

**EFEKTIVITAS PENERAPAN MODEL *BLENDED LEARNING* DALAM
PELAKSANAAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS DI
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**



Diajukan Oleh:

**Handra Brilian
NIM. 07011282126064**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

EFEKTIVITAS PENERAPAN MODEL *BLENDED LEARNING* DALAM PELAKSANAAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**

Oleh:

**Handra Brilian
NIM.07011282126064**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, Mei 2025

Pembimbing



Prof. Dr. H. Slamet Widodo, MS, MM
NIP. 195811191985031003

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

EFEKTIVITAS PENERAPAN MODEL *BLENDED LEARNING* DALAM PELAKSANAAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Skripsi

Oleh :
HANDRA BRILIAN
07011282126064

Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 20 Mei 2025

Pembimbing :

1. Prof. Dr. H. Slamet Widodo, MS., MM
195811191985031003 (NIP)

Tanda Tangan



Penguji :

1. Drs. Mardianto., M.Si
196211251989121001 (NIP)
2. Riza Adelia Suryani, S.Sos., M.Si
198902222023212044 (NIP)

Tanda Tangan



Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,



Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Publik,



Dr. M. Nur Budivanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Handra Brilian

NIM : 07011282126064

Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul **"Efektivitas Penerapan Model *Blended Learning* dalam Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan"** ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan

Indralaya, Mei 2025



Handra Brilian

NIM. 07011282126064

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Belajar untuk menguatkan diri sendiri, sebab tidak semua orang layak mengetahui perjuanganmu”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk ibu, kakak, paman, bibi, sepupu, dan kemenakan saya.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan serta menganalisis efektivitas penerapan metode *blended learning* dalam pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer yaitu wawancara ke beberapa informan. Sedangkan, data sekunder yaitu diperoleh kajian literatur yang berkaitan dengan topik penelitian, seperti dokumen berisi data yang relevan, peraturan, dan laporan-laporan. Penelitian ini berfokus pada pengukuran efektivitas menurut Ni Wayan Budiani (2007), yang mencakup empat dimensi yaitu ketepatan sasaran, sosialisasi program, tujuan program, dan pemantauan program. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan metode *blended learning* dalam Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2024 telah berjalan efektif. Hal ini dibuktikan dengan ketepatan sasaran yang sesuai, sosialisasi program, tujuan program, dan pemantauan program berhasil dan optimal. Meskipun terdapat beberapa kendala saat proses pelatihan berlangsung, seperti keterbatasan jaringan internet, rendahnya literasi digital peserta, serta adanya distraksi selama pelatihan, hasil kompetensi peserta tetap sesuai dengan harapan dan dapat diimplementasikan di lingkungan kerja. Dengan demikian, hambatan-hambatan tersebut tidak mengurangi optimalisasi pelaksanaan pelatihan.

Kata Kunci: Efektivitas, *blended learning*, PKP

Pembimbing

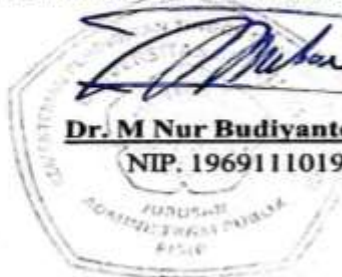


Prof. Dr. H. Slamet Widodo, MS, MM,
NIP.195811191985031003

Indralaya, April 2025
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya



Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001



ABSTRACT

This research aims to describe and analyze the effectiveness of the implementation of the blended learning method in implementation of PKP in the Human Resources Development Agency of South Sumatera Province. The type of research employed is descriptive qualitative. The data used in this research consist of primary data, obtained through interviews with several informants, and secondary data, derived from a literature review related to the research topic, such as documents containing relevant data, regulations, and reports. This research focuses on measuring effectiveness based on the theory of Ni Wayan Budiani (2007), which includes four dimensions: targeting accuracy, program socialization, program objectives, and program monitoring. The results of the research indicate that the implementation of the blended learning method in implementation of PKP in the Human Resources Development Agency of South Sumatera Province has been effective. This is evidenced by the achievement of appropriate targeting, successful program socialization, accomplishment of program objectives, and optimal program monitoring. Although several obstacles were encountered during the training process, such as limited internet access, participants' low digital literacy, and distractions during the sessions, the participants' competency outcomes still met expectations and could be applied in the workplace environment. Therefore, these obstacles did not hinder the optimal implementation of the training program.

