

STRATEGI PENINGKATAN MUTU DIKLAT MELALUI SINERGI PENDEKATAN ANDRAGOGI DAN BLENDED LEARNING DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN SURABAYA

Viranti Widyaningrum

UIN Sunan Ampel Surabaya

virantdyra.13@gmail.com

Ahmad Fauzi

UIN Sunan Ampel Surabaya

Ahmad.fauzi@uinsa.ac.id

Aziz Fuadi

Balai Diklat Keagamaan Surabaya

fuadiaziz07@gmail.com

Mukhlisah

UIN Sunan Ampel Surabaya

mukhlisah@uinsa.ac.id

Ali Mustofa

UIN Sunan Ampel Surabaya

alimustofa@uinsa.ac.id

Abstract: Reformasi birokrasi menuntut peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Diklat inovatif, karena metode konvensional kurang efektif mengakomodasi pembelajaran orang dewasa dan potensi digital. Penelitian ini mengidentifikasi dan menganalisis strategi peningkatan mutu Pendidikan dan Pelatihan di Balai Diklat Keagamaan (BDK) Surabaya melalui sinergi andragogi dan blended learning, guna menciptakan model pelatihan relevan, fleksibel, dan berdampak bagi ASN Kementerian Agama. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, data dikumpulkan via wawancara mendalam (penyelenggara, widyaiswara, panitia), observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis untuk pola implementasi, tantangan, serta faktor keberhasilan. Hasil menunjukkan sinergi ini menghasilkan model fleksibel dan partisipatif: sesi daring untuk materi konseptual, luring untuk praktik interaktif, menciptakan ekosistem learner-centered yang relevan dengan tugas ASN, efektif menjawab tantangan relevansi dan efisiensi.

Keywords: Peningkatan Mutu, Pendekatan Andragogi, Blended Learning, Balai Diklat Keagamaan.

PENDAHULUAN

Mutu diklat merupakan kualitas dari program pelatihan dan pendidikan yang dinilai dari seberapa baik program tersebut mencapai tujuan yang ditetapkan, memenuhi standar kompetensi, dan memuaskan peserta serta pihak berkepentingan¹. Penilaian kualitas ini didasarkan pada tiga dimensi utama. Yakni yang pertama adalah Input, mencakup semua elemen dasar yang diperlukan untuk diklat, seperti kualitas peserta, instruktur, kurikulum, fasilitas, dan sumber daya lainnya. Kedua, Proses, yang menilai cara diklat dijalankan, termasuk metode dan strategi pengajaran, pengelolaan program, serta interaksi antara instruktur dan peserta. Terakhir, Output dan Outcome, yang fokus pada hasil. Output adalah penguasaan kompetensi yang dicapai peserta, sementara Outcome adalah dampak jangka panjang dari diklat, yaitu peningkatan kinerja peserta di tempat kerja mereka. Secara keseluruhan, mutu diklat adalah cerminan dari seluruh komponen ini, mulai dari persiapan hingga dampak akhirnya.²

Secara sederhana, mutu diklat adalah cerminan dari seberapa efektif dan berhasil suatu program dalam menghasilkan peserta yang kompeten dan mampu meningkatkan kinerja setelah mengikuti pelatihan. Untuk menyelenggarakan pelatihan yang bermutu, diperlukan strategi tertentu. Strategi tersebut disesuaikan dengan kondisi peserta, kemampuan lembaga, dan kondisi perkembangan teknologi. Hal ini dilakukan untuk menilai dan mengukur bagaimana pelatihan tersebut tercapai dengan mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan suatu program.³

Penelitian Asih Aryani dengan judul penelitian “Model Blended Learning pada Diklat Teknis Substantif Tematik Madrasah Ibtidayah”. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas peserta pelatihan sangat menyambut baik penerapan Blended Learning, dengan 98% menyatakan rasa senang. Model ini juga dinilai efektif oleh 90% peserta. Selain itu, 75% peserta melaporkan bahwa format *Blended Learning* memudahkan mereka dalam memahami materi diklat yang disajikan. Sedangkan untuk penelitian Andragogi dengan judul “Implementasi Prinsip Andragogi pada Program Pelatihan Menjahit di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Putra Mandiri” pada tahun 2025, menunjukkan hasil penelitian bahwa Penerapan prinsip andragogi, yang meliputi konsep diri, pengalaman, kesiapan, orientasi, dan motivasi belajar di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP)

¹ Hanun, F. “Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Di Kementerian Agama.” *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, 16(2), 2018.

² Rasyid, A.H.A. et al. “Pengembangan Model Evaluasi Pembelajaran Berbasis Obe.” *Jurnal Pendidikan Teori dan Praktik*, 7(1), 2022.

³ Meitaningrum, D.A., Hardjanto, I. Siswidiyanto. “Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang).” *Administrasi Publik*, 1(3), 2013.

Putra Mandiri terbukti efektif. Inti dari temuan ini adalah bahwa pelaksanaan prinsip andragogi dalam pelatihan berhasil melahirkan lulusan yang mandiri dan memiliki keterampilan yang berguna untuk pemecahan masalah.

Dengan memahami apa yang paling dibutuhkan peserta, organisasi atau lembaga penyelenggara pelatihan dapat merencanakan tindakan teknis yang tepat, seperti meningkatkan pengawasan jalannya pelatihan, mengembangkan keahlian instruktur, dan menambah sarana prasarana, dengan tujuan akhir meningkatkan mutu pelatihan dan pendidikan secara menyeluruh.⁴ Tidak hanya itu, program pelatihan yang berkesinambungan juga memegang peranan krusial dalam memajukan kualitas mutu pelatihan. Strategi ini meliputi penentuan kebutuhan pelatihan yang selaras dengan peran dan tanggung jawab karyawan. Melalui pendekatan ini, lembaga penyelenggara pelatihan dapat memastikan bahwa para karyawannya memiliki kompetensi yang relevan dan mampu menyesuaikan diri dengan dinamika kebutuhan peserta pelatihan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan serta menciptakan citra positif bagi lembaga.

Balai Diklat Keagamaan (BDK) Surabaya menerapkan metode pelatihan dengan mengintegrasikan dua metode pelatihan untuk meningkatkan kompetensi peserta. Metode yang digunakan adalah pendekatan andragogi, yang menekankan pada pembelajaran orang dewasa dengan metode ceramah, tanya jawab, diskusi, dan pemberian tugas. Selain itu, BDK Surabaya juga mengimplementasikan model blended learning, yang menggabungkan pembelajaran jarak jauh (e-learning) dan tatap muka.⁵ Dalam artikel ini akan dibahas mengenai penjelasan strategi BDK dalam meningkatkan mutu diklat dengan menggunakan kedua metode tersebut.

Strategi peningkatan mutu dengan menggabungkan andragogi dan blended learning dalam pelatihan berpotensi menciptakan pengalaman belajar yang lebih efektif dan komprehensif. Andragogi memastikan pelatihan relevan dan menghargai pengalaman peserta, sedangkan blended learning memberikan fleksibilitas dan kemudahan akses yang lebih besar. Dengan demikian, peserta dapat belajar secara mandiri dan sesuai kebutuhan, yang pada akhirnya meningkatkan hasil pelatihan dan kepuasan mereka secara keseluruhan. Penerapan kedua pendekatan ini dalam pelatihan dapat meningkatkan mutu

⁴ Aryati, S., Rahmawati, R. and Salbiah, E. "Analisis Kualitas Pelayanan Penyelenggaraan Pelatihan di Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara." *Karimah Tauhid*, 3(8), 2024.

⁵ Akhmadi, A. "Implementation of Blended Learning in Training Penerapan Blended Learning Dalam Pelatihan." *Jurnal Diklat Keagamaan*, 15, 2021.

diklat dengan memastikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik peserta. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kompetensi peserta, yang selanjutnya akan meningkatkan kualitas layanan yang mereka berikan. Meskipun konsep andragogi dan blended learning telah banyak dibahas secara terpisah, penelitian yang secara spesifik menganalisis strategi integrasi keduanya dalam konteks lembaga diklat pemerintah masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji implementasi, tantangan, dan efektivitas model hibrida ini di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Untuk memenuhi tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan metode pengumpulan data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan penyelenggara pelatihan, widyaiswara, panitia pelatihan. Hasil wawancara dianalisis kemudian dideskripsikan dalam hasil dan pembahasan penelitian.

Mutu Pelatihan dan Pendidikan

Mutu merupakan kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk maupun jasa yang mampu memenuhi harapan pelanggan.⁶ Mutu atau bisa disebut juga dengan kualitas ini merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu; derajat atau taraf. Dalam ISO 9000:2005 menguraikan definisi dari mutu sebagai kumpulan dari berbagai karakteristik suatu produk untuk menunjang kemampuan dalam memuaskan sebuah kebutuhan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut KBBI, mutu adalah ukuran dari baik buruknya suatu benda, kadar, taraf atau derajat.

Mutu Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merujuk pada seberapa baik program tersebut mencapai tujuannya. Kualitas ini bisa dilihat dari berbagai sisi, seperti relevansi materinya, efektivitas metode pengajarannya, kompetensi para pengajarnya, fasilitas yang tersedia, dan dampak nyata yang dirasakan oleh peserta. Ada beberapa aspek yang menentukan mutu diklat. Pertama, mutu input berfokus pada kualitas awal, termasuk peserta, instruktur, kurikulum, dan fasilitas yang digunakan. Kedua, mutu proses mengacu pada efektivitas pembelajaran, interaksi, dan bagaimana program diklat dikelola. Selanjutnya, mutu output adalah hasil langsung dari diklat, yaitu pengetahuan dan

⁶ Nasution, W.R. "Konsepsi Manajemen, Manajemen Mutu Dan Manajemen Mutu Pendidikan." *ALACRITY: Journal Of Education*, 2(1), 2022.

kompetensi yang didapatkan peserta. Terakhir, mutu outcome menilai dampak jangka panjang terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.⁷

Diklat yang bermutu memiliki berbagai fungsi penting. Selain meningkatkan kompetensi dengan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan peserta, diklat juga berperan dalam pengembangan karier peserta dengan mempersiapkan mereka untuk tanggung jawab yang lebih besar. Mutu diklat juga berfungsi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas, membantu peserta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, serta menstandarisasi kompetensi di seluruh organisasi agar konsisten.⁸ Untuk meningkatkan mutu diklat, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Dari sisi input, pastikan peserta diseleksi dengan tepat, rekrut instruktur yang berkualitas, kembangkan kurikulum berbasis kompetensi, dan sediakan fasilitas yang memadai. Dari sisi proses, terapkan metode pembelajaran yang interaktif dan bervariasi, manfaatkan teknologi modern, lakukan evaluasi berkala, dan sediakan mekanisme umpan balik yang efektif.⁹

Selanjutnya, untuk mengoptimalkan output dan outcome, diperlukan sistem evaluasi yang menyeluruh, tindak lanjut setelah diklat, pengukuran dampak terhadap kinerja, dan perbaikan berkelanjutan berdasarkan hasil evaluasi. Terakhir, pengelolaan sistem juga krusial. Ini mencakup perencanaan diklat yang sistematis, koordinasi antar unit, alokasi anggaran yang realistis, dan penerapan sistem penjaminan mutu yang terstruktur.¹⁰

Pendekatan Andragogi

Pendidikan dalam pengertian yang lebih luas tidak terbatas pada pendidikan formal di institusi bagi individu usia produktif atau lingkungan kerja. Lebih dari itu, pendidikan mencakup berbagai upaya untuk meningkatkan kapasitas individu maupun masyarakat dalam menjalani kehidupan yang lebih baik. Proses pembelajaran dapat diwujudkan melalui pendidikan dan pelatihan, kursus-kursus, atau kegiatan belajar yang diorganisir oleh organisasi

⁷ Fadillah, M.I. "Strategi Administrasi Pembangunan Dalam Merespons Era Revolusi Industri 4.0." Konferensi 2018 Nasional Ilmu Administrasi 2.0 (KNIA 2.0-2018).

⁸ Fasha, Y. "Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan." *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 2023.

⁹ Ditasona et al., M.P.H.M. "Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan SDM." *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 2023.

¹⁰ Liliana, C. and Kurnaningsih, Y.D. "Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kewirausahaan." *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 5(6), 2020.

kemasyarakatan. Perilaku yang relatif permanen sebagai hasil dari praktik atau latihan juga termasuk dari bagian kegiatan belajar.

Peningkatan kualitas aparatur pemerintah memerlukan pendidikan dan pelatihan strategis yang diselenggarakan oleh lembaga kediklatan seperti Badan Pendidikan dan Pelatihan. Peran strategis ini membawa implikasi logis yang perlu diperhatikan oleh berbagai pihak, terutama pemerintah daerah. Salah satu implikasinya adalah kebutuhan untuk mengoptimalkan kinerja para pihak yang terlibat dalam proses kediklatan agar kontribusi lembaga kediklatan benar-benar relevan dengan kebutuhan pasar dan tuntutan masyarakat dewasa. Dengan adanya pernyataan tersebut, Balai Diklat Keagamaan Surabaya sebagai lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan mulai menggunakan metode pendekatan Andragogi untuk pelatihan yang diselenggarakan.

Istilah "andragogi" berasal dari bahasa Yunani, dengan "andra" yang berarti orang dewasa dan "agogus" yang berarti memimpin atau membimbing. Zainudin Arif menjelaskan bahwa konsep andragogi adalah ilmu dan seni dalam membantu orang dewasa belajar. Berdasarkan hal ini, andragogi dapat diartikan sebagai seni dan ilmu dalam memfasilitasi pembelajaran orang dewasa, yaitu bagaimana membantu mereka belajar dengan menggunakan pengalaman yang sudah dimiliki untuk mendapatkan pengalaman belajar yang baru.¹¹ Sementara itu, A.G. Lunandi mendefinisikan pendidikan orang dewasa sebagai keseluruhan proses pendidikan yang terstruktur, meliputi berbagai tingkatan dan metode (formal maupun non-formal), yang melanjutkan atau menggantikan pendidikan sebelumnya di sekolah atau universitas, termasuk pelatihan kerja. Tujuan dari pendidikan orang dewasa adalah untuk mengembangkan potensi, memperluas pengetahuan, meningkatkan kompetensi teknis atau profesional, serta membawa perubahan positif dalam sikap dan perilaku individu yang diakui sebagai dewasa oleh masyarakat.

Metode Pendekatan Andragogi digunakan untuk semua pelatihan yang diselenggarakan oleh BDK Surabaya. Sebagaimana telah dikatakan oleh salah satu informan penelitian yakni Widyaismara BDK Surabaya, "Andragogi digunakan untuk pelatihan karena mayoritas peserta pelatihan disini adalah orang dewasa. Mulai dari guru, tenaga pendidik, penyuluh agama, pengawas, hingga CPNS. Andragogi itu menganggap bahwa orang dewasa sudah memiliki pengetahuan dan pemahaman menurut perspektifnya sebelum mengikuti pelatihan dan motivasi belajar yang dimiliki berbeda dari seorang pelajar". Hal

¹¹ Destiani, T., Arbarini, M. and Shofwan, I. "Pendekatan Andragogi dalam Pembelajaran seTARA Daring pada Program Pendidikan Kesetaraan." *Jendela PLS*, 8(1), 2023.

ini memberi makna bahwa metode Andragogi berbeda dengan metode Pedagogi yang digunakan untuk anak-anak atau pelajar. Di mana pelajar posisinya seperti gelas air kosong yang butuh diisi oleh guru. Sedangkan orang dewasa sudah memiliki ilmu lain sebelum pelatihan dimulai. Beliau menambahkan, "Peran kami sebagai Widyaiswara atau Pengajar dalam Pelatihan ini adalah mempersiapkan prosedur untuk mendorong dan melibatkan secara aktif seluruh peserta dalam pelatihan". Penyampaian materi dan cara berinteraksi dengan peserta berbeda dengan metode Pedagogi. Widyaiswara dari BDK Surabaya memposisikan peserta sebagai kolega untuk menciptakan komunikasi dua arah.¹² Praktik ini merupakan implementasi langsung dari prinsip andragogi, di mana pengalaman orang dewasa dihargai sebagai sumber belajar yang kaya, sehingga proses diskusi menjadi lebih relevan dan partisipatif.¹³ Mereka mengatur pembelajaran menjadi seperti diskusi dengan rekan kerja, yaitu dengan sering menanyakan pendapat peserta yang kemudian peserta bisa menyampaikan opininya menjadi insight baru juga untuk peserta lainnya. Penilaian yang diambil oleh Widyaiswara dibagi menjadi dua aspek, yaitu aspek pengetahuan dan keterampilan. Informan penelitian mengatakan, "Aspek pengetahuan diambil dari kuis, penugasan, dan pertanyaan sisipan saat penyampaian materi berlangsung. Sedangkan untuk aspek keterampilan dinilai dari keaktifan peserta dan hasil praktik yang dilakukan oleh peserta". Salah satu contohnya dalam pelatihan IKM Literasi dan Pembelajaran Berdiferensiasi, Widyaiswara memberikan materi kemudian lanjut ke penugasan kuis adalah bagian dari aspek pengetahuan. Kemudian Widyaiswara memberikan tugas praktik membuat modul ajar, peserta aktif selama sesi diskusi dan tanya jawab merupakan bagian aspek keterampilan.

Berdasarkan hasil tersebut, menurut peneliti pendidikan dan pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya telah mengadopsi pendekatan andragogi yang dirancang khusus untuk peserta dewasa, dimana peserta dianggap sudah memiliki pengetahuan dan pengalaman sebelumnya. Pendekatan ini berbeda dengan pedagogi untuk anak-anak karena menempatkan peserta sebagai kolega dalam proses pembelajaran, sehingga tercipta komunikasi dua arah yang menghargai pengalaman peserta sebagai sumber belajar yang berharga. Pelatihan dirancang agar peserta aktif melalui diskusi dan tugas, dengan penilaian yang mencakup aspek pengetahuan melalui kuis dan penugasan serta aspek keterampilan melalui keaktifan dan praktik langsung. Pendekatan ini

¹² Widyaiswara BDK Surabaya, *Implementasi Andragogi dalam Pelatihan*. Surabaya, 5 Mei 2025.

¹³ Ndraha, E.D. et al. "Analisis Penerapan Pendekatan dan Masalah Andragogi di PKBM Cahaya Binjai." *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 6(2), 2022.

efektif dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan relevansi pembelajaran bagi peserta dewasa, serta menghasilkan pengalaman belajar yang lebih bermakna dan aplikatif dalam konteks pekerjaan dan kehidupan nyata mereka.

Metode Blended Learning

Saat ini, era Society 5.0 menjadi topik yang relevan dan penting untuk dipertimbangkan. Setelah kemunculan revolusi industri 4.0 yang dipopulerkan oleh Schwab di Jerman, kini Jepang menawarkan perspektif baru tentang peradaban masa depan melalui konsep Society 5.0.¹⁴ Revolusi industri 4.0 merupakan evolusi terkini dari berbagai tahapan revolusi industri sebelumnya, yang didorong oleh adopsi kecerdasan buatan (AI), robotika, teknologi 3D printing, dan big data.¹⁵ Era ini secara signifikan mengubah pola pikir, gaya hidup, dan cara berkomunikasi antar manusia.

Sektor Pendidikan dan Pelatihan saat ini juga terkena dampak dari meningkatnya peradaban teknologi, dimana penyelenggaraan pelatihan tidak hanya fokus di satu tempat saja. Pelatihan bisa dilakukan dimana saja dengan memanfaatkan teknologi. Maka dari itu, muncul istilah Blended Learning. Menurut Marlina, Blended Learning adalah metode pembelajaran yang mengkombinasikan antara pembelajaran daring dan tatap muka atau luring.¹⁶ Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa Blended Learning memiliki kemampuan efektif dalam meningkatkan prestasi belajar serta kemandirian peserta didik.¹⁷ Dalam praktiknya, telah banyak dikembangkan aplikasi yang mendukung pembelajaran Blended Learning, seperti Absorb, Moodle, Canvas, Schoology, Blackboard Learn, D2L Brightspace, Edmodo, Quizlet, Telegram, dan Google Classroom.

Metode Pelatihan Blended Learning mulai diterapkan di Pelatihan yang diselenggarakan Balai Diklat Keagamaan Surabaya pada tahun 2021 untuk PDWK dan Latsar CPNS, serta pada tahun 2020 – 2022 Balai Diklat Keagamaan Surabaya menerapkan metode ini untuk Pelatihan Reguler dikarenakan adanya

¹⁴ Soemantri, S. "Pelatihan Membuat Media Pembelajaran Digital." *AKSIOLOGIYA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 2019.

¹⁵ Irawan, E. "Digitalisasi Madrasah di Era Revolusi Industri 4.0: Refleksi Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat di Kabupaten Ponorogo." *E-Dimas: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 10(2), 2019.

¹⁶ Marlina, E. "Pengembangan Model Pembelajaran Blended Learning Berbantuan Aplikasi Sevima Edlink." *Jurnal Padagogik*, 3(2), 2020.

¹⁷ Susilawati, T. and Rusdinal, R. "Pengembangan Media Pembelajaran E-book Berbasis Blended Learning Tematik Terpadu Di Kelas IV Sekolah." *Jurnal Cakrawala Pendas*, 8(2), 2022.

Covid-19.¹⁸ Sebagaimana telah disebutkan oleh Kepala Balai Diklat Keagamaan Surabaya saat pembukaan pelatihan tahun 2023, Beliau mengatakan, "Pelayanan berbasis digital diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pelayanan. Digitalisasi pelayanan publik akan terwujud jika sumber daya manusia yang ada memiliki kompetensi dan mempunyai mindset sebagaimana pemberi layanan." Saat itu, Pelatihan yang diselenggarakan terdiri dari pelatihan pelayanan publik di wilayah kerja Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kab. Lamongan dan pelatihan metodologi pembelajaran yang dilaksanakan di wilayah kerja Kantor Kemenag Kab. Sidoarjo, Jombang, Kota Blitar, Kota Surabaya, Kab. Mojokerto, Kab. Bangkalan dan Kab. Pasuruan.

Selain itu, ada juga Pelatihan di Wilayah Kerja terbaru yang telah diselenggarakan pada tahun 2025. Tepatnya pada bulan Maret dan April, Balai Diklat Keagamaan Surabaya menyelenggarakan Pelatihan di Wilayah Kerja (PDWK) menggunakan metode Blended Learning. Perbedaan Blended Learning dengan Metode Pelatihan sebelumnya ada pada jumlah JP yang digunakan. Widyaiswara BDK Surabaya mengatakan, "Jika Pelatihan full offline itu terdiri dari 60 JP yang dilakukan full tatap muka. Sedangkan Blended Learning dibagi menjadi 2 sesi. Sesi pertama dilakukan di minggu pertama secara online sebanyak 20 JP dan sesi kedua dilakukan secara offline di Wilayah Kerja masing-masing peserta pada minggu berikutnya sebanyak 40 JP."

Sinergi Pendekatan Andragogi dengan Blended Learning

Salah satu pelatihan yang menggunakan kedua metode ini adalah PDWK atau Pelatihan di Wilayah Kerja dan Latsar CPNS. Pelatihan di Wilayah Kerja memiliki dua waktu yang berbeda sebagaimana yang dijelaskan di pembahasan poin IV. Integrasi pendekatan andragogi dengan metode blended learning memberikan nuansa pembelajaran yang lebih dinamis dan tidak monoton dalam pelatihan. Pendekatan andragogi yang berfokus pada kebutuhan dan pengalaman peserta dewasa mendorong keterlibatan aktif selama proses pelatihan. Dengan menggabungkan pembelajaran daring (online) dan luring (offline), peserta memiliki fleksibilitas dalam mengakses materi pelatihan, menyesuaikan waktu belajar dengan jadwal mereka masing-masing. Hal ini tentunya sangat membantu dalam menjaga konsistensi partisipasi peserta, terutama bagi mereka yang memiliki keterbatasan waktu atau lokasi.

¹⁸ Ketua Divisi Penyelenggara Pelatihan BDK Surabaya, *Penyelenggaraan Pelatihan Blended Learning*. Surabaya, 6 Mei 2025.



Penyampaian materi dibagi menjadi dua bagian. Untuk materi yang bersifat konseptual dan yang bisa diakses jarak jauh disampaikan pada sesi pertama pelatihan secara daring (20 JP). Kemudian di minggu berikutnya peserta dan widyaiswara menghadiri sesi offline (40 JP), dimana saat sesi ini lebih banyak melakukan tugas praktik yang nantinya nilai dari kegiatan ini masuk dalam aspek keterampilan. Pada sesi pelatihan yang dilakukan secara offline, interaksi antara peserta dengan Widyaiswara maupun antar sesama peserta menjadi lebih intensif. Interaksi langsung ini tidak hanya memperkuat pemahaman materi, tetapi juga membangun jejaring dan kolaborasi yang lebih efektif. Diskusi kelompok, studi kasus, serta simulasi yang dilakukan secara tatap muka membuat peserta dapat mengasah keterampilan praktis dan berpikir kritis dengan lebih optimal. Dengan demikian, integrasi dua pendekatan ini tidak hanya meningkatkan efektivitas pembelajaran, tetapi juga menciptakan pengalaman pelatihan yang lebih bermakna dan menyenangkan.

Berdasarkan hasil tersebut, peneliti dapat mengambil pemahaman bahwa integrasi pendekatan andragogi dengan blended learning pada Pelatihan di Wilayah Kerja dan Latsar CPNS yang diselenggarakan Balai Diklat Keagamaan Surabaya ini berhasil menghasilkan pembelajaran dinamis yang partisipatif, fleksibel, dan efektif, di mana sesi daring 20 JP menangani materi konseptual untuk akses mandiri, sementara sesi luring 40 JP fokus pada praktik, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi yang memperkuat keterampilan serta berpikir kritis. Pendekatan ini memiliki tujuan untuk menghargai pengalaman peserta dewasa, mendorong keterlibatan aktif peserta dalam pelatihan, menjaga konsistensi partisipasi meski terbatas waktu dan lokasi, serta membangun jejaring kolaboratif melalui interaksi intensif. Sehingga pelatihan tidak hanya meningkatkan pemahaman dan efektivitas pembelajaran tetapi juga menciptakan pengalaman bermakna yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan.

KESIMPULAN

Sinergi Pendekatan Andragogi dengan Metode Blended Learning membuat Pelatihan tidak monoton, peserta dapat aktif selama pelatihan berlangsung. Waktu pelatihan yang digunakan juga lebih fleksibel karena bisa dilakukan secara Online dan Offline. Saat pelatihan Offline peserta bisa lebih aktif lagi karena langsung berinteraksi dengan Widyaiswara dan peserta lainnya. Metode Andragogi menghargai pengetahuan dan pengalaman yang sudah dimiliki peserta sebelum pelatihan berlangsung, sehingga peserta dapat menghubungkan materi pelatihan dengan kondisi nyata dalam hidup mereka. Hasilnya, motivasi dan partisipasi peserta meningkat karena mereka merasakan

manfaat langsung pembelajaran dalam kehidupan dan pekerjaan. Sementara itu, blended learning yang menggunakan pertemuan langsung dan pembelajaran daring, menawarkan fleksibilitas yang tinggi. Peserta dapat mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja secara online, sambil tetap berinteraksi langsung dalam sesi tatap muka. Hal ini membuktikan bahwa sinergi dua konsep ini dapat meningkatkan mutu pelatihan dan dapat menjadi acuan untuk memperbaiki pelatihan selanjutnya. Model ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan dan motivasi, tetapi juga memungkinkan pembelajaran yang lebih personal, peserta dapat belajar sesuai kecepatan masing-masing dan fokus pada materi yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, untuk pengembangan lebih lanjut, disarankan agar Balai Diklat Keagamaan (BDK) Surabaya mempertimbangkan beberapa hal. Ada baiknya Balai Diklat Keagamaan Surabaya dapat mengembangkan instrumen evaluasi yang secara spesifik mengukur efektivitas sesi daring dalam model blended learning. Agar pemahaman mengenai kelebihan metode blended learning ini dapat lebih meyakinkan lembaga lain yang belum menggunakan metode tersebut. Selain itu, Penelitian selanjutnya dapat mengkaji dampak jangka panjang dari model pelatihan ini terhadap kinerja alumni di tempat kerja mereka masing-masing dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmadi, A. (2021) Implementation of Blended Learning in Training Penerapan Blended Learning Dalam Pelatihan, Jurnal Diklat Keagamaan. 15, 78–87.
- Aryati, S., Rahmawati, R. and Salbiah, E. (2024) Analisis Kualitas Pelayanan Penyelenggaraan Pelatihan di Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara, Karimah Tauhid, 3(8), 9455–9472. Available at: <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i8.15055>.
- Destiani, T., Arbarini, M. and Shofwan, I. (2023) Pendekatan Andragogi dalam Pembelajaran seTARA Daring pada Program Pendidikan Kesetaraan, Jendela PLS, 8(1), 32–44. Available at: <https://doi.org/10.37058/jpls.v8i1.7093>.
- Ditasona et al., M.P.H.M. (2023) Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan SDM, Jurnal Dinamika Pendidikan, 11(2), 157–164.
- Fadillah, M.I. (2018) Konferensi 2018 nasional ilmu administrasi, Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 2.0 (KNIA 2.0- 2018) "Strategi Administrasi Pembangunan Dalam Merespons Era Revolusi Industri 4.0".
- Fasha, Y. (2023) Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, Al-Kalam: Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen, 10(1), 90. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.8637>.

- Hanun, F. (2018) Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Di Kementerian Agama, *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, 16(2), 191–203. Available at: <https://doi.org/10.32729/edukasi.v16i2.477>.
- Irawan, E. (2019) Digitalisasi Madrasah di Era Revolusi Industri 4.0: Refleksi Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat di Kabupaten Ponorogo, *E-Dimas: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 10(2), 160. Available at: <https://doi.org/10.26877/e-dimas.v10i2.3229>.
- Liliana, C. and Kurnaningsih, Y.D. (2020) Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kewirausahaan, *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 5(6), 870. Available at: <https://doi.org/10.17977/jptpp.v5i6.13674>.
- M. Sobry and Prosmala Hadisaputra, M.P.. (2020) Penelitian kualitatif Penelitian kualitatif, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, (c), 0–3. Available at: http://www.academia.edu/download/54257684/Tabrani._ZA
- Marlina, E. (2020) Pengembangan Model Pembelajaran Blended Learning Berbantuan Aplikasi Sevima Edlink, *Jurnal Padagogik*, 3(2), 104–110. Available at: <https://doi.org/10.35974/jpd.v3i2.2339>.
- Meitaningrum, D.A., Hardjanto, I. and Siswidiyanto (2013) Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang), *Administrasi Publik*, 1(3), 192–199.
- Mochamad Nashrullah, et. al. (2023) Metodologi Penelitian Pendidikan, Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data). Available at: www.umsida.ac.id.
- Nasution, W.R. (2022) Konsepsi Manajemen, Manajemen Mutu Dan Manajemen Mutu Pendidikan, *ALACRITY : Journal Of Education*, 2(1), 26–34.
- Ndraha, E.D. et al. (2022) Analisis Penerapan Pendekatan dan Masalah Andragogi di PKBM Cahaya Binjai, *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 6(2), 174–191. Available at: <https://doi.org/10.21831/diklus.v6i2.49473>.
- Rasyid, A.H.A. et al. (2022) Pengembangan Model Evaluasi Pembelajaran Berbasis Obe, *Jurnal Pendidikan (Teori dan Praktik)*, 7(1), 8–17. Available at: <https://doi.org/10.26740/jp.v7n1.p8-17>.
- Soemantri, S. (2019) Pelatihan Membuat Media Pembelajaran Digital, *AKSIOLOGIYA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 64. Available at: <https://doi.org/10.30651/aks.v3i1.2372>.
- Susilawati, T. and Rusdinal, R. (2022) Pengembangan Media Pembelajaran E-book Berbasis Blended Learning Tematik Terpadu Di Kelas IV Sekolah, *Jurnal Cakrawala Pendas*, 8(2), 378–387. Available at: <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/cp/article/view/2285>.