

SKRIPSI

**EFEKTIVITAS METODE *BLENDED LEARNING* DALAM PELAKSANAAN
PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR DI BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI
SELATAN**

ANNISA ALMAGFIRAH

E011181023



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

2022



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

ABSTRAK

Annisa Almagfirah (E011181023). Efektivitas Metode *Blended Learning* dalam Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. XVII + 93 Halaman + 3 Gambar + 2 Tabel + 48 Daftar Pustaka + Lampiran + Dibimbing Oleh Dr, Muhammad Yunus, MA dan Dr. Muh Tang Abdullah, S.Sos, MAP

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan efektivitas metode *blended learning* dalam pelaksanaan PKA di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini merupakan penelitian bersifat kualitatif deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari wawancara kepada narasumber / informan. Sedangkan untuk data sekunder yaitu yang diperoleh melalui literatur yang terkait dengan masalah penelitian antara lain, dokumen berisi data yang relevan, peraturan, laporan-laporan, dan arsip. Penelitian ini berfokus pada pengukuran efektivitas menurut Ni Wayan Budiani (2007) yang terdiri dari empat indikator yaitu ketepatan sasaran, sosialisasi program, tujuan program, dan pemantauan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerepan metode *blended learning* dalam pelaksanaan PKA tahun 2021 dinilai sudah efektif. Dikatakan efektif berdasarkan pada hasil pengolahan *blended learning* dalam pelaksanaan PKA 2021 sudah sesuai pada konsep dari *blended learning*, mulai dari ketepatan sasaran, sosialisasi program, tujuan *blended learning*, dan pemantauan pada kegiatan. Meskipun, dalam sosialisasi tidak diberikan sosialisasi secara khusus terhadap peserta, tapi hal tersebut tidak menjadi sebuah kendala dalam penerapan metode *blended learning* pada PKA 2021 di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Efektivitas, Blended Learning, PKA.



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

ABSTRACT

Annisa Almagfirah (E011181023). Efektivitas Metode *Blended Learning* dalam Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. XVII + 93 Pages + 3 Images + 2 Table + 48 Bibliography + Appendix + Supervised by Dr, Muhammad Yunus, MA dan Dr. Muh Tang Abdullah, S.Sos, MAP

This study aims to describe and explain the effectiveness of the blended learning method in the implementation of PKA in the Human Resources Development Agency of South Sulawesi Province.

This research is a descriptive qualitative research. The data used in this study is primary data sourced from interviews with resource persons / informants. As for secondary data, namely those obtained through literature related to research problems, among others, documents containing relevant data, regulations, reports, and archives. This study focuses on measuring effectiveness according to Ni Wayan Budiani (2007) which consists of four indicators, namely targeting accuracy, program socialization, program objectives, and monitoring.

The results of the study show that the application of the blended learning method in the implementation of the PKA in 2021 is considered effective. It is said to be effective based on the results of blended learning processing in the implementation of PKA 2021, it is in accordance with the concept of blended learning, starting from targeting accuracy, program socialization, blended learning objectives, and monitoring activities. Although, in the socialization, no special socialization was given to participants, but this did not become an obstacle in the application of the blended learning method in PKA 2021 at the BPSDM of South Sulawesi Province.

Keywords: Effectiveness, Blended Learning, PKA.



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Almagfirah

NIM : E011181023

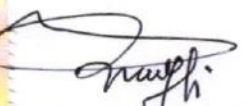
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Efektivitas Metode *Blended Learning* dalam Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan". Adalah benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah dinyatakan dengan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 07 November 2022

Yang menyatakan,




Annisa Almagfirah



UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Annisa Almagfirah
NIM : E011181023
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Efektivitas Metode *Blended Learning* dalam Pelaksanaan
Pelatihan Kepemimpinan Administrator di Badan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi
Sulawesi Selatan

Telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II dan dinyatakan layak
untuk Ujian Skripsi. Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Universitas Hasanuddin

Makassar, 24 November 2022

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muhammad Yunus, MA
NIP. 19591030 198703 1 002

Dr. Muh Tang Abdullah, S.Sos, MAP
NIP. 19720507 202212 1 001

Mengetahui
Ketua Departemen Ilmu Administrasi,

Dr. Nurdin Nara, M.Si
NIP. 19630903 198903 1 002



UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Annisa Almagfirah
NIM : E011181023
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Efektivitas Metode *Blended Learning* dalam Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Penguji Skripsi Program Sarjana, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Makassar, 24 November 2022

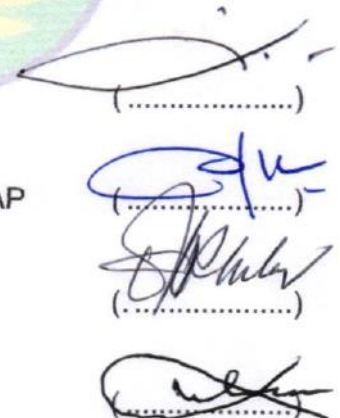
Dewan Penguji Skripsi

Ketua Sidang : Dr, Muhammad Yunus, MA

Sekretaris Sidang : Dr. Muh Tang Abdullah, S.Sos, MAP

Anggota : 1. Dr. Syahribulan, M.Si

2. Drs. Nelman Edy, M.Si



(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Robbil'alamiin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran **Allah SWT** yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan segala kenikmatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Efektivitas Metode *Blended Learning* dalam Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan"**. Adapun skripsi ini dibuat dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana S1 dan memperoleh gelar S.A.P pada jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Selanjutnya tak lupa sholawat serta salam penulis curahkan kepada **Nabi Muhammad SAW** dan juga kepada para keluarga Rasul serta para sahabatnya.

Dalam pelaksanaan penelitian dan keseluruhan dalam skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari hambatan dan cobaan sehingga skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima kritikan dan masukan yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Hal yang paling utama penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua tercinta, Bapak **Kamal Tengku** dan Ibu **Siti Aisyah Asy**, yang telah memberikan kasih sayang penuh dari lahir

hingga saat ini, senantiasa memberikan do'a yang tulus perhatian yang lebih, sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan sebaik-baiknya. Semoga kedua orang tua penulis selalu diberikan kesehatan, dilimpahkan kebahagiaan, rezeki dan selalu dalam lindungan Allah SWT. Terima kasih juga saya ucapkan kepada kakak dan adik-adik tercinta, **Ichlasul Aqsa, Afida Nurul Amalia**, dan **Qonita Isman Taqiyyah** yang penulis sangat sayangi dan selalu memberikan dukungan, semangat, dan membuat suasana di rumah penuh canda dan terkadang menyebalkan, sehingga penulis mendapatkan semangat untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para pembimbing dengan segala kerendahan hati dan limpahan rasa hormat, Bapak **Dr. Muhammad Yunus, MA** selaku dosen pembimbing 1 (satu) dan Bapak **Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos, M.AP** selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang telah meluangkan waktunya dalam proses bimbingan, memberikan ilmu, arahan, dan juga dorongan hingga skripsi penulis bisa diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Selama menjalani perkuliahan dan proses menyusun skripsi ini, penulis menyadari bahwa dalam proses pendidikan dan menyusun skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bantuan, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan ketulusan hati yang paling dalam kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc.** selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta para Wakil Rektor Universitas Hasanuddin dan staf.
2. Bapak **Dr. Phil. Sukri, M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin beserta seluruh jajarannya.
3. Bapak **Dr. Nurdin Nara, M.Si.** selaku Ketua Departemen Ilmu

Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

4. Bapak **Alm. Prof. Dr. Rakhmat, M.Si.** selaku dosen penasehat akademik yang telah memberikan nasehat dan dorongan selama masa perkuliahan. Penulis sangat berterima kasih dan berharap semoga beliau mendapatkan tempat terindah disisi-Nya.
5. Bapak **Dr. Muhammad Yunus, MA.** selaku pembimbing I (pertama) dan Bapak **Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos, M.AP.** selaku dosen penasehat akademik sekaligus pembimbing II (kedua) yang telah memberikan bimbingan, ilmu, arahan, masukan serta meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing penulis dalam proses menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu **Dr. Syahribulan, M.Si.** dan Bapak **Drs. Nelman, M.Si.** selaku dewan penguji dalam ujian skripsi ini. Penulis sangat berterima kasih telah meluangkan waktu dan memberikan ilmu dan wawasan baru, memberikan saran hingga membantu dalam menyempurnakan skripsi ini.
7. Para **Dosen Departemen Ilmu Administrasi** Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, yang telah memberikan ilmu, wawasan, bimbingan, didikan, dan motivasi yang sangat berharga selama penulis menuntut ilmu di perkuliahan. Terima kasih telah berjasa dan semoga ilmu yang telah diberikan dapat bermanfaat untuk masa depan.
8. Seluruh **Staf Departemen Ilmu Administrasi** Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin (**Ibu Rosmina, Ibu Darma, Pak Revi, Pak Lili, dll**) dan seluruh **Staf di lingkup Fakultas Ilmu Sosial**

9. **dan Ilmu Politik.** Terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan.
10. **Ibu Asni Astuti, S.STP, M.Si.** selaku tante yang telah banyak membantu penulis mulai dari sebelum ditemukannya judul skripsi ini hingga skripsi ini telah selesai. Terima kasih atas segala ilmu, bimbingan, arahan, saran, dorongan dan semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga Ibu selalu diberi kesehatan yang barokah dan tetap dalam lindungan Allah SWT.
11. Seluruh **pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan** (Pak Amri, Pak Awwal, Pak Buana, Pak Andri, Ibu Ana, Ibu Dewi, dll) atas bantuannya kepada penulis selama melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Segenap keluarga besar **HUMANIS FISIP UNHAS**, terima kasih atas kenangan, pengalaman, ilmu, kebersamaan, dan kekeluargaan yang tidak terlupakan selama masa perkuliahan.
13. Teman – teman angkatan 2018 seperjuangan dalam meraih S.A.P yaitu **LENTERA'18**, terima kasih atas segala suka duka yang telah kita lalui bersama, dan juga atas bantuan selama penulis menjadi teman dalam bangku perkuliahan.
14. Teman – teman **FILANOIS (Nurul Ihza, Dalal Adnan, Sukmawati Ayu Andirah, Andi Aniza Q A P , Khofifah Hijriah Kamal, Inayah Aprilia S, Shiva Wulan Tri)** yang telah menjadi teman pertama di Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Terima kasih telah menjadi teman yang baik sehingga penulis bisa semangat dalam perkuliahan dan semoga kita semua selalu saling

menyayangi hingga maut memisahkan.

15. Seluruh keluarga **BIN ASY** yang terus memberikan do'a, semangat, dorongan dan motivasi sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
16. Teman – teman masa kecil sekaligus **Teman Healing** yaitu **Regina Rahmi, Besse Mutiara, Zalika Cinta** yang selalu ada di setiap suka maupun duka. Terima kasih selalu meluangkan waktunya untuk pergi *healing*, nongkrong, jalkos, mendengarkan keluh kesah penulis dan masih banyak lagi. Semoga pertemanan kita selalu ke arah yang lebih baik dan menjadikan kita menjadi lebih baik.
17. Teman – teman sejak SMP yaitu **Pricella Christine** dan **Jessica Agnesia** yang sudah meluangkan waktunya untuk bertemu penulis di Bekasi dan Makassar, terima kasih sudah bertukar pikiran mengenai progres skripsi masing – masing, bercerita mengenai kenangan di masa yang lalu hingga dorongan dan motivasi untuk semangat menyusun skripsi. Pertemuan kita cukup singkat namun sangat bermakna satu sama lain, semoga kedepannya kita selalu dipertemukan dan bisa menjadi orang yang sukses di masa yang akan datang.
18. **Piceng Tiara Indah Sari** selaku sepupu yang telah meluangkan waktunya di tengah kesibukan untuk menemani penulis dalam proses penelitian. Semoga Piceng Tiara selalu diberikan kesehatan oleh Allah SWT.
19. Teman – teman **KKN Gelombang 106 Tamalate 1** yang telah mewarnai kehidupan penulis selama kurang lebih 2 bulan, khususnya untuk Koordinator Tamalate 1 **Mas Afifi Agung Pranoto (Mas Tole)** yang

20. sudah banyak membantu penulis sebagai sekretaris dalam KKN dan selalu memberi semangat kepada penulis dalam proses skripsi. Kenangan yang sangat singkat bersama teman – teman namun sangat berharga.

21. Last but not least, i wanna thank me for believing in me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for having no days off, i wanna thank me for never quitting, i wanna thank me for just being me all time.

Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam proses menyusun skripsi ini yang tidak dapat penulis senut satu-persatu. Terima kasih atas bantuan kepada semuanya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan khususnya terhadap orang lain. Akhir kata, penulis memohon maaf jika banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dengan kerendahan hati penulis menerima saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Terima kasih. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Makassar, 07 November 2022

Annisa Almagfirah

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
I. 1 Latar Belakang.....	1
I.2 Rumusan Masalah.....	6
I.3 Tujuan Penelitian.....	7
I.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
II.1 Konsep Efektivitas.....	8
II.1.1 Pengertian Efektivitas.....	8
II.1.2 Ukuran Efektivitas.....	10
II.2 Konsep <i>Blended Learning</i>	13
II.2.1 Pengertian <i>Blended Learning</i>	14
II.2.2 Karakteristik <i>Blended Learning</i>	16
II.2.3 Tujuan <i>Blended Learning</i>	18

II.2.4 Manfaat <i>Blended Learning</i>	18
II.3 Pendidikan dan Pelatihan.....	20
II.3.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan.....	20
II.3.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	21
II.3.3 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan	22
II.3.4 Jenis-Jenis Pendidikan dan Pelatihan	24
II.3.5 Kendala-Kendala dalam Pendidikan dan Pelatihan	26
II.4 Pelatihan Kepemimpinan Administrator.....	27
II.5 Penelitian Terdahulu	40
II.6 Kerangka Pikir.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	
III.1 Pendekatan Penelitian	48
III.2 Tipe Penelitian	48
III.3 Lokasi Penelitian	48
III.4 Unit Penelitian.....	48
III.5 Fokus Penelitian.....	48
III.6 Narasumber atau Informan	50
III.7 Jenis Data	50
III.8 Teknik Pengumpulan Data	50
III.9 Teknik Analisis Data.....	51
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
IV.1 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sul-Sel	52
IV.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	53
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
V.1 Ketepatan Sasaran	69
V.2 Sosialisasi Program.....	72
V.3 Tujuan Program.....	75
V.4 Pemantauan	82
BAB VI PENUTUP	
VI.1 Kesimpulan.....	87

VI.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTKA	89
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.5 Kerangka Pikir	47
Gambar IV.2 Struktur Organisasi BPSDM Provinsi Sul-Sel	56
Gambar V.1 Jadwal PKA 2021	71

DAFTAR TABEL

Tabel II.5 Penelitian Terdahulu	40
Tabel V Hasil Penelitian dan Pembahasan	85

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Suatu organisasi sangat membutuhkan SDM yang berkualitas dan kompeten, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan mendatang. Menurut Notoatmodjo (2003:2), "Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut."

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sektor pemerintahan atau yang lebih dikenal dengan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah salah satu unsur yang paling vital di dalam instansi pemerintahan, sehingga peran SDM dalam suatu organisasi menjadi kunci dari pencapaian keberhasilan organisasi. Bagi sektor publik, tanggung jawab besar birokrasi dalam memberi pelayanan kepada masyarakat (*public service*) harus didukung oleh ASN yang profesional dan kompeten. Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yaitu perlunya dibangun ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Sebagai bentuk upaya memenuhi tuntutan tersebut maka terus dilakukan

peningkatan kualitas ASN secara berkelanjutan. Tiga poin mengapa ASN sangat penting untuk pembangunan bangsa ini. Poin yang pertama, untuk mewujudkan tujuan nasional. Hal ini dikarenakan keberadaan dari pegawai ASN memiliki kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kode etik, yang secara umum menjunjung prinsip integritas, nasionalisme, etika, komitmen antikorupsi serta semangat melayani masyarakat. Poin kedua untuk mencapai tujuan nasional tersebut, pegawai ASN diberikan tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas dalam pemerintahan, dan tugas yang terkait dengan perencanaan pembangunan. Poin ketiga yaitu merupakan perwujudan dari tugas-tugas tersebut perlu ditegaskan lebih mendalam.

Pegawai ASN berkewajiban sebagai pelayanan publik. Hal ini beriringan dengan tugas reformasi birokrasi, di mana kondisi yang sebelum terbitnya kebijakan reformasi birokrasi sangat rentan dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Oleh sebab itu, pegawai ASN yang profesional dan berintegritas sangat diperlukan untuk mengatasi KKN yang terjadi di organisasi-organisasi pemerintahan. Dan didukung dengan sistem yang transparan serta memberikan kemudahan kepada masyarakat diharapkan dapat mewujudkan rasa keadilan dan juga meningkatkan kesejahteraan untuk segenap bangsa Indonesia.

Era globalisasi saat ini perkembangan jaman bersifat dinamis sehingga pegawai sebagai sumber daya aparatur pemerintahan harus terus mengembangkan diri agar mampu menghadapi tantangan yang ada agar mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dengan baik. Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur ialah dengan

menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang sekarang disebut dengan pengembangan kompetensi.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ini pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan sumber daya aparatur pemerintah agar mampu bekerja secara profesional sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan tugas-tugas negara. Dalam pelaksanaan diklat diperlukan pengelolaan secara efektif dan perlunya koordinasi yang tepat antara para penyelenggara terhadap diklat yang diselenggarakan sehingga dapat menghasilkan SDM yang handal dan memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan memiliki peran strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yaitu aparatur pegawai yang profesional baik dalam hal kompetensi, sikap dan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tugas dan peranannya masing-masing. Menurut Hasibuan (2009:54) mengungkapkan bahwa “pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai”. Dengan kata lain, pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana cenderung lebih dapat bekerja secara terampil atau profesional jika dibandingkan dengan pegawai pada organisasi yang tidak memberikan kesempatan seperti itu.

Pada kenyataannya, selain dengan tantangan era global yang dinamis dewasa ini ada tantangan baru yang merubah pola pelaksanaan pelatihan SDM aparatur dan mengharuskan lembaga diklat untuk terus beradaptasi dan berinovasi agar dapat melaksanakan diklat dengan hasil yang maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada awal bulan Maret 2020 Indonesia dikejutkan dengan wabah *virus corona (covid-19)* yang menginfeksi hampir seluruh negara

di dunia, namun saat ini sudah mulai berkurang.

Munculnya pandemi *covid-19* ini berdampak pada hampir seluruh sektor kehidupan berbangsa dan bernegara, mulai dari sektor ekonomi, sosial, budaya, dan seluruh tatanan kehidupan masyarakat. Tidak terkecuali dalam kehidupan pemerintahan juga mengalami perubahan pada pola kerja dan pola pelayanan. Meskipun dampak yang ditimbulkan sangat merubah tatanan kehidupan dalam masyarakat, namun pemerintah tetap dituntut untuk tetap menjaga stabilitas kehidupan berbangsa dan bernegara agar selalu stabil dalam masa pandemi *covid-19*. Salah satu cara yang ditempuh pemerintah ialah dengan mengeluarkan kebijakan dalam rangka mengantisipasi dan meminimalisir penyebaran atau dampak dari pandemi.

Dari pandemi kita banyak belajar, hari ini dan kedepan kita harus senantiasa mengadopsi pola baru dengan cara-cara yang baru, dan kita dituntut untuk bisa kreatif menghadapi digitalisasi birokrasi. Ini merupakan salah satu prioritas pemerintah untuk terus-menerus bisa memberikan yang terbaik bagi bangsa dengan melahirkan ASN yang berkompeten.

Berdasarkan Surat Edaran yang telah diterbitkan oleh Lembaga Administrasi (LAN) RI yaitu Surat Edaran Nomor: 10/K.1/HKM.02.3/2020 tentang Panduan Teknis Penyelenggaraan Pelatihan dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease* yang akan menjadi acuan dan panduan bagi instansi penyelenggara diklat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya termasuk dalam hal ini Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan sebagai instansi penyelenggara diklat terakreditasi.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi

Sulawesi Selatan merupakan lembaga pemerintah yang menjalankan dan memfasilitasi kegiatan pengembangan SDM wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Semua penyelenggara diklat pada lingkup Pemerintah Kabupaten/Kota se-Sulawesi Selatan telah difasilitasi oleh BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan karena telah terakreditasi. Status lembaga terakreditasi ini juga bahkan telah berdampak pada pihak yang akan kerjasama dalam penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi SDM khususnya pendidikan dan pelatihan.

Dalam menjalankan program diklat di masa pandemi, BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan telah mengubah metode penyelenggaraan diklat sesuai dengan kondisi yang memungkinkan dan berpedoman pada panduan teknis penyelenggaraan diklat yang dikeluarkan oleh LAN-RI pada masa pandemi *covid-19*. Hal ini tentu berbeda dengan metode pelaksanaan diklat dalam masa normal sebelumnya, seperti menggunakan masker, mencuci tangan, dan tetap menjaga jarak (*physical distancing*).

Agar tetap menjalankan program diklat, BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan menempuh cara dengan menerapkan pembelajaran non klasikal yaitu berupa pelatihan jarak jauh dan *e-learning*, karena tidak ada tatap muka langsung dalam mata pelatihan melihat kondisi pandemi saat ini. Seiring berjalannya waktu, pada pertengahan tahun 2021 kondisi pandemi sudah mulai menurun, maka dari itu pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan merumuskan beberapa program diklat yang menggunakan metode pembelajaran *blended learning*. Metode *blended learning* merupakan model pembelajaran kombinasi, yaitu antara tatap muka dan berbasis *online*. Termasuk diantaranya pengembangan kompetensi berupa diklat yang menggunakan metode *blended learning* ialah Pelatihan Kepemimpinan Struktural yaitu Pelatihan Kepemimpinan

Administrator (PKA) pada tahun 2021 lingkup Pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan.

Blended learning yang berperan dalam mendorong modernisasi pengembangan kompetensi atau digitalisasi pengembangan kompetensi dapat melahirkan pemaknaan *blended learning* sebagai pilihan metode pembelajaran yaitu berupa kombinasi *offline* – *online* dan tradisional-elektronik. Perpaduan metode pembelajaran yang dilakukan secara digital/elektronik dengan metode pembelajaran yang dilakukan secara tradisional/fisik untuk saling melengkapi kekurangan antara satu dengan yang lainnya. Dikarenakan *blended learning* belakangan ini muncul sebagai *trend* baru dalam pengembangan kompetensi ASN, sekaligus pilihan cara belajar yang paling diminati (hasil *rapid survey* PIMBANGKOM ASN, 2021).

PKA yang dilaksanakan dengan kurung waktu kurang lebih 90 (sembilan puluh) hari dilakukan dengan mengkombinasikan metode tatap muka dan berbasis *online* yaitu metode *blended learning*. Tentu hal ini menjadi tantangan baru bagi penyelenggara, pengampu materi, dan terkhusus para peserta. Penyelenggara PKA dalam hal ini BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan melaksanakan PKA dengan metode *blended learning* merupakan sesuatu yang baru pertama kali bagi BPSDM. Karena itu dalam perencanaan dan pengolahan desain pembelajaran apakah sudah sesuai dengan konsep dari *blended learning* sendiri. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji “Efektivitas Metode *Blended Learning* dalam Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan”.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan

masalah yang penulis angkat sebagai berikut: “Bagaimana Efektivitas Metode *Blended Learning* dalam Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan?”

I.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menjelaskan Efektivitas Metode *Blended Learning* dalam Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

I.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, penulis berharap manfaat yang akan didapatkan dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran khususnya untuk penulis sendiri dan secara umum untuk masyarakat. Adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini sebagai salah satu kontribusi dalam meningkatkan kemampuan berpikir dalam bidang Administrasi Publik terutama terkait dengan Efektivitas Metode *Blended Learning* dalam Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator.

b. Manfaat Praktis

Pada penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis tentang konsep *Blended Learning* juga mengenai Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan diharapkan bagi instansi yang terkait dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Konsep Efektivitas

II.1.1 Pengertian Efektivitas

Efektivitas merupakan salah satu pencapaian yang ingin diraih oleh suatu organisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia efektif berarti dapat membawa hasil, berhasil guna. Maka suatu kegiatan organisasi dikatakan efektif apabila kegiatan tersebut berjalan sesuai aturan atau berjalan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut. Menurut Mardiasmo (2017:134) efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Siagian (2002:19) efektivitas merupakan pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan, jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran artinya efektivitasnya semakin tinggi.

Efektivitas sangat berkaitan dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Semua organisasi harus menentukan seberapa efektif mereka telah menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan objektif mereka. Dengan kata lain organisasi harus mengetahui apakah organisasi bisa untuk berusaha dalam mencapai suatu tujuan. Menurut The Liang Gie (1977:147) dalam bukunya "*Ensiklopedia Administrasi*" efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya sesuatu efek akibat yang dikehendaki, jika seseorang melakukan perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendaki, maka orang tersebut dapat

dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendaki.

Menurut Mahmudi dalam bukunya "*Manajemen Kinerja Sektor Publik*" mendefinisikan efektivitas yaitu: "Efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, yang mana semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif pula suatu organisasi, program ataupun kegiatan" (Mahmudi, 2005:92). Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa efektivitas mempunyai hubungan timbal balik antara *output* dengan tujuan. Semakin besar kontribusi *output*, maka semakin efektif suatu program atau kegiatan dalam sebuah organisasi. Tujuan suatu organisasi hendaknya menjadi perhatian utama anggota organisasi dalam rangka memaksimalkan sasaran dan mengoptimalkan tujuan. Dalam konteks ini diharapkan organisasi dapat memberikan nilai manfaat baik dalam rangka memenuhi kebutuhan internal maupun eksternal (lingkungannya) berupa kebutuhan masyarakat.

Kurniawan (2005:109) mendefinisikan efektivitas sebagai kemampuan melaksanakan tugas, fungsi dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan yang menyatakan seberapa jauh target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Efektivitas selalu berhubungan dengan hasil yang diharapkan dengan tujuan hasil yang dicapai, sehingga efektivitas memberikan kontribusi terhadap kegiatan yang dicapai.

Lawless (2001:27) mengatakan bahwa efektivitas memiliki tiga tingkatan yaitu:

a. Efektivitas Individu

Efektivitas individu didasarkan pada pandangan dari segi individu yang menekankan pada hasil karya anggota dari organisasi.

b. Efektivitas Kelompok

Efektivitas kelompok mencakup adanya pandangan bahwa pada kenyataannya individu saling bekerja sama dalam kelompok. Jadi, efektivitas kelompok merupakan jumlah kontribusi dari semua anggota dari suatu organisasi.

c. Efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas mengenai efektivitas, dapat kita simpulkan bahwa efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan maupun program. Dikatakan efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.

Kesimpulannya bawa efektivitas menggambarkan seluruh siklus *input*, proses, dan *output* yang mengacu pada hasil guna dari pada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan telah tercapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan dan mencapai target – targetnya.

II.1.2 Ukuran Efektivitas

Mengukur efektivitas dalam suatu organisasi bukan merupakan hal yang sederhana untuk dilakukan, hal ini disadari karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang. Keluaran (*output*) yang dihasilkan lebih banyak bersifat keluaran tidak berwujud (*intangibile*) yang tidak mudah untuk dikuantifikasi, maka pengukuran efektivitas sering menghadapi kesulitan.

Menurut Steers (1985:46-48) menyebutkan beberapa ukuran efektivitas, yaitu:

- a. Kualitas, artinya kualitas yang dihasilkan oleh organisasi;
- b. Produktivitas, artinya kuantitas dari jasa yang dihasilkan;

- c. Kesiagaan, yaitu penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan dalam hal penyelesaian suatu tugas khusus dengan baik;
- d. Efisiensi, merupakan perbandingan beberapa aspek prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi tersebut;
- e. Penghasilan, yaitu jumlah sumber daya manusia yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi;
- f. Pertumbuhan, adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi sekarang dan masa lalunya;
- g. Stabilitas, yaitu pemeliharaan struktur, fungsi dan sumber daya sepanjang waktu;
- h. Kecelakaan, yaitu frekuensi dalam hal perbaikan berakibat pada kerugian waktu;
- i. Semangat Kerja, yaitu adanya perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan, yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki;
- j. Motivasi, artinya adanya kekuatan yang muncul dari setiap individu untuk mencapai tujuan;
- k. Kepaduan, yaitu fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satu dengan yang lain, artinya dapat bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik;
- l. Keluwesan Adaptasi, artinya adanya suatu rangsangan baru untuk mengubah prosedur standar operasinya, yang bertujuan untuk mencegah keterbekuan terhadap faktor lingkungan; (Steers, 1985:46-48).

Menurut Kurniawan (2005:83-85), menyebutkan ukuran efektivitas sebagai berikut:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini ditujukan agar dalam pelaksanaan tugasnya, karyawan dapat mencapai target dan sasaran

dengan terarah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai;

2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, merupakan penentuan cara jalan atau upaya yang harus dilakukan dalam mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan, agar pelaksana tidak kebingungan dan tersesat dalam pencapaian tujuan serta penentuan wawasan, waktu, dampak, dan pemusatan upaya;
3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang bagus, hal ini berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan. Artinya, kebijakan yang telah dirumuskan mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional;
4. Perencanaan yang matang, hal ini diperlukan untuk pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan program atau kegiatan di masa yang akan datang;
5. Penyusunan program yang tepat, menyusun program sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh organisasi;
6. Tersedianya sarana dan prasarana, dibutuhkan untuk menunjang proses pelaksanaan suatu program agar berjalan dengan baik dan efektif;
7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik.

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Hal tersebut sangat penting peranannya di dalam setiap lembaga atau organisasi dan berguna untuk melihat perkembangan dan kemajuan yang dicapai oleh suatu lembaga atau organisasi itu sendiri (Sedarmayanti, 2009:61).

Budiani (2007:53) menetapkan indikator yang digunakan dalam pengukuran efektivitas yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan Sasaran

Ketepatan sasaran yaitu melihat sejauh mana program kegiatan tepat

dengan sasaran yang sudah ditetapkan sebelumnya.

2. Sosialisasi Program

Kemampuan penyelenggara program dalam melakukan sosialisasi sehingga informasi mengenai kegiatan dapat diketahui oleh penerima program khususnya kepada sasaran program.

3. Tujuan Program

Melihat sejauhmana kesesuaian antara hasil pelaksanaan program dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Pemantauan

Pemantauan dilakukan saat proses kegiatan atau setelah berjalannya kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui apakah tujuan yang diinginkan dari suatu program telah dicapai.

Efektif dan efisien bisa saja tidak saling berkaitan satu sama lain dalam beberapa organisasi, artinya suatu organisasi bisa menjadi efisien akantetapi disisi lain organisasi tidak mampu mencapai tujuan atau sasaran yang telah direncanakan, sehingga dikatakan tidak efektif. Sebaliknya, suatu organisasi dapat mencapai sasarannya artinya mempunyai efektivitas namun tidak efisien.

II.2 Konsep *Blended Learning*

II.2.1 Pengertian *Blended Learning*

Blended learning terdiri dari kata *blended* yaitu kombinasi atau campuran, dan *learning* yang artinya belajar. Istilah lain yang sering digunakan ialah *hybrid course* yang artinya kombinasi pembelajaran. Makna asli sekaligus yang paling umum yaitu *blended learning* mengacu pada belajar yang mengkombinasi atau campuran antara pembelajaran tatap muka (*face to face*) dan pembelajaran berbasis *online*. Menurut Husamah (2014:112), *blended learning* merupakan pembelajaran yang menggabungkan berbagai cara penyampaian, model

pengajaran, serta berbagai media teknologi yang beragam. Oleh karena itu, siapa saja yang menerapkan metode *blended learning* diharapkan mampu menjadi pembelajar yang aktif dan dapat memahami materi.

Istilah *blended* saat ini menjadi tidak asing, maka semakin banyak kombinasi yang dirujuk sebagai *blended learning*. Dalam lingkup metodologi penelitian, digunakan istilah *mix method* untuk menunjukkan kombinasi antara penelitian kuantitatif dan kualitatif. Sementara itu dalam lingkup pembelajaran ada pendekatan eklektif, yaitu mengkombinasikan berbagai pendekatan dalam pembelajaran. Namun, pengertian pembelajaran berbasis *blended learning* merupakan pembelajaran yang mengkombinasi strategi penyampaian pembelajaran menggunakan kegiatan tatap muka, pembelajaran berbasis komputer (*offline*), dan komputer secara *online* (internet dan *mobile learning*).

Manurut Thorne (2003:23) *blended learning* merupakan kelas konvensional dimana dosen dan mahasiswa bertemu langsung, dengan pembelajaran *online* yang bisa diakses kapan dan dimana saja. Adapun bentuk lain dari *blended learning* adalah pertemuan virtual antara dosen dan mahasiswa. Kegiatan atau pembelajaran yang memungkinkan mereka berada di dunia yang berbeda, namun bisa saling memberi umpan balik, bertanya, menjawab, berinteraksi antara mahasiswa dengan dosen atau antara mahasiswa dengan mahasiswa.

Pembelajaran berbasis *blended learning* berkembang mulai dari tahun 2000, dan sekarang sudah banyak diterapkan di Amerika Utara, Inggris, Australia, kalangan perguruan tinggi dan juga dunia pelatihan. Kegiatan *blended learning* dirancang sebagai proses pembelajaran yang berpusat pada siswa (dalam hal ini peserta). Biasanya melibatkan peserta dalam melakukan sesuatu yang lebih dari sekedar membaca dan memperhatikan di layar.

Menurut Driscoll (2002:39) definisi *blended learning* merujuk pada empat konsep yang berbeda yaitu:

- a. *Blended learning* merupakan pembelajaran yang mengkombinasikan atau menggabungkan berbagai teknologi berbasis *website* untuk mencapai tujuan pembelajaran.
- b. *Blended learning* merupakan kombinasi dari berbagai pendekatan pembelajaran (seperti behaviorisme, konstruktivisme, kognitivisme) untuk menghasilkan suatu pencapaian pembelajaran yang optimal dengan atau tanpa teknologi pembelajaran.
- c. *Blended learning* juga merupakan kombinasi banyak format teknologi pembelajaran, seperti *video tape, CD-ROM, Web Based Training, film*) dengan pembelajaran tatap muka.
- d. *Blended learning* menggabungkan teknologi pembelajaran dengan perintah tugas kerja aktual untuk menciptakan pengaruh yang baik pada pembelajaran dan pekerjaan.

Graham (2005:15) menyebutkan definisi *blended learning* yang paling sering dikemukakan adalah:

- a. Mengkombinasikan berbagai modalitas media pembelajaran
- b. Mengkombinasikan berbagai metode – metode pembelajaran, teori belajar, dan dimensi pedagogis (gaya pembelajaran).
- c. Mengkombinasikan antara pembelajaran *online* dengan *face to face* (pembelajaran tatap muka).

Berdasarkan definisi – definisi yang telah dijelaskan di atas, adapun pengertian *blended learning* berdasarkan definisi ke 3 (tiga) dari Driscoll dan Graham yaitu kombinasi karakteristik pembelajaran elektronik atau *e-learning*.

Metode *blended learning* adalah kegiatan belajar tatap muka dengan kegiatan belajar *online* dari aspek teori belajar, pendekatan, serta model pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.

II.2.2 Karakteristik *Blended Learning*

Blended learning merupakan suatu model pembelajaran yang dapat digunakan untuk merangkum berbagai pendekatan yang efektif dalam proses belajar dan mengajar. Hal ini mendorong penggunaan teknologi modern untuk meningkatkan pembelajaran dan pengembangan pendekatan fleksibel dalam mendesain kelas guna meningkatkan keterlibatan peserta didik.

Terdapat banyak macam pembelajaran tradisional/konvensional, seperti ceramah, diskusi tanya jawab, dan yang lainnya, tetapi juga terdapat macam-macam pilihan pembelajaran elektronik, mulai dari kelas *e-learning*, *online* sistem penunjang, *template*, dan media pembelajaran yang lain. Adapun beberapa komponen dan karakteristik dari model pembelajaran *blended learning* ialah:

A. *E-Learning*

E-Learning merupakan metode pembelajaran yang didukung dan dikembangkan melalui media digital dan teknologi berbasis internet. *E-Learning* berfokus pada penggunaan peralatan elektronik dalam menciptakan, membantu perkembangan, menyampaikan, menilai dan memudahkan suatu proses belajar mengajar dimana peserta didik menjadi pusatnya serta dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja.

Pemanfaatan teknologi informasi untuk yang telah diterapkan dalam kegiatan pembelajaran dapat dikategorikan menjadi 3 (tiga) kelompok. Kategori pertama ialah memanfaatkan teknologi komputer dalam menyampaikan materi pembelajaran, yang biasa dikenal dengan istilah

Computer Assisted Instructional (CAI). Kategori kedua yaitu pendistribusian materi pembelajaran melalui jaringan internet. Materi ajar atau pengetesan dan penilaian materi dapat dikemas dalam bentuk *website*, ataupun program belajar interaktif, yang biasa dikenal dengan istilah *Computer Based Test (CBT)*.

Tidak seperti pembelajaran tradisional, dalam pembelajaran *e-learning*, peran dan otoritas guru untuk memimpin dan mengontrol kegiatan pembelajaran lebih banyak memanfaatkan media. Dalam pembelajaran *e-learning* yang menjadi fokus utama ialah peserta didik. Peserta didik dapat mandiri dalam waktu tertentu dan bertanggungjawab untuk pembelajarannya. Karena itu, metode pembelajaran *e-learning* hendaknya memudahkan peserta didik dan pengampu materi dalam menjalankan proses pembelajaran serta bisa saling bekerja sama guna mencapai tujuan pembelajaran yang hendak dicapai.

B. Pembelajaran Tatap Muka

Pembelajaran tatap muka merupakan model pembelajaran yang sampai saat ini masih terus dilakukan dan sangat sering digunakan dalam proses pembelajaran. Pembelajaran tatap muka merupakan salah satu bentuk model pembelajaran konvensional yang mempertemukan pengampu materi dengan peserta didik dalam satu ruangan untuk melakukan kegiatan belajar mengajar. Pengampu materi atau peserta didik akan menggunakan berbagai macam metode dalam proses pembelajarannya untuk membuat proses belajar lebih inovatif dan menarik. Metode pembelajaran yang biasanya digunakan adalah :

- a. Metode Ceramah
- b. Penugasan

- c. Tanya Jawab
- d. Metode Tutorial

Sesuai dengan pendapat Husamah (2014:111-112) mengatakan bahwa pembelajaran tatap muka (*face to face*) merupakan kegiatan belajar yang berbentuk interaksi langsung antar peserta didik dan pengajar. Pembelajaran tatap muka digunakan dalam menyempurnakan pembelajaran yang berkaitan dengan beberapa kelemahan pada implementasi pembelajaran *online*.

II.2.3 Tujuan *Blended Learning*

Pembelajaran *blended learning* hendaknya akan memudahkan peserta didik dan pendidik/pemateri dalam menjalankan proses belajar mengajar serta menjadikan peserta dan pendidik bekerja sama guna mencapai tujuan pembelajaran yang saling menguntungkan satu sama yang lain. Pradnyana (2013:5-6) menyebutkan tujuan dari pembelajaran *blended learning* ialah:

- a. Agar jadwal bersifat fleksibel bagi peserta didik dengan menggabungkan metode tatap muka dan *online*;
- b. membantu peserta didik untuk bisa berkembang lebih baik di dalam proses pembelajaran dengan secara mandiri sesuai dengan gaya belajar;
- c. untuk melibatkan para peserta didik dalam pengalaman interaktif pada kelas tatap muka, dan pembelajaran *online* memberikan peserta didik dengan konten multimedia;
- d. Mengatasi masalah pembelajaran yang membutuhkan penyelesaian melalui penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi.

II.2.4 Manfaat *Blended Learning*

Model pembelajaran *blended learning* dapat memberikan manfaat yang berbeda di ruang kelas tradisional. Teori pedagogi (seni dalam menjadi seorang

guru/pengajar) baru-baru ini menyarankan bahwa pembelajaran yang hanya mengirimkan informasi daripada berfokus pada belajar itu tidak efektif bagi peserta didik dalam hal penggunaan retensi jangka panjang (Salmon, 2000:55). Dengan kata lain, peserta didik harus mempelajari materi dalam cara baru dan harus interaktif dalam memenuhi kepentingan individu, sehingga keterampilan ini dapat mentransfer ke dunia nyata. Selain itu, untuk dapat merancang, mengembangkan, dan mengevaluasi proses dan sumber daya untuk belajar teknologi, peserta didik harus mampu belajar untuk menggunakan teknologi sebagai alat pada dirinya sendiri. Akibatnya, *blended learning* tidak hanya merupakan sarana belajar menerima materi pembelajaran, tetapi juga cara menempatkan isi pembelajaran dalam praktek. Adapun beberapa manfaat yang dapat diambil dari metode pembelajaran *blended learning* ialah sebagai berikut:

- a. Proses belajar mengajar tidak sebatas tatap muka, akan tetapi ada waktu pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi dan media *online*;
- b. Membantu dalam memotivasi keaktifan peserta didik untuk ikut terlibat (interaktif) dalam proses pembelajaran. Hal ini akan membentuk sikap kemandirian belajar pada peserta didik; dan
- c. Meningkatkan kemudahan belajar sehingga peserta didik menjadi puas dan tidak monoton dalam proses pembelajaran. (Pradnyana, 2013:5)

Manfaat model *blended learning* juga menyediakan kesempatan bagi peserta didik untuk tidak hanya membangun hubungan satu sama lain tetapi juga hubungan dengan instruktur/pengampu materi. Memiliki lebih banyak sumber daya yang tersedia dan koneksi terhadap orang-orang yang berbeda dalam bidang yang sama. Selain itu, untuk peserta didik yang sudah terbiasa dengan menggunakan model pembelajaran tatap muka, model *blended learning* menyediakan ruang bagi pengembangan otonomi, *self-efficacy*, dan keterampilan

organisasi. Dalam pendekatan ini peserta didik memiliki pengalaman metode baru dan cara belajar yang jugadimasukkan kedalam praktek.

Metode *blended learning* bukan berarti tidak memiliki hambatan dan kritik. Banyak pendidik yang masih belum memiliki keterampilan yang diperlukan untuk secara efektif mengajar dengan metode *blended learning*. Maka hasil dalam pengolahan desain pembelajaran menggunakan *blended learning* tidak sesuai dengan sasaran yang hendak ingin dicapai.

II.3 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

II.3.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan suatu kebutuhan guna mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan sumber daya manusia. Kegiatan pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai investasi (*human investmen*) karena perlu membutuhkan perhatian yang besar. Oleh karena itu dalam memperoleh pencapaian yang maksimal dalam pengembangan pegawai maka diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan.

Manullang (2008:66) menyatakan bahwa “Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan”. Jadi diklat pegawai merupakan suatu kualifikasi pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kaswan (2013:2) mengungkapkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Diklat memungkinkan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Diklat bisa dilakukan di setiap tingkat baik tingkat bawah maupun atas. Pada tingkatan bawah bisa berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya cara mengoperasikan mesin atau membuat sebuah produk. Tujuan dari proses ini adalah untuk menguji apakah Diklat tersebut efektif di dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Program diklat dapat dilangsungkan di tempat kerja atau di tempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa diklat harus merupakan kegiatan yang dirancang dengan susunan tertentu dengan tujuan meningkatkan kinerja pekerja dalam pekerjaan yang sesuai dengan bidang masing-masing yang dapat dilakukan di semua tingkat dalam organisasi.

II.3.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (sekarang Pegawai ASN), dipaparkan dan dijelaskan tujuan diklat ASN adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasari kepribadian etika pegawai ASN sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pelopor dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan kepada masyarakat;
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam

melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sasaran diklat adalah terwujudnya ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Dengan adanya diklat karena dapat meningkatkan kesadaran pegawai untuk dapat memahami dan memiliki kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku, mempunyai keahlian dan keterampilan dibidang tertentu yang mampu mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Dasar awal pertimbangan sebuah lembaga dalam melaksanakan pengembangan kompetensi untuk para pegawai adalah pembinaan dan pengembangan karir pegawai yang bersangkutan, kepentingan promosi, tersedianya anggaran dan syarat-syarat pegawai yang mengikuti diklat.

II.3.3 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Terkait manfaat pendidikan dan pelatihan, Simamora (1995:11-13) menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya program diklat dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Manfaat bagi para pegawai/karyawan
 - a) Membantu pegawai membuat keputusan lebih baik;
 - b) Meningkatkan kemampuan para pegawai menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi;
 - c) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasi;
 - d) Timbulnya dorongan dalam diri para pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya;
 - e) Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, frustrasi dan konflik yang nantinya bisa memperbesar rasa percaya pada diri sendiri;
 - f) Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknik

maupun intelektual;

- g) Meningkatnya kepuasan kerja;
- h) Semakin besar pengakuan atas kemampuan seseorang;
- i) Semakin besar tekad pegawai untuk lebih mandiri;
- j) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru di masa yang akan datang.

b. Manfaat bagi organisasi/instansi

- a) Meningkatkan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bukan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai satu kesatuan yang utuh;
- b) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknik maupun intelektual, saling menghargai, dan adanya kesempatan bagi bawahan dan atasan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif;
- c) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan seluruh pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekadar diperintahkan oleh para pimpinan;
- d) Meningkatkan kesempatan kerja seluruh pegawai dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi;
- e) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial partisipatif;
- f) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya

memperlancar proses perumusan kebijakan organisasi dan operasionalnya;

- g) Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh subur nya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan anggota organisasi.

Mengacu pada seluruh uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manfaat yang dapat diambil dari pelaksanaan program diklat adalah bermanfaat untuk individu dan juga bagi organisasi untuk mencapai tujuan, karena peningkatan kualitas pegawai bermanfaat juga kepada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

II.3.4 Jenis – Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Jenis-jenis pendidikan dan pelatihan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 yaitu sebagai berikut:

A. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan (CPNS)

Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Diklat Prajabatan merupakan bagian dari persyaratan pengangkatan Calon PNS menjadi PNS. Adapun diklat prajabatan terdiri dari:

- a. Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I;
- b. Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II;
- c. Diklat Prajabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III;

B. Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan

Diklat dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas

pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Adapun diklat dalam jabatan terdiri dari:

a) Diklat Kepemimpinan

Diklat Kepemimpinan yang selanjutnya disebut dengan Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklat ini bersifat selektif dan harus diikuti atas dasar penugasan, oleh karena itu diklat ini bukan merupakan fasilitas yang terbuka dan dapat diminta sebagai hak oleh semua ASN. Karena jabatan pada dasarnya bukan sesuatu yang dapat diminta atau dituntut, melainkan merupakan penugasan, maka keikutsertaan dalam diklatpim ini bukan pula hal yang dapat diminta. Adapun diklatpim terdiri dari:

1. Diklatpim Tingkat IV adalah diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon IV (sekarang disebut Pelatihan Kepemimpinan Pengawas);
2. Diklatpim Tingkat III adalah diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon III (sekarang disebut Pelatihan Kepemimpinan Administrator);
3. Diklatpim Tingkat II adalah diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon II;
4. Diklatpim Tingkat I adalah diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon I;

b) Diklat Fungsional

Diklat Fungsional merupakan diklat yang memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan bagi PNS sesuai keahlian dan keterampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional. Diklat fungsional ini bertujuan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang disesuaikan dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.

c) Diklat Teknis

Diklat Teknis merupakan diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS. Kompetensi diklat teknis ini ialah kemampuan PNS dalam bidang-bidang teknis

tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing.

II.3.5 Kendala – Kendala dalam Pendidikan dan Pelatihan

Pengelola atau penyelenggara pengembangan kompetensi sering menghadapi berbagai kendala/tantangan dalam upaya mengembangkan kurikulum dan kompetensi, beberapa diantaranya sebagai berikut:

- a) Mengenai tradisi lingkungan dalam masyarakat yang mungkin menciptakan kepuasan, tetapi menjadi kendala bagi diklat;
- b) Masalah kepercayaan yang sesat dan pendapat yang keliru mengenai diklat, kurikulum, serta mengenai pengajaran khususnya;
- c) Masalah mengenai beratnya beban mengajar dan kurangnya waktu untuk melakukan inovasi dalam kurikulum;
- d) Kurangnya pembiayaan untuk menunjang program pengembangan kompetensi yaitu diklat;
- e) Tidak memadainya saran dan prasarana untuk melaksanakan diklat;
- f) Pengampu materi yang kurang berkompeten dalam bidangnya dan tidak bersedia dalam membantu upaya pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan;
- g) Masalah-masalah kepentingan yang ada pada kelompok-kelompok tertentu yang ada pada lingkungan lembaga diklat, atau di masyarakat yang berikap tidak menginginkan terjadinya perubahan kurikulum sesuai dengan kebutuhan;
- h) Mengenai penataran bagi tenaga yang akan melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi, yang tentunya membutuhkan waktu, tenaga serta biaya dalam jumlah yang tidak sedikit; dan
- i) Masalah mengenai penilaian terhadap perubahan yang terjadi dan menjamin suasana penuh pengertian mengenai perubahan kurikulum, serta mendorong semua pihak yang sangat menginginkan proses perubahan tersebut.

(Hamalik, 2005:172-173)

II.4 Pelatihan Kepemimpinan Administrator

Pelatihan Kepemimpinan Administrator yang selanjutnya disingkat PKA merupakan pelatihan struktural kepemimpinan administrator sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen PNS. Perubahan nomenklatur pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat III (diklatpim tk. III) yang diatur dalam PerKaLAN N0. 19 Tahun 2015 dirubah menjadi pelatihan kepemimpinan pola baru sejak ditetapkan PerKaLAN No. 16 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA). Berbeda dengan diklatpim III, kompetensi yang ingin dibangun dari PKA ialah kepemimpinan kinerja.

Adapun dasar kebijakan dari PKA ini adalah Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan Permenpan Reformasi Birokrasi No.38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN yaitu deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

Penyelenggaraan PKA bertujuan untuk mengembangkan kompetensi dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial jabatan administrator. PKA merupakan salah satu upaya dalam mewujudkan *world class bureaucracy* (birokrasi berkelas dunia), oleh sebab itu setiap instansi pemerintah membutuhkan sosok pejabat administrator yang memiliki tanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan bagi keberlangsungan suatu organisasi.

Kompetensi kepemimpinan kinerja sebagai kompetensi manajerial untuk menjamin terlaksananya akuntabilitas jabatan administrator yang merupakan kemampuan dalam memimpin pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh

pejabat pengawas dan pelaksana dalam memberikan pelayanan publik sesuai dengan *Standard Operating Procedure (SOP)* dan terselenggaranya peningkatan kinerja secara berkesinambungan. Adapun Kompetensi yang hendak dibangun dalam PKA ialah:

- a. Membangun karakter dan sikap perilaku kepemimpinan pancasila yang berintegritas, menjunjung tinggi etika birokrasi yang berwawasan kebangsaan, serta bertanggung jawab dalam memimpin seluruh kegiatan pelayanan publik di unit instansi sebagai bentuk kemampuan kepemimpinan pancasila dan nasionalisme.
- b. Mengaktualisasikan kepemimpinan kinerja dan manajemen kinerja sesuai dengan bidang dan tugasnya dengan melakukan inovasi, kolaborasi, dan mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya internal dan eksternal dalam rangka peningkatan kinerja organisasi serta administrasi pemerintahan dan pembangunan di unit instansi.

Jabatan eselon III (tiga) memiliki peranan strategis dalam sebuah organisasi, oleh karena itu *output* dari PKA sendiri ialah bagaimana kemudian PKA ini mampu mencetak pemimpin-pemimpin yang memiliki kompetensi kepemimpinan manajemen kinerja.

A. Mekanisme Perencanaan Pelatihan

a) Mekanisme Perencanaan Penyelenggaraan PKA oleh Lembaga Pelatihan Terakreditasi, ditetapkan sebagai berikut:

1. Lembaga Pelatihan Terakreditasi menyusun pemetaan kebutuhan penyelenggaraan PKA dan menyusun laporan penyelenggaraan PKA pada tahun diadakannya;
2. Pimpinan Lembaga Pelatihan Terakreditasi menyampaikan surat pemberitahuan kesiapan menyelenggarakan PKA kepada Deputi Kebijakan Bangkom ASN paling lambat 15 (lima belas) hari kerja

sebelum pelaksanaan PKA;

3. Deputi Kebijakan Bangkom ASN dapat memberikan jawaban persetujuan atau belum menyetujui penyelenggaraan PKA; dan
4. Surat persetujuan sebagaimana yang dimaksud selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan Kode Registrasi Alumni (KRA).

b) Mekanisme Perencanaan Penyelenggaraan PKA oleh Lembaga Pelatihan yang belum Terakreditasi atau Status Akreditasinya sudah tidak Berlaku, ditetapkan sebagai berikut:

1. Lembaga pelatihan yang belum terakreditasi atau status terakreditasinya sudah tidak berlaku melakukan penyusunan kebutuhan penyelenggaraan PKA;
2. Hasil penyusunan kebutuhan sebagaimana yang dimaksud, kemudian dilaporkan kepada penyelenggara Bangkom instansi asal lembaga pelatihan yang belum terakreditasi atau status terakreditasinya sudah tidak berlaku;
3. Pejabat yang Berwenang (PyB) atau pimpinan lembaga penyelenggara pelatihan yang belum terakreditasi atau status terakreditasinya sudah tidak berlaku menyampaikan surat permohonan kerjasama kepada Deputi Kebijakan Bangkom ASN untuk mendapatkan penjaminan mutu. Dalam surat tersebut dapat menyertakan usulan lembaga pelatihan terakreditasi dengan perolehan akreditasi paling rendah B sebagai penjamin mutu;
4. Dalam hal penjaminan mutu dilaksanakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi menggunakan mekanisme perencanaan penyelenggaraan PKA sebagaimana yang dimaksud;
5. Dalam hal penjaminan mutu dilaksanakan oleh LAN, mekanisme

selanjutnya ialah:

- 1) P3K Bangkom ASN melakukan analisa kesiapan penyelenggaraan PKA;
- 2) Selanjutnya berdasarkan analisa kesiapan, Deputi Kebijakan Bangkom ASN memberikan jawaban atas surat. Dalam hal disetujui, Deputi Kebijakan Bangkom ASN menunjuk unit kerja di lingkungan LAN untuk melaksanakan penjaminan mutu dalam surat tersebut disebutkan Lembaga penjamin mutu yang akan dilakukan oleh P3K Bangkom ASN, Pusbangkom Pimnas dan Manajerial ASN, dan Pusat Pelatihan dan Pengembangan di lingkungan LAN;
- 3) Surat persetujuan sebagaimana yang dimaksud, selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan KRA; dan
- 4) Dalam hal penyelenggaraan penjaminan mutu PKA, penjamin mutu harus memperhatikan segala ketentuan yang mengatur mengenai PKA dan PKP dan peraturan LAN yang mengatur mengenai penjaminan mutu pelatihan.

B. Kepesertaan

- a) Persyaratan peserta PKA, telah menduduki dalam:
 1. Jabatan administrator;
 2. Jabatan fungsional ahli madya;
 3. Jabatan pengawas paling rendah pangkat penata dan golongan ruang III/c dengan masa kerja dalam pangkat dan golongan ruang tersebut paling singkat 3 (tiga) tahun 6 (enam) bulan;
 4. Jabatan fungsional yang setingkat jabatan pengawas, paling rendah dengan pangkat penata dan golongan ruang III/c dengan masa kerja dalam pangkat dan golongan ruang tersebut paling singkat 2 (dua)

tahun 6 (enam) bulan; atau

5. Jabatan pelaksana yang memiliki pengalaman dalam jabatan Pengawas sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai manajemen PNS dan paling rendah dengan pangkat penata dan golongan ruang III/c dengan masa kerja dalam pangkat dan golongan ruang tersebut paling singkat 3 (tiga) tahun 6 (enam) bulan.
6. Bagi PNS yang tidak menduduki jabatan administrator, harus lulus seleksi dan diusulkan tertulis oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau Pejabat yang Berwenang (PyB).

b) Persyaratan Dokumen

1. Keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan terakhir;
2. Surat pengusul dari PyB atau PPK Instansi Pemerintah asal peserta;
3. Keterangan sehat dari dokter pemerintah;
4. Keterangan bebas narkoba dan obat terlarang dari lembaga yang berwenang; dan
5. Pernyataan kesediaan mematuhi ketentuan yang berlaku selama penyelenggaraan PKA dan tidak sedang dalam masa larangan mengikuti PKA.

c) Pencalonan dan Penetapan Peserta

Mekanisme pencalonan dan penetapan peserta diatur sebagai berikut:

1. PPK atau PyB mengusulkan calon peserta yang telah memenuhi persyaratan kepada lembaga penyelenggara pelatihan sesuai ketentuan yang berlaku dengan mempertimbangkan manajemen talenta instansi;
2. Lembaga penyelenggara pelatihan melakukan pemanggilan kepada calon peserta; kemudian

3. Pimpinan lembaga penyelenggara pelatihan menetapkan peserta.

d) Penugasan Peserta

1. Penugasan peserta dilaksanakan oleh PPK, PyB, atau pejabat berwenang lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

2. Penugasan peserta harus mencantumkan secara tertulis telah mendapatkan persetujuan dari PPK;

3. Selama proses pelaksanaan PKA, status kepegawaian peserta dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Pada saat mengikuti proses pembelajaran PKA peserta sudah berstatus ditugaskan untuk mengikuti PKA; dan
- Pejabat yang berwenang pada instansi asal peserta menugaskan pelaksana harian untuk melaksanakan tugas jabatan dari peserta yang menjabat sebagai pejabat administrator;
- pada saat pembelajaran di tempat kerja, peserta kembali menjalankan tugas jabatan secara penuh;
- Pada saat pembelajaran di tempat penyelenggaraan PKA, peserta wajib dibebastugaskan dari tugas jabatan;
- Pada saat pembelajaran di tempat kedudukan peserta, Peserta dapat dibebastugaskan dari tugas jabatan; dan
- Peserta tetap menduduki dalam jabatan yang sama selama penyelenggaraan PKA, kecuali dalam hal adanya pertimbangan kebutuhan organisasi yang mendesak.

e) Jumlah Peserta

1. Jumlah peserta dalam 1 (satu) angkatan PKA berjumlah paling sedikit 30 (tiga puluh) orang dan paling banyak 40 (empat puluh) orang;

2. Lebih dari 40 (empat puluh) orang, PKA tetap dapat diselenggarakan dengan mempertimbangkan kesiapan dan kelayakan proses

pembelajaran, dan mendapatkan persetujuan tertulis dari Deputi Kebijakan Bangkom ASN; dan jika

3. Kurang dari 30 (tiga puluh) orang, PKA tetap dapat diselenggarakan dengan mempertimbangkan aspek keuangan dan kondisi lembaga penyelenggara PKA. Aspek keuangan dan kondisi dimaksud adalah jaminan kecukupan anggaran dan kondisi lain yang memungkinkan pelatihan dapat berjalan dan mencapai tujuan pembelajaran.

C. Tenaga Pelatihan

a) Jenis Tenaga Pelatihan

Tenaga pelatihan/pakar pendidik pada PKA terdiri atas:

1. Penceramah, merupakan orang yang memberikan wawasan pengetahuan dan/atau berbagi pengalaman sesuai dengan keahliannya kepada peserta PKA;
2. Pengajar, merupakan orang yang memberikan informasi dan pengetahuan/ilmu kepada peserta dalam proses kegiatan pembelajaran, yang terdiri atas:
 - Pengampu materi (*Widyaiswara*);
 - Pembimbing (*coach* dan *mentor*);
 - Penguji
3. Pengelola dan penyelenggara, merupakan pegawai ASN (panitia) yang bertugas dalam mengelola dan menyelenggarakan PKA di lembaga penyelenggara pelatihan;
4. Penjamin mutu merupakan pegawai ASN dan/atau praktisi yang melaksanakan penjaminan terhadap mutu penyelenggaraan PKA dimulai sejak proses perencanaan sampai dengan evaluasi pasca pelatihan.

b) Persyaratan Tenaga Pelatihan

1. Penceramah, merupakan pejabat negara, praktisi, pegawai ASN/Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI), Akademisi, atau pejabat BUMN/BUMD yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- Menduduki paling rendah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau yang setara dan/atau memiliki keahlian/kepakaran/ilmu pada bidang tertentu sesuai dengan kebutuhan kurikulum pembelajaran PKA;
- Harus mendapat persetujuan tertulis dari pimpinan lembaga penyelenggara pelatihan;
- Penceramah ditugaskan oleh pimpinan instansi penceramah dengan memperhatikan kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran.

2. Pengajar

- Pengampu Materi/Widyaiswara

Pengampu Materi merupakan Widyaiswara dan/atau pegawai atau non pegawai ASN lainnya di dalam dan/atau di luar lingkup lembaga penyelenggara pelatihan yang memiliki kemampuan mengampu agenda pembelajaran dan mata pelatihan pada PKA. Pengampu materi/Widyaiswara memiliki kompetensi, pengalaman, dan keahlian sesuai dengan kebutuhan pembelajaran pada pelaksanaan PKA, antara lain: kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran dan penguasaan substansi materi pelatihan yang diajarkan, yang ditunjukkan dengan sertifikat *Training of Facilitator (ToF)/Training of Trainer (ToT)*, *Workshop* PKA, dan memahami *strategy delivery* PKA atau kualifikasi lain yang ditentukan oleh LAN.

- Pembimbing (*Coach* dan *Mentor*)

Pembimbing pada Pelatihan Struktural khususnya PKA terdiri atas *coach* dan *mentor*. Pembimbing merupakan pengajar yang memiliki kompetensi untuk memberikan pendampingan terhadap proses dan hasil pengembangan kapasitas kepemimpinan kolaboratif/kepemimpinan strategis/kepemimpinan kinerja/kepemimpinan pelayanan, rancangan proyek perubahan/aksi perubahan, *policy brief*, pemetaan sikap perilaku kepemimpinan dan strategi pengembangan potensi diri.

Coach memiliki kompetensi, pengalaman, dan keahlian sesuai dengan kebutuhan pembelajaran pada PKA, antara lain: kemampuan dalam pembimbingan yang ditunjukkan dengan sertifikat *Workshop* PKA atau kualifikasi lain yang ditentukan oleh LAN.

- Tugas *Coach*:

- a. Memberikan motivasi dan tantangan-tantangan kepada peserta;
- b. Membimbing peserta menyelesaikan seluruh tahapan pembelajaran dalam rancangan aksi perubahan/proyek perubahan;
- c. Melakukan *monitoring* kegiatan peserta selama pembelajaran aksi perubahan/proyek perubahan menggunakan media/metode yang telah disepakati bersama;
- d. Melakukan koordinasi dengan *mentor* untuk membantu peserta apabila peserta mengalami kendala selama proses pembelajaran dalam menyusun rancangan aksi perubahan;
- e. Memberikan masukan, saran, dan kritik kepada peserta terkait aksi perubahan substansi materi pelatihan pada saat pemilihan

- isu dan ide yang aktual, gagasan yang kreatif yang diusulkan, dan pelaksanaan kegiatan dalam menyelesaikan isu selama pembelajaran aksi perubahan/proyek perubahan di tempat kerja;
- f. Memberikan *feedback* terhadap laporan progres implementasi aksi perubahan yang disusun oleh peserta bimbingan minimal seminggu sekali (setiap akhir pekan dan/atau tentatif);
 - g. Mengembangkan instrumen *monitoring* dan perekaman terhadap progres yang dilaporkan oleh peserta dalam bimbingan;
 - h. Mengkomunikasikan proses, kemajuan dan hasil *coaching* kepada penyelenggara pelatihan;
 - i. Melakukan *monitoring* pelaksanaan pengembangan potensi diri peserta pelatihan;
 - j. Melakukan penilaian pengembangan potensi diri peserta pelatihan.
- Kompetensi *Coach*:
- a. Memahami kebijakan umum penyelenggaraan PKA;
 - b. Memahami konsep dasar dan tahapan pembelajaran aksi perubahan/proyek perubahan;
 - c. Menggunakan instrumen pembimbingan sebagai *coach* PKA;
 - d. Berkomunikasi dengan baik kepada peserta;
 - e. Memberikan masukan kepada peserta terkait aksi perubahan;
 - f. Memotivasi peserta dalam menyelesaikan aksi perubahan;
 - g. Memberikan penjelasan (dukungan/keberatan) terhadap hasil nilai pengujian dengan argumentasi dan bukti yang relevan.
- Persyaratan *Coach*:
- a. Pejabat Struktural yang memenuhi kualifikasi, minimal Pejabat

- Administrator dan sudah pernah mengikuti PKA;
- b. Widyaiswara minimal jenjang ahli muda;
 - c. Pejabat Fungsional (selain Widyaiswara) minimal jenjang ahli madya;
 - d. Pegawai lain yang memenuhi kualifikasi, setara dengan Jabatan Administrator;
 - e. Telah mengikuti *workshop* PKA;
 - f. Tidak sedang menjadi penguji dalam satu angkatan; dan
 - g. Tidak sedang menjadi *mentor* dalam satu angkatan.
- Kode Etik *Coach*
- a. Menjunjung tinggi integritas dan kredibilitas dalam memberikan penilaian secara objektif;
 - b. Menolak segala bentuk penyalahgunaan wewenang, gratifikasi, serta tidak ada konflik kepentingan;
 - c. Patuh dan taat pada aturan perundang-undangan yang berlaku;
 - d. Memiliki komitmen yang tinggi untuk peningkatan pemahaman peserta PKA melalui pendampingan dan pembimbingan yang terarah dan terukur sehingga tercipta suasana kondusif dalam menggali potensi belajar peserta; dan
 - e. Menjunjung tinggi toleransi dan kearifan lokal, serta keragaman lain.

Mentor merupakan atasan peserta pelatihan atau pegawai lain yang ditunjuk Pejabat Pembina Kepegawaian peserta pelatihan yang memiliki kompetensi, pengalaman, dan keahlian sesuai dengan materi/kebutuhan pembelajaran pada PKA. Lembaga penyelenggara pelatihan berkewajiban untuk memberikan pembekalan terhadap *mentor* secara klasikal atau non klasikal dalam pelaksanaan

mentoring. Pembekalan tersebut dilaksanakan paling lambat pada hari ke-19 (sembilan belas) dari jadwal pelaksanaan PKA.

- Tugas *Mentor*

- a. Memberikan persetujuan dalam penetapan isu;
- b. Menyetujui time line penyelesaian kegiatan yang akan dilaksanakan;
- c. Memberikan dukungan penuh kepada Peserta dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan;
- d. Memberikan bimbingan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan;
- e. Sebagai inspirator dalam melakukan kegiatan-kegiatan penyelesaian isu;
- f. Memberikan bimbingan lanjutan apabila peserta bimbingan ditunda kelulusannya;
- g. Melakukan penilaian sikap perilaku kepemimpinan peserta pelatihan;
- h. Menyetujui hasil penilaian sikap perilaku kepemimpinan dan strategi pengembangan potensi diri;
- i. Melakukan *monitoring* pelaksanaan pengembangan potensi diri peserta pelatihan; dan
- j. Melakukan penilaian pengembangan diri/potensi diri peserta pelatihan.

- Kompetensi *Mentor*

Memiliki kompetensi sesuai bidang tugasnya;

- a. Memahami kebijakan umum penyelenggaraan PKA;
- b. Memahami Konsep dasar dan tahapan pembelajaran aksi perubahan/ proyek perubahan;
- c. Memahami Konsep dasar dan kertas kerja rancangan dan/atau

- laporan aksi perubahan/ proyek perubahan;
- d. Menggunakan instrumen pembimbingan sebagai *mentor* PKA;
dan
 - e. Menginspirasi, memotivasi, memberi dukungan peserta.
- *Persyaratan Mentor*
- a. Memiliki pengetahuan terkait dengan isu dan gagasan pemecahan isu, jenis kegiatan dan kriteria kualitas pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan peserta selama pembelajaran aksi perubahan/proyek perubahan;
 - b. Memfasilitasi peserta untuk memiliki pemikiran yang kritis, kreatif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pekerjaan;
 - c. Mengarahkan peserta dalam menetapkan isu dan gagasan penyelesaian isu, serta melaksanakan kegiatan;
 - d. Memfasilitasi peserta dalam pengumpulan bukti belajar; dan
 - e. Mendukung peserta untuk menghadapi evaluasi aksi perubahan/proyek perubahan.
 - f. *Mentor* merupakan atasan langsung peserta pada masing-masing instansi atau pegawai lain yang ditunjuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi peserta sebagai *mentor* (pegawai yang setara dengan atasan langsung); dan
 - g. Memiliki kompetensi dalam memberikan dukungan, bimbingan dan masukan/arahan kepada para peserta untuk melaksanakan pembelajaran dalam menyusun rancangan aksi perubahan.
- *Kode Etik Mentor*
- a. Menjunjung tinggi integritas dan kredibilitas dalam memberikan penilaian secara objektif;
 - b. Menolak segala bentuk penyalahgunaan wewenang dan

- gratifikasi;
- c. Patuh dan taat pada aturan perundang-undangan yang berlaku;
 - d. Memiliki komitmen yang tinggi untuk peningkatan pemahaman peserta PKA melalui pendampingan dan pembimbingan yang terarah dan terukur sehingga tercipta suasana kondusif dalam menggali potensi belajar peserta; dan
 - e. Menjunjung tinggi toleransi dan kearifan lokal, serta keragaman lain.

Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Provinsi Sulawesi Selatan yang dilaksanakan pada tahun 2021 merupakan angkatan pertama (I) yang dilaksanakan di Provinsi Sulawesi Selatan secara metode *blended learning*. Pembukaan PKA dilaksanakan secara klasikal (tatap muka) pada hari Senin 05 April 2021 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan Kampus I di Jl. Sultan Alauddin No. 105B, Makassar. Penyelenggaraan PKA sesuai waktu dan jadwal pembelajaran yang telah ditetapkan Lembaga Administrasi Negara (LAN-RI).

II.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini akan dijadikan suatu bahan acuan atau referensi oleh peneliti dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperluas dan memperdalam teori yang digunakan dalam penelitian sebagai bentuk perbandingan antara penelitian yang telah ada dengan penelitian yang sedang dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan yaitu sebagai berikut:

Tabel II.5 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Thn	Hasil Penelitian Terdahulu	Hasil Skripsi	Relevansi	Perbedaan
1.	Ainun Qarimah	Hasil penelitian tersebut	Hasil penelitian menunjukkan	Persamaan antara	Penelitian terdahulu

	Cahyatul Ikhlas (2022)	menunjukkan bahwa pelaksanaan sensus penduduk <i>online</i> tahun 2022 di Kota Makassar dinilai tidak efektif. Hal ini dibuktikan pada sasaran program yang mencakup seluruh masyarakat Kota Makassar tidak tepat, sosialisasi tidak maksimal, dan tujuan sensus penduduk <i>online</i> untuk mencapai target masih jauh dari harapan.	bahwa penerepan metode <i>blended learning</i> dalam pelaksanaan PKA tahun 2021 dinilai sudah efektif. Dikatakan efektif berdasarkan pada hasil pengolahan <i>blended learning</i> dalam pelaksanaan PKA 2021 sudah sesuai pada konsep dari <i>blended learning</i> , mulai dari ketepatan sasaran, sosialisasi program, tujuan <i>blended learning</i> , dan pemantauan pada kegiatan. Meskipun, dalam sosialisasi tidak diberikan sosialisasi secara khusus terhadap peserta, tapi hal tersebut tidak menjadi sebuah kendala.	penelitian terdahulu dan hasil skripsi ini yaitu sama berfokus pada empat indikator pengukuran eektivitas yaitu ketepatan sasaran, sosialisasi program, tujuan program dan pemantauan	terkait efektivitas sensus penduduk, sedangkan penelitian ini berfokus pada efektivitas pelatihan kepemimpinan.
2.	Sry Hartika Lolang (2021)	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Diklat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerepan	Persamaan antara penelitian terdahulu	Penelitian terdahulu berfokus pada

		<p>Kepemimpinan Pengawas sudah dapat dikatakan efektif. Hal ini dibuktikan dengan melihat komponen pada diklat dan dalam prosesnya sudah baik meskipun masih perlu perbaikan. Masing-masing komponen saling terkait namun masih diperlukan peningkatan kapasitas SDM dalam hal penguasaan teknologi informasi baik dari penyelenggara maupun peserta pelatihan.</p>	<p>metode <i>blended learning</i> dalam pelaksanaan PKA tahun 2021 dinilai sudah efektif. Dikatakan efektif berdasarkan pada hasil pengolahan <i>blended learning</i> dalam pelaksanaan PKA 2021 sudah sesuai pada konsep dari <i>blended learning</i>, mulai dari ketepatan sasaran, sosialisasi program, tujuan <i>blended learning</i>, dan pemantauan pada kegiatan. Meskipun, dalam sosialisasi tidak diberikan sosialisasi secara khusus terhadap peserta, tapi hal tersebut tidak menjadi sebuah kendala.</p>	<p>dan hasil skripsi ini yaitu sama berfokus pada efektivitas pelatihan kepemimpinan di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.</p>	<p>proses dan komponen-komponen dalam pendidikan dan pelatihan, sedangkan penelitian ini berfokus pada perencanaan hingga penilaian atau pengawasan dalam diklat yaitu ketepatan sasaran, sosialisasi program, tujuan program dan pemantauan</p>
3.	Febi Yunika Sari (2021)	<p>Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat keefektifan model</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerepan metode <i>blended</i></p>	<p>Persamaan antara penelitian terdahulu dan hasil skripsi ini</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan penelitian</p>

		pembelajaran <i>blended learning</i> berbantuan <i>schoolology</i> terhadap pemahaman konsep dan kemampuan generik sains peserta didik.	<i>learning</i> dalam pelaksanaan PKA tahun 2021 dinilai sudah efektif. Dikatakan efektif berdasarkan pada hasil pengolahan <i>blended learning</i> dalam pelaksanaan PKA 2021 sudah sesuai pada konsep dari <i>blended learning</i> , mulai dari ketepatan sasaran, sosialisasi program, tujuan <i>blended learning</i> , dan pemantauan pada kegiatan. Meskipun, dalam sosialisasi tidak diberikan sosialisasi secara khusus terhadap peserta, tapi hal tersebut tidak menjadi sebuah kendala.	yaitu sama-sama berfokus pada efektivitas <i>blended learning</i> .	dengan menggunakan metode kuantitatif sedangkan skripsi ini menggunakan metode kualitatif.
4.	Wildan Nasrulloh (2019)	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penyelenggaraan Diklatpim tk. IV di BPSDM Provinsi Jawa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerepan metode <i>blended learning</i> dalam pelaksanaan	Persamaan antara penelitian terdahulu dan hasil skripsi ini yaitu sama-sama	Penelitian terdahulu berfokus pada tiga indikator pendekatan efektivitas yaitu,

		Barat telah berjalan efektif. Hal ini dibuktikan dengan terpenuhinya indikator efektivitas melalui tiga pendekatan yaitu, pendekatan sumber, pendekatan proses dan pendekatan sasaran.	PKA tahun 2021 dinilai sudah efektif. Dikatakan efektif berdasarkan pada hasil pengolahan <i>blended learning</i> dalam pelaksanaan PKA 2021 sudah sesuai pada konsep dari <i>blended learning</i> , mulai dari ketepatan sasaran, sosialisasi program, tujuan <i>blended learning</i> , dan pemantauan pada kegiatan. Meskipun, dalam sosialisasi tidak diberikan sosialisasi secara khusus terhadap peserta, tapi hal tersebut tidak menjadi sebuah kendala.	menggunakan indikator pengukuran efektivitas dan berfokus pada Diklatpim di BPSDM.	pendekatan sumber, pendekatan proses dan pendekatan sasaran, sedangkan skripsi ini berfokus pada empat indikator yaitu, ketepatan sasaran, sosialisasi program, tujuan program dan pemantauan
5.	Maria Ratnaningrum Onta (2018)	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pembelajaran dapat terlaksana dengan baik, namun penerapan <i>blended learning</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerepan metode <i>blended learning</i> dalam pelaksanaan PKA tahun 2021 dinilai	Persamaan antara penelitian terdahulu dengan hasil skripsi ini ialah sama-sama berfokus terhadap	Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif

		<p>dengan menggunakan media <i>qupper school</i> tidak efektif ditinjau dari hasil belajar. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya dari segi materi yang membutuhkan penalaran konsep lebih dalam, dari segi waktu yang cukup singkat untuk mempelajari materi trigonometri, dari segi siswa yang belum mampu memaksimalkan waktu pembelajaran secara optimal, dan dari segi peneliti yang belum mampu mengajak siswa untuk bijak dalam menggunakan gadget saat pembelajaran.</p>	<p>sudah efektif. Dikatakan efektif berdasarkan pada hasil pengolahan <i>blended learning</i> dalam pelaksanaan PKA 2021 sudah sesuai pada konsep dari <i>blended learning</i>, mulai dari ketepatan sasaran, sosialisasi program, tujuan <i>blended learning</i>, dan pemantauan pada kegiatan. Meskipun, dalam sosialisasi tidak diberikan sosialisasi secara khusus terhadap peserta, tapi hal tersebut tidak menjadi sebuah kendala.</p>	<p>efektivitas metode <i>blended learning</i>.</p>	<p>sedangkan skripsi ini menggunakan metode kualitatif.</p>
--	--	--	--	--	---

II.6 Kerangka Pikir

Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2017:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana hubungan teori dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah

yang penting.

Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator diperlukan adanya suatu pengukuran agar diketahui seberapa besar efektivitas metode *blended learning* dalam pelaksanaan PKA di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.

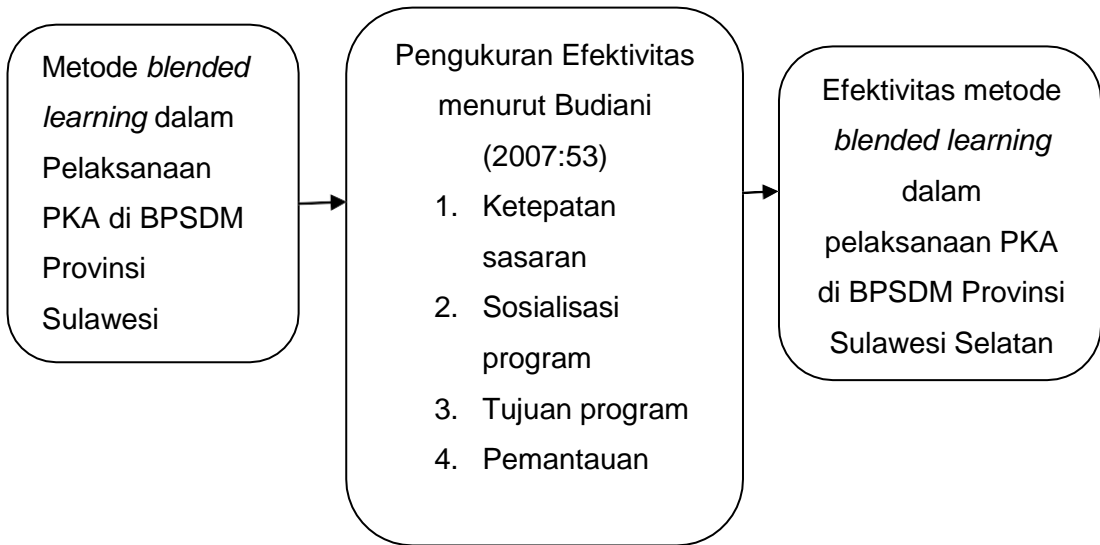
Maka dari itu, penulis menggunakan teori dari Budiani (2007:53) yaitu teori pengukuran efektivitas yang mana teori ini dapat dilakukan melalui observasi langsung ke dalam lingkungan kerja peserta. Dari teori ini diharapkan nantinya akan diketahui proses dari pelatihan mulai dari ketepatan sasaran hingga pemantauan program.

Indikator pengukuran berdasarkan teori Budiani yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan sasaran, yaitu akan melihat sejauh mana peserta dari suatu kegiatan/program tepat dengan sasaran kriteria yang telah ditentukan.
2. Sosialisasi program, merupakan kemampuan penyelenggara program dalam melakukan sosialisasi sehingga informasi mengenai kegiatan dapat diketahui oleh penerima program khususnya kepada sasaran program.
3. Tujuan program, akan melihat sejauh mana kesesuaian antara hasil pelaksanaan program dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Pemantauan, dilakukan saat proses kegiatan atau setelah berjalannya kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui apakah tujuan yang diinginkan dari suatu program telah dicapai.

Dari semua indikator yang ada akan diketahui apakah metode *blended learning* dalam pelaksanaan PKA dikatakan efektif apa tidak. Berdasarkan kerangka yang telah diuraikan di atas, secara sederhana dapat digambarkan dengan skema kerangka konsep sebagai berikut:

Gambar II.5 Kerangka Pikir



Sumber: Budiani (2007:53)