

Strategi *Blended Learning* Dalam Pengembangan Kompetensi ASN: Redefinisi Dan Implementasi Di Lembaga Administrasi Negara

Adinda Mariesta^{1*}, Erni Yuni Astuti², Nida Handayani³

^{1,2,3,4} Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Lembaga Administrasi Negara, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 22-10-2024
Revised 26-11-2024
Accepted 31-12-2024
Available online 31-12-2024

Keywords:

Blended learning,
Effectiveness, Basic Training



This is an open access article under the
[CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2024 by Author. Published
by Universitas Hang Tuah

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the strategy of implementing the blended learning model for the development of ASN competencies conducted by the National Institute of Public Administration (Lembaga Administrasi Negara). In this study, the method used is a qualitative approach with the Systematic Literature Review (SLR) method. SLR is a systematic literature review aimed at identifying, evaluating, and interpreting the main research findings (Barricelli et al., 2019). Based on the results of study, the National Institute of Public Administration has implemented ASN competency development using the blended learning model. In accordance with LAN Regulation Number 1 of 2021, Article 7, Paragraph (1), Letter b, blended learning is implemented through three components of learning: independent training, distance learning, and classical learning at the basic CPNS training site. Based on these findings, it can be concluded that the development of ASN competencies using the blended learning model can be applied to the Basic CPNS Training in 2021 and future Basic CPNS Trainings, as it is considered to have an impact on ASN performance, budget efficiency, and the effectiveness of learning.

1. INTRODUCTION

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran krusial dalam menetapkan dan mewujudkan tujuan negara, sebagaimana yang tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Peran ini berlangsung dalam kointkes negara yang kaya akan sumber daya alam, memiliki potensi sumber daya manusia yang besar, pasar yang luas, serta sistem demokrasi yang cukup stabil. Meskipun demikian, para pelaku pembangunan belum mampu memenuhi kebutuhan tersebut secara optimal, sehingga Indonesia masih tertinggal dalam perkembangan global yang pesat. ASN memiliki tanggung jawab dalam mengelola visi negara serta mengambil berbagai keputusan strategis di berbagai sektor pembangunan, mulai dari perumusan kebijakan hingga pelaksanaan dan implementasinya. Untuk mencapai tujuan tersebut, ASN perlu mengembangkan profesionalisme dan memenuhi standar kompetensi jabatan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien, mengingat betapa pentingnya peran ASN dalam mencapai tujuan negara dan dalam menciptakan sumber daya manusia, terutama aparatur yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan yang diinginkan. Pemerintah telah melaksanakan berbagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme dan karakter ASN melalui program pendidikan dan pelatihan (KemenPAN-RB, 2022).

Pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) kini menjadi hal yang sangat penting dan mendesak, bukan hanya sebagai pilihan, tetapi juga sebagai hak yang dapat dipenuhi oleh suatu organisasi. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN), Indonesia memiliki sekitar 3,9 juta ASN yang bekerja di berbagai instansi pemerintah. Namun, sekitar 35% dari jumlah tersebut, yang setara dengan 1,365 juta ASN, menunjukkan kinerja dan kompetensi yang rendah (BKN, 2021). Hal ini menuntut

perhatian serius dari berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas ASN agar dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien, serta mendukung tercapainya tujuan negara. Kritik terhadap rendahnya kualitas pelayanan ASN sering kali hanya difokuskan pada aspek profesionalisme. Namun, faktor lain yang turut berperan adalah ketidakseimbangan antara jumlah ASN dan jumlah pemangku kepentingan, serta rendahnya kompetensi dari pegawai tersebut. Untuk memenuhi kebutuhan *soft skill*, ASN diharuskan untuk memiliki kemampuan seperti berpikir kritis, kreativitas, keterampilan koordinasi, kecerdasan emosional, danlainnya. Sementara itu, untuk *hard skill*, penguasaan bidang ilmu tertentu dan teknologi harus dikuasai oleh ASN. Pengembangan kompetensi yang terintegrasi berarti adanya keselarasan antara kebutuhan pegawai dan unit kerja. Selain itu, pendekatan terintegrasi dalam pengembangan kompetensi melibatkan pembelajaran yang tidak hanya dilakukan di ruang kelas, tetapi juga di tempat kerja melalui bimbingan langsung dari atasan, rekan sejawat, dan komunitas belajar. Proses pembimbingan ini melibatkan mentor dan *coach* yang dapat memberikan penugasan atau proyek khusus. Konsep pelatihan terintegrasi ini sejalan dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara No. 6 Tahun 2022 yang mengadopsi strategi 70:20:10, dengan 70% dari pembelajaran melalui penugasan lapangan, 20% melalui hubungan sosial dan umpan balik, dan 10% melalui pelatihan klasikal dan non-klasikal (LAN, 2022).

Menurut Undang-undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 21 huruf e, salah satu hak PNS adalah pengembangan kompetensi. Bukit (2017) mengungkapkan bahwa pengembangan SDM mencakup aktivitas yang dilakukan oleh organisasi untuk membantu pegawai mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menghadapi pekerjaan yang ada saat ini maupun di masa depan. Pengembangan SDM yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan produktivitas pegawai, yang pada saat gilirannya akan meningkatkan kualitas kerja dan menghasilkan pencapaian sesuai dengan tujuan organisasi. Pengembangan kompetensi PNS dilakukan dengan mengikuti standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir, sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 17 Tahun 2020 Pasal 203 Ayat 1 dan Peraturan LAN No.10 Tahun 2018 Pasal 1 Ayat 6. Dalam hal ini, pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui Pendidikan formal pada jenjang Pendidikan tinggi dan pelatihan, baik klasikal maupun non-klasikal. Pelatihan klasikal menekankan pada pembelajaran tatap muka di dalam kelas, dan mencakup berbagai jenis pelatihan seperti manajerial, teknis, fungsional, serta sosial kultural, sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018 Pasal 28. Sedangkan pelatihan non-klasikal dalam pengembangan kompetensi ASN difokuskan pada kegiatan yang lebih praktis dan berlangsung di luar kelas. Beberapa metode dalam pelatihan non-klasikal meliputi *coaching*, *mentoring*, *e-learning*, pelatihan jarak jauh, pembelajaran di alam terbuka, serta program pertukaran antara PNS dengan pegawai dari sektor swasta atau badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah. Selain itu, metode lainnya termasuk pembelajaran mandiri, komunitas belajar, bimbingan di tempat kerja, magang/praktik kerja, yang semuanya dapat digunakan sebagai jalur pengembangan kompetensi. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018 Pasal 29.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penting untuk melakukan penelitian mengenai strategi penerapan *blended learning* dalam pengembangan kompetensi ASN yang dilaksanakan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan model *blended learning* yang lebih efektif dalam meningkatkan pemahaman dan kompetensi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu: Bagaimanakah strategi penerapan metode *blended learning* pada pengembangan kompetensi ASN yang dilaksanakan oleh Lembaga Administrasi Negara?

2. METHODS

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR). SLR bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasikan hasil dari berbagai studi primer yang relevan (Barricelli et al., 2019). Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari literatur dan referensi yang terkait dengan topik penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah meta-sintesis, yang melibatkan serangkaian Langkah: pertama, merumuskan pertanyaan penelitian; kedua, melakukan pencarian literatur untuk *systematic review*; ketiga, menyaring dan memilih artikel yang relevan; kelima, mengimplementasikan control kualitas; dan terakhir, menyusun laporan akhir dari temuan-temuan tersebut.

3. RESULTS AND DISCUSSIONS

Kebijakan *Blended Learning* Pada Pelatihan Dasar CPNS

Pada tahun 2020, pandemi Covid-19 memberikan dampak besar pada berbagai aspek kehidupan global, termasuk sektor publik. Pembatasan sosial yang diberlakukan untuk menanggulangi penyebaran virus mengakibatkan perubahan signifikan dalam cara pemerintah dan lembaga publik bekerja. Banyak sektor yang harus beradaptasi dengan cepat, salah satunya adalah peralihan ke sistem kerja jarak jauh dan penggunaan teknologi untuk memastikan kelangsungan layanan publik. Hal ini mendorong transformasi *digital* yang sebelumnya tidak terduga, termasuk di dalamnya penerapan *blended learning* sebagai metode pelatihan untuk Aparatur Sipil Negara (ASN), untuk mempertahankan pengembangan kompetensi walaupun dalam kondisi terbatas. Dengan diberlakukannya pembatasan pertemuan langsung, pandemi ini mendorong peralihan dari metode pelatihan klasikal atau tatap muka yang selama ini digunakan, menjadi metode non-klasikal yang memanfaatkan teknologi informasi seperti pembelajaran daring atau *e-learning*. Perubahan yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 mendorong penerapan model *blended learning* dalam pelatihan dasar untuk ASN. Sesuai dengan Peraturan LAN No. 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar CPNS, pada Pasal 44 Ayat (2) menyatakan bahwa: "Pelatihan Dasar CPNS harus dilaksanakan dengan model *blended learning* paling lambat 3 (tiga) tahun sejak diberlakukannya Peraturan ini." Meskipun demikian, pelatihan dengan metode klasikal masih dapat dilakukan dengan persetujuan tertulis dari Kepala LAN (LAN, 2021).

Sebagai respons terhadap dampak yang ditimbulkan oleh pandemi Covid-19 dalam pelaksanaan pelatihan ASN, dan untuk memenuhi ketentuan dalam Peraturan LAN No. 1 Tahun 2021, LAN sebagai lembaga yang diberikan mandat untuk membina pendidikan dan pelatihan ASN, memiliki tanggung jawab untuk menyusun pedoman terkait penerapan *blended learning*. Oleh karena itu, sebagai langkah lanjutannya, LAN telah mengembangkan *platform* pembelajaran mandiri menggunakan metode *Massive Open Online Course* (MOOC) serta memfasilitasi pembelajaran kolaboratif melalui *Learning Management System* (LMS). Pengembangan *platform* ini merupakan bagian dari upaya LAN untuk memastikan bahwa pelatihan dasar CPNS tetap dapat dilaksanakan meskipun secara daring, untuk mengatasi tantangan yang ditimbulkan oleh pandemi.

Definisi *Blended Learning*

Blended learning adalah pendekatan yang menggabungkan berbagai metode pembelajaran, yang dapat dilakukan melalui kombinasi antara sumber daya fisik dan *digital*. Driscoll & Carliner (2005) menjelaskan bahwa *blended learning* adalah pendekatan yang menggabungkan berbagai program pembelajaran dengan format yang berbeda untuk mencapai tujuan yang sama. Dalam hal ini, *blended learning* mencakup kombinasi strategi pembelajaran yang beragam, sehingga dapat dikatakan bahwa metode ini mengintegrasikan lebih dari satu pendekatan dalam pembelajaran untuk mencapai hasil yang diinginkan. Model ini mengoptimalkan berbagai metode untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih efektif dan fleksibel. Kurtus (2020) juga berpendapat bahwa *blended learning* merupakan kombinasi dari berbagai strategi pembelajaran dan metode penyampaian yang bertujuan untuk memaksimalkan pengalaman belajar bagi peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa *blended learning* tidak hanya melibatkan metode tatap muka, tetapi juga strategi pembelajaran yang mengoptimalkan proses pembelajaran dengan memanfaatkan berbagai pendekatan dan teknik penyampaian.

Menurut Musa, *blended learning* adalah pendekatan pembelajaran yang menggabungkan *e-learning* atau pembelajaran daring dengan pertemuan tatap muka (*face-to-face*). Berdasarkan definisi ini, dapat disimpulkan bahwa *blended learning* melibatkan integrasi dua atau lebih metode atau strategi pembelajaran untuk mencapai hasil yang optimal. Konsep ini menggabungkan model pembelajaran tradisional dengan elemen pembelajaran daring. Dengan pendekatan ini, peserta diharapkan untuk tetap aktif dan dapat menemukan metode pembelajaran yang sesuai, memanfaatkan pembelajaran *online* yang didukung oleh jaringan internet, termasuk pembelajaran berbasis web.

Blended learning telah berkembang sejak awal tahun 2000 dan kini semakin populer, terutama di wilayah seperti Amerika Utara, Inggris, dan Australia. Model ini banyak diterapkan di perguruan tinggi serta sektor industri pelatihan. Kegiatan pembelajaran campuran ini dirancang dengan fokus pada peserta, dan sering kali melibatkan aktivitas tambahan selain sekadar membaca atau memperhatikan materi yang ditampilkan di layar. *Blended learning* diharapkan dapat memperkuat model pembelajaran konvensional melalui pemanfaatan teknologi pendidikan yang terus berkembang. Berdasarkan pengertian menurut para ahli *blended learning* terdiri dari tiga komponen utama yang digabungkan dalam satu pendekatan pembelajaran. Ketiga komponen tersebut meliputi: 1) pembelajaran daring (*online learning*), 2) pembelajaran tatap muka (*face to face*), dan 3) pembelajaran mandiri (*individualized learning*). Setiap komponen ini memiliki perannya masing-masing dalam menciptakan pengalaman belajar yang efektif dan fleksibel yang saling melengkapi satu sama lain untuk mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Berikut merupakan penjelasan mengenai 3 (tiga) komponen *blended learning*:

a. Pembelajaran Daring (*Online learning*)

Pembelajaran daring, menurut Williams et al. (1990), dapat dipahami sebagai seperangkat computer dalam jaringan yang saling terhubung sehingga banyak pengguna dapat berbagi sumber daya yang besar. Dari definisi ini mencakup aspek perangkat keras, yaitu sistem computer yang terhubung satu sama lain dan mampu mengirimkan berbagai jenis data, seperti teks, pesan, gambar, dan suara. Dalam konteks ini, pembelajaran daring memanfaatkan infrastruktur jaringan

untuk memungkinkan interaksi dan pertukaran informasi antara pengguna secara efisien.

b. Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)

Pembelajaran tatap muka adalah metode pembelajaran yang masih digunakan secara luas dalam pendidikan hingga saat ini. Model ini merupakan pendekatan pembelajaran tradisional yang berfokus pada interaksi langsung antara pengajar dan peserta didik. Dalam pembelajaran tatap muka, keduanya bertemu di dalam ruangan kelas, yang memungkinkan terjadinya komunikasi secara langsung dan sinkron, serta interaksi aktif antara pengajar dan siswa. Pendekatan ini mendukung proses transfer pengetahuan secara lebih langsung dan efektif, karena memungkinkan adanya diskusi dan umpan balik secara langsung antara pihak yang terlibat (Santoso et al., 2022).

c. Belajar mandiri (*Individualized learning*)

Salah satu elemen dalam model *blended learning* adalah pembelajaran mandiri (*individualized learning*), di mana peserta didik dapat belajar secara mandiri dengan mengakses materi pelajaran melalui *platform online*. Beberapa istilah yang merujuk pada konsep ini antara lain yaitu *independent learning*, *self direct learning*, dan *autonomous learning*. Pembelajaran mandiri mengacu pada proses di mana individu mengambil inisiatif dalam pembelajaran mereka, baik dengan bantuan orang lain maupun secara mandiri (Kotler & Keller, 2011).

Implementasi dan Kendala *Blended Learning*

Pengertian *blended learning*, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, adalah metode pembelajaran yang mengkombinasikan pendekatan tradisional (seperti tatap muka) dengan pembelajaran daring (seperti *e-learning* atau pembelajaran jarak jauh). Menurut Keumala & Zainuddin (2018), dalam konteks e-learning, peran pengajar menjadi sangat vital. Pengajar perlu menguasai teknologi dan menyediakan waktu untuk mengembangkan metode serta teknik mengajar dalam bentuk daring, agar pembelajaran dapat berjalan efektif. Akhmadi (2021) mengidentifikasi beberapa komponen utama dalam model *blended learning*, yang meliputi tatap muka, pembelajaran mandiri, aplikasi, tutorial, kerja sama, dan evaluasi. Selain itu, dalam Peraturan LAN No. 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar CPNS, *blended learning* dijelaskan sebagai metode yang menggabungkan pembelajaran tatap muka di kelas dengan pembelajaran daring. Model ini dirancang untuk memaksimalkan proses belajar dengan mengintegrasikan kedua format pembelajaran tersebut. Namun, dari definisi *blended learning* yang sudah dijelaskan sebelumnya, memiliki beberapa kendala dalam penerapannya, di antaranya yaitu: 1) pelaksanaan pembelajaran tatap muka di kelas masih menghadapi berbagai kendala sehingga membuat sulitnya pembelajaran dilaksanakan secara optimal, seperti keterbatasan fasilitas, alokasi waktu yang tidak memadai, atau kurangnya sumber daya manusia yang kompeten dalam mendukung proses pembelajaran secara efektif, 2) terdapat berbagai kendala dalam penerapan *e-learning*, seperti keterbatasan akses teknologi atau kurangnya kompetensi pengajar dalam menggunakan *platform digital*. Dengan demikian, jika model *blended learning* hanya dimaknai sebagai kombinasi antara pembelajaran tatap muka dan daring, implementasinya dapat menghadapi berbagai hambatan yang dapat mengurangi efektivitas pelaksanaannya. Oleh karena itu, jika *blended learning* hanya dipahami sebagai kombinasi pembelajaran tatap muka dan daring, maka implementasinya tidak dapat berjalan secara optimal. Meskipun *blended learning* saat ini

menjadi tren dalam proses pembelajaran dan pelatihan, perhatian terhadap berbagai tantangan yang dihadapi sangat diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal.

Zamzami Keumala & Zainuddin (2018) mengidentifikasi sejumlah tantangan, seperti keterbatasan pengajar dalam merancang atau memilih materi pembelajaran yang disampaikan melalui media seperti video, animasi, atau simulasi. Hal ini menunjukkan perlunya pelatihan bagi pengajar sebelum mengimplementasikan metode tersebut. Sementara itu, Akhmadi (2021) mencatat bahwa peserta sering menghadapi kesulitan dalam memahami materi pelatihan dan menyelesaikan tugas secara daring, terutama karena terbatasnya interaksi dengan pengajar atau peserta lainnya. Agus juga mengungkapkan kendala teknis yang sering muncul, seperti perangkat yang tidak memadai, ketidakcocokan materi dengan perangkat yang digunakan, serta keterbatasan kuota atau jaringan internet. Masalah-masalah ini menunjukkan adanya tantangan signifikan dalam pelaksanaan pembelajaran *blended learning*, khususnya pada komponen *e-learning*.

Implementasi *blended learning* dalam pengembangan kompetensi ASN, berdasarkan hasil evaluasi pelatihan dasar CPNS yang telah dilakukan oleh LAN, menghadapi beberapa tantangan. Di antaranya adalah: 1) masih kurangnya interaksi aktif antara pengajar dan peserta membuat proses pembelajaran terasa kurang menarik, 2) durasi pembelajaran yang terlalu lama mengakibatkan kelelahan peserta dan menurunkan motivasi belajar, 3) persepsi bahwa model ini hanyalah transformasi pembelajaran tatap muka ke dalam format daring, sehingga di nilai kurang optimal, 4) peserta mengalami kesulitan dalam memahami prosedur atau tata cara penggunaan *Learning Management System* (LMS), 5) terdapat ketidaksesuaian informasi yang disampaikan melalui LMS dengan informasi dari fasilitator, dan 6) keberhasilan pembelajaran yang sangat bergantung pada kualitas jaringan internet dan perangkat teknologi yang dimiliki oleh peserta.

Model *Blended Learning* yang tepat

Model *blended learning* untuk pembelajaran atau pelatihan ASN perlu terus dikembangkan agar dapat menjawab berbagai tantangan dan kebutuhan saat ini. Baik dari segi konsep maupun penerapannya, model ini harus mampu mendukung proses transfer pengetahuan dan pembelajaran dalam pengembangan kompetensi ASN secara optimal. Dalam konteks perkembangan lingkungan strategis seperti pandemi Covid-19 yang belum sepenuhnya terkendali serta kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat, pengembangan model *blended learning* menjadi suatu kebutuhan mendesak untuk mendukung pengembangan kompetensi ASN secara efektif dan efisien. Penelitian ini mengungkapkan bahwa penerapan model *blended learning* pada pelatihan dasar ASN dapat memberikan fleksibilitas dalam cara peserta belajar, namun di sisi lain juga menghadirkan beberapa tantangan teknis dan metodologis. Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh LAN mengungkapkan adanya kendala terkait kemampuan peserta dalam mengakses pembelajaran daring yang membutuhkan jaringan dan perangkat yang memadai, serta tantangan dalam memahami materi yang disampaikan secara *online*.

Hasil dari evaluasi pelatihan dasar CPNS juga menunjukkan bahwa meskipun model *blended learning* dapat memperluas akses pembelajaran, tetap diperlukan upaya untuk meningkatkan keterlibatan peserta dalam sesi pembelajaran daring (LAN, 2022). Seiring dengan berkembangnya kebutuhan pembelajaran ASN yang efektif, redefinisi model *blended learning* yang tepat untuk pengembangan kompetensi ASN sangat diperlukan. Dalam penelitian ini, definisi yang ditawarkan adalah *blended learning*

sebagai model pembelajaran yang menyatukan berbagai metode atau teknik pembelajaran, baik secara klasikal maupun non-klasikal, baik secara daring maupun luring yang sesuai dengan tujuan program pembelajaran. Definisi ini mengambil pendekatan yang lebih fleksibel untuk mengakomodasi berbagai konteks dan kondisi yang ada dalam dunia pelatihan ASN.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa model *blended learning* yang tepat untuk pengembangan kompetensi ASN harus mempertimbangkan tiga unsur utama, yaitu:

1. **Pengajar/Fasilitator/Guru:** Pengajar dalam model *blended learning* harus mampu mendesain dan menyampaikan materi yang sesuai dengan kombinasi metode pembelajaran yang digunakan. Penelitian ini mengidentifikasi pentingnya pelatihan bagi pengajar untuk memaksimalkan penggunaan teknologi dalam pembelajaran daring, agar mereka dapat efektif dalam transfer knowledge kepada peserta.



Gambar 1. Proses Pembelajaran Jarak Jauh

Gambar diatas menunjukkan pada saat fasilitator menyampaikan materi pembelajaran tentang model *blended learning* melalui aplikasi Zoom pada saat proses pembelajaran jarak jauh. Dalam sesi ini, fasilitator memanfaatkan presentasi *digital* untuk mendukung *transfer knowledge* yang efektif kepada peserta.

2. **Pembelajar/Peserta:** Peserta pelatihan harus dapat memanfaatkan berbagai metode pembelajaran yang ditawarkan, baik secara mandiri melalui pembelajaran daring maupun dalam pertemuan tatap muka. Penelitian ini menunjukkan bahwa peserta yang memiliki keterampilan digital yang lebih baik cenderung lebih sukses dalam mengikuti pelatihan berbasis *blended learning*. Oleh karena itu, penting untuk memberikan pelatihan tambahan bagi peserta mengenai penggunaan platform daring dan LMS.
3. **Sarana Pendukung:** Infrastruktur yang memadai, seperti perangkat keras dan jaringan internet yang stabil, sangat berperan dalam keberhasilan pelaksanaan *blended learning*. Penelitian ini menemukan bahwa kendala utama yang dihadapi

oleh peserta adalah keterbatasan dalam hal akses internet dan perangkat yang sesuai untuk mengikuti pelatihan daring secara optimal. Oleh karena itu, pengembangan model *blended learning* perlu disertai dengan perhatian khusus terhadap penyediaan sarana pendukung yang memadai.

Redefinisi ini yang menggabungkan berbagai metode pembelajaran baik daring maupun luring bertujuan untuk lebih mendekatkan pembelajaran dengan tujuan yang lebih jelas, serta menciptakan pengalaman belajar yang lebih efektif dan efisien. Model ini juga mempertimbangkan bahwa tujuan utama dari pelatihan ASN adalah peningkatan kompetensi secara menyeluruh, yang dapat tercapai melalui kombinasi metode yang tepat, berdasarkan karakteristik peserta dan kondisi yang ada. Melalui penelitian ini, disarankan agar ke depannya model *blended learning* yang diterapkan pada pelatihan dasar CPNS maupun pelatihan ASN lainnya disesuaikan dengan dinamika perkembangan teknologi dan karakteristik peserta yang semakin beragam. Pembelajaran harus dapat mengakomodasi perbedaan dalam kemampuan peserta dalam mengakses teknologi, serta menyesuaikan dengan keadaan lapangan, sehingga kompetensi ASN dapat berkembang secara optimal, meskipun dalam situasi yang penuh tantangan seperti pandemi ini.

Redefinisi Model *Blended Learning*

Model *blended learning* telah menjadi pendekatan penting dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN. Dalam konteks ini, dibutuhkan perubahan, inovasi, dan penyesuaian kebijakan terkait *blended learning*. Oleh karena itu, diperlukan redefinisi model *blended learning* sebagai pendekatan pembelajaran yang mengintegrasikan berbagai metode atau teknik pembelajaran, baik yang bersifat tatap muka maupun virtual, daring maupun luring. Pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan awal pembelajaran, karakteristik peserta, dan ketersediaan fasilitas pendukung. Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi terkait implementasi *blended learning* dalam pengembangan kompetensi ASN, berikut adalah beberapa rekomendasi pembelajaran yang dapat meningkatkan efektivitas dan mengatasi kendala yang sering muncul yaitu:

- 1. Rekomendasi untuk Pengajar/Fasilitator:** Pengajar perlu mendapatkan pelatihan dalam penggunaan teknologi pembelajaran, seperti video, animasi, dan simulasi. Hal ini akan membantu mereka dalam merancang materi yang lebih menarik dan efektif untuk peserta. Pengajar juga harus dapat menggunakan metode pembelajaran interaktif, seperti diskusi daring, kuis, dan tugas kolaboratif, untuk mencegah pembelajaran menjadi monoton.
- 2. Rekomendasi untuk Peserta:** Peserta perlu mendapatkan pelatihan dasar mengenai keterampilan digital dan penggunaan platform LMS sebelum memulai pelatihan *blended learning*. Ini bertujuan agar mereka lebih familiar dengan cara mengakses materi, mengerjakan tugas, dan berinteraksi dalam forum diskusi daring.
- 3. Rekomendasi untuk Sarana Pendukung:** Penyediaan infrastruktur yang memadai, seperti perangkat keras dan akses internet yang stabil, sangat penting untuk memastikan kelancaran pembelajaran daring. Lembaga atau penyelenggara pelatihan perlu memastikan bahwa peserta memiliki akses yang cukup, baik dari segi perangkat maupun koneksi internet.
- 4. Rekomendasi untuk Penyempurnaan Proses Pembelajaran:** Penyelenggara pelatihan harus merancang pembelajaran dengan durasi yang tepat. Durasi sesi yang terlalu panjang dapat mengurangi fokus peserta, sehingga pembelajaran sebaiknya dibagi dalam modul-modul pendek yang bisa diakses secara bertahap.

Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi ini, diharapkan implementasi *blended learning* dalam pengembangan kompetensi ASN dapat berjalan lebih efektif, mengatasi berbagai tantangan yang muncul serta memastikan pencapaian hasil yang optimal bagi pengembangan kompetensi para peserta pelatihan.

4. CONCLUSION

Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peran strategis dalam mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Mereka berperan dalam merumuskan kebijakan hingga implementasi pembangunan dalam sektor-sektor strategis untuk mengoptimalkan potensi negara. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, ASN harus memiliki profesionalisme tinggi dan memenuhi kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh mereka. Pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan kualitas ASN dengan menyelenggarakan program Pendidikan dan pelatihan yang berfokus pada pengembangan kompetensi ASN. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 yang mengatur hak ASN untuk mendapatkan kesempatan pengembangan kompetensi yang dapat meningkatkan kinerja mereka dalam pelayanan publik. Pengembangan kompetensi ASN merupakan bagian penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang sesuai dengan standar organisasi. Pengembangan ini dilakukan melalui pelatihan, pendidikan formal, serta pembelajaran berbasis kompetensi yang terus beradaptasi dengan kebutuhan zaman. Dalam konteks ini, model *blended learning* yang memadukan pembelajaran daring dan tatap muka menjadi solusi yang semakin diterapkan dalam meningkatkan kompetensi ASN, terutama sejak pandemi Covid-19.

Namun, dalam implementasinya, ada beberapa kendala yang perlu diperhatikan, seperti keterbatasan akses internet, kurangnya keterampilan digital peserta, serta tantangan dalam pengajaran yang memadai melalui platform daring. Oleh karena itu, pengembangan model *blended learning* yang lebih optimal harus memperhatikan kebutuhan peserta, sarana pendukung yang memadai, serta peningkatan keterampilan pengajar. Dengan demikian, diharapkan pelatihan ASN dapat mewujudkan tujuan pengembangan kompetensi secara lebih efektif dan efisien. Peningkatan kualitas pelatihan ini juga harus didukung dengan infrastruktur yang memadai dan pelatihan khusus bagi pengajar serta peserta untuk memastikan kelancaran pembelajaran. Ke depannya, penyempurnaan model *blended learning* akan sangat diperlukan untuk menyesuaikan dinamika perkembangan teknologi dan kebutuhan kompetensi ASN dalam menghadapi tantangan global.

5. ACKNOWLEDGE

Alhamdulillah puji syukur ke hadirat Allah SWT atas terlaksananya penelitian ini dengan baik, yang tidak lepas dari dukungan berbagai pihak. Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Jakarta, Lembaga Administrasi Negara, serta semua pihak yang telah memberikan bantuan dan kerjasama, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

6. REFERENCES

Akhmadi, A. (2021). Implementation of blended learning in training penerapan blended learning dalam pelatihan. *Jurnal Diklat Keagamaan*, 15(1), 78–87.

- Barricelli, B. R., Cassano, F., Fogli, D., & Piccinno, A. (2019). End-user development, end-user programming and end-user software engineering: A systematic mapping study. *Journal of Systems and Software*, 149, 101–137. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2018.11.041>
- BKN. (2021). *Buku statistik pegawai negeri sipil Desember 2021*. Badan Kepegawaian Negara (BKN). <https://www.bkn.go.id/e-library/statistik-pns-desember-2021/>
- Bukit, B. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia*. Zahir Publishing.
- Driscoll, M., & Carliner, S. (2005). *Advanced web-based training strategies: Blended learning as a curriculum design strategy*. ASTD Press.
- KemenPAN-RB. (2022). *Fondasi Baru Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN)*. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. <https://www.menpan.go.id/site/download/category/581-2022>
- Keumala, C. M., & Zainuddin, Z. (2018). Indikator kesejahteraan petani melalui Nilai Tukar Petani (NTP) dan pembiayaan syariah sebagai solusi. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(1), 129–149. <https://doi.org/10.21580/economica.2018.9.1.2108>
- Kotler, P., & Keller, K. (2011). *Marketing management*. Prentice Hall PTR.
- Kurtus, R. (2020). *Blended learning*. School for Champions. https://www.school-for-champions.com/elearning/blended_learning.htm
- LAN. (2021). *Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*. Lembaga Administrasi Negara RI.
- LAN. (2022). *Redefinisi Blended Learning dalam pengembangan kompetensi ASN*. Lembaga Administrasi Negara RI.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara No. 6 Tahun 2022. (2022). *Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan*. Lembaga Administrasi Negara RI.
- Santoso, H. B., Riyanti, R. D., Prastati, T., S., F. T. H., Susanty, A., & Yang, M. (2022). Learners' online self-regulated learning skills in Indonesia open university: Implications for policies and practice. *Education Sciences*, 12(7), 469. <https://doi.org/10.3390/educsci12070469>
- Undang-undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (2014). *Undang-undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Pemerintah Pusat.
- Williams, S. M., Bransford, J. D., Sherwood, R. D., Hasselbring, T. S., & Kinzer, C. K. (1990). Anchored instruction: Why we need it and how technology can help. In *Cognition, education and multimedia: Exploring ideas in high technology*. Lawrence Erlbaum.