Keywords: *Effectivness, blended learning, PKP*

Advisor



Prof. Dr. H. Slamet Widodo, MS, MM,
NIP.195811191985031003

Indralaya, April 2025

Head Of Public Administration Department
Faculty Of Social And Political Science Sriwijaya University


Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan kasih karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Efektivitas Penerapan Model *Blended Learning* dalam Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan."

Melalui kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa tidak mungkin dapat menyebutkan atau membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, saudara, dan saudari satu per satu. Semoga doa dan salam kasih yang penulis panjatkan ini diiringi dengan harapan agar Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada kita semua.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada ibu tercinta Mandawati, kedua saudara Rendy Rusman & Galuh Agung. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Irene Constantine, Tono Basri, Benyamin Johan, Herniwati, Hansrijon, dan Sutarno selaku paman dan bibi, atas cinta kasih, dukungan moral maupun materi, dan juga doa yang selalu diberikan kepada penulis hingga saat ini. Dan penulis juga mengucapkan terima kasih terhadap *my sister in-law* Mbak Dwi Arini Harimurti yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta *my niece* Davinna Qisya Azzalya. Kemudian salah satu sepupu terdekat saya Yoshiana Trixi Nathali D. yang selalu memberi semangat dan dukungan. Penulis Mohon maaf atas segala kesalahan, tingkah laku, perkataan dari penulis yang kurang bekenan selama ini.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Dr. H. Slamet Widodo, MS, MM, selaku dosen pembimbing, atas bimbingan, saran, serta motivasi yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga senantiasa diberikan rezeki dan kesehatan.

Penulis memperoleh banyak pelajaran dan pengalaman berharga selama proses penelitian hingga penyelesaian skripsi ini. Dalam perjalanan tersebut, penulis menyadari bahwa semua ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya, Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya beserta jajaran pengurus.
3. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA. Selaku ketua jurusan program studi Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., M.SI selaku sekretaris ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
5. Dr. Katriza Imania, M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan serta nasehat kepada penulis.

6. Mbak Ita Permata Sari selaku Staf Administrasi Jurusan Administrasi Publik.
7. Dimas Hadi Yanto, teman seperjuanganku sejak SMP yang selalu memberi semangat dan dukungan selama perkuliahan.

Penulis juga memohon maaf apabila terdapat kesalahan, baik dalam perkataan maupun perbuatan, yang sepenuhnya disebabkan oleh keterbatasan dan kelemahan penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk penyempurnaan karya ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Indralaya, Mei 2025

Handra Brilian

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Konsep Efektivitas	7
2.2 Konsep <i>Blended Learning</i>	12
2.3 Pendidikan dan Pelatihan	17
2.4 Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	23
2.5 Teori yang digunakan.....	35
2.6 Penelitian Terdahulu.....	36
2.7 Kerangka Pikir	40
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2 Definisi Konsep.....	43
3.3 Fokus Penelitian.....	44

3.4	Jenis dan Sumber Data	45
3.5	Informan Penelitian	47
3.6	Teknik Pengumpulan Data	48
3.7	Teknik Analisis Data	49
3.8	Keabsahan Data	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		53
4.1	Gambaran Umum Wilayah Penelitian	53
4.2	Deskripsi Informan Penelitian	57
4.3	Hasil Penelitian	58
4.4	Pembahasan	108
BAB V PENUTUP		140
5.1	Kesimpulan	140
5.2	Saran	143
DAFTAR PUSTAKA		146
LAMPIRAN		150
A.	Lampiran Surat Keputusan Skripsi	150
B.	Lampiran Kartu Bimbingan Seminar Usulan Skripsi	152
C.	Lampiran Kartu Bimbingan Skripsi	153
D.	Lembar Perbaikan Seminar Proposal	154
E.	Lembar Perbaikan Sidang Komprehensif	156
F.	Pedoman Wawancara	157
G.	Izin Penelitian	162
H.	Surat Balasan Instansi	163
I.	Dokumentasi Wawancara	164
J.	Similarity Perpustakaan UNSRI	165

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Detail Program PKP.....	25
Tabel 2. Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3. Fokus Penelitian.....	45
Tabel 4. Informan Penelitian.....	48
Tabel 5. Detail Informan Wawancara.....	57
Tabel 6. Evaluasi Pelatihan Angkatan IV.....	91
Tabel 7. Rincian Peserta PKP 2024.....	110
Tabel 8. Substansi Mata Pelatihan Inti PKP Pola <i>Blended Learning</i>	119
Tabel 9. Presentase Kelulusan Peserta PKP 2024.....	121
Tabel 10. Matriks Hasil Penelitian.....	136

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir.....	42
Gambar 2. Komponen Analisis Data.....	50
Gambar 3. Gedung Adminstrasi BPSDMD Provinsi Sumsel.....	53
Gambar 4. Struktur Organisasi.....	55
Gambar 5. Pelaksanaan Pembukaan dan Pelaksanaan Pelatihan Klasikal.....	68
Gambar 6. Sosialisasi PKP Pola <i>Blended Learning</i>	69
Gambar 7. Pembelajaran Non Klasikal.....	72
Gambar 8. Tampilan Akses <i>E-learning</i> Peserta.....	73
Gambar 9. Tahapan PKP <i>Blended Learning</i>	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset krusial dalam organisasi, terutama disektor pemerintahan. Dalam pemerintahan, SDM merujuk pada Aparatur Sipil Negara (ASN), yang bertugas menjalankan fungsi-fungsi negara ataupun daerah yang ditempatinya secara efektif dan efisien. Rahardjo (2022), sumber daya manusia memegang peran penting dalam kesuksesan organisasi, karena sebagian besar tantangan dalam pengelolaan lebih berkaitan dengan aspek sosial dan manusiawi dari pada aspek fisik, teknis, atau ekonomi. Jadi dapat disimpulkan SDM aparatur sangat berperan penting dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam pemerintahan, karena menyangkut dengan pengelolaan pada aspek sosial dan manusiawi seperti, pelayanan publik secara prima.

Aparatur Dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik secara prima, aparatur sipil negara (ASN) berperan penting dalam pembangunan nasional. Pertama, ASN berkontribusi dalam mewujudkan tujuan nasional melalui kompetensi dan profesionalisme mereka, yang didasarkan pada kode etik berlandaskan integritas, nasionalisme, etika kerja, komitmen antikorupsi, serta dedikasi dalam melayani masyarakat. Kedua, ASN bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan publik, administrasi pemerintahan yang efisien, serta perencanaan pembangunan. Ketiga, diperlukan penegasan lebih lanjut terhadap tanggung jawab ASN dalam setiap aspek tugasnya guna memastikan efektivitas pelaksanaan kewajiban mereka.

Pada era transformasi digital sekarang, kebutuhan akan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan kompeten semakin mendesak. Oleh karena itu, Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi guna menghadapi tantangan tersebut. Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur adalah melalui program pendidikan dan pelatihan ASN yang tertuang pada UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang kini lebih dikenal sebagai pengembangan kompetensi atau pelatihan struktural kepemimpinan. Menurut Mathis Robert (dalam Sahir dkk, 2023) mengungkapkan bahwa pelatihan itu merupakan salah satu tahapan guna memperoleh kemampuan tertentu demi mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pegawai yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan dengan terstruktur cenderung memiliki keterampilan dan profesionalisme yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai dari organisasi yang tidak memberikan kesempatan tersebut.

Pandemi Covid-19 dan kemajuan teknologi di era Industri 4.0 saat ini, merubah semua aspek atau sistem pelatihan struktural kepemimpinan. Hal ini, memunculkan tantangan baru, yaitu dengan perubahan pola pelatihan. Lembaga diklat atau yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan diklat ASN yaitu Lembaga Administrasi Negara (LAN), dituntut untuk terus beradaptasi serta berinovasi agar hasil dari diklat tetap berjalan dengan optimal. Berdasarkan keputusan peraturan yang dikeluarkan oleh Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan dan Keputusan Lembaga Administrasi Negara (LAN) No. 375/K.1/PDP.07/2023 yang mengatur

pedoman pelaksanaan pelatihan struktural kepemimpinan, yaitu menggunakan metode *blended learning* termasuk Pelatihan Kepemimpinan Pengawas.

Menurut Kurtus (2004), *blended learning* merupakan campuran berbagai strategi pembelajaran dan metode penyampaian guna mengoptimalkan pengalaman belajar. Secara sederhana *blended learning* merupakan suatu metode pembelajaran yang mengintegrasikan pendekatan tradisional dengan pemanfaatan teknologi guna meningkatkan pengalaman belajar serta membiasakan peserta dalam penggunaan teknologi. Berdasarkan sepuluh penelitian terdahulu yang telah dikaji, metode *blended learning* terbukti efektif dan mendapat respon positif dalam pelatihan bagi aparatur sipil negara. Hal ini disebabkan oleh fleksibilitas dan aksesibilitas yang tinggi, serta kemampuannya dalam meningkatkan efisiensi biaya dan skalabilitas pelatihan. Kemudian dengan metode ini juga sangat relevan dengan perubahan dinamika kerja, karena di era digital dan pasca-pandemi, banyak jenis organisasi beralih ke model kerja *hybrid*.

Metode *blended learning* masih menghadapi berbagai tantangan dalam penerapannya pada pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), sebagaimana yang ditemukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya yang peneliti kaji. Beberapa kendala yang dihadapi antara lain keterbatasan infrastruktur pendukung, seperti teknologi yang digunakan serta akses internet yang harus stabil. Selain itu, tingkat literasi digital baik pada peserta maupun tim pengajar juga menjadi faktor yang berpengaruh. Di samping itu, rendahnya partisipasi peserta dalam pembelajaran non-klasikal turut menjadi tantangan dalam efektivitas metode ini.

Meskipun menghadapi berbagai tantangan, *blended learning* tetap efektif dan mendapat respons positif dalam pelatihan. Oleh karena itu, metode ini relevan untuk diterapkan dalam Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), yang ditujukan bagi pejabat eselon IV dengan fokus pada kepemimpinan berbasis pelayanan. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) bertujuan membentuk pemimpin yang akuntabel dan mampu meningkatkan kualitas layanan publik. Penerapan *blended learning* dalam Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) diharapkan melahirkan pemimpin berkinerja tinggi yang siap menghadapi tantangan globalisasi dan transformasi digital saat ini dan di masa depan.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengembangan sumber daya aparatur, penjaminan mutu, serta penyelenggaraan program peningkatan kompetensi, termasuk pelatihan struktural kepemimpinan pada cakupan Provinsi Sumatera Selatan. Salah satu program yang diselenggarakan adalah Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). Pelatihan ini dilaksanakan dengan metode *blended learning* sesuai dengan arahan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) dan berlangsung selama kurang lebih 104 hari.

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dengan metode *blended learning* baru mulai diterapkan di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2024. Implementasi ini merupakan suatu hal baru bagi penyelenggara, fasilitator, hingga khususnya bagi peserta yang mengikuti pelatihan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap proses pembelajaran dalam Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, ditemukan bahwa peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi,

sebagaimana terlihat dari ketekunan mereka dalam mengumpulkan tugas pada setiap agenda pembelajaran.

Namun, penulis juga menemukan beberapa kendala yang dihadapi selama pelaksanaan pelatihan. Temuan menunjukkan bahwa tidak semua peserta mampu beradaptasi dengan baik terhadap penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Selain itu, terdapat kendala teknis, seperti gangguan jaringan internet yang sering dialami oleh peserta. Selain faktor teknis, gangguan konsentrasi peserta akibat beban kerja juga menjadi tantangan dalam pelaksanaan pelatihan ini.

Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang efektivitas sistem *blended learning* dalam mencapai tujuan pelatihan, terutama dalam membentuk kompetensi kepemimpinan yang diharapkan. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji “Efektivitas Penerapan Model *Blended Learning* dalam Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Efektivitas Penerapan Model *Blended Learning* dalam Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apa Saja Faktor Pendorong dan Faktor Penghambat yang dihadapi oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan dalam Menerapkan Metode *Blended Learning* pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan terhadap Efektivitas Penerapan Model *Blended Learning* dalam Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini sebagai salah satu sumbangsi untuk meningkatkan kemampuan berpikir pada bidang Administrasi Publik terutama terkait dengan Efektivitas Penerapan Model *Blended Learning* dalam Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan penulis terkait konsep *Blended Learning* serta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan serta evaluasi bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. (2017). *Penempatan dan Pengembangan Pegawai*.
- Anggraeni, A. W., & Nuraini, K. (2022). KAJIAN MODEL BLENDED LEARNING DALAM JURNAL TERPILIH: IMPLEMENTASINYA DALAM PEMBELAJARAN. *Aufklarung: Jurnal Kajian Bahasa, Sastra Indonesia, Dan Pembelajarannya*, 1(4), 247-267.
- Budiani, Ni, W. (2007). Efektivitas Program Penanggulangan Pengangguran Karang Taruna “Eka Taruna Bhakti” Desa Sumerta Kelod Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar. *INPUT: Jurnal Ekonomi Dan Sosial*, 2(1), 53. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/input/article/view/3191>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. In *Writing Center Talk over Time* (Kelima). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>
- Falah, M. M. (2023). Menimbang Efektifitas Pelatihan Model *Blended Learning* Selama Pandemi Covid-19. *Tatar Pasundan: Jurnal Diklat Keagamaan*, 17(1), 1–11. <https://doi.org/10.38075/tp.v17i1.290>
- FARHAT, M., NOVARIA, E., SUTALHIS, S., & YUSUF, A. (2024). *Blended Learning : Suatu Tinjauan Perspektif Dunia Pendidikan dan Pelatihan*. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 4(3), 253–261. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v4i3.3108>
- Hadi Tjahyono, H., & Darto, M. (2024). Manusia, Proses, dan Teknologi sebagai Komponen Utama Penyelenggaraan Pelatihan bagi ASN secara *Blended Learning*. *Jurnal Good Governance*, 1–18. <https://doi.org/10.32834/gg.v20i1.744>
- Hardani, Andriana, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian: Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Helmi, M. E. (2022). Efektivitas Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dengan Metode *Blended Learning* di Badan Bepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Provinsi Sumatera Barat. <http://eprints.ipdn.ac.id/id/eprint/18863>

- Ibrahim, I. (2021). Pelatihan Kepemimpinan Pejabat Pengawas dan Implementasinya di Lembaga Diklat. *Jsiap*, III(2).
<https://www.jurnal.bpsdmgorontaloprov.id/index.php/path/article/view/20>
- Kharisma, D., & Yuniningsih, T. (2017). Efektivitas Organisasi dalam Penyelenggaraan Pelayanan Tanda Daftar Usaha Pariwisata (Tdup) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. 11. <https://doi.org/10.14710/jppmr.v6i2.16214>
- Laraga, R. (2024). *Implementation of Learning Management System (Lms) in Pns Competency Development Activities in BPSDMD Gorontalo Province. Journal of Research and Innovation In Open and Distance Learning*, 3(1), 35–43.
<https://doi.org/10.33830/jriodl.v3i1.9389>
- Lubis, H. (n.d.). *Organisasi* (Edisi Pert). Universitas Terbuka.
- Luthfi, M. (2019). Efektifitas Bantuan Sosial Program Keluarga Harapan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga (Studi Kasus di Desa Margajaya Kecamatan Ngamprah KBB). *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 2(1), 81.
<https://doi.org/10.22460/comm-edu.v2i1.2442>
- Marniati, Prof. Adjunct, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT. Raja G).
- Masfifah, M., Lailatul Isnaini, & Istikomah, I. (2022). *Implementation of Basic Training (Latsar) for Candidates for Civil (CPNS) Blended Learning Pattern in Kerinci District. Jurnal Prajaiswara*, 3(1), 9–27.
<https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v3i1.37>
- Mumpuni, M. (n.d.). Pembentukan Karakter Pemimpin Perubahan Melalui Pembelajaran *Agenda Self Mastery (Asm) Diklatpim Tingkat Iv Dengan Model Blended Learning* Di Balai Diklat Kepemimpinan Magelang. 170–177.
<https://www.kemenkeu.go.id/transformasi-kelembagaan/berita-aktual-transformasi/beraksi-edisi->
- Naamy, N. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif: Dasar-Dasar & Aplikasinya. LP2M UIN Mataram.
- Nasution, E. S. (2024). *Metode Penelitian: Model Praktis Penelitian Kualitatif*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Nur Rohmah, R. (2021). Efektivitas Pembelajaran *E-Learning* Pelatihan Dasar Calon

- Pegawai Negeri Sipil di Badan Siber dan Sandi Negara. *Cendekia Niaga*, 5(1), 34–43. <https://doi.org/10.52391/jcn.v5i1.562>
- Pangkey, I., & Pinatik, S. (2015). Analisis Efektifitas dan Efisiensi Anggaran Belanja. *Jurnal EMBA*, 3(4), 33–43. <https://doi.org/10.35794/emba.3.4.2015.10581>
- Puspitarini, D. (2022). *Blended Learning* sebagai Model Pembelajaran Abad 21. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 7(1), 1–6. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v7i1.307>
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Riyandika. (2024). Model Pembelajaran Menggunakan Metode Pendekatan *Blended Learning*. diakses pada <https://pe.feb.unesa.ac.id/post/model-pembelajaran-menggunakan-metode-pendekatan-blended-learning>
- Razak, A. (2021). Efektivitas *Blended Learning*: Studi Kasus Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Di Masa Covid 19 Pada Balai Diklat Keagamaan Manado. *Transformasi*, 3(2), 148–187. <https://transformasi.kemenag.go.id/index.php/journal/article/view/54>
- Rodiah, S., & Triyana, V. A. (2019). Analisis Kemampuan Penalaran Matematis Siswa Kelas IX MTS pada Materi Sistem Persamaan Linear Dua Variabel Berdasarkan Gender. *Jurnal Kajian Pembelajaran Matematika*, 3(1), 1–8. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jkpm>
- Sohaya, E. M. (2018). Pemanfaatan Model Pembelajaran *Blended Learning* dalam Mengembangkan dan Meningkatkan Keprofesionalan Pendidik di Era Revolusi Industri 4 . 0. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Pendidikan Pascasarjana UNIMED*, 5, 584–594. <http://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/38852>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Susantri, A. E. (2018). Efektivitas Pelaksanaan Program Pelayanan Publik Plus di Kecamatan Kuranji Kota Padang. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss1/52>
- Syafrida, S. H., Simarmata, N. I. P., Hasibuan, A., Ferinia, R., Suesilowati, Pratiwi, I. I., Siagian, P., & Bukidz, D. P. (2023). *Model-model Pelatihan dan Pengembangan*

SDM. Yayasan Kita Menulis.

Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1). <https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.554>

Vannisa Regita Putri, Nunung Nurhayati, & Riyang Mardini. (2023). Pengaruh Penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor terhadap Penerimaan Pajak Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Riset Akuntansi*, 129–134. <https://doi.org/10.29313/jra.v3i2.2827>

Wahyuni, N., & Rizky Al Ayyubi, M. (2023). *Blended Learning Model in Leadership Training at the Puslatbang KHAN LAN*. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 13(01), 18–30. <https://doi.org/10.56196/jta.v13i01.248>

Peraturan Kepala LAN Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pelaksanaan Pelatihan Struktural Kepemimpinan.

UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Keputusan Kepala LAN Nomor 375 Tahun 2023 Tentang Kurikulum Pelatihan Struktural Kepemimpinan.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan LAN-RI Nomor 6 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Permenpan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN).