
**PENGEMBANGAN KOMPETENSI PPPK BERBASIS BLENDED LEARNING:
STRATEGI UNTUK MEWUJUDKAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI MASSIF DAN
TERINTEGRASI DAN PENINGKATAN KOMPETENSI DIGITAL PEGAWAI**

Ladiatno SamsaraBadan Riset dan Inovasi Nasional

Info Artikel

Received:
11 Oktober 2023
Accepted
22 November 2023
Published
8 Desember 2023

Kata Kunci:
Blended Learning
Pegawai Pemerintah
dengan Perjanjian
Kerja
Pengembangan
Kompetensi
Terintegrasi,
Kompetensi Digital

Abstrak

Peningkatan kompetensi pegawai menjadi bagian penting untuk memastikan pegawai dapat memenuhi target organisasi. Peningkatan kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga menjadi fokus karena PPPK merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Namun, berdasarkan amanat kebijakan, alokasi waktu untuk pengembangan kompetensi PPPK sangat terbatas. Disisi lain, PPPK yang saat ini dalam proses rekrutmen merupakan pegawai eks tenaga honorer dan kontrak yang perlu ada pengembangan kompetensi secara lebih intensif. Tulisan ini menggunakan metode penelitian kualitatif melalui studi Pustaka. Studi kepustakaan yang dilakukan diantaranya melalui artikel jurnal, buku, rilis data stakeholder dan informasi dari media massa. Pengembangan kompetensi PPPK tidak hanya dibatasi dalam pelaksanaan secara administrative saja melainkan juga dikembangkan dalam kernaagka pemenuhan kompetensi PPPK. Oleh sebab itu saluran pengembangan kompetensi PPPK sama dengan PNS dalam kerangka ASN. *Blended learning* menjadi strategi pengembangan kompetensi PPPK. Pelaksanaan pengembangan kompetensi PPPK melalui *blended learning* dilakukan dengan pemanfaatan teknologi informasi. Pemanfaatan ini secara tidak langsung juga akan meningkatkan kompetensi digital PPPK

Abstract

Increasing employee competency is essential to ensuring employees can meet organizational targets. Increasing the competency of Government Employees with Work Agreements (PPPK) is also a focus because PPPK is part of the State Civil Apparatus (ASN). However, based on policy mandates, the time allocation for developing PPPK competencies is limited. On the other hand, the PPPK currently in the recruitment process are former honorary and contract employees who need more intensive competency development. This paper uses qualitative research methods through literature study. Literature studies include journal articles, books, stakeholder data releases and information from the mass media. PPPK competency development is not only limited to administrative implementation but is also developed in the framework of fulfilling PPPK competency. Therefore, the channels for developing PPPK competencies are the same as PNS within the ASN framework. Blended learning is a strategy for developing PPPK competencies. Implementing PPPK competency development through blended learning is carried out using information technology. This utilization will also indirectly increase PPPK's digital competence.

PENDAHULUAN

Peningkatan kompetensi menjadi kebutuhan bagi setiap pegawai. Peningkatan kompetensi memiliki korelasi dengan peningkatan karier. Semakin tinggi karier pegawai maka akan memiliki kompetensi yang lebih tinggi juga.

Kebutuhan peningkatan kompetensi telah menjadi kesadaran bagi organisasi global khususnya terkait dengan lahirnya industrial 4.0 (Belinski, 2020). Peningkatan kompetensi dilakukan untuk menyelaraskan kebutuhan kompetensi individu dengan target kompetensi organisasi. Bahkan organisasi global melihat peluang bahwa peningkatan kompetensi pegawai akan menjadi keunggulan kompetitif organisasi terhadap pesaingnya.

Kebutuhan peningkatan kompetensi juga telah disadari oleh organisasi sektor publik di Indonesia. Kebijakan tentang pengelolaan pegawai / Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia juga menitikberatkan pada pengembangan kompetensi. Hal ini sebagai respon juga terhadap kinerja ASN. Berdasarkan survei yang dilakukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformas Birokrasi terdapat 30% jumlah PNS atau 1,35 juta PNS memiliki kinerja yang belum maksimal bahkan tidak mengetahui tugas jabatan yang diembannya (Apandi, 2020; Hartono, 2019). Melihat data ini, perlu ada akselerasi pengembangan kompetensi bagi PNS.

Namun, disisi lain, ketika PNS belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang optimal untuk menunjang pekerjaan, muncul PPPK dari eks tenaga honorer dan kontrak. Konsekuensi ini menjadikan pengembangan kompetensi bukan hanya untuk PNS melainkan juga PPPK. Disisi lain, amanat kebijakan terbaru menyatakan bahwa tidak ada perbedaan dalam pengembangan kompetensi PNS dan PPPK

Berdasarkan kebijakan Manajemen ASN terbaru, Undang-Undang No.20 Tahun 2023, pengembangan kompetensi tidak lagi dibedakan antara PNS dan PPPK. Pengembangan kompetensi bukan lagi hak pegawai melainkan kewajiban pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) (Negara, 2023). Hal ini berbeda sangat signifikan jika dibandingkan dengan kebijakan terdahulu yang menempatkan pengembangan kompetensi di level yang berbeda antara PNS dan PPPK. PNS memiliki hak pengembangan kompetensi yang luas sedangkan PPPK pengembangan kompetensi yang dapat digunakan sangat terbatas.

Amanat UU No.20 Tahun 2023 menempatkan pengembangan kompetensi menjadi kewajiban bagi ASN. Makna kewajiban ini dapat berarti luas. Bisa dilihat dari sisi organisasi maupun sisi pegawai.

Dari sisi organisasi, organisasi memiliki kewajiban untuk penyediaan pelatihan yang sejalan dengan kebutuhan pegawai dan kebutuhan organisasi. Organisasi menyediakan berbagai jenis pelatihan baik manajerial, teknis dan sosial kultural. Disisi lain, kewajiban pelatihan

bagi pegawai, pegawai harus siap untuk mengembangkan kompetensi diri baik itu secara terstruktur oleh organisasi maupun tidak terstruktur atau belajar mandiri dan belajar individu sesuai kebutuhan masing-masing pegawai.

Tabel 1. Pergeseran paradigma pelatihan pasca UU No.23 Tahun 2023

	UU No.5 Tahun 2014	UU No.23 Tahun 2023
Hak dan Kewajiban	Hak Pegawai ASN	Kewajiban Pegawai ASN
Metode	parsial	Terintegrasi
Peran pimpinan		JPT Utama, JPT Madya, JPT Pratama

Sumber: (Taufiq, 2023)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat perubahan yang signifikan dalam hal metode pengembangan kompetensi ASN. Jika kebijakan lama, pengembangan kompetensi masih berlandaskan azas kebutuhan dan dilakukan secara parsial, maka di UU No.20 Tahun 2023 pengembangan kompetensi dilakukan secara terintegrasi.

Pengembangan kompetensi terintegrasi dimaknai adanya keselarasan antara kebutuhan pegawai dengan unit kerja. Selain itu, terintegrasi juga dapat dimaknai dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi tidak hanya dilakukan dalam kelas melainkan dapat dilakukan oleh pegawai dengan berbagai elemen pendukung seperti atasan langsung, rekan sejawat atau seprofesi dan komunitas belajar.

Selain itu, pembelajaran juga tidak hanya monoton dilakukan dalam kelas melainkan juga dapat dilakukan di tempat kerja melalui pembimbingan. Proses pembimbingan dapat dilakukan oleh mentor dan *coach*. Pembimbingan dapat dilakukan dengan penugasan tertentu atau pemberian proyek tertentu.

Konsep pelatihan terintegrasi ini sejalan dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara No.6 Tahun 2023 tentang Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*). Dalam kebijakan tersebut diamanatkan bahwa strategi pembelajaran menganut konsep 70;20;10 dengan penekanan utama pada penugasan lapangan dari atasan langsung sebanyak 70%, 20% hubungan sosial dan umpan balik dan 10% pelatihan klasikal dan non klasikal (Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*), n.d.).

Amanat kebijakan ini menekankan pada pembelajaran praktik. Namun, proses pembelajaran praktik ini didahului dengan 10% pembelajaran klasikal dan non klasikal. Pembelajaran klasikal dan non klasikal ini yang juga dapat disebut dengan *blended learning*.

Pergeseran paradigma pelatihan ini akan menjadi tantangan khususnya bagi PPPK yang berasal dari peralihan tenaga kontrak dan honorer.

Rekrutmen ini tentunya masih menimbulkan pertanyaan lanjutan, apakah kompetensi yang dimiliki PPPK sudah sejalan dengan standar kompetensi jabatan. Apabila belum sesuai dengan standar kompetensi jabatan, bagaimana cara memenuhi kesenjangan kompetensi tersebut. Hal ini dapat berangkat dari asumsinya lain, PNS yang dianggap memiliki kualifikasi bagus, dalam implementasi pelaksanaan pekerjaan, masih memiliki kesenjangan kompetensi. Hal yang sama mungkin akan berlaku juga dengan PPPK hasil rekrutmen dari pegawai honorer dan kontrak. PPPK ini dimungkinkan memiliki kesenjangan kompetensi.

Oleh sebab itu, untuk tetap memberikan pengembangan kompetensi yang optimal bagi PPPK perlu dilakukan adanya terobosan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi PPPK. Paper ini akan mencoba memberikan alternatif solusi untuk pelaksanaan pengembangan kompetensi PPPK agar selaras dan sejalan dengan pengembangan kompetensi PNS.

Riset terkait PPPK telah banyak dilakukan. Namun, riset tersebut lebih banyak membahas terkait pelaksanaan rekrutmen PPPK yang telah dilaksanakan dalam beberapa tahun terakhir. Seperti yang dilakukan Rahmawati & Sakapurnama, (2023), melihat proses rekrutmen tenaga Kesehatan yang berasal dari PPPK. Rekrutmen tenaga Kesehatan ini belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan tenaga Kesehatan. Hal ini dikarenakan, proses rekrutmen saat ini hanya dilakukan untuk pengalihan status kepegawaian tenaga Kesehatan. Disisi lain, dalam riset Hanamunika et al., (2020) ditemukan bahwa proses rekrutmen PPPK yang berasal dari peralihan pegawai honorer dan kontrak, masih terkendala dalam hal formasi. Sehingga, tidak seluruh pegawai honorer dan kontrak dapat berpindah menjadi PPPK.

Penelitian lain terkait PPPK menyoroti aspek manajemen kinerja PPPK. Hal ini dikarenakan, terdapat permasalahan yang kompleks dalam penataan SDM aparatur. Sehingga, manajemen kinerja di instansi pemerintah belum dikelola dengan optimal. Keberadaan PPPK yang melakukan pekerjaan berbasis kontrak harus dapat dikelola dengan manajemen kinerja yang baik (Tobirin, 2015). Hal ini menjadi sebuah anomaly karena penilaian kinerja PPPK ditentukan oleh atasan yang mungkin bisa jadi bukan PPPK (Qomarani, 2020). Selain itu, penilaian kinerja juga akan memiliki korelasi terhadap pemberian pengembangan kompetensi bagi PPPK (Qomarani, 2020).

Penelitian terkait PPPK untuk aspek pengembangan kompetensi dilakukan Qomarani (2020), pengembangan kompetensi PPPK memiliki ketidakjelasan tujuan. Pengembangan kompetensi jika dikontekskan dengan sebuah investasi, investasi untuk PPPK tidak memiliki tujuan yang jelas. Hal ini dikarenakan, PPPK tidak memiliki karier. PPPK hanya akan bekerja pada satu posisi dalam kurun waktu tertentu (Qomarani, 2020). Di sisi lain,

PPPK memiliki keterbatasan dalam aspek pengembangan kompetensi. Hal ini seperti yang disampaikan Setiadi et al., (2023), PPPK guru di Kota Tasikmalaya masih memerlukan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan profesionalitas guru serta mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi.

Berdasarkan kajian terdahulu diatas, tulisan ini akan spesifik untuk menggambarkan pengembangan kompetensi PPPK serta alternatif model pengembangan kompetensi PPPK untuk solusi keterbatasan durasi pelaksanaan pengembangan kompetensi PPPK.

METODE

Paper ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif digunakan untuk dapat menggambarkan suatu fenomena dan permasalahan di lapangan dengan data dari studi literatur. Studi literatur diperoleh dari jurnal yang memberikan pembahasan mengenai Blended Learning, pengembangan kompetensi PNS, pengembangan kompetensi ASN dan kinerja PNS, peraturan perundangan yang mengatur mengenai Aparatur Sipil Negara dan pengembangan kompetensi PNS dan PPPK, data publikasi instansi pemerintah baik berupa bahan paparan instansi yang berwenang terkait kebijakan ASN maupun kebijakan pengembangan kompetensi serta berita dari media massa terkait Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) beserta pengembangan kompetensi PPPK.

LITERATURE REVIEW

Blended Learning

Blended learning merupakan sebuah frasa yang muncul dan berkembang seiring dengan perkembangan teknologi informasi. (Graham, 2004) menyebutnya dengan sebuah bentuk pembelajaran yang mengombinasikan antara pembelajaran *face to face*/tatap muka dengan pembelajaran melalui komputer. Garrison & Kanuka (2004) memiliki pandangan yang sama bahwa *blended learning* merupakan integrasi antara pembelajaran tatap muka dengan pembelajaran secara online/dalam jaringan (daring).

Disisi lain, *Blended learning* atau yang juga familiar disebut dengan integrasi pembelajaran *face to face*, mode campuran atau pembelajaran secara fleksibel (Hrastinski, 2019). Pembelajaran yang tidak hanya menekankan pada penggunaan/adaptasi terhadap teknologi informasi melainkan ada aspek fleksibilitas dalam pelaksanaan pembelajaran.

Terdapat dua perspektif dalam memaknai *blended learning*. Satu perspektif, *blended learning* dilihat dari sisi penggunaan teknologi informasi. Disisi lain, *blended learning* dilihat dari sisi fleksibilitas pembelajaran.

Sehingga *blended learning* memang memiliki karakteristik yang unik, dapat dipahami dari berbagai perspektif (K. Smith & Hill, 2019).

(Elaine Allen et al., 2007) mengelompokkan pembelajaran berdasarkan media yang digunakan. Terdapat empat kelompok dalam pelaksanaan pembelajaran diantaranya: tradisional, penggunaan web, *blended/hybrid* dan *online learning*.

Tabel 2. Proporsi prosentase penggunaan media online

Tipe pembelajaran	Proporsi penggunaan media online	Deskripsi
Tradisional	0%	Tidak ada penggunaan teknologi online
Penggunaan web	1-29%	Menggunakan teknologi web dalam menunjang pembelajaran
Blended/hybrid	30-79%	Campuran antara pembelajaran online dengan tatap muka
online	>80%	Full pembelajaran melalui teknologi/online

Sumber: (Elaine Allen et al., 2007)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pembagian proporsi pembelajaran dapat dilihat dari besaran penggunaan media pembelajaran. *Blended learning* dapat terjadi jika proporsi menggunakan media online diantara 30-79%.

Blended learning memiliki keunggulan dalam hal fleksibilitas (Ma & Lee, 2021; Mohamed Fahmy Yousef, 2015). Peserta dapat melakukan pembelajaran tidak harus dalam bentuk formal di dalam kelas.

Model Blended Learning

Berdasarkan definisi *blended learning* yang sangat beragam serta pemaknaan yang berbeda. Namun, *blended learning* bermuara pada satu hal yaitu pembelajaran yang efektif.

Setidaknya dalam *modelling blended learning* fokus pada dua hal yaitu pembelajaran fisik atau online dan pedagogi atau psikologi (Graham & Henrie, 2013). Kebanyakan pembahasan berfokus pada pemisahan antara pembelajaran fisik dan online.

Setidaknya ada 4 model yang disampaikan Staker & Horn, (2012) diantaranya model rotasi, pertukaran antara pembelajaran online dan klasikal dilakukan secara berkala. Kedua, model flex, pelaksanaan pembelajaran diawali dengan pembelajaran online. Selebihnya peserta dapat menyusun jadwal pembelajaran secara mandiri, guru atau mentor hanya berperan sebagai pendamping. Ketiga, self-blend, pembelajaran online diambil untuk melengkapi pembelajaran klasikal/tradisional. Pembelajaran online ini sifatnya mandiri. Keempat, pengayaan virtual, peserta

membagi waktu secara mandiri antara pelaksanaan pembelajaran tradisional dengan pembelajaran online.

Watson (2008) membagi model *blended learning* menjadi 7 kriteria diantaranya: pembelajaran full online, full online tetapi masih ada mekanisme pertemuan tatap muka, mayoritas pembelajaran dilakukan secara online namun di hari tertentu tetap ada pembelajaran klasikal atau di laboratorium, full online tapi peserta dapat bertemu satu sama lain setiap hari, pembelajaran kelas dengan instruksi dan ada kalanya pembelajaran online didalam kelas dan di waktu pembelajaran, pembelajaran kelas dengan instruksi pembelajaran online akan tetai sangat terbatas bahkan juga tidak disarankan peserta untuk belajar secara online, pembelajaran tradisional tanpa adanya pembelajaran online sama sekali.

Graham (2004) membuat model yang memberikan nilai tambah diantara keduanya, pembelajaran tatap muka dan online. Pembelajaran dalam dilakukan dengan tatap muka dilanjutkan dengan pembelajaran online.

Konseptualisasi Blended Learning

Konseptualisasi *blended learning* dibangun dari beberapa definisi blended learning yang disampaikan oleh (Allen I Elaine & Seaman Jeff, 2010; Garrison & Kanuka, 2004; Graham, 2004). Koseptualisasi ini dibangun dan dirangkai oleh (Hrastinski, 2019).

Konsep Inklusif

Konsep ini menempatkan blended learning didalam jalur inklusif. Terdapat tiga tipe *blended learning* dalam perspektif inklusif yaitu mengkombinasikan pola instruksi, kombinasi metode dan kombinasi antara tatap muka dan online (Graham, 2004). Tipe pertama dan kedua menekankan pada media dan metode yang dapat dijalankan dalam *blended learning*. Sedangkan yang ketiga lebih melihat pada aspek kombinasi diantara keduanya.

Konsep kualitas

Konsep ini lebih menekankan pada aspek kualitas dari adanya *blended learning*. Pembelajaran tatap muka pastinya memiliki kelebihan tersendiri. Begitu juga dengan pembelajaran online, juga memiliki kelebihan tersendiri. Dua kelebihan ini yang akan dicoba untuk dikombinasikan sebagai pelengkap dalam proses pembelajaran (Garrison & Kanuka, 2004).

Beberapa studi juga memperlihatkan bahwa tujuan dari *blended learning* adalah saling melengkapi satu dengan yang lain (Bicen et al., 2014; Çakır & Bichelmeyer, 2016; Hrastinski, 2019).

Aspek saling melengkapi ini bisa terjadi dari dua sisi baik pembelajar maupun pengajar. Ketika satu diantara keduanya memiliki keterbatasan waktu di kelas, pembelajaran online dapat menjadi solusi atas keterbatasan

tersebut. Begitu juga sebaliknya. Pembelajaran kelas dapat berjalan optimal ketika pembelajar terlebih dahulu mempelajari materi yang diberikan melalui penugasan secara online.

Konsep kuantitas

Konsep ini menekankan pada durasi prosentase pembelajaran yang dilakukan. Terdapat dua kutub yaitu tradisional di satu kutub dan online di kutub lainnya. Variasi di tengahnya yang menentukan derajat pembelajaran. Akan cenderung ke tradisional atau online. Jika terdapat di Tengah-tengahnya maka *blended learning* akan terjadi (Allen I Elaine & Seaman Jeff, 2010).

Konsep *Synchronous*

Synchronous dalam *blended learning* berada dalam batasan antara pembelajar dan pengajar berada dalam satu spektrum waktu yang sama baik di kelas maupun online. Didama didalamnya akan dapat terjadi proses interaksi, diskusi diantara kedua belah pihak (Bowen et al., 2014).

Konsep Kelas Digital

Konsep ini menggunakan aspek digital yang dilakukan didalam kelas. *Blended learning* diartikan sebagai penggunaan teknologi digital namun terbatas dalam sebuah kelas (Hrastinski, 2019).

Efektivitas Pelaksanaan *Blended Learning*

Perdebatan terkait efektivitas pelaksanaan *blended learning* masih terjadi. Diantara para ahli juga tidak ada kesamaan pendapat terkait efektivitas *blended learning*.

Akan tetapi, beberapa studi dapat menemukan bahwa *blended learning* dianggap lebih efektif dibandingkan dengan pembelajaran tatap muka atau pembelajaran full online (Hrastinski, 2019). Al-Qahtani & Higgins (2013) menemukan bahwa *blended learning* lebih efektif jika dibandingkan dengan pembelajaran tatap muka dan online *learning* terkait peningkatan hasil belajar. J. G. Smith & Suzuki (2015) mencatat bahwa siswa yang berada di grup *blended learning* mendapatkan skor paling tinggi jika dibandingkan siswa yang berada di grup pembelajaran tradisional atau full online. Selain itu, hasil yang serupa. siswa yang berada di grup pembelajaran tatap muka tradisional cenderung mendapatkan hasil yang tidak lebih baik jika dibandingkan dengan yang menggunakan pembelajaran *blended learning*.

Bahkan Sahni (2019) menemukan bahwa siswa yang berada di grup *blended learning* memiliki semangat belajar dan pencapaian hasil belajar yang lebih baik jika dibandingkan dengan yang berada di grup pembelajaran tradisional tatap muka. Zou et al., (2020) menemukan bahwa *blended learning* dengan materi pembelajaran yang full diberikan melalui media online lebih efektif untuk merangsang siswa untuk melakukan proses kolaborasi dan interaksi untuk membuat pembelajaran jadilebih aktif. Thai et al., (2020) menemukan juga bahwa siswa memiliki performa lebih bagus ketika pembelajaran dilakukan

dengan *blended learning* jika dibandingkan dengan pembelajaran full online.

Namun, disisi lain, Griffiths et al., (2014) menemukan bahwa nilai antara siswa yang belajar menggunakan *blended learning* dengan pembelajaran tatap muka tidak memiliki dampak yang berbeda secara signifikan. (Bowen et al., 2014) juga menemukan hal yang serupa. Jika berkaca pada hasil outcome, tidak ada perbedaan signifikan antara pembelajaran *blended* dengan tradisional tatap muka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kebijakan pengembangan kompetensi PPPK

Kebijakan publik merupakan sebuah keputusan politik yang dilembagakan atau dapat terlembaga secara otomatis.

Pengembangan kompetensi PPPK merupakan pelatihan yang dilakukan untuk pengayaan pengetahuan PPPK. PPPK diatur dalam Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Salah satu aspek yang diatur terkait dengan pengembangan kompetensi PPPK. Pengembangan kompetensi PPPK diberikan sebanyak maksimal 24 jam dalam satu tahun. Pengembangan kompetensi ini digunakan untuk pengayaan pengetahuan oleh PPPK (Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK), 2018).

Pengembangan kompetensi PPPK diatur lebih spesifik dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara No.15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Perlan 15 tahun 2020). Pengembangan kompetensi PPPK dilakukan dengan tujuan pengayaan pengetahuan PPPK terkait kompetensi teknis, pemenuhan tuntutan kebijakan serta penghargaan kinerja PPPK (Peraturan Kepala LAN No. 15 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, 2020).

Disisi lain, dalam Perlan 15 tahun 2020 disebutkan bahwa selain pengembangan kompetensi, PPPK juga memiliki kesempatan untuk melakukan pengembangan kapasitas. Pengembangan kapasitas PPPK dapat dilakukan dalam jam kerja dan diluar jam kerja. Pelaksanaan pengembangan kompetensi di dalam jam kerja dilakukan dengan izin dan penugasan tertulis dari atasan. Sedangkan untuk pengembangan kompetensi di luar jam kerja dilakukan dnegan membuat laporan kepada atasan langsung (Peraturan Kepala LAN No. 15 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, 2020).

Kebijakan pengembangan kompetensi diatas didasarkan atas Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Sedangkan dalam beberapa waktu yang lalu disahkan Undang-Undang No.20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Perubahan kebijakan ini secara signifikan mengubah pelaksanaan pengembangan kompetensi pada umumnya

dan pengembangan kompetensi PPPK pada khususnya. PPPK tidak lagi dibatasi dengan jam maksimal dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi melainkan pengembangan kompetensi menjadi kewajiban bagi seluruh ASN. Akan tetapi, pengembangan kompetensi yang dilakukan akan menggunakan bentuk dan jalur yang masih mendasarkan pada kebijakan yang berlaku saat ini.

Bentuk pengembangan kompetensi dilakukan dalam dua hal yaitu klasikal dan non klasikal. Bentuk pengembangan kompetensi klasikal merupakan pengembangan kompetensi yang dilakukan terbatas dalam kelas. Pengembangan kompetensi non klasikal lebih menekankan pada pembelajaran praktik kerja serta pembelajaran luar kelas.

Pengembangan kompetensi klasikal diantaranya pelatihan, workshop, kursus, penataran, bimbingan teknis dan sosialisasi. Sedangkan pelatihan non klasikal diantaranya *coaching*, *mentoring*, *e-learning*, pelatihan jarak jauh, belajar mandiri dan komunitas belajar.

Masing-masing jalur pengembangan kompetensi memiliki konversi dalam bentuk jam pelajaran (JP). Konversi ini sama dengan konversi yang diberlakukan pada jalur pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa masing-masing jalur berdiri sendiri dan memiliki perhitungan JP sendiri.

2. *Blended learning* sebagai Strategi Pengembangan Kompetensi PPPK secara massif dan terintegrasi

Amanat kebijakan pengembangan kompetensi memberikan kesetaraan antara pengembangan kompetensi PNS dan PPPK. Akan tetapi, kebijakan ini juga mengubah paradigma pengembangan kompetensi dari hak menjadi kewajiban ASN. Sebagai konsekuensinya, ASN tidak hanya melakukan pengembangan kompetensi sesuai arahan organisasi melainkan juga melakukan pembelajaran mandiri.

Hal ini sejalan dengan kebijakan pengembangan kompetensi yang dikeluarkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN), tujuan pengembangan kompetensi PPPK tidak hanya untuk pengayaan kompetensi teknis, melainkan juga pemenuhan tuntutan kebijakan serta reward telah berkinerja dengan baik.

Disisi lain, dalam amanat Perlan 15 Tahun 2020 disebutkan juga bahwa selain melakukan pengembangan kompetensi, PPPK juga dapat melakukan pengembangan kapasitas. Kedua hal ini memiliki tujuan yang sama namun dengan cara yang berbeda. Jika pengembangan kompetensi memiliki pembatasan waktu pelaksanaan kegiatan yang hanya dapat dilakukan maksimal 24 JP pertahun, maka pengembangan kapasitas tidak memiliki batasan waktu. Pengembangan kapasitas dapat dilakukan oleh PPPK secara mandiri tanpa Batasan ruang dan waktu (Peraturan Kepala LAN No. 15 Tahun 2020 Tentang Pengembangan

Kompetensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, 2020).

Pengembangan kapasitas pada dasarnya merupakan kegiatan *independent* yang dapat dilakukan oleh PPPK untuk meningkatkan kompetensi individu, baik kompetensi manajerial, teknis maupun sosial kultural. Namun, sebagai kegiatan independen, pelaksanaannya tidak serta merta bebas dan dilakukan tanpa koordinasi, pelaksanaan kegiatan tetap dilakukan dalam kerangka koordinasi dengan pimpinan unit kerja.

Setiap pelaksanaan pengembangan kapasitas PPPK dilakukan dengan koordinasi dengan kepala unit kerja. Hal ini untuk memastikan bahwa pengembangan kapasitas yang dilakukan PPPK sejalan dengan tugas dan fungsi PPPK dalam unit kerja dan memiliki kesinambungan dalam pencapaian target kinerja organisasi.

Pengembangan kapasitas PPPK dapat menjadi solusi untuk mengatasi keterbatasan durasi pelaksanaan pengembangan kompetensi PPPK. Akan tetapi, kegiatan pengembangan kapasitas PPPK tidak dilakukan dalam kerangka Pendidikan dan pelatihan murni melainkan pembelajaran campuran atau *blended learning* yang menekankan pada pembelajaran jarak jauh dan pembelajaran mandiri.

Blended learning merupakan pola pembelajaran kombinasi antara pembelajaran klasikal dan non klasikal (Dakhi et al., 2020; Rasheed et al., 2020). *Blended learning* juga dapat diartikan sebagai campuran antara metode pembelajaran tradisional melalui klasikal dengan pembelajaran melalui *e-learning* (Kumar et al., 2021). *Blended learning* berkembang ketika teknologi informasi juga berkembang dengan pesat. Teknologi menjadi salah satu aspek yang dimiliki oleh *blended learning* (Cronje, 2020). Perkembangan ini memiliki konsekuensi akan menghilangkan batas fisik. Hilangnya batas fisik ini dapat dimanfaatkan untuk berbagai kegiatan. Salah satunya dalam pengembangan kompetensi.

Blended learning secara harfiah dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian, *blended learning* sebagai proses pembelajaran yang tatap muka dan dalam jaringan, *blended learning* sebagai kombinasi teknologi dan *blended learning* sebagai kombinasi metodologi (Sharma, 2010). Ketiga bentuk *blended learning* ini memiliki keunggulan masing-masing.

Sebagai proses pembelajaran, *blended learning* memberikan pendekatan yang berbeda dalam proses pembelajaran. Proses pembelajaran konvensional akan berlangsung di dalam kelas dan dilakukan dengan tatap muka langsung. Sedangkan *blended learning* menawarkan proses pembelajaran yang berbeda. Pelaksanaan pembelajaran tidak harus berlangsung di dalam kelas nyata dan tatap muka secara langsung proses pembelajaran bisa dilakukan secara online dengan memanfaatkan teknologi informasi.

Sebagai kombinasi teknologi, *blended learning* mengenalkan kemajuan teknologi dalam proses pembelajaran. Jika pembelajaran tradisional hanya terpaku pada pembelajaran fisik seperti penugasan melalui *paper* atau fisik, maka *blended learning* dapat menjadikan *email*, internet dan telepon sebagai sarana untuk mendukung pembelajaran.

Sebagai kombinasi metodologi, *blended learning* memiliki berbagai pendekatan dalam pembelajaran. Pembelajaran tidak hanya dilakukan menggunakan pendekatan *pedagogy* saja melainkan juga terdapat kombinasi dengan pembelajaran berbasis penugasan (Sharma, 2010).

Blended learning model memiliki beberapa elemen kunci diantaranya:

Tabel 3. Elemen *Blended learning*

Elemen kunci	Penjelasan
Waktu	Tidak ada pembatasan waktu, pembelajaran tidak hanya terpaku pada hari tertentu. Waktu dapat menyesuaikan kebutuhan peserta pelatihan
Tempat	Pelaksanaan pembelajaran tidak terbatas pada kelas, dapat juga dilakukan di perpustakaan atau rumah dan media online lainnya
Pattern	Pembelajaran tidak hanya dilakukan melalui pembelajaran kelas yang dilakukan oleh guru atau mentor melainkan dapat dilakukan dengan lebih interaktif serta memanfaatkan teknologi informasi yang memungkinkan peserta pelatihan tidak mempelajari seluruh materi pembelajaran melainkan hanya mempelajari bagian yang dibutuhkan
kecepatan	Pembelajaran secara kustomisasi didasarkan atas kecepatan penyampaian materi

Sumber: (Dakhi et al., 2020)

Blended learning memiliki beberapa model diantaranya model *station lab*, model laboratorium rotasi, rotasi individu, *classroom flip*, *flex classroom* dan *a la carte*. *Model station lab* merupakan model pembelajaran yang memusatkan perhatian pada pengajar. Pengajar menjadi sentra dari sebuah pembelajaran (Handoko, 2018).

Model lab rotation merupakan model yang sebenarnya seragam dengan *model station lab*. Namun, dimodel *lab rotation*, diperlukan sebuah laboratorium untuk mendukung proses pembelajaran. Laboratorium akan dikelola oleh orang yang profesional.

Model individual rotation, model ini menekankan pada kemandirian siswa. Dalam model ini, siswa dapat memilih pembelajaran sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh siswa tersebut. Namun, pelaksanaan kegiatan disesuaikan dengan jadwal yang telah ditentukan.

Model flip classroom, model ini seperti memindahkan kelas dalam ruang kerja online. Siswa dapat belajar dimana saja dan kapan saja. Pembelajaran ini dapat dilakukan melalui platform pembelajaran online atau biasa kita kenal

dengan *Learning Management System (LMS)*.

Model flex, model ini dapat dikatakan menjadi model yang sangat fleksibel. Siswa dapat menentukan sendiri aktivitas pembelajaran sesuai dengan kebutuhan mereka. Pembelajaran online menjadi hal yang sangat dominan untuk dapat dilakukan. Disisi lain, model pembelajaran ini memerlukan konten yang sangat banyak karena siswa memiliki kebebasan untuk belajar sesuai keinginan dan kebutuhannya.

Model a la carte, model pembelajaran yang dilakukan secara langsung dengan jadwal tertentu atau melalui rekaman video. Siswa dapat melakukan pembelajaran di ruang pembelajaran melalui berbagai media.

3. *Synchronous* dan *Asynchronous* dalam *Blended learning*

Pembelajaran secara *blended* tidak terlepas dari model pembelajaran *synchronous* dan *asynchronous*. Kedua model pembelajaran ini menjadi kunci dalam pelaksanaan pembelajaran jarak jauh atau daring Bahkan dalam pelaksanaannya, keduanya bisa tampak bias karena perbedaannya sangat tipis sekali. Hal ini dikarenakan, dalam pembelajaran *blended learning*, pembelajaran *synchronous* dan *asynchronous* dapat berjalan beriringan bahkan dilakukan dalam aktivitas yang berbarengan.

Pembelajaran *synchronous* dilakukan dalam ruang linkup pemanfaatan media tata muka jarak jauh seperti web conference (*google hangout*, *adobeconnect* atau *openmeeting*), *voice over IP (zoom meeting, google meet dan skype)*. Dalam pembelajaran *synchronous* dilakukan dalam kerangka pembelajaran kelas, memungkinkan antar peserta pelatihan berinteraksi satu dengan yang lain secara tatap muka (Handoko, 2018).

Synchronous memiliki kelebihan karena dilakukan secara riil time dan bersamaan. Ketika terjadi proses diskusi, pelaksanaan diskusi dapat dilakukan saat itu juga. Pertanyaan dan jawaban dapat diterima diwaktu yang hampir bersamaan (Amiti, 2020; Skylar, 2009). Proses diskusi juga dapat terjadi dua arah tanpa jeda waktu.

Disisi lain, pembelajaran *asynchronous* dilakukan dalam kerangka diskusi yang dapat dilakukan melalui berbagai media misalnya forum diskusi, email, serta forum lain. Kerangka diskusi tidak dilakukan dalam koridor formal/klasikal secara online melainkan dilakukan secara mandiri oleh peserta pelatihan melalui saluran/ media yang telah disediakan (Handoko, 2018). Perveen (2016) berpendapat bahwa *asynchronous* tidak hanya sebatas proses diskusi yang hanya dilakukan melalui berbagai forum dalam waktu yang tidak bersamaan saja, melainkan juga proses pembelajaran yang dilakukan dengan materi yan sudah tersedia seperti halnya handout, artikel serta materi power point. Yang menjadi penting dari pembelajaran *asynchronous* adalah materi pembelajaran dapat diakses dalam waktu yang tidak bersamaan serta

dimana saja dan kapan saja (Amiti, 2020; Perveen, 2016).

Pembelajaran *synchronous* dan *asynchronous* sebenarnya sama-sama memiliki peran yang vital. Hrastinski (2008) berpendapat bahwa pembelajaran *synchronous* dan *asynchronous* dalam *e-learning* dapat dilakukan dengan tujuan yang berbeda. Hal ini seperti yang terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. Perbedaan pembelajaran Synchronous dan Asynchronous

	Pembelajaran Synchronous	Pembelajaran Asynchronous
Waktu	Diskusi isu yang lebih kompleks dan detail Proses pengenalan Perencanaan tugas	Merefleksikan isu yang tidak kompleks Sesuatu yang tidak bisa dijadwalkan melalui pembelajaran synchronous
Pra kondisi	Peserta lebih memiliki semangat dan komitmen karena respon cepat dalam diskusi merupakan suatu hal yang harus dilakukan	Peserta memiliki banyak waktu untuk merefleksikan permasalahan karena proses diskusi tidak mengharuskan terjadi di waktu yang bersamaan
Cara pelaksanaan	Menggunakan videoconference atau rapat tatap muka secara online	Menggunakan email, blog dan media pembelajaran lain

Dikutip dari (Hrastinski, 2008)

4. Desain kurikulum *Blended learning* PPPK

Kurikulum menjadi dasar dalam setiap pelaksanaan pengembangan kompetensi baik itu kompetensi manajerial teknis dan sosial kultural. Hal ini dikarenakan kurikulum merupakan seperangkat ide, tata Kelola serta perencanaan materi yang terdiri dari struktur, konten dan proses (Grant, 2019). Kurikulum dapat juga disebut sebagai sekelompok rencana serta pengatutan terkait tujuan, isi serta bahan dan bahan yang digunakan sebagai acuan pelaksanaan kegiatan pembelajaran tertentu (Nasbi, 2017). Menurut Grant (2019) kurikulum lebih detail dibandingkan dengan silabus. Silabus hanya Kumpulan daftar konten dari sebuah topik program atau pelatihan. Kurikulum karena struktur, konten dan proses membuat lebih kuat dan implementatif.

Desain kurikulum digunakan juga untuk medetilkkan batasan pelaksanaan pengembangan kompetensi PPPK. Pembatasan ini untuk membedakan pelaksanaan pengembangan kompetensi akan dilakukan dalam bentuk dan jalur yang berbeda. Batasan ini akan diturunkan pada desain kurikulum pengembangan kompetensi PPPK.

Artinya, pengembangan kompetensi dalam konteks ini lebih dilihat sebagai bagian proses untuk meningkatkan

kompetensi pegawai. Namun, disisi lain, pengembangan kompetensi bisa dilihat berdasarkan perspektif peningkatan produktivitas kinerja.

Sebagai peningkatan produktivitas kinerja, pegawai memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini seperti yang diamanatkan oleh Undang-Undang No.20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa pengembangan kompetensi merupakan kewajiban dari pegawai terlebih untuk PPPK. PPPK kinerjanya setiap periode harus terpantau untuk perpanjangan kontrak berdasarkan kinerja. Sehingga, pengembangan kompetensi bukan semata-mata hanya ukuran penugasan organisasi melainkan juga tanggung jawab individu.

Sebagai tanggung jawab individu, pengembangan kompetensi bukan hanya bertumpu pada slot yang diberikan oleh organisasi. Melainkan pengembangan kompetensi disediakan untuk menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab jabatandalam organisasi.

Oleh sebab itu, desain kurikulum pembelajaran didesain bukan hanya untuk kebutuhan peningkatan kompetensi pegawai saja melainkan juga kebutuhan untuk peningkatan produktivitas kerja. Desain kurikulum yang didasarkan atas jam Pelajaran dapat dipahami lebih luas. bukan sebagai pembatas hak mendapatkan pengembangan kompetensi melainkan juga sebagai *range* waktu bagi pegawai untuk dapat memahami sebuah materi pembelajaran.

Dampaknya, pelaksanaan pengembangan kompetensi bisa tidak dibatas oleh batasan ukuran jam. Sehingga, semangat pembelajaran dapat dirasakan oleh seluruh pegawai.

Namun, pembelajaran ini tidak dapat serta merta dilakukan menggunakan media pembelajaran konvensional atau klasikal. Hal ini dikarenakan ada keterbatasan aspek lain misalnya pembatasan penyelenggaraan kegiatan, jumlah peserta atau anggaran. Oleh sebab itu, pembelajaran berbasis *blended learning* dengan menekankan pada pembelajaran online dapat menjadi satu solusi alternatif.

Blended learning bukan hanya didesain hanya untuk metode pembelajaran saja melainkan lebih luas dari pada itu, aspek kurikulum juga mengikuti pola pembelajaran *blended learning*.

Desain kurikulum bukan hanya sebatas membagi satu topik pembelajaran akan dilakukan secara klasikal atau non klasikal. Melainkan, membuat materi pembelajaran non klasikal tanpa Batasan jam konversi. Hal ini bertujuan untuk membuka ruang bagi pegawai belajar apa saja dan dimana saja.

5. Sarana peningkatan kompetensi digital pegawai

Kompetensi digital menjadi sebuah hal penting bagi pegawai di era perkembangan teknologi yang sangat signifikan. Hal ini terkait dengan berbagai pekerjaan yang sudah banyak dijalankan menggunakan bantuan teknologi

informasi, baik yang sangat sederhana sampai yang sangat canggih.

Bahkan, di instansi pemerintah, kompetensi digital menjadi hal yang penting untuk dapat dikuasai. Indikasinya, saat ini di sektor pemerintah banyak berkembang aplikasi untuk menunjang pekerjaan yang berbasis teknologi informasi baik yang menggunakan platform yang sudah tersedia maupun menggunakan aplikasi yang dibangun secara mandiri. Bahkan, dalam beberapa kasus, identifikasi sesuatu misalnya pendaftaran webinar, pembagian seragam kerja atau olahraga banyak dilakukan dengan memberikan informasi melalui sistem informasi/biasa kita sebut *gform*, sebuah *platform* formulir dari Perusahaan google.

Kompetensi digital pegawai menjadi hal yang penting untuk dikembangkan. Hal ini dikarenakan, pegawai di instansi pemerintah jumlahnya sangat besar. Pegawai di instansi pemerintah terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan pegawai yang dipekerjakan oleh instansi masing-masing. Untuk PNS sampai Bulan Juni 2023 terdapat sebanyak 3.795.302 orang, PPPK sebanyak 487.127 orang dan sebaian lagi pegawai yang dipekerjakan instansi masing-masing yang jumlahnya belum bisa di kalkulasikan karena sangat beragam.

Riset yang dilakukan Kosasih & Nurjanah, (2022) menunjukkan bahwa guru belum memiliki kompetensi digital yang memadai dikarenakan pelatihan kompetensi digital untuk guru belum sepenuhnya optimal (Kosasih & Nurjanah, 2022). Padahal, jika melihat postur PPPK, mayoritas jabatan PPPK adalah guru.

Dengan jumlah pegawai di instansi yang besar, maka penguasaan kompetensi digital bagi seluruh pegawai tentunya menjadi satu hal yang membutuhkan kerja keras. Hal ini dikarenakan, dengan pegawai yang sangat beragam, tentunya pelaksanaan pengembangan kompetensi tidak bisa dilakukan secara individu. Pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan secara massif atau bersamaan.

Namun, disisi lain, pengembangan kompetensi digital juga tidak bisa dilakukan secara parsial. Artinya, pegawai hanya dibekali mengenai kompetensi digital tanpa ada kaitan dengan kompetensi yang mendukung tugas dan fungsi. Hal ini penting karena kompetensi digital bukan kompetensi spesifik melainkan kompetensi umum.

Sebagai kompetensi umum, kompetensi digital menjadi kompetensi yang wajib dikuasai oleh seluruh pegawai baik PNS, PPPK maupun pegawai lainnya. Hal ini dikarenakan banyak pekerjaan yang terkait dengan teknologi informasi.

Bahkan untuk PPPK, peningkatan kompetensi digital dapat sejalan dengan pengembangan kompetensi berbasis *blended learning*. Peningkatan kompetensi digital menjadi pelengkap dari peningkatan kompetensi teknis PPPK yang diberikan melalui sarana pembelajaran daring.

Pengembangan kompetensi berbasis daring

diharapkan dapat meningkatkan kompetensi teknis PPPK. Selain itu, karena pelaksanaan pengembangan kompetensi PPPK menggunakan teknologi informasi, hal ini juga menjadi sarana untuk meningkatkan kompetensi digital PPPK. Setidaknya PPPK mulai terbiasa menggunakan teknologi informasi, salah satunya untuk pelaksanaan pengembangan kompetensi.

Proses internalisasi ini secara tidak langsung memberikan peningkatan kompetensi digital. Pembiasaan penggunaan sarana digital secara tidak langsung meningkatkan kemampuan pegawai untuk menggunakan sarana digital.

PPPK yang muncul karena kebijakan rekrutmen dari eks tenaga honorer dan kontrak menjadi pihak yang perlu diakselerasi pengembangan kompetensinya baik kompetensi teknis sekaligus kompetensi digital. Hal ini menjadi penting karena mayoritas PPPK yang masuk dari eks tenaga honorer dan kontrak bukan lagi pegawai yang berada di usia emas (>30 tahun). Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) per Juni 2023 jumlah PPPK yang sudah mendapatkan Nomor Induk Pegawai (NIP) sebanyak 487.127 orang. Dari jumlah ini mayoritas berada di range usia 31-40 tahun (49%) dan di range usia 41-50 tahun (25%). Hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas PPPK berada di range usia diatas 30 tahun sampai 50 tahun (Badan Kepegawaian Negara, 2023).

Disisi lain, jika dilihat dari jabatan, mayoritas PPPK menduduki jabatan Guru dan teknis. Jabatan guru memiliki tugas dan tanggung jawab memberikan ilmu pengetahuan kepada siswa sedangkan PPPK teknis memberikan dukungan teknis dan administratif sesuai unit kerja yang menaunginya.

PPPK guru memiliki target yang berat khususnya pasca pandemic *Covid-19*. Hal ini dikarenakan siswa sudah terbiasa dengan lingkungan pembelajaran daring. Sehingga, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar mungkin dapat berlangsung secara kombinasi (pembelajaran berbasis kelas maupun berbasis jarak jauh). Terlebih dari sisi kebijakan pendidikan nasional, saat ini telah dicanangkan program Merdeka belajar Artinya siswa diberikan kemudahan dalam proses pembelajaran baik dari sisi substansi maupun waktu dan lokasi pembelajaran.

Berkenaan dengan hal tersebut guru diharapkan dapat adaptif dengan perubahan lingkungan strategis. Salah satunya guru PPPK. Perubahan lingkungan strategis yang dimaksud adalah massifnya penggunaan piranti digital dalam mendukung pembelajaran.

Pengembangan kompetensi PPPK yang didesain dengan memanfaatkan pembelajaran digital diharapkan mampu menjembatani kebutuhan guru PPPK untuk dapat adaptif dengan lingkungan strategis. Guru PPPK tidak ketinggalan kompetensi digital bahkan dapat mengikuti kebutuhan peserta didik.

Disisi lain, PPPK teknis juga memiliki peran yang signifikan. Khususnya terkait tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan birokrasi yang saat ini banyak menggunakan teknologi informasi berbasis aplikasi. Akselerasi pengetahuan dan keterampilan terkait kompetensi digital menjadi kebutuhan PPPK teknis disamping kebutuhan pengembangan kompetensi substansial yang sesuai dengan tugas jabatan.

PENUTUP

Simpulan

Pengembangan kompetensi untuk PPPK tidak hanya dilakukan untuk pengayaan pengetahuan PPPK melainkan juga untuk peningkatan kompetensi PPPK. PPPK dalam kerangka ASN memiliki kewajiban pelaksanaan pengembangan kompetensi yang sama. Disisi lain, paradigma pengembangan kompetensi telah bergeser dari parsial menjadi terintegrasi. Sebagai konsekuensinya pengembangan kompetensi bukan hanya tanggung jawab organisasi melainkan juga pegawai. Oleh sebab itu pegawai harus bersifat aktif dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi. Organisasi hanya berperan sebagai fasilitator dalam pengembangan kompetensi. Selain itu, paradigma pengembangan kompetensi juga bergeser dengan model kombinasi, tidak hanya dilakukan di dalam kelas. Pelaksanaan pengembangan kompetensi berbasis *blended learning* menjadi strategi pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi PPPK. Pengembangan kompetensi *blended learning* yang dilakukan dengan pemanfaatan teknologi informasi dapat menjadi pengungkit untuk peningkatan kompetensi digital pegawai khususnya PPPK. Bagi PPPK, pengembangan kompetensi secara mandiri memungkinkan pegawai untuk dapat mengukur kemampuan diri sesuai dengan tugas jabatan dalam organisasi.

Saran

Melalui *paper* ini dapat diberikan saran terkait pengembangan kompetensi secara *blended learning* PPPK dari eks tenaga honorer dan kontrak diantaranya: Internalisasi *mindset* pembelajaran terintegrasi melalui *blended learning* ke seluruh PPPK baru. Hal ini menjadi hal urgen karena PPPK ini mayoritas eks tenaga honorer dan kontrak yang telah lama berkecimpung di dunia birokrasi namun belum tersentuh program pengembangan kompetensi. Sehingga internalisasi program pengembangan kompetensi ASN menjadi hal utama yang dilakukan. Terlebih dalam amanat kebijakan ASN menempatkan pengembangan kompetensi PPPK sejajar dengan pengembangan kompetensi PNS. Kedua, pembentukan *mindset* belajar. Hal ini menjadi hal urgen karena PPPK yang masuk saat ini merupakan pegawai yang sudah berkecimpung di instansi pemerintah. Sehingga, untuk dapat menginternalisasi hal-hal baru di perlukan pola pengembangan kompetensi. Namun disisi lain, PPPK yang

masuk bukan orang baru yang masuk dalam organisasi melainkan orang yang sudah lama berkecimpung di organisasi namun secara kebijakan memiliki perbedaan status kepegawaian. Sehingga *mindset* belajar sesuai tuntutan organisasi dan jabatan perlu juga dikembangkan. Ketiga, Pembentukan kelompok belajar PPPK berbasis *blended learning* sehingga kemampuan dalam aspek digital juga ikut berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen I Elaine, & Seaman Jeff. (2010). *Class Differences: Online Education in the United States*.
- Al-Qahtani, A. A. Y., & Higgins, S. E. (2013). Effects of traditional, blended and e-learning on students' achievement in higher education. *Journal of Computer Assisted Learning*, 29(3), 220–234. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2729.2012.00490.x>
- Amiti, F. (2020). Synchronous and Asynchronous E-Learning. *European Journal of Open Education and E-Learning Studies*, 5(2). <https://doi.org/10.46827/ejoe.v5i2.3313>
- Apandi, A. (2020). Strategi Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Peningkatan E-Literasi dan Edukasi Kebijakan Publik. *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 14(1), 27–36. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v14i1.608>
- Badan Kepegawaian Negara. (2023). *Buku Statistik Aparatur Negara Semester I 2023*.
- Bicen, H., Ozdamli, F., & Uzunboylu, H. (2014). Online and blended learning approach on instructional multimedia development courses in teacher education. *Interactive Learning Environments*, 22(4), 529–548. <https://doi.org/10.1080/10494820.2012.682586>
- Bowen, W. G., Chingos, M. M., Lack, K. A., & Nygren, T. I. (2014). Interactive learning online at public universities: Evidence from a six-campus randomized trial. *Journal of Policy Analysis and Management*, 33(1), 94–111. <https://doi.org/10.1002/pam.21728>
- Çakır, H., & Bichelmeyer, B. A. (2016). Effects of teacher professional characteristics on student achievement: an investigation in blended learning environment with standards-based curriculum. *Interactive Learning Environments*, 24(1), 20–32. <https://doi.org/10.1080/10494820.2013.817437>
- Cronje, J. C. (2020). Towards a new definition of blended learning. *Electronic Journal of E-Learning*, 18(2), 114–135. <https://doi.org/10.34190/EJEL.20.18.2.001>
- Dakhi, O., Jama, J., & Irfan, D. (2020). Blended Learning: A 21ST Century Learning Model at College. *International Journal of Multi Science*, 1(7).

- Elaine Allen, I., Seaman, J., & Garrett, R. (2007). *Blending In: The Extent and Promise of Blended Education in the United States*.
- Garrison, D. R., & Kanuka, H. (2004). Blended learning: Uncovering its transformative potential in higher education. *Internet and Higher Education*, 7(2), 95–105. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2004.02.001>
- Graham, C.R. (2004). *Blended learning systems: Definition, current trends, and future directions*. <https://www.researchgate.net/publication/258834966>
- Graham, C. R., & Henrie, C. (2013). *Developing models and theory for blended learning research*. <https://www.researchgate.net/publication/258245984>
- Grant, J. (2019). Principles of Curriculum Design. In T. Swanwick, K. Forrest, & B. C. O'Brien (Eds.), *Understanding Medical Education: Evidence, Theory and Practice. Third Edition* (pp. 71–89). John Wiley & Sons Ltd.
- Griffiths, R., Mulhern, C., Spies, R., & Chingos, M. (2014). *Adopting MOOCs on Campus: A Collaborative Effort to Test MOOCs on Campuses of the University System of Maryland*.
- Hanamunika, G., Silvyia Sari, D., & Dai, R. M. (2020). Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. *Responsive*, 3(3), 143–154.
- Handoko, W. (2018). *Blended Learning : Konsep dan Penerapannya* (1st ed.). Lembaga Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (LPTIK) Universitas Andalas. <https://lptik.unand.ac.id/>
- Hartono. (2019). *Aparatur Sipil Negara juga Haru Unggul*. Antaranews.Com. <https://www.antaranews.com/berita/1018958/sdm-aparatur-sipil-negara-juga-harus-unggul>
- Hrastinski, S. (2008). Asynchronous & Synchronous e-Learning. *Educause Quarterly*, 4, 1–5.
- Hrastinski, S. (2019). What Do We Mean by Blended Learning? *TechTrends*, 63(5), 564–569. <https://doi.org/10.1007/s11528-019-00375-5>
- Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), (2018).
- Kosasih, F. G., & Nurjanah, S. (2022). Kompetensi Digital untuk Pengembangan Profesi Guru: Sebuah Kajian Pustaka Terstruktur (A Systematic Literature Review). *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 4(2), 339–348.
- Kumar, A., Krishnamurthi, R., Bhatia, S., Kaushik, K., Ahuja, N. J., Nayyar, A., & Masud, M. (2021). Blended Learning Tools and Practices: A Comprehensive Analysis. *IEEE Access*, 9, 85151–85197. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2021.3085844>
- Peraturan Kepala LAN No. 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, (2020).
- Ma, L., & Lee, C. S. (2021). Evaluating the effectiveness of blended learning using the ARCS model. *Journal of Computer Assisted Learning*, 37(5), 1397–1408. <https://doi.org/10.1111/jcal.12579>
- Mohamed Fahmy Yousef, A. (2015). *Effective Design of Blended MOOC Environments in Higher Education*.
- Nasbi, I. (2017). Manajemen Kurikulum: Sebuah Kajian Teoritis. *JURNAL IDAARAH*, 1(2), 318–331.
- Negara, K. S. (2023). *Undang-Undang No.20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (Corporate University), Pub. L. No. 6, 2023.
- Perveen, A. (2016). Synchronous and Asynchronous E-Language Learning: A Case Study of Virtual University of Pakistan. *Open Praxis*, 8(1), 21. <https://doi.org/10.5944/openpraxis.8.1.212>
- Qomarani, L. N. (2020). ANOMALI KEHADIRAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DALAM CAKRAWALA KEPEGAWAIAN DI INDONESIA. *Cepalo*, 4(2), 95–110. <https://doi.org/10.25041/cepalo.v4no2.1979>
- Rahmawati, D., & Sakapurnama, E. (2023). Pemenuhan Tenaga Kesehatan di Indonesia melalui Rekrutmen PPPK di Kementerian Kesehatan. *Cakrawala-Repositori IMWI*, 6(2).
- Rasheed, R. A., Kamsin, A., & Abdullah, N. A. (2020). Challenges in the online component of blended learning: A systematic review. *Computers and Education*, 144. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103701>
- Sahni, J. (2019). Does Blended Learning Enhance Student Engagement? Evidence from Higher Education. *Journal of E-Learning and Higher Education*, 2019, 1–14. <https://doi.org/10.5171/2019.121518>
- Setiadi, T., Murtado, D., & Hendarsah, H. (2023). Manajemen Diklat untuk Meningkatkan Kompetensi Guru PPPK di Kota Tasikmalaya. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 10(1), 191–198. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/jwp>
- Sharma, P. (2010). Blended learning. In *ELT Journal* (Vol. 64, Issue 4, pp. 456–458). <https://doi.org/10.1093/elt/ccq043>
- Skylar, A. A. (2009). A Comparison of Asynchronous

Online Text-Based Lectures and Synchronous Interactive Web Conferencing Lectures. In *Ashley Ann Skylar* (Vol. 69, Issue 2).

- Smith, J. G., & Suzuki, S. (2015). Embedded blended learning within an Algebra classroom: A multimedia capture experiment. *Journal of Computer Assisted Learning*, 31(2), 133–147. <https://doi.org/10.1111/jcal.12083>
- Smith, K., & Hill, J. (2019). Defining the nature of blended learning through its depiction in current research. *Higher Education Research and Development*, 38(2), 383–397. <https://doi.org/10.1080/07294360.2018.1517732>
- Staker, H., & Horn, M. B. (2012). *Classifying K-12 Blended learning*.
- Taufiq, M. (2023). *Pengembangan Kebijakan Corpu ASN*.
- Thai, N. T. T., De Wever, B., & Valcke, M. (2020). Face-to-face, blended, flipped, or online learning environment? Impact on learning performance and student cognitions. *Journal of Computer Assisted Learning*, 36(3), 397–411. <https://doi.org/10.1111/jcal.12423>
- Tobirin. (2015). Tantangan dan Peluang Penerapan Manajemen Berbasis Kinerja pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Daerah. *Civil Service*, 9(2), 71–80.
- Watson, J. (2008). *Blended Learning: The Convergence of Online and Face-to-Face Education Promising Practices in Online Learning*.
- Zou, D., Xie, H., Wang, F. L., & Kwan, R. (2020). Flipped learning with Wikipedia in higher education. *Studies in Higher Education*, 45(5), 1026–1045. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1750195>