dibahas pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yaitu Pelatihan model *blended learning* di BPSDMD Provinsi Banten menghadapi kendala seperti kurangnya familiaritas pegawai dengan teknologi, gangguan sinyal internet, keterbatasan kuota internet, dan perangkat. Solusi yang diambil meliputi penggabungan kelas terbuka dan klasikal, metode coaching dan mentoring, peningkatan kuota online, penambahan perangkat komputer, dan penyediaan genset saat pemadaman listrik. *Blended learning* efektif dalam pengembangan kompetensi PNS dengan dukungan bahan belajar melalui LMS, grup diklat, dan sarana prasarana

yang memadai. Pembelajaran mandiri dan kolaborasi antara widyaiswara dan peserta diklat sangat penting untuk efektivitas pembelajaran.

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian tersebut, maka diajukan rekomendasi yaitu untuk meningkatkan efektivitas pelatihan model *blended learning* dalam pengembangan kompetensi PNS, diperlukan perencanaan matang, kolaborasi widyaiswara, dan keterlibatan aktif peserta. Penggunaan teknologi yang tepat dan dukungan pengajar berkualitas sangat penting. Pimpinan harus memastikan widyaiswara memahami pembelajaran online, memiliki keterampilan komunikasi efektif, dan mampu memberikan umpan balik konstruktif. Evaluasi berkala dan umpan balik dari peserta juga diperlukan. BPSDMD Provinsi Banten harus menyediakan kuota dan akses internet, serta mensosialisasikan penggunaan platform dan alat pembelajaran sebelum pelatihan dimulai. Penyelenggara dapat mengadakan sesi tatap muka atau diskusi daring, serta menciptakan ruang diskusi online aktif.

REFERENSI

- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, and Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Peraturan LAN. 2018. *Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah (PP). 2017. *Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah (PP). 2020. *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Rachmat, Soegiharto. 2021. "Strategi Implementasi *Blended Learning* Pada Penyelenggaraan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Di Era Adaptasi Kebiasaan Baru Menggunakan Analisis SWOT (Studi Kasus Pada BPSDMD Provinsi Banten)." Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI.