



Tata Kelola Pembelajaran Blended Learning Pada Era Pandemi Covid-19 (Studi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH)

Governance of Blended Learning in the Era of Covid-19 Pandemic (Study of Prof. Dr. Hazairin University, SH)

Annisa Amalliah¹⁾; Henny Apriyanty^{*2)}; Aleksander²⁾

¹⁾ Study Program of master public administration, Fisipol,
Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu

²⁾ Department of Public Administration, Fisipol, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH
Bengkulu

*Email Koresponden: henny@unihaz.ac.id

How to Cite :

Amalliah, A; Apriyanty, H; Aleksander. (2023). Tata Kelola Pembelajaran Blended Learning Pada Era Pandemi Covid-19 (Studi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH). *SENGKUNI Journal: Social Sciences and Humanities*. 4 (1). 45-60. DOI: <https://doi.org/10.37638/sengkuni.4.1.45-60>

ARTICLE HISTORY

Received [13 May 2023]

Revised [23 May 2023]

Accepted [13 June 2023]

KEYWORDS

Keywords: Determinants,
Performance, higher
education, Job Knowledge,
Creativity.

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi pegawai, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam manajemen blended learning di era pandemi Covid-19. Menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui wawancara dengan pimpinan Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu, dan menggunakan kuesioner, data sekunder dikumpulkan melalui jurnal, buku, dan publikasi lainnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dan metode penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Subyek yang diteliti sebanyak 169 orang yang terdiri dari 104 tenaga pendidik dan 65 staf UNIHAI dari total populasi 222 orang dan analisis data menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) dengan program LISREL 8.72. Hasil penelitian kuantitatif ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kompetensi pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, kontribusi efektif yang diberikan oleh variabel kecerdasan emosional, kompetensi pegawai, dan kepuasan kerja masing-masing variabel adalah 52% tetapi untuk variabel kinerja, masih ada 48% faktor lainnya. Namun kecerdasan emosional, kompetensi pegawai, dan kepuasan kerja melalui kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berpengaruh negatif namun signifikan terhadap blended learning di era pandemi Covid-19, hal ini dikarenakan hasil yang diperoleh blended learning rendah kompleks negatif. -2,47 sehingga terjadi peningkatan dalam mengelola blended learning. Pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan penilaian berbasis IT, tidak menggunakan penilaian manual, sehingga kinerja yang akan diberikan karyawan akan lebih maksimal.

ABSTRACT

This study aims to examine and to analyze the effect of emotional intelligence, employee competence, and job satisfaction on the performance of educators and education staff in blended learning management in the Covid-19 pandemic era. Using primary data collected through interviews with leaders at the University, Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu, and used a questionnaire, secondary data was collected through journals, books, and other publications. This research uses survey research methods and verification descriptive research methods with a quantitative approach. The subjects studied were 169 people consisting of 104 educators and 65 UNHAZ staff from a total population of 222 people and data analysis using SEM (Structural Equation Modeling) with LISREL 8.72 program. The results of this quantitative study indicate that emotional intelligence, employee competence, and job satisfaction have a significant effect on the performance of educators and education staff, the effective contribution given by the variables of emotional intelligence, employee competence, and job satisfaction of each variable is 52% fixed for the performance variable. , there are still 48% of other factors. However, emotional intelligence, employee competence, and job satisfaction through the performance of educators and education have a negative but significant effect on blended learning in the Covid-19 pandemic era, this is because the results obtained by blended learning are low in negative complexes. -2.47 so that there is an increase in managing blended learning. Measuring performance has been done with IT-based assessments, not using manual assessments, so the performance that employees will give will be maximized.

PENDAHULUAN

Harding, dkk dalam (Carman, 2005) menjelaskan bahwa *blended learning* merupakan pendekatan pembelajaran yang menggabungkan pembelajaran konvensional (tatap muka) dan pembelajaran jarak jauh dengan sumber belajar *online* dengan berbagai pilihan media (teks, gambar, diagram, suara dan video) yang dapat diakses oleh dosen dan mahasiswa dari internet. Oliver & Trigwell dalam (Mariani, 2020) tiga pengertian terkait *blended learning* yaitu integrasi dari gabungan perkuliahan tradisional dengan perkuliahan secara *online* berbasis web, kombinasi dari beberapa pendekatan pedagogic dan kombinasi dari media dengan *tools* dalam sebuah pembelajaran *online learning*. *Blended learning* mengacu pada belajar yang mengombinasikan atau mencampur antara pembelajaran tatap muka (*face to face*) dan pembelajaran berbasis internet (*Online*) (Adri et al., 2021).

Blended learning merupakan pembelajaran berbasis web/internet, *streaming video*, komunikasi audio *synchronous* dan *asynchronous* dengan pembelajaran tradisional 'tatap muka' (Adri et al., 2021). Lembaga pendidikan yang menerapkan pembelajaran berbasis *blended learning* dimasa pandemic saat ini tentunya bisa memanfaatkan kemajuan teknologi pembelajaran dengan baik, sehingga proses pendidikan akan bisa menghasilkan *output* yang berkualitas sesuai dengan tuntutan zaman dan keadaan yang terjadi. Melalui *blended learning*, peserta didik dituntut untuk lebih aktif (Sari, 2013).

Penelitian oleh (Sari, 2013) menyatakan bahwa pembelajaran *blended learning* sangat efektif dan efisien akan tetapi kurang interaksi yang terjadi antar tenaga pendidik dan kependidikan dengan mahasiswa yang ditunjukkan bahwa masih pasifnya proses pembelajaran melalui *blended learning*. (Nurhadi, 2020) mengatakan bahwa prinsip *blended learning* terletak pada komunikasi antar fasilitator (tenaga pendidik/kependidikan) dengan peserta didik melalui penggabungan antara *online* dan *offline*/ tatap muka. Dimana fasilitator memberi arahan pada peserta didiknya bagaimana menggunakan aplikasi dalam *blended learning* dan memberi penjelasan materi sama seperti pembelajaran tatap muka namun hanya memanfaatkan media untuk tambahan materi atau untuk memberi tugas yang terstruktur pada peserta didik. Penelitian (Amanto & Khasanah, 2021) menyatakan bahwa faktor penghambat dari pembelajaran *blended learning* adalah kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang gagap akan teknologi, sehingga tidak bisa memanfaatkan media pembelajaran berbasis teknologi dengan baik. (Hidayah, 2020) menyatakan bahwa kinerja tenaga pendidik dan kependidikan masih mempunyai kelemahan/ kekurangan dalam pembelajaran *blended learning*. Dimana tidak semua tenaga pendidik dan kependidikan mampu beradaptasi dengan metode *blended learning*, dibutuhkan pula perangkat *software* dan *hardware* yang membutuhkan biaya dan sumberdaya yang relatif tidak murah untuk dapat mewujudkannya, masih banyak juga tenaga pendidik dan kependidikan belum mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan bahkan beranggapan bahwa metode tatap muka lebih efektif dalam mendukung *transfe knowledge* dari unsur penguasaan dasar dalam proses belajar yaitu; pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan perilaku (*attitude*).

Hermawan dalam (Awallunnisa & Agustin, 2015) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Enos 2000 dalam (Awallunnisa & Agustin, 2015) peran individu pegawai dalam pengembangan kinerjanya amat penting untuk diperhatikan, sebab setiap program peningkatan kinerja hendaknya mendorong upaya untuk mengembangkan individu, sehingga individu akan menyadari tentang perlunya pengembangan kinerjanya dan tentang apa dan bagaimana mengembangkan dan meningkatkannya. Namun menurut (Mangkunegara, 2009) dalam (Awallunnisa & Agustin, 2015) beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu: a. faktor kemampuan psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi kecerdasan intelektual (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, b. faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*stuation*) kerja.

Untuk menjalankan tugas sebagai seorang tenaga pendidik dan kependidikan dibutuhkan kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) agar kinerja tenaga pendidik dan kependidikan lebih optimal. Kecerdasan emosional berperan dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Karena kecerdasan emosional lebih berperan dibandingkan dengan kecerdasan intelektual, yakni kecerdasan yang memberi kemampuan untuk berhitung, beranalogi, berimajinasi dan memiliki daya kreasi serta inovasi (Goleman, 1996). Menurut (Goleman, 1996), kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh kecerdasan intelektual. Seseorang memiliki kinerja yang optimal maka cenderung mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi (Goleman, 1996). Seorang tenaga pendidik yang mempunyai kecerdasan intelektual tinggi tidak menjamin keberhasilan dalam pembelajaran, namun seseorang tenaga pendidik yang

kecerdasan intelektualnya akan tetapi kecerdasan emosionalnya tinggi lebih besar peluang keberhasilannya dalam kegiatan pembelajaran (Kuncoro Wahyu Tulus, Sudarwati, 2019).

Sebagai tenaga yang profesional, tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kemampuan atau kompetensi yang berbeda-beda antara yang satu dengan lainnya. Dimensi kompetensi menurut (Wardani et al., 2021) dibedakan menjadi tiga kompetensi yaitu kompetensi profesional, kompetensi personal dan kompetensi sosial. Kompetensi dosen ditunjukkan dari perilaku dosen dalam memberikan pelayanan pendidik berdasarkan standar pelayanan pendidikan, mandiri, bertanggung jawab, dan mengembangkan kemampuan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menggunakan berbagai strategi yang tepat dalam proses pembelajaran. Hubungan yang erat antara kompetensi dan kecerdasan emosional adalah kompetensi dosen sebagai realita dari dosen akan menunjukkan hasil yang lebih optimal apabila diawali dengan kecerdasan emosional sebagai persepsi menghadapi situasi didalam kehidupan sehari-hari.

Kepuasan kerja memiliki pengertian dari yang dilakukan oleh (Robbins, 2003) yaitu adanya perilaku seseorang dengan apa yang diterima dan diharapkan adalah sesuai dengan harapannya. Selain itu (Mangkunegara, 2009) menambahkan bahwasannya kepuasan kerja melibatkan pekerjaan dan kondisi kerja yang ada yang mana hal ini ada beberapa macam faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja antar lain faktor fisik yang ada pada pribadi itu sendiri dan faktor dari pekerjaan yang meliputi kondisi yang ada ketika seseorang bekerja.

Indonesia juga mengalami kondisi dimana pada akhir tahun 2019 diguncangkan oleh munculnya suatu virus yang dikenal dengan Covid-19. Dimana virus ini menular dengan sangat cepat dan telah menyebar ke hampir semua Negara, termasuk Indonesia dengan waktu dalam beberapa bulan dan menyebabkan kematian. Penularan lewat kontak fisik manusia sulit untuk diprediksi karena aktivitas kegiatan masyarakat, sehingga pemerintah menerapkan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) (Akhir & Purnawan, 2020). Dengan kondisi seperti ini Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengkoordinasikan untuk melakukan pembelajaran melalui sistem daring atau online dengan mendapatkan bantuan gratis dari Ruang guru, Zenius, Google, Microsoft, Quipper, Sekolahmu, dan Kelas Pintar. Karena dengan sistem daring atau online akan mengurangi banyak sekali mobilitas para pelajar, siswa, dan mengurangi penyebaran Covid-19. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) menindak lanjuti kebijakan tersebut melalui Surat Edaran (SE) Nomor 4 tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan dalam Masa Darurat Penyebaran Covid-19, dalam hal ini poin 4 yang menyatakan proses belajar dari rumah dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut: a) belajar dari rumah melalui pembelajaran daring/jarak jauh dilaksanakan untuk memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa, tanpa terbebani tuntutan menuntaskan seluruh capaian kurikulum untuk kenaikan kelas maupun kelulusan; b) belajar dari rumah dapat difokuskan pada pendidikan kecakapan hidup antara lain mengenai pandemic Covid-19; c) aktivitas dan tugas pembelajaran belajar dari rumah dapat bervariasi antar siswa, sesuai minat dan kondisi masing-masing, termasuk mempertimbangkan kesenjangan akses/fasilitas belajar di rumah; d) bukti atau produk aktivitas belajar dari rumah diberi umpan balik yang bersifat kualitatif dan berguna dari tenaga pendidik, tanpa diharuskan memberi skor/nilai kuantitatif. Dengan demikian pendidikan harus mengadakan perbaikan/perubahan dalam suatu hal baru yang lebih baik dan relevan dengan kebutuhan serta bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, relevansi kualitas, dan efektifitas, sarana serta jumlah peserta didik sebanyak-banyaknya dengan hasil pendidikan yang sebenar-benarnya.

Kondisi seperti ini membuat Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH (UNHAZ) mengimplementasikan program pembelajaran berbasis *blended learning*, dimana UNHAZ yang harus mengikuti perkembangan/ perubahan dalam model pembelajaran berbasis teknologi mengikuti kebijakan Kemendikbud dan harus sesuai dengan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yang berlaku, namun ada atau tidak adanya pandemic Covid-19 UNHAZ tetap melakukan pembelajaran berbasis *blended learning*. Selama UNHAZ melakukan pembelajaran berbasis *blended learning* menunjukkan bahwa adanya masalah pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam kinerja dari waktu ke waktu, sehingga kinerja yang diberikan tenaga pendidik dan kependidikan belum sampai 100% optimal dalam menyampaikan perkuliahan dan pelayanan dalam pembelajaran berbasis *blended learning* (Spada UNHAZ, 2020).

Pembelajaran berbasis *blended learning* di UNHAZ memungkinkan perkuliahan dapat tetap efektif dilakukan walaupun dimasa pandemic Covid-19 dan belum dapat dipastikan kapan akan berakhir. Disamping itu kemajuan teknologi membuat UNHAZ harus menyesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan yang ada. Kondisi seperti inilah membuat sangat penting melakukan penelitian mengenai tata kelola pembelajaran *blended learning*, akan tetapi penelitian mengenai tata kelola pembelajaran *blended learning* belum banyak dilakukan, terutama di dunia pendidikan tinggi Provinsi Bengkulu. Maka variabel yang diduga mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam tata kelola pembelajaran *blended learning* adalah kecerdasan emosi, kompetensi pegawai dan kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi, kompetensi pegawai, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam tata kelola pembelajaran *blended learning* pada era pandemic Covid-19 di Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dan metode penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, karena melakukan pengujian dan memverifikasi kebenaran teori mengenai pengaruh variabel bebas kecerdasan emosi, kompetensi pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebagai variabel terikat dalam tata kelola pembelajaran *blended learning* sebagai variabel *intervening*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu yang berjumlah 222 orang yang terdiri dari 139 tenaga pendidik dan 83 tenaga kependidikan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 169 responden. Jumlah sampel sesuai dengan syarat minimum untuk analisis SEM dan sesuai ketentuan jumlah sampel berdasarkan Isaz & Michael dengan tingkat kesalahan 5% dari jumlah sampel 222 responden menjadi 169 responden. Data dikumpulkan dari responden dengan penyebaran kuesioner online.

Statistik inferensial merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data untuk menarik kesimpulan yang bersifat umum dan lebih mendalam untuk tindak lanjut dari statistik deskriptif. Untuk menganalisis data yang ada akan dianalisis menggunakan teknik *multivariate / persamaan structural (Structural Equation Model/ SEM)* dengan menggunakan program Lisrel 8.72.

Penilaian model SEM dengan menilai kriteria *Goodness Of Fit*, dimana pada langkah ini dilakukan evaluasi terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap kesesuaian model melalui telaah berbagai kriteria *Goodness-of-fit*, urutannya adalah: normalitas data, *outliers*, *multicollinearity* dan *singularity*. *Goodness-of-fit* mengukur

kesesuaian input observasi atau sesungguhnya dengan prediksi dari model yang diajukan. Terdapat tiga jenis ukuran *goodness-of-fit* yaitu *absolute fit measure*, *incremental fit*, dan *parsimonious fit measures*. Beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak adalah:

1. *Likelihood Ratio Chi Square Statistic* (X^2), dimana Ukuran fundamental dari *overall* adalah *likelihood ratio chi square*. Nilai *chi square* yang tinggi relative terhadap *degree of freedom* menunjukkan bahwa matrik kovarian atau korelasi yang diobservasi dengan yang diprediksi berbeda secara nyata ini menghasilkan probabilitas (p) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (q). sebaliknya nilai *chi square* yang kecil akan menghasilkan probabilitas (p) yang lebih besar dari tingkat signifikansi (q) dan ini menunjukkan bahwa input matrik kovarian antara prediksi dengan observasi sesungguhnya tidak berbeda secara signifikan. Dalam hal ini peneliti harus mencari nilai *chi square* yang tidak signifikan karena mengharapkan bahwa model yang diusulkan cocok atau fit dengan data observasi.
2. RMSEA (*The root Mean Square Error of Approximation*), merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistic *chi square* menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA antara 0.05 sampai 0.08 merupakan ukuran yang dapat diterima. Hasil uji empiris RMSEA cocok untuk menguji model stratego dengan jumlah sampel besar.
3. GFI (*Goodness of fit index*), dikembangkan oleh Joreskog & Sorbon, 1984; dalam Ferdinand, 2006 yaitu ukuran non statistic yang nilainya berkisar dari nilai 0 (*poor fit*) sampai 1.0 (*perfect fit*). Nilai GFI tinggi menunjukkan fit yang lebih baik dan berapa nilai GFI yang dapat diterima sebagai nilai yang layak belum ada standarnya, tetapi banyak peneliti menganjurkan nilai-nilai diatas 90% sebagai ukuran *Good Fit*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

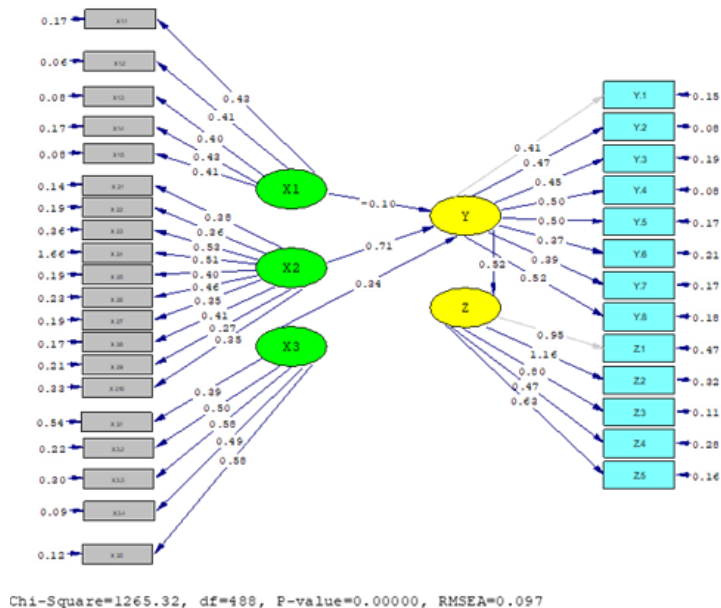
Analisis model structural dalam penelitian ini terdiri dari hipotesis, yang harus diuji signifikansinya. Ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi, kompetensi pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang berdampak pada tata kelola pembelajaran *blended learning* di era pandemic Covid – 19 (Studi di Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu) SEM mempunyai metode yang mirip dengan gabungan pengolahan data yang menggunakan *factor analysis* (analisis factor) dan *multiple regression analysis* (analisis regresi berganda). SEM dapat menguji secara bersama-sama yaitu model pengukuran hubungan (nilai *loading*) antara indikator dengan konstruk (variabel laten) dan model structural hubungan antara konstruk independen dan dependen. Adapun gambar dari hasil SEM penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil SEM Penelitian

Indikator yang Menerima Korelasi	Indikator Menyumbangkan Korelasi	Besar Korelasi
X1.2	X2	-0,057
X1.5	X2	0,12
X2.6	X3	-0,080
X2.7	X1	0,39
X3.3	X2	0,33
Z	X1	0,0083
Z	X2	1,02

Sumber: Data Diolah, 2022\

Gambar 1. Hasil SEM Penelitian



Dilihat bahwa kecocokan model kurang baik dikarenakan nilai chi-square besar ditambah nilai p-value yang sangat kecil yaitu $0,000 < 0,05$ dan untuk nilai RMSEA yang didapatkan 0,097 (*marginal fit*) berarti kecocokan model yang kurang baik. Maka perlu perbaikan model untuk mendapatkan model yang fit.

Hasil data hipotesis yang diolah dapat dilihat pada output program LISREL sebagai Berikut:

GOF Model Awal SEM

Global Goodness of Fit Statistics, Missing Data Case

-2ln(L) for the saturated model = 6257.281

-2ln(L) for the fitted model = 7522.598

Degrees of Freedom = 488

Full Information ML Chi-Square = 1265.32 (P = 0.0)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.097

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.091 ; 0.10)

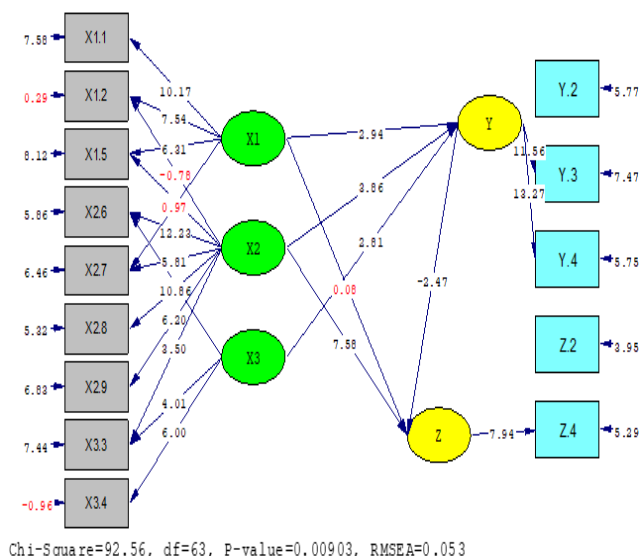
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Statistic *chi-square* (χ^2) yang dihasilkan sebesar 1265,32 dengan p-value 0.00 (<0.05). Nilai *chi-square* ini cukup besar ditambah nilai p-value yang sangat kecil mengindikasikan bahwa kecocokan model kurang baik. Ukuran berikutnya adalah *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) yang bernilai 0.097 (*poor fit*). 97% interval konfidensi dari RMSEA = (0.091 ; 0.10) menandakan bahwa estimasi RMSEA mempunyai presisi yang baik. P-value for test of close fit (RMSEA < 0.05) = 0.000 berarti kecocokan model kurang baik, karena untuk mendapatkan model yang baik nilai p-value adalah > 0.05.

Model awal SEM yang kurang baik berdasarkan *chi square* dan RMSEA maka diperlukan respesifikasi terhadap model tersebut. Modifikasi yang dilakukan adalah memberikan korelasi antara indikator kecerdasan emosi, kompetensi pegawai, kepuasan kerja, kinerja dan *blended learning*.

Setelah dikorelasikan, maka mendapatkan hasil perbaikan model SEM yang sudah sesuai atau *Close Fit*. Model SEM Close Fit sebagai berikut:

Gambar 2. Model SEM Close Fit



Dapat dilihat bahwa kecocokan model fit dikarenakan memperbaiki nilai chi-square dengan nilai p-value 0,0090 dan untuk nilai RMSEA yang didapatkan 0,053 (*good fit*) berarti kecocokan model yang sudah baik.

Hasil data yang sudah dimodifikasi dapat dilihat pada output program Lisrel berikut ini:

GOF SEM CLOES FIT	
Global Goodness of Fit Statistics, Missing Data Case	
-2ln(L) for the saturated model =	2889.189
-2ln(L) for the fitted model =	2981.750
Degrees of Freedom = 63	
Full Information ML Chi-Square = 92.56 (P = 0.0090)	
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.053	
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.027 ; 0.075)	
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.40	

Respesifikasi model diatas memperbaiki nilai *chi-square* menjadi 92,56 dengan p-value = 0.0090 dan menurunkan nilai RMSEA dari 0.097 menjadi 0.053. Dapat disimpulkan: 1) untuk nilai *chi-square* 92,56 dengan p-value = 0.0090 menunjukkan bahwa model fit. 2) *P-value for Test of Close Fit* (RMSEA < 0.05) = 0,40 menunjukkan bahwa nilai RMSEA = 0.053 signifikan sehingga disimpulkan model *close fit*.

Hasil dari analisis penelitian sebagai berikut:

a) Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kompetensi Pegawai, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang Berdampak Pada Tata Kelola Pembelajaran *Blended Learning* di Era Pandemi Covid-19 (Studi di Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH)

Nilai signifikansi diperoleh nilai Z (Uji T) sebesar -2,47 dan P-Value < 0,05 sebesar 0,0090 dengan nilai estimate -0,28 dapat disimpulkan bahwa variable kecerdasan emosi, kompetensi pegawai

dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tata kelola pembelajaran *blended learning* melalui kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di era pandemic Covid - 19 (Studi di Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu), maka hipotesis diterima.

Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui dan memahami pengaruh kecerdasan emosi, kompetensi pegawai, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang berdampak pada tata kelola pembelajaran *blended learning* di era pandemic Covid – 19.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 169 orang yang terdiri dari tenaga pendidikan dan kependidikan di Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu, dapat dijelaskan hal sebagai berikut:

Hasil penelitian membuktikan kecerdasan emosi, kompetensi pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tata kelola pembelajaran *blended learning* melalui kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, berdasarkan uji SEM yang didapatkan nilai signifikansi diperoleh nilai Z (Uji T) sebesar -2,47 dan P-Value < 0,05 sebesar 0,0090 dengan nilai estimate -0,28.

Berdasarkan atas analisis SEM memperlihatkan bahwa kecerdasan emosi diukur oleh aspek mengelola emosi adalah yang paling utama sebagai pengukur kecerdasan emosi, untuk kompetensi pegawai diukur oleh aspek mampu menilai prestasi belajar siswa/mahasiswa adalah yang paling utama sebagai pengukur kompetensi pegawai, untuk kepuasan kerja diukur oleh aspek rekan kerja adalah yang paling utama sebagai

pengukur kepuasan kerja, untuk kinerja tenaga pendidik dan kependidikan diukur oleh tiga aspek yaitu *Quality of work* (Kualitas Pekerjaan), *Job knowledge* (Pengetahuan Mengenai Pekerjaan), dan *Creativeness* (Kreativitas), dimana aspek ketiga yaitu *creativeness* (kreativitas) adalah yang paling utama sebagai pengukur kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, dan yang terakhir *blended learning* diukur oleh *Self-Paced* (Pembelajaran Mandiri) dan *Assessment* (Penilaian atau Pengukuran Hasil Belajar) adalah yang paling utama sebagai pengukur *blended learning*. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya kinerja tenaga pendidik dan kependidikan utamanya akan terlihat pada aspek *creativeness* (kreativitas).

Dari hasil analisis menyatakan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi, kompetensi pegawai, dan kepuasan kerja akan berpengaruh positif maka semakin tinggi pula kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Akan tetapi kecerdasan emosi, kompetensi pegawai dan kepuasan kerja melalui kinerja tenaga pendidik dan kependidikan berdampak negatif pada pembelajaran *blended learning* di era pandemic Covid-19 hal ini dikarenakan hasil yang didapatkan *blended learning* rendah negatif kompleks -2,47 sehingga tidak ada peningkatan dalam tata kelola pembelajaran *blended learning* yang diberikan. Hal ini memperlihatkan bahwa jika terjadi perbaikan pada kecerdasan emosi yang utamanya terlihat dari mengelola emosi, jika terjadi perbaikan pada kompetensi pegawai yang utamanya terlihat dari mampu menilai prestasi belajar siswa/mahasiswa, dan jika terjadi perbaikan pada kepuasan kerja yang utamanya terlihat dari rekan kerja, akan mengakibatkan tingginya kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang akan diperoleh, utamanya terlihat dari tingginya kreativitas kerja yang akan didapatkan dalam tata kelola pembelajaran *blended learning* di era pandemic Covid – 19.

Hal ini juga dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa pimpinan yang berada di lingkungan UNHAZ (2021), mereka mengatakan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan yang baik dalam kinerja akan menghasilkan pembelajaran yang baik dalam menyampaikan materi pada mahasiswa/I, akan tetapi jika tidak baik dalam kinerja akan menghasilkan pembelajaran yang tidak optimal dalam menyampaikan materi pada mahasiswa/I yang mengakibatkan mahasiswa/I tidak mendapat minat dalam belajar, terutama kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam tata kelola pembelajaran *blended learning* yang akan tidak optimal dan tidak efektif dalam pelaksanaannya di tingkat kampus.

Hal ini sesuai dengan (Hidayah, 2020) yang menyatakan bahwa kinerja tenaga pendidik dan kependidikan masih mempunyai kelemahan/ kurang dalam pembelajaran *blended learning*. Dimana tidak semua tenaga pendidik dan kependidikan mampu beradaptasi dengan metode *blended learning*, dibutuhkan pula perangkat *software* dan *hardware* yang membutuhkan biaya dan sumberdaya yang relative tidak murah untuk dapat mewujudkannya, masih banyak juga tenaga pendidik dan kependidikan yang belum mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan bahkan beranggapan bahwa metode tatap muka lebih efektif dalam mendukung *transfere knowledge* dari unsur penguasaan dasar dalam proses belajar yaitu; pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan perilaku (*attitude*). Hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Amanto & Khasanah, 2021) menyatakan bahwa faktor penghambat dari pembelajaran *blended learning* adalah kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang gagap akan teknologi, sehingga tidak bisa memanfaatkan media pembelajaran berbasis teknologi dengan baik. Selanjutnya menurut (Nurhadi, 2020) mengatakan bahwa prinsip *blended learning* terletak pada komunikasi antara fasilitator (tenaga pendidik/kependidikan) dengan peserta didik melalui penggabungan antara *online* dan *offline*/ tatap muka. Dimana fasilitator memberi arahan pada peserta didiknya bagaimana menggunakan aplikasi dalam *blended learning* dan memberi penjelasan materi sama seperti pembelajaran

tatap muka namun hanya memanfaatkan media untuk tambahan materi atau untuk memberi tugas yang terstruktur pada peserta didik. Hasil penelitian selanjutnya oleh (Aeni et al., 2017) menyatakan bahwa pembelajaran *blended learning* sangat efektif dan efisien akan tetapi kurang interaksi yang terjadi antara tenaga pendidik dan kependidikan dengan mahasiswa yang ditunjukkan bahwa masih pasifnya proses pembelajaran melalui metode *blended learning*. Hal ini sejalan dengan pendapat (Soekartawi, 2006) bahwa *blended learning* adalah sebuah kemudahan pembelajaran yang menggabungkan berbagai cara penyampaian, model pengajaran dan gaya pembelajaran, memperkenalkan berbagai pilihan media dialog antara fasilitator dengan orang yang mendapat pengajaran. *Blended learning* juga sebagai sebuah kombinasi pengajaran langsung (*face-to-face*) dan pengajaran *online*, tapi lebih dari pada itu sebagai elemen dari interaksi sosial. *Blended learning* merupakan pembelajaran yang didukung oleh kombinasi efektif dari cara penyampaian, cara mengajar dan gaya pembelajaran yang berbeda serta ditemukan pada komunikasi terbuka diantara seluruh bagian yang terlibat dengan pelatihan. Garrierson dan Kanuka (2004) bahwa *blended learning* merupakan integrasi dari pembelajaran secara tatap muka dengan pembelajaran secara *online*. *Blended learning* menggambarkan sebagai model untuk pembelajaran dimana tenaga pendidik dan kependidikan memanfaatkan teknologi, biasanya dalam pengisian instruksi berbasis web, tugas keseharian, atau memungkinkan sebagai petunjuk utama instruktur.

1) Analisis Faktor Kecerdasan Emosi, Kompetensi Pegawai, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang Berdampak Pada Tata Kelola Pembelajaran Blended Learning di Era Pandemi Covid-19

Nilai korelasi antar kecerdasan emosi, kompetensi pegawai, kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai korelasi antar kecerdasan emosi, kompetensi pegawai, kepuasan kerja terhadap kinerja

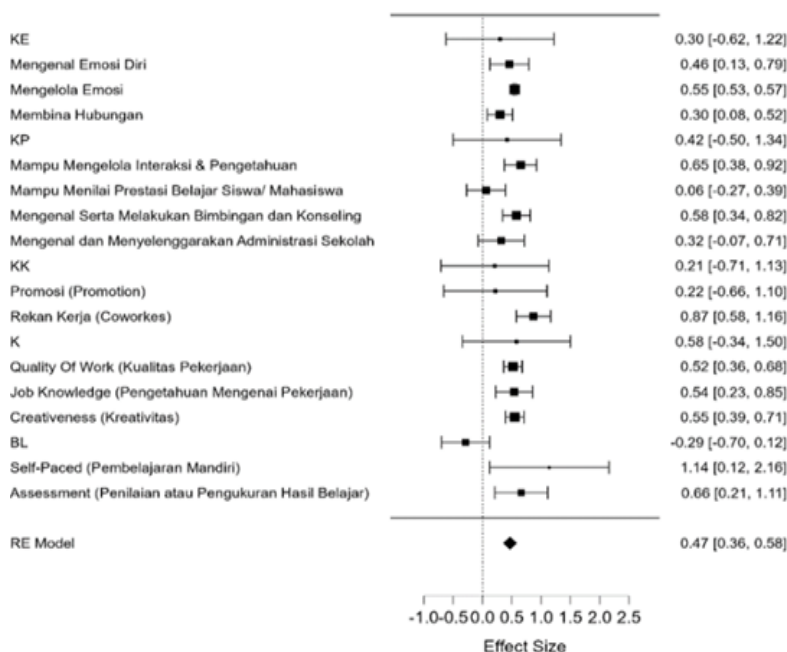
	KE	KP	KK	K	BL
KE	0,29	-	-	0,52	-
KP	-	0,40	-	0,52	-
KK	-	-	0,21	0,52	-
K	-	-	-	0,78	-0,28

Setiap variabel menyumbangkan nilai pengaruh berbeda-beda terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yaitu kecerdasan emosi memberikan nilai pengaruh sebesar 0,29 terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, selanjutnya kompetensi pegawai memberikan nilai pengaruh sebesar 0,40 terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, dan yang terakhir kepuasan kerja memberikan nilai pengaruh sebesar 0,21 terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, dimana nilai yang diberikan oleh kinerja sebesar 0,52 artinya bahwa kecerdasan emosi, kompetensi pegawai dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi pada kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sebesar 0,52 atau 52%. Sedangkan kecerdasan emosi, kompetensi pegawai dan kepuasan kerja melalui kinerja tenaga pendidik dan kependidikan memberikan nilai 0,78 dengan nilai pengaruh *blended learning* sebesar -0,28 yang artinya bahwa kecerdasan emosi, kompetensi pegawai, dan kepuasan kerja melalui kinerja tenaga pendidik dan kependidikan menjelaskan variasi pada *blended*

learning sebesar 0,78 atau 78% akan tetapi nilai pengaruh yang didapatkan *blended learning* sebesar -0,28 atau -28% yang berdampak negative pada tata kelola pembelajaran *blended learning* di era pandemic Covid-19.

Meta Analisis Penelitian

Gambar 3. *Summary Effect*



Hasil *summary effect* ditunjukkan dengan label *RE Model*, adapun nilai *summary effect* sebesar 0,47 dapat diartikan bahwa kecerdasan emosi, kompetensi pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja dalam tata kelola pembelajaran *blended learning* meningkat sebesar 47%. Jika *summary effect* tersebut bernilai 0 maka dapat diartikan tidak ada perbedaan pengaruh pada kecerdasan emosi, kompetensi pegawai, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam tata kelola pembelajaran *blended learning*. Adapun informasi lain yang dapat diperoleh dari *forest plot* pada gambar 5.3 adalah mengenai konsistensi *effect size* dari 5 variabel dan 14 indikator tersebut dan penyebab *summary effect* menjadi signifikan yaitu terdapat 1 variabel penelitian yang memiliki *effect size* yang jatuh pada interval > 0,47 dan terdapat 9 indikator penelitian yang memiliki *effect size* yang jatuh pada interval > 0,47 sehingga hasil dari *summary effect* signifikan dengan kategori besar.

Hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kecerdasan emosi, kompetensi pegawai dan kepuasan kerja melalui kinerja berdampak negative dalam tata kelola pembelajaran *blended learning* di era pandemic Covid-19. Hal ini disebabkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan masih mengukur penilaian pembelajaran *blended learning* menggunakan penilaian manual, bukan dengan penilaian secara *blended*.

Hubungan antar variabel yang dilihat dalam penelitian ini pengaruh kecerdasan emosi, kompetensi pegawai, dan kepuasan kerja terhadap kinerja yang berdampak pada tata kelola pembelajaran *blended learning* di era pandemic Covid-19. Jadi dalam

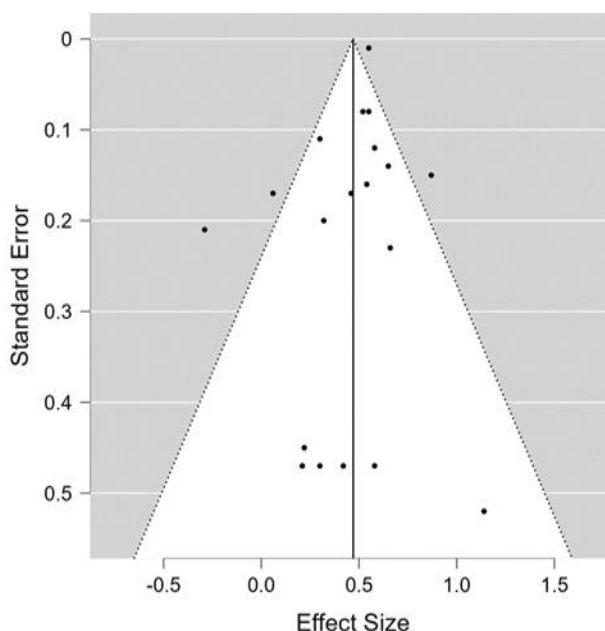
penelitian ini diperoleh bahwa ada pengaruh kecerdasan emosi, kompetensi pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja berdampak negative dalam tata kelola pembelajaran *blended learning* di era pandemic Covid-19.

Temuan menunjukkan bahwa hubungan rekan kerja kurang baik, sehingga mendapatkan hasil kepuasan kerja untuk kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang masih kurang optimal. Hal ini disebabkan sistem/ pola penempatan kerja yang tidak tepat, dan masih kaku, sehingga mengakibatkan terjadinya konflik. Salah satu cara meningkatkan kepuasan kerja untuk kinerja tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki sistem/ pola penempatan kerja berdasarkan oleh faktor sosial yang membuat tenaga pendidik dan kependidikan dapat mendapatkan kepuasan kerja yang baik untuk memberikan hasil kinerja yang optimal. Dari perbedaan jabatan subjek penelitian dimana tenaga pendidik yang melakukan proses pembelajaran secara *blended learning* diukur menggunakan ukuran penilaian kinerja secara manual dan tenaga kependidikan yang berhubungan dengan proses kerja masih menggunakan sistem manual, setelah diterapkan sistem *blended learning* ini tenaga kependidikan diharuskan untuk melakukan kerja dalam penilaian kinerja dosen secara *blended learning*. Hal inilah yang menyebabkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan tinggi, namun *blended learning* rendah.

Dari kinerja tenaga pendidik dan kependidikan memberikan efek tinggi untuk kecerdasan emosi, kompetensi pegawai dan kepuasan kerja, namun memberikan efek rendah negative pada tata kelola pembelajaran *blended learning*. Hal ini dikarenakan sistem penilaian yang digunakan masih manual, belum menerapkan sistem penilaian secara *blended learning*.

Untuk melihat simetris dan tidak terdapat masalah bias pada variabel meta analisis penelitian, dapat dilihat pada gambar:

Gambar 4. Variabel Meta Analisis Penelitian



Hasil funnel plot diatas dapat dilihat bahwa simetris dan terdapat atau tidak terdapatnya masalah bias pada variabel meta analisis. Namun hasil funnel plot sulit

untuk disimpulkan funnel plot simetris dan terdapat atau tidak terdapatnya masalah bias pada variabel meta analisis, sehingga diperlukan tabel hasil *egger test* untuk menguji funnel plot simetris atau tidaknya. Adapun tabel *egger test* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. *Egger Test*

Regression test for Funnel plot asymmetry ("Egger's test")

	z	P
sei	-2.007	0.045

Hasil *egger test* menunjukkan $P > 0,05$ ($0,45 > 0,05$) mengkonfirmasi bahwa funnel plot simetris, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah bias pada variabel yang digunakan dalam meta analisis penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian pengaruh kecerdasan emosi, kompetensi pegawai, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang berdampak pada tata kelola pembelajaran *blended learning* diperoleh nilai signifikansi nilai Z (Uji T) sebesar -2,47 dan P-Value < 0,005 sebesar 0,0090 dengan nilai estimate -0,28. Disimpulkan bahwa Kecerdasan emosi, kompetensi pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Akan tetapi kecerdasan emosi, kompetensi pegawai, dan kepuasan kerja melalui kinerja tenaga pendidik dan kependidikan berdampak negatif pada pembelajaran *blended learning* di era pandemic Covid-19 hal ini dikarenakan hasil yang didapatkan *blended learning* rendah negatif kompleks -2,47 sehingga tidak ada peningkatan dalam tata kelola pembelajaran *blended learning* yang diberikan dan hipotesis diterima. Maka semakin tinggi kecerdasan emosi, kompetensi pegawai, dan kepuasan kerja akan berpengaruh positif maka semakin tinggi pula kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Akan tetapi kecerdasan emosi, kompetensi pegawai dan kepuasan kerja melalui kinerja tenaga pendidik dan kependidikan berdampak negative pada pembelajaran *blended learning* di era pandemic Covid-19 hal ini dikarenakan hasil yang didapatkan *blended learning* rendah negative kompleks. memperlihatkan bahwa jika terjadi perbaikan pada kecerdasan emosi yang utamanya terlihat dari mengelola emosi, jika terjadi perbaikan pada kompetensi pegawai yang utamanya terlihat dari mampu menilai prestasi belajar siswa/mahasiswa, dan jika terjadi perbaikan pada kepuasan kerja yang utamanya terlihat dari rekan kerja, akan mengakibatkan tingginya kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang akan diperoleh, utamanya terlihat dari tingginya kreativitas kerja yang akan didapatkan dalam tata kelola pembelajara *blended learning* di era pandemic Covid – 19.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja yang maksimal dalam tata kelola pembelajaran *blended learning* Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH perlu meningkatkan kecerdasan emosi, kompetensi pegawai dan kepuasan kerja dari tenaga pendidik dan kependidikan. Terutama dalