

Analisis Kebutuhan Diklat Widyaiswara dalam Metode Pembelajaran *Blended Learning* Di PT. X

Analysis of Widyaiswara Training Needs in Blended learning Methods at PT. X

Reka Sulistya Ningrum¹, Fandi Ahmad²

^{1,2}Politeknik STIA LAN Bandung
Jalan Hayam Wuruk No. 34-38, Citarum, Kota Bandung, Jawa Barat
Telp. dan Fax. 022-4237375

(Diterima 08/02/23; Disetujui 12/06/23)

Abstract

Employee competence is crucial in the success or failure of an organization in responding to environmental changes, as happened at PT. X, where this company seemed not ready to welcome post-pandemic conditions, this is known from the presence of employees who are considered incompetent. The purpose of this study is to conduct an analysis related to the readiness of widyaiswara competencies at PT. X in facing the learning transition based on blended learning and conducting AKD (Training Needs Analysis) related to training that can support the readiness of widyaiswara competencies at PT. X in dealing with blended learning based learning. This research method is descriptive - quantitative because the process of collecting, searching and obtaining data serves to describe real or actual conditions in the field with the help of instruments in the form of questionnaires. Based on the analysis, it was found that the competence readiness of the widyaiswara as a facilitator was capable in the very incapable category with a score of 3%, the category unable to get a score of 11%, the sufficient category to get a score of 14%, the able category to get a score of 49%, and the very able category to get a score 23%. The interpretation of the bar chart found that 7 people needed training in designing proposed learning materials in blended learning, 13 people needed training in designing thinking design training, 9 people needed training in creating learning content, 12 people needed assessment training in blended learning and 10 people needed training to become facilitators professional blended learning. departing from this phenomenon, PT. X must immediately optimize the training needs analysis process so that it can encourage the organization to move more dynamically in facing future challenges.

Keywords: AKD, blended learning, competency readiness.

Abstrak

Kompetensi pegawai merupakan hal yang krusial dalam menentukan sukses tidaknya organisasi dalam menjawab tantangan perubahan lingkungan, seperti yang terjadi di PT. X. Dimana perusahaan ini seakan belum siap dalam menyambut keadaan pasca pandemi. Hal ini diketahui dari masih adanya pegawai yang kurang kompeten. Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan analisis kesiapan kompetensi widyaiswara di PT. X dalam menghadapi transisi pembelajaran berbasis *blended learning*, serta melakukan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) terkait pelatihan yang dapat menunjang

¹ Email: reka.sulistya99@gmail.com

kesiapan kompetensi widyaiswara di PT. X dalam menghadapi pembelajaran berbasis *blended learning*. Metode penelitian ini merupakan deskriptif – kuantitatif karena dalam proses pengumpulan, pencarian dan perolehan data berfungsi untuk menggambarkan keadaan nyata (*real*) atau sebenarnya di lapangan dengan bantuan instrumen berupa kuesioner. Berdasarkan analisis didapatkan bahwa kesiapan kompetensi widyaiswara sebagai fasilitator dengan kategori tidak mampu mendapatkan skor 11%, kategori cukup mendapatkan skor 14%, kategori mampu mendapatkan skor 49%, dan kategori sangat mampu mendapatkan skor 23%. Interpretasi dari diagram batang didapati sebanyak 7 orang membutuhkan pelatihan merancang usulan bahan pembelajaran dalam *blended learning*, 13 orang membutuhkan pelatihan merancang desain berpikir pelatihan, 9 orang membutuhkan pelatihan membuat konten pembelajaran, 12 orang membutuhkan pelatihan *assessment* dalam *blended learning* dan 10 orang membutuhkan pelatihan menjadi fasilitator *blended learning* profesional. Berangkat dari fenomena tersebut PT. X harus segera mengoptimalkan proses analisis kebutuhan diklat agar dapat mendorong organisasi bergerak lebih dinamis menghadapi tantangan ke depan.

Kata Kunci: AKD, *blended learning*, kesiapan kompetensi.

1. PENDAHULUAN

Pelatihan pada widyaiswara merupakan salah satu metode dalam upaya peningkatan kemampuan dan kompetensi. Pengertian tersebut juga serupa dengan definisi pelatihan menurut Ichsan (2020) yaitu proses pembekalan dan pembentukan pegawai dengan cara menambah kemampuan, keahlian dan pengetahuan serta perilakunya. Namun dalam implementasinya variasi metode pembelajaran dalam suatu pelatihan akan terus mengalami perkembangan sesuai dengan tantangan zaman dan kebutuhan perusahaan. Dalam hal ini, sebagai contoh inovasi yang akan digulirkan sebagai strategi oleh PT. X dalam menghadapi tantangan zaman adalah *blended learning*. Dikutip dari Paryanto (2018), adanya *blended learning* dalam pengadaan pelatihan untuk pemenuhan kompetensi karyawan yang tentunya melibatkan teknologi berbanding lurus atau sesuai dan sekaligus sebagai salah satu usaha dalam mengimplementasikan atau memenuhi indeks INDI 4.0 (*Indonesia Industry 4.0 Readiness Index*) yang digulirkan oleh Kementerian Perindustrian. INDI 4.0 merupakan indeks yang digunakan sebagai alat ukur atau acuan dalam menghitung tingkat kesiapan industri dalam bertransformasi menjadi industri 4.0. Bersumber dari situs resmi Kementerian Perindustrian RI diperoleh informasi bahwa secara singkat industri 4.0 disini adalah dorongan untuk mengimplementasikan teknologi internet ke dalam setiap sistem produksi atau *Industrial Internet of Things* (IIoT) atau *Cyber Physical Systems* (CPS).

Dari hasil observasi lapangan yang telah dilakukan pada PT. X diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan terkait penerapan *blended learning* seperti belum adanya pedoman resmi terkait mekanisme pelatihan dengan metode *blended learning* bagi widyaiswara sebagai seorang fasilitator. Akibatnya terjadi bias pada kebutuhan kualifikasi kompetensi fasilitator, terutama dalam pelatihan dengan metode *blended learning* yang akhirnya prediksi kebutuhan dilakukan hanya sebatas asumsi atau prediksi spontan yang disesuaikan dengan kebutuhan di lapangan. Sehingga hal ini akan menyulitkan organisasi dalam upaya pencapaian target keberhasilan dari pelatihan yang akan dilaksanakan. Selain itu dari sisi widyaiswara juga merasa terhambat terutama ketika mencoba menentukan sistematisa, cara dan bahan pengajaran.

Keterbatasan penelitian pada instrumen standar kompetensi akan berpengaruh pada belum adanya standar kompetensi dalam bentuk angka minimal yang harus dicapai untuk mendapatkan kategori fasilitator dengan kompetensi yang siap untuk diberdayakan.

Standar angka minimal kompetensi yang harus dicapai sebagai fasilitator handal dan layak untuk langsung diberdayakan yaitu dalam jangkauan skor 81 sampai dengan 100. Pernyataan ini berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan *Manager Departemen Learning* yang menyatakan bahwa:

“Kompetensi yang dipersyaratkan untuk seorang fasilitator itu idealnya tentu 100% tapi kami pun bisa melihat atau memetakan sampai sejauh mana dan sampai seberapa tinggi pencapaian mereka terhadap kompetensi yang dipersyaratkan. Hanya saja minimal atau harapan saya bisa dibilang 80% kompeten. Karena saya berharap 20% yaitu bisa terbangun ketika mereka sudah mulai diterjunkan ke lapangan meskipun harus tetap dibantu”.

Pernyataan lainnya dari Staf Ahli Widyaiswara Departemen *Learning* yang menyatakan bahwa kompetensi minimal fasilitator yang handal adalah 90%. Hal ini berdasarkan pernyataannya bahwa:

“Kompetensi minimal fasilitator menurut saya 90% karena dasar sebagai widyaiswara atau sebagai mentor atau sebagai fasilitator adalah *public speaking* yang kemudian didukung oleh *knowledge* dan *skill* yang harus mumpuni dan benar-benar handal”.

Dari fenomena tersebut, diperlukan adanya observasi lanjutan dalam rangka mengoptimalkan proses analisis diklat untuk mengetahui kompetensi riil widyaiswara dalam menghadapi *blended learning* sekaligus untuk menganalisis pelatihan tersebut. Hal ini penting mengingat pelatihan dengan metode *blended learning* akan segera diimplementasikan dalam waktu dekat di PT. X. Metode *blended learning* menjadi menarik untuk diteliti karena dianggap sebagai inovasi atau kebaruan yang dapat menghadirkan perubahan dalam budaya organisasi perusahaan yang cenderung kaku, sehingga dalam usaha implementasi pemberlakuan metode pelatihan *blended learning* memiliki tingkat kesulitan dan tantangan yang cukup tinggi (Diana *et al.*, 2020). Perubahan metode pelatihan konvensional menjadi *blended learning* mengharuskan adanya pembaharuan di dalam Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) sebagai upaya menemukan dan mengenali kompetensi yang perlu ditingkatkan melalui pelatihan. Hal ini dilakukan dalam rangka meminimalkan kemungkinan terjadinya kesenjangan kompetensi yang akan menjadi ancaman bagi perusahaan. Apabila kesenjangan kompetensi tidak segera ditangani secara cepat dan tepat, kompetensi yang kurang akan mempengaruhi kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dan berakibat pada target yang tidak tercapai. Tujuan penelitian ini yaitu untuk melakukan analisis terkait kesiapan kompetensi widyaiswara di PT. X dalam menghadapi transisi pembelajaran berbasis *blended learning* serta melakukan AKD terkait pelatihan yang dapat menunjang kesiapan kompetensi widyaiswara di PT. X dalam menghadapi pembelajaran berbasis *blended learning*.

2. TINJAUAN TEORETIS DAN PENELITIAN SEBELUMNYA

2.1 Kompetensi

Dalam menghasilkan kinerja yang profesional dibutuhkan pemahaman dan pemenuhan kompetensi berdasarkan jabatan atau bidang pekerjaan yang dilakukan. Kebutuhan standar kompetensi seseorang akan dipaksa mengalami perubahan dari waktu

ke waktu sesuai kebutuhan organisasi dan fenomena yang sedang terjadi. Menurut Dessler dalam Hadion, W., Audia, J., & Sunarsi, (2020), kompetensi merupakan serangkaian keterampilan, pengetahuan dan pengalaman dari individu yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. Ketidaktercapaian kompetensi yang dimiliki oleh pegawai terhadap standar kompetensi yang dibutuhkan akan menghasilkan kesenjangan kompetensi (*gap* kompetensi). Menurut Yusuf (2018) *gap* kompetensi merupakan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Putra (2017) *gap* kompetensi adalah perbedaan antara profil kompetensi karyawan dengan profil kompetensi jabatan.

Gap kompetensi pegawai perlu diisi dengan adanya peningkatan kompetensi melalui bantuan fasilitator atau mentor baik dilakukan melalui pembelajaran klasikal, non klasikal maupun *blended learning*. Menurut Graham *et al.*, (2019) dalam penelitiannya K-12 *Blended Teaching Readiness* menemukan terdapat 5 struktur kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang fasilitator, diantaranya adalah kompetensi dasar (*foundation*), kompetensi perencanaan (*planning*), kompetensi metode dan strategi pembelajaran (*instructional methods and strategies*), kompetensi penilaian dan evaluasi (*assessment and evaluation*), serta kompetensi manajemen (*management*).

2.2 Analisis Kebutuhan Diklat

Menurut Manna *et al.*, (2016) terdapat 6 tahapan dalam melakukan analisis kebutuhan pelatihan, diantaranya yaitu:

1. Analisis dan penyelarasan dengan tujuan perusahaan.
Pada tahapan ini diperlukan tinjauan kembali terhadap tujuan atau visi organisasi. Dalam usaha pemenuhan tujuan tersebut dapat dilakukan pengembangan SDM sebagai bagian dari rencana atau misi organisasi. Mengembangkan standar kompetensi bagi karyawan. Tahapan ini adalah untuk menentukan standar kompetensi yang harus dimiliki dan diperlukan oleh jabatan tertentu untuk menyelesaikan tugasnya. Pada tahapan ini dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya dengan *brainstorming* dengan manajer atau ahli.
2. Melakukan tes penilaian.
Tahapan selanjutnya setelah diketahui standarnya adalah untuk melakukan tes penilaian terhadap karyawan. Tes ini dilakukan dengan analisis dan penilaian faktor terhadap kompetensi yang telah ditentukan.
3. Melakukan pemetaan kompetensi untuk mengetahui *gap* kompetensi.
Pemetaan kompetensi dalam tahap ini adalah penentuan skor standar pada setiap kompetensi sehingga akan menjadi tolak ukur bagi karyawan untuk menguasai kompetensi tersebut. Misalnya dari setiap faktor kompetensi 50% (persen) dari total skor adalah rata-rata standar minimal yang harus dicapai oleh peserta.
4. Mengidentifikasi karyawan dengan kesenjangan kompetensi.
Tahap identifikasi ini adalah pemetaan terhadap karyawan yang memiliki jumlah skor di atas rata-rata dan di bawah rata-rata. Pemetaan tersebut didapatkan dari analisis pengolahan data yang telah dilakukan.
5. Rekomendasi pelatihan untuk karyawan.
Tahapan ini adalah kesimpulan berupa usulan atau rekomendasi dilakukannya pelatihan berdasarkan perhitungan dan analisis kompetensi yang telah dilakukan kepada karyawan. Pada tahap ini akan disajikan daftar pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, seperti penelitian Amin, S., & Nurhadi (2020) dengan judul Urgensi Analisis Kebutuhan Diklat dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAI dan Budi Pekerti yang memiliki tujuan untuk mengetahui kompetensi dari Guru PAI dan budi pekerti yang belum memenuhi standar dan masih harus ditingkatkan kembali melalui penyelenggaraan pelatihan. Kemudian Miyarso (2019) telah melakukan penelitian dengan judul Penilaian Kebutuhan Pelatihan *Online* tentang Kurikulum 2013 Bagi Guru-Guru di DIY. Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk mengetahui pemahaman guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2013, untuk mengetahui pentingnya *e-training* bagi guru serta untuk mengetahui pelatihan *e-training* yang tepat untuk guru. Thaib *et al.*, (2016) melakukan penelitian pada UPPJJ UT Bandung dengan judul Studi Analisis Kebutuhan Terhadap Pengembangan Metode *Blended Learning* pada Sistem Pendidikan Jarak Jauh untuk Meningkatkan Kompetensi Lulusan.

Dari beberapa penelitian di atas dapat diketahui bahwa analisis kebutuhan diklat merupakan hal yang penting bagi pengembangan organisasi. Meski dalam beberapa penelitian di atas belum secara dalam membahas mengenai analisis diklat yang diperuntukkan bagi widyaiswara. Terutama ketika organisasi ingin menerapkan proses pembelajaran dengan *blended learning*. Hal ini sangat mendesak untuk kemudian ditelaah lebih dalam, mengingat organisasi harus bergerak cepat terutama dalam menyambut tantangan kondisi pasca pandemi. Tujuan penelitian ini adalah dalam rangka mengetahui standar kompetensi widyaiswara sebagai fasilitator di era *blended learning*, mengetahui kesiapan kompetensi widyaiswara di PT. X dalam menghadapi transisi pembelajaran berbasis *blended learning* serta mengidentifikasi pelatihan apa saja yang dapat menunjang kesiapan kompetensi widyaiswara di PT. X dalam menghadapi pembelajaran berbasis *blended learning*. Selain perbedaan tersebut terdapat beberapa kesamaan terhadap penelitian terdahulu yaitu berdasarkan proses AKD, analisis data dilakukan dengan menggunakan rata-rata dari perolehan kuesioner campuran yaitu antara kuesioner tertutup dengan menggunakan skala *likert* yang diterjemahkan berdasarkan kategori rata-rata penilaian kompetensi dan kuesioner terbuka dengan masukan dari responden.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan deskriptif. Menurut Arikunto (2019) penelitian jenis deskriptif yaitu penelitian dengan non hipotesis sehingga tidak diperlukan perumusan hipotesis dalam langkah penelitiannya. Pada objek yang sedang dilakukan penelitian maka penelitian deskriptif memiliki tujuan untuk mengumpulkan dan mencari data yang berfungsi untuk menggambarkan keadaan nyata (real) atau sebenarnya di lapangan. Dengan perolehan sumber data yang diperoleh bersifat kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen sehingga menghasilkan atau berwujud angka-angka hasil dari pengukuran ataupun perhitungan dari widyaiswara sebagai populasi atau sampel.

Penelitian ini mengumpulkan dan mengolah data-data yang diperoleh baik dari sumber data primer maupun data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber utama. Jenis data primer yang akan diolah dan dianalisis dalam penelitian ini bersumber dari kuesioner yang telah diisi oleh widyaiswara sebagai objek penelitian. Data primer lainnya yang menjadi referensi adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara

terhadap beberapa pemangku jabatan diantaranya adalah Manajer *E-Learning*, *Expert Widyaiswara* dan *Senior Officer* Pengelolaan *E-Learning & Digital Library*.

Sumber data kedua merupakan data sekunder. Menurut Hamid&Solikhah (2017) data sekunder merupakan jenis data yang diperoleh dari pihak ketiga. Data sekunder dalam penelitian ini diantaranya adalah *Program Making Indonesia 4.0* dari Kementerian Perindustrian Indonesia, Surat Keputusan Nomor: SKEP/1/P/BD/V/2017 tentang Ketentuan Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pegawai PT. X serta berbagai buku dan jurnal terkait Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) dan *blended learning*.

3.2 Metode Analisis Data

Terdapat beberapa teknik pengolahan atau analisis data yang telah dijelaskan oleh Arikunto (2019). Data bersifat kuantitatif dapat diolah dengan metode statistik dan non statistik, dalam pengujian non statistik (statistik sederhana) adalah pencarian mencakup persentase, proporsi dan serta rasio. Hal tersebut sesuai dengan penelitian ini dikarenakan bertujuan untuk melakukan analisis kebutuhan diklat proporsi rata-rata tertinggi yang diterjemahkan ke dalam beberapa kategori sebagai usulan rekomendasi pelatihan, oleh karena itu rumus yang digunakan adalah *mean* (rata-rata).

Rata-rata hitung (*mean*) yaitu data yang diperoleh berdasarkan penjumlahan dari seluruh nilai dan kemudian membaginya dengan banyak data. Rumus *mean* dapat digambarkan sebagaimana Gambar 1 berikut.

$$\bar{x} = \frac{x_1 + x_2 + \dots + x_n}{n} \quad \text{atau} \quad \bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Gambar 1. Rumus Rata-Rata (*Mean*)
 Sumber: Kariadinata (2015)

Dengan keterangan yaitu:

- (Di baca x bar) \bar{x} : Rata-Rata
- N : Banyaknya Data
- (Di baca sigma xi) $\sum xi$: Jumlah Seluruh Data

Pengolahan data dilakukan menggunakan excel dengan rumus *average* seperti Gambar 2, sehingga akan lebih efektif dan efisien.

$$R_1 = \frac{\text{Total skor}}{Y} 100\%$$

Gambar 2: Rumus Indeks
 Sumber: Nastiti et al. (2021)

Dengan keterangan yaitu:

- R1 : Rumus Indeks
- Total Skor : Total Skor Jawaban Responden
- Y : Skor Maksimum

Selain rumus rata-rata, digunakan juga rumus indeks yang bertujuan untuk dilakukannya pembuatan kesimpulan dari hasil skor masing-masing kategori yang didapatkan dari responden.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) populasi merupakan karakteristik dan kualitas tertentu dari wilayah generalisasi objek atau subjek penelitian yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian yang dilakukan adalah seluruh karyawan di PT. X di jabatan widyaiswara berjumlah 95 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2015) merupakan karakteristik serta jumlah yang ada atau dimiliki oleh populasi. *Sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh (*sensus*). Menurut Sugiyono dalam Hidayat & Nurasyiah (2017) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dialokasikan sebagai sampel. Teknik penentuan *sampling* jenuh sering digunakan apabila jumlah populasi relatif sedikit yaitu kurang dari 100 responden. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dengan jabatan widyaiswara di PT. X yaitu keseluruhan dari populasi. Berdasarkan data internal terbaru pegawai ditahun 2021 jumlah pegawai dengan jabatan widyaiswara yaitu berjumlah 95 orang yaitu 100% dari total populasi.

3.4 Validitas dan Realibilitas Alat Ukur

Pengujian validitas data dilakukan untuk menguji suatu kecermatan atau ketepatan suatu instrumen atau alat penelitian dalam mengukur yang hendak diukur (Budiastuti & Bandur, 2018). Pengujian validitas pada SPSS dilakukan dengan menggunakan rumus uji signifikansi *corrected item-total correlation* yaitu membandingkan antara r hitung dengan r tabel (Budiastuti & Bandur, 2018). Rumus derajat kebebasan (*degree of freedom*) dalam penelitian ini yaitu $DF = N - 2$.

Ketepatan instrumen dan alat ukur pada penelitian ini dapat diketahui dengan pengujian validitas. Rumus yang digunakan dalam menguji validitas adalah *corrected item-total correlation* dengan cara membandingkan antara besar r tabel dan besar r hitung dengan level signifikansi mencapai 0.05. Rumus pada standar defiasi (*degree of freedom*) yang digunakan adalah total sampel (n) dikurangi 2 ($df = n - 2$). Analisis yang digunakan yaitu:

- a. Jika r hitung > r tabel, maka instrumen penelitian dinyatakan valid.
- b. Jika r tabel > r hitung, maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

Dalam melakukan tahap analisis diperlukan tabel distribusi nilai r tabel sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi r Tabel

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,26	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,25	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,24	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,23	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,22	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,22	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,21	0,278
10	0,632	0,765	34	0,399	0,436	90	0,20	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,20	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,19	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,17	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,15	0,210

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,14	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,13	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,11	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,09	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,08	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,08	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,07	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,07	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,06	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,06	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber: Natawiria & Riduwan (2013)

Berdasarkan tabel 1 Distribusi r Tabel dapat diketahui bahwa sampel penelitian ini (N) yaitu sebanyak 33 responden dengan nilai 0.344, hal itu berdasarkan proses perhitungan $df = 35 - 2$ adalah 33. Setelah diketahuinya posisi r tabel maka tahapan selanjutnya adalah pengujian validitas dari setiap indikator instrumen penelitian. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic 25, dengan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Terhadap Indikator Intrumen Penelitian

Indikator Pertanyaan	Uji Validitas SPSS	Nilai Signifikansi
Q1	0,722	0.344
Q2	0,882	0.344
Q3	0,835	0.344
Q4	0,825	0.344
Q5	0,908	0.344
Q6	0,894	0.344
Q7	0,930	0.344
Q8	0,934	0.344
Q9	0,893	0.344
Q10	0,908	0.344
Q11	0,929	0.344
Q12	0,931	0.344
Q13	0,935	0.344
Q14	0,918	0.344
Q15	0,882	0.344
Q16	0,929	0.344
Q17	0,924	0.344
Q18	0,905	0.344
Q19	0,920	0.344
Q20	0,916	0.344

Sumber: Hasil olahan data peneliti, 2022.

Dari proses pengujian validitas pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai *corrected* item-total *correlation* pada setiap item indikator mendapatkan skor *r* hitung yang lebih besar dari pada *r* tabel yaitu 0.344. Sehingga, setiap indikator pada instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dapat dikatakan sebagai suatu ukuran yang dapat menunjukkan sampai sejauh mana suatu hasil pengukuran dapat konsisten apabila dilakukan pengukuran beberapa kali dengan alat ukur yang sama (Janti, 2014). Dalam menguji konsistensi jawaban responden pada instrumen penelitian dapat digunakan pengujian reliabilitas. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic 25 dengan perhitungan *Alpha Cornbach* sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,988	20

Sumber: Hasil olahan data peneliti, 2022.

Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai *Alpha Cornbach* yaitu 0,988. Maka, nilai tersebut lebih dari > 0.90 dan termasuk pada kategori reliabilitas sangat baik (*excellent reliability*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Penyelarasan Dengan Tujuan Perusahaan

Tujuan pelatihan perusahaan secara jelas tertera pada Surat Keputusan Nomor: Skep/1/P/BD/V/2017 Tentang Ketentuan Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pegawai PT. X yang menyatakan bahwa kegiatan pengembangan keahlian, pengetahuan melalui instruksi atau praktek yang diikuti oleh pegawai dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Deskripsi tersebut sesuai dengan maksud pelatihan sebagai rekomendasi yang merupakan hasil dari analisis kebutuhan diklat yang secara jelas melatih syarat-syarat kompetensi yang harus dimiliki fasilitator sebagai pengajar pada era pelatihan metode *blended learning*, diantaranya adalah (1) kompetensi dasar, (2) kompetensi perencanaan (*planning*), (3) kompetensi instruksional (sosial), (4) kompetensi penilaian dan evaluasi serta (5) kompetensi manajemen (profesionalisme). Kompetensi-kompetensi tersebut menjadi pengembangan kompetensi awal/wajib pengajar sebagai fasilitator yang akan diikuti oleh individu di jabatan widyaiswara.

4.2 Mengembangkan Standar Kompetensi Bagi Karyawan

Kualifikasi kompetensi widyaiswara sebagai fasilitator pada pelatihan dengan metode *blended learning* di PT. X diketahui belum terdefiniskan secara jelas. Pemilihan kualifikasi kompetensi fasilitator masih dilakukan peninjauan dan pencarian yang disesuaikan dengan kebutuhan. Pernyataan diatas berdasarkan hasil wawancara bapak X, Manager Departemen *Learning* yang menyatakan bahwa:

“Kalau untuk kompetensi fasilitator untuk saat ini belum ter-define secara resmi kemarin kita juga masih dilakukan studi dan masih mencoba untuk melihat, me-review tentang fasilitator seperti apa yang memang cocok untuk bisa mengawal *blended learning* yang akan dilaksanakan oleh kita, karena kualifikasi tersebut nantinya penting untuk pencapaian pelaksanaan pelatihan.”

Berdasarkan hal tersebut maka terdapat alternatif yaitu menggunakan lima (5) struktur instrumen kompetensi terkait kesiapan mengajar dalam *blended learning* menurut Graham dalam Hadion, W., Audia, J., & Sunarsi (2020) yang kemudian dikelompokkan oleh peneliti pada setiap instrumen kompetensi. Sehingga, instrumen kompetensi yang telah disusun menjadi daftar standar kompetensi yang harus dimiliki fasilitator sebagai pengajar pada era pelatihan *blended learning* sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.

Tabel 4. Uraian Indikator Kompetensi

KOMPETENSI A: DASAR	
1	Kemampuan menciptakan informasi digital
2	Kemampuan membaca, menulis serta menggunakan media digital
3	Kemampuan mengumpulkan pengetahuan dari berbagai sumber untuk belajar secara mandiri
4	Kemampuan memilah informasi yang layak dipelajari dari literasi digital yang dilakukan
KOMPETENSI B: PERENCANAAN	
5	Kemampuan menentukan tujuan pembelajaran berbasis <i>blended learning</i>
6	Kemampuan menentukan dan membuat kurikulum pelatihan berbasis <i>blended learning</i>
7	Kemampuan menentukan aktivitas dan metode interaksi dengan peserta pelatihan sesuai kebutuhan <i>blended learning</i>
8	Kemampuan mengelola segala bentuk <i>Assignment</i> / tugas dalam bentuk dokumen cetak ataupun non cetak (basis media)
KOMPETENSI C: METODE DAN STRATEGI INSTRUKSI PEMBELAJARAN	
9	Kemampuan menciptakan situasi interaktif dengan peserta pelatihan baik melalui media ataupun di dalam kelas
10	Kemampuan membuat bahan ajar berbasis media teknologi (Power Point, Video Pembelajaran, dll)
11	Kemampuan merancang strategi pembelajaran pada pelatihan berbasis <i>blended learning</i>
12	Kemampuan mengelola media <i>online</i> atau web berbasis <i>blended learning</i>
KOMPETENSI D: PENILAIAN DAN EVALUASI	
13	Kemampuan merencanakan evaluasi/ penilaian kompetensi peserta berdasarkan hasil pelatihan berbasis <i>blended learning</i>
14	Kemampuan melakukan evaluasi terhadap peserta baik di kelas (lapangan) atau berbasis media teknologi
15	Kemampuan atau menguasai beberapa media evaluasi yang interaktif berbasis media teknologi (Power Point, Video, <i>Online</i> : Kahoot.com, dll)
16	Kemampuan merekomendasikan dan menyimpulkan pelatihan dan pemahaman peserta setelah pelatihan selama pelatihan berbasis <i>blended learning</i> berlangsung berdasarkan evaluasi yang anda lakukan

KOMPETENSI E: MANAJEMEN

- 17 Kemampuan mengarahkan atau memajemen peserta pelatihan untuk menggunakan perangkat teknologi di kelas maupun lewat media digital
 - 18 Kemampuan memajemen data/ dokumen atau hasil belajar siswa berbasis media digital (misalnya: *Google Classroom*, e-Mail, Cloud, dll)
 - 19 Kemampuan menyeimbangkan pembelajaran lewat media digital dan tatap muka sesuai kebutuhan dan tujuan pelatihan
 - 20 Kemampuan menyediakan sumber daya yang cukup untuk melakukan pelatihan berbasis *blended learning*
-

Sumber: Hasil olahan data peneliti, 2022.

4.3 Melakukan Tes Penilaian

Setelah menentukan daftar standar kompetensi yang harus dimiliki fasilitator sebagai pengajar pada era pelatihan *blended learning*, maka tahapan selanjutnya adalah melakukan tes penilaian. Tes penilaian dilakukan dengan penyebaran kuesioner *online* melalui *XForm*. Hasil jawaban karyawan telah terekam pada tabel *excel* yang kemudian telah diolah dan dianalisis. Setelah melakukan input data dan pengecekan kelayakan kuesioner yang digunakan maka analisis diuraikan berdasarkan hasil rata-rata dari setiap instrumen kompetensi dan setiap individu karyawan. Perhitungan jangkauan rata-rata dari setiap responden kemudian dikategorikan yang bertujuan untuk mengetahui kesiapan kemampuan atau kelayakan widyaiswara untuk diberdayakan sebagai fasilitator serta untuk mengetahui pelatihan yang dibutuhkan individu. Sedangkan hasil rata-rata dari instrumen kompetensi bertujuan untuk mengetahui secara umum lokasi instrumen kompetensi terendah yang kemudian menjadi lebih utama untuk dilakukannya pelatihan.

4.4 Melakukan Pemetaan Kompetensi untuk Mengetahui *Gap* Kompetensi

Keterbatasan penelitian pada instrumen standar kompetensi berpengaruh pada belum adanya standar kompetensi dalam bentuk angka minimal yang harus dicapai untuk mendapatkan kategori fasilitator dengan kompetensi yang siap untuk diberdayakan. Standar angka minimal kompetensi yang harus dicapai sebagai fasilitator handal dan layak untuk langsung diberdayakan yaitu dalam jangkauan skor 81 sampai dengan 100 kompeten. Pernyataan ini berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan *Manager Departement Learning* yang menyatakan bahwa:

“Kompetensi yang dipersyaratkan untuk seorang fasilitator itu idealnya tentu 100% tetapi kami pun bisa melihat atau memetakan sampai sejauh mana dan sampai seberapa tinggi pencapaian mereka terhadap kompetensi yang dipersyaratkan. Hanya saja minimal atau harapan saya bisa dibilang 80% kompeten. Karena saya berharap 20% yaitu bisa terbangun ketika mereka sudah dimulai diterjunkan ke lapangan meskipun harus tetap dibantu”.

Pernyataan lainnya dari Staf Ahli Widyaiswara Departemen *Learning* yang menyatakan bahwa kompetensi minimal fasilitator yang handal adalah 90%. Hal ini berdasarkan pernyataannya bahwa:

“Kompetensi minimal fasilitator menurut saya 90% karena dasar sebagai widyaiswara atau sebagai mentor atau sebagai fasilitator adalah *public speaking* yang kemudian didukung oleh *knowledge* dan *skill* yang harus mumpuni dan benar-benar handal”.

Tabel 5. Standar Angka Minimal Kompetensi.

Jangkauan Rata-Rata (Skala)	Kategori Rata-Rata Persentase (%)	Kategori
1,00 - 1,79	1% - 20%	Sangat Tidak Mampu
1,80 - 2,59	21% - 40%	Tidak Mampu
2,60 - 3,39	41% - 60%	Cukup
3,40 - 4,19	61% - 80%	Mampu
4,20 - 5,00	81%-100%	Sangat Mampu

Sumber: Hasil olahan data peneliti, 2022.

Berdasarkan Tabel 5, maka dapat diketahui standar angka minimal kompetensi fasilitator yang mampu langsung diberdayakan pada pelatihan *blended learning* yaitu pada skala 4.20 sampai dengan 5.00 dengan kategori sangat mampu. Jangkauan rata-rata atau interval didapatkan dari rumus interval yang dikemukakan oleh Sudjana dalam Hidayat & Nurasyiah (2017) pada Gambar 3.

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

Gambar 3. Rumus Interval

Sumber: Hidayat & Nurasyiah (2017)

Dengan deskripsi sebagai berikut:

P : Panjang Kelas Interval

Rentang : Nilai Tertinggi Dikurangi Nilai Terendah

Banyak Kelas : Jumlah Keseluruhan Kelas

Sehingga hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut:

$$P = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Maka, panjang kelas atau interval pada setiap kelas memiliki rentang 0,80.

4.5 Mengidentifikasi Karyawan dengan Kesenjangan Kompetensi

Responden pada observasi ini dipilih sebanyak 35 orang dari total 95 orang Widyaiswara. Pemilihan ini berdasarkan pada keahlian, kompetensi dan materi yang terkait dengan 5 tema pelatihan yang direncanakan akan dilaksanakan dengan metode *blended learning*. Nantinya akan diangkat sebagai usulan rekomendasi berdasarkan dari setiap instrumen kompetensi fasilitator sebagai pengajar pada era *blended learning*. Berdasarkan pengolahan dan analisis yang dilakukan maka dapat diidentifikasi *gap* kompetensi dari 35 orang responden. Klasifikasi *gap* kompetensi didapatkan dari indikator yang menjelaskan besaran *gap* yang dimiliki. Secara rinci, daftar *gap* kompetensi setiap individu dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Daftar *Gap* Kompetensi pada Individu

NO	Inisial Nama	Jumlah <i>Gap</i> Kompetensi
1	RN	2
2	MZ	0
3	HR	2
4	JM	0
5	DS	2
6	MF	0
7	AD	0
8	YL	1
9	AS	1
10	BK	1
11	AM	3
12	DSD	0
13	TH	0
14	HK	1
15	YS	1
16	CA	2
17	FAP	0
18	IAG	1
19	K	1
20	H	0
21	WS	4
22	FR	3
23	M	3
24	HM	5
25	AA	2
26	II	1
27	IS	2
28	ADJ	0
29	JI	5
30	DH	1
31	MY	5
32	ML	3
33	AIN	5
34	MR	2
35	MDO	2

Sumber: Hasil olahan data peneliti, 2022.

Berdasarkan identifikasi *gap* kompetensi pada Tabel 6, maka dapat diketahui persentase dari masing-masing kategori penilaian dimulai dari sangat tidak mampu, tidak mampu, cukup, mampu dan sangat mampu sebagaimana digambarkan pada Gambar 4.



Gambar 4. Persentase Kategori Kompetensi Berdasarkan Hasil Olah Data
 Sumber: Hasil olahan data peneliti, 2022.

Diagram pada Gambar 4. menunjukkan pada kategori sangat tidak mampu memiliki skor 3% yang berarti terdapat satu responden yang berada dalam kategori ini. Kategori tidak mampu mendapatkan skor 11% yang berarti sebanyak 4 orang berada pada posisi ini. Sedangkan kategori cukup mendapatkan skor 14% yang berarti terdapat 5 orang yang berada diposisi tersebut. Kategori mampu mendapatkan skor 49% yang berarti sebanyak 17 orang ada pada posisi tersebut, dan kategori sangat mampu mendapatkan skor 23% yang menunjukkan bahwa posisi tersebut ditempati oleh 8 orang responden.

Selain kesimpulan di atas, juga telah dilakukan analisis menggunakan rumus indeks untuk meninjau secara keseluruhan kesiapan responden sebagai fasilitator.

$$R_1 = \frac{\text{Total Skor}}{Y} 100\%$$

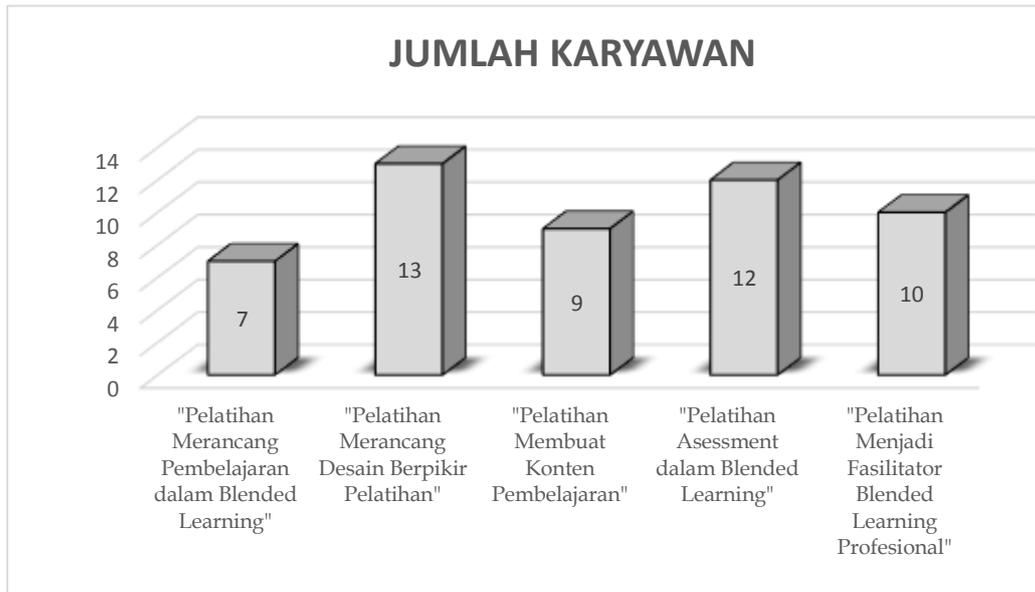
$$R_1 = \frac{700}{10.000} 100\%$$

$$R_1 = 70\%$$

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan didapatkan angka 70% yang apabila dalam interval penilaian skala likert termasuk kedalam kategori mampu. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan widyaiswara sebagai responden mampu untuk diberdayakan sebagai fasilitator pada pelatihan berbasis *blended learning*.

4.6 Rekomendasi Pelatihan Untuk Karyawan

Setelah melakukan analisis kebutuhan diklat yang dilaksanakan pada widyaiswara di PT. X dengan melibatkan responden sebanyak 35 orang, kami berhasil mengidentifikasi lima (5) judul pelatihan sebagai usulan rekomendasi berdasarkan dari setiap instrumen kompetensi fasilitator sebagai pengajar pada era *blended learning*.



Gambar 5. Rekap Usulan Rekomendasi Pelatihan

Sumber: Hasil olahan data peneliti, 2022.

Interpretasi diagram batang pada Gambar 5 menggambarkan bahwa sebanyak 7 orang membutuhkan pelatihan merancang usulan bahan pembelajaran dalam *blended learning*, 13 orang membutuhkan pelatihan merancang desain berpikir pelatihan, 9 orang membutuhkan pelatihan membuat konten pembelajaran, 12 orang membutuhkan pelatihan *assessment* dalam *blended learning* dan 10 orang membutuhkan pelatihan menjadi fasilitator *blended learning* profesional.

Tabel 7. Usulan Rekomendasi Pelatihan Tiap Individu

No	Inisial Nama	Usulan Rekomendasi Pelatihan
1	RN	"Pelatihan Merancang Desain Berpikir Pelatihan" (Prioritas ke-1) "Pelatihan Merancang Pembelajaran dalam "Blended Learning" (Prioritas ke-2)
2	MZ	(Sudah Kompeten)
3	HR	"Pelatihan Membuat Konten Pembelajaran" (Prioritas ke-1) "Pelatihan Merancang Desain Berpikir Pelatihan" (Prioritas ke-2)
4	JM	(Sudah Kompeten)
5	DS	"Pelatihan Merancang Usulan Bahan Pembelajaran dalam Blended Learning " (Prioritas ke-1) "Pelatihan Menjadi Fasilitator Blended Learning Profesional" (Prioritas ke-2)
6	MF	(Sudah Kompeten)
7	AD	(Sudah Kompeten)
8	YL	"Pelatihan Merancang Desain Berpikir Pelatihan"
9	AS	"Pelatihan Menjadi Fasilitator Blended Learning Profesional"
10	BK	"Pelatihan Assessment dalam Blended Learning"

No	Inisial Nama	Usulan Rekomendasi Pelatihan
11	AM	"Pelatihan Membuat Konten Pembelajaran" (Prioritas ke-1) "Pelatihan <i>Assessment</i> dalam <i>Blended Learning</i> " (Prioritas ke-2) "Pelatihan Menjadi Fasilitator <i>Blended Learning</i> Profesional" (Prioritas ke-3)
12	DSD	(Sudah Kompeten)
13	TH	(Sudah Kompeten)
14	HK	"Pelatihan Menjadi Fasilitator <i>Blended Learning</i> Profesional"
15	YS	"Pelatihan <i>Assessment</i> dalam <i>Blended Learning</i> "
16	CA	"Pelatihan Merancang Desain Berpikir Pelatihan" (Prioritas ke-1) "Pelatihan <i>Assessment</i> dalam <i>Blended Learning</i> " (Prioritas ke-2)
17	FAP	(Sudah Kompeten)
18	IAG	"Pelatihan Merancang Desain Berpikir Pelatihan"
19	K	"Pelatihan Merancang Usulan Bahan Pembelajaran Dalam <i>Blended Learning</i> "
20	H	(Sudah Kompeten)
21	WS	"Pelatihan Merancang Desain Berpikir Pelatihan" (Prioritas ke-2) "Pelatihan Membuat Konten Pembelajaran" (Prioritas ke-1) "Pelatihan <i>Assessment</i> dalam <i>Blended Learning</i> " (Prioritas ke-3) "Pelatihan Menjadi Fasilitator <i>Blended Learning</i> Profesional" (Prioritas ke-4)
22	FR	(Sudah Kompeten)
23	M	(Sudah Kompeten)
24	HM	"Pelatihan Merancang Usulan Bahan Pembelajaran dalam <i>Blended Learning</i> " (Prioritas ke-3) "Pelatihan Merancang Desain Berpikir Pelatihan" (Prioritas ke-2) "Pelatihan Membuat Konten Pembelajaran" (Prioritas ke-1) "Pelatihan <i>Assessment</i> dalam <i>Blended Learning</i> " (Prioritas ke-4) "Pelatihan Menjadi Fasilitator <i>Blended Learning</i> Profesional" (Prioritas ke-5)
25	AA	"Pelatihan Merancang Desain Berpikir Pelatihan" (Prioritas ke-2) "Pelatihan Membuat Konten Pembelajaran" (Prioritas ke-1)
26	II	(Sudah Kompeten)
27	IS	"Pelatihan Merancang Desain Berpikir Pelatihan" (Prioritas ke-1) "Pelatihan <i>Assessment</i> dalam <i>Blended Learning</i> " (Prioritas ke-2)
28	ADJ	(Sudah Kompeten)
29	JI	"Pelatihan Merancang Usulan Bahan Pembelajaran dalam <i>Blended Learning</i> " (Prioritas ke-3) "Pelatihan Merancang Desain Berpikir Pelatihan"(Prioritas ke-2) "Pelatihan Membuat Konten Pembelajaran"(Prioritas ke-1) "Pelatihan <i>Assessment</i> dalam <i>Blended Learning</i> "(Prioritas ke-4) "Pelatihan Menjadi Fasilitator <i>Blended Learning</i> Profesional"(Prioritas ke-5)
30	DH	"Pelatihan Menjadi Fasilitator <i>Blended Learning</i> Profesional"
31	MY	"Pelatihan Merancang Usulan Bahan Pembelajaran dalam <i>Blended Learning</i> " (Prioritas ke-3) "Pelatihan Merancang Desain Berpikir Pelatihan"(Prioritas ke-2)

No	Inisial Nama	Usulan Rekomendasi Pelatihan
		"Pelatihan Membuat Konten Pembelajaran" (Prioritas ke-1) "Pelatihan <i>Assessment</i> dalam <i>Blended Learning</i> " (Prioritas ke-4) "Pelatihan Menjadi Fasilitator <i>Blended Learning</i> Profesional" (Prioritas ke-5)
32	ML	"Pelatihan Merancang Desain Berpikir Pelatihan" (Prioritas ke-2) "Pelatihan Membuat Konten Pembelajaran" (Prioritas ke-1) "Pelatihan <i>Assessment</i> dalam <i>Blended Learning</i> " (Prioritas ke-3)
33	AIN	"Pelatihan Merancang Usulan Bahan Pembelajaran dalam <i>Blended Learning</i> " (Prioritas ke-3) "Pelatihan Merancang Desain Berpikir Pelatihan" (Prioritas ke-2) "Pelatihan Membuat Konten Pembelajaran" (Prioritas ke-1) "Pelatihan <i>Assessment</i> dalam <i>Blended Learning</i> " (Prioritas ke-4) "Pelatihan Menjadi Fasilitator <i>Blended Learning</i> Profesional" (Prioritas ke-5)
34	MR	"Pelatihan Merancang Desain Berpikir Pelatihan" (Prioritas ke-2) "Pelatihan Membuat Konten Pembelajaran" (Prioritas ke-1)
35	MDO	"Pelatihan Membuat Konten Pembelajaran" (Prioritas ke-1) "Pelatihan <i>Assessment</i> dalam <i>Blended Learning</i> " (Prioritas ke-2)

Sumber: Hasil olahan data peneliti, 2022.

Tabel 7 merupakan rincian kebutuhan pelatihan yang berhasil diidentifikasi untuk masing-masing responden. Setiap individu memiliki jumlah kebutuhan yang berbeda sesuai dengan skor *gap* kompetensi yang diperoleh pada proses sebelumnya. Nama atau judul usulan rekomendasi pelatihan diperoleh dari hasil telaah pada lembaga-lembaga pelatihan sertifikasi yang memiliki uraian kompetensi yang serupa. Selain dari pada itu juga didapatkan usulan nama atau judul pelatihan dari pihak narasumber berdasarkan hasil data diolah sebagai bentuk usaha konfirmasi ulang.

5. PENUTUP

Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan widyaiswara sebagai responden mampu untuk diberdayakan sebagai fasilitator pelatihan berbasis *blended learning*. Hal tersebut didapatkan yaitu berdasarkan perhitungan menggunakan rumus indeks yang mendapatkan angka 70% dan termasuk pada interval penilaian skala *likert* dalam kategori mampu. Secara rinci kesiapan kompetensi widyaiswara di PT. X dalam menghadapi transisi pembelajaran berbasis *blended learning* yaitu pada kategori sangat tidak mampu memiliki skor 3% yang berarti terdapat satu responden yang berada dalam kategori ini, kategori tidak mampu mendapatkan skor 11% yang berarti sebanyak 4 orang ada pada posisi ini, kategori cukup mendapatkan skor 14% yang berarti sebanyak 5 orang ada di posisi tersebut, kategori mampu mendapatkan skor 49% yang berarti sebanyak 17 orang ada pada posisi tersebut, dan kategori sangat mampu mendapatkan skor 23% bahwa ditempati oleh 8 orang responden.

Berkaitan dengan kesimpulan di atas maka dapat diusulkan rekomendasi pelatihan yang dapat menunjang kesiapan kompetensi widyaiswara di PT. X dalam menghadapi pembelajaran berbasis *blended learning*. Rekomendasi secara umum adalah usulan pelatihan yang menjadi prioritas adalah Pelatihan Membuat Konten Pembelajaran. Hal tersebut berdasarkan hasil penilaian dan data diolah dari narasumber staf ahli widyaiswara. Secara

rinci usulan rekomendasi pelatihan lain yaitu sebanyak 7 orang membutuhkan pelatihan merancang usulan bahan pembelajaran dalam *blended learning*, 16 orang membutuhkan pelatihan merancang desain berpikir pelatihan, 11 orang membutuhkan pelatihan membuat konten pembelajaran, 15 orang membutuhkan pelatihan *assessment* dalam *blended learning* dan 12 orang membutuhkan pelatihan menjadi fasilitator *blended learning* profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, S., & Nurhadi, A. (2020). Urgensi Analisis Kebutuhan Diklat dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAI dan Budi Pekerti. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(02), 83–100. <https://doi.org/10.30868/im.v3i02.871>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi V. Jakarta: Rineka Cipta, 20(5).
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan Reliabilitas Penelitian Dilengkapi Analisis dengan NVIVO, SPSS dan AMOS. In *Binus*.
- Diana, P. Z., Wirawati, D., & Rosalia, S. (2020). Blended Learning dalam Pembentukan Kemandirian Belajar. *Alinea: Jurnal Bahasa, Sastra, Dan Pengajaran*, 9(1). <https://doi.org/10.35194/alinea.v9i1.763>
- Graham, C. R., Borup, J., Pulham, E., & Larsen, R. (2019). K-12 Blended Teaching Readiness: Model and Instrument Development. *Journal of Research on Technology in Education*, 51(3). <https://doi.org/10.1080/15391523.2019.1586601>
- Hadion, W., Audia, J., & Sunarsi, D. (2020). *Blended Learning: Suatu Panduan*. Cendikia Mandiri.
- Hamid, M. S., & Solikhah, N. (2017). Pengaruh Independensi, Mekanisme Corporate Governance dan Kualitas Audit Terhadap Integritas Laporan Keuangan (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011 - 2015). *Jurnal Akuntansi*, 5(2), 167–178. <https://doi.org/10.24964/ja.v5i2.363>
- Hidayat, & Nurasyiah. (2017). Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank BPR Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(1).
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1).
- Janti, S. (2014). Analisis Validitas dan Reliabilitas Dengan Skala Likert Terhadap Pengembangan SI/TI dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategic Planning Pada Industri Garmen. *SNAST: Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi 2014, November*.
- Kariadinata, R. (2015). *Dasar Dasar Statistik Pendidikan*. CV. Pustaka Setia.
- Manna, R., Singh, A., & Sharma, P. (2016). Does Training Need Analysis Help to Minimize Competency Gap: An Investigation. *AJTD ADMAA Amity Journal of Training and Development*, 1(1).
- Miyarso, E. (2019). Penilaian Kebutuhan Pelatihan Online Tentang Kurikulum 2013 Bagi Guru-Guru di DIY. *Jurnal Ilmiah WUNY*, 1(1). <https://doi.org/10.21831/jwuny.v1i1.26854>
- Nastiti, M. D., Mustaziri, & Tompunu, A. N. (2021). Animasi 2D (Motion Graphic) Sebagai Media Pembelajaran Mata Kuliah Etika Profesi. *Jurnal EL Sains*, 3(1).
- Natawiria, Asep Suryana, and Riduwan. (2013). *Statistika Bisnis*. Alfabeta.
- Paryanto. (2018). *Indonesia Industry Readines Index 4.0*. Kementrian Perindustrian, Republik Indonesia.

- Putra, D. Y. S. (2017). Sistem Pendukung Keputusan dengan Metode Analisis GAP untuk Proses Kenaikan Jabatan dan Perencanaan Karir. *Journal Information System Development (ISD)*, 2(2).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi. Eprints.Walisongo.Ac.Id*, 28.
- Thaib, D., Wahyudin, D., Rahmawati, Y., & Riyana, C. (2016). Model Blended Learning pada Sistem Pendidikan Jarak. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 8(2), 107-125.
- Yusuf, A. M. (2018). Analisis Gap Kompetensi Karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia Tbk Unit Tangerang Kasus: Departemen Produksi Pakan Ternak. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/55368>[http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/55368/1/ALVINA MUMTAZA YUSUF-FST.pdf](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/55368/1/ALVINA_MUMTAZA_YUSUF-FST.pdf)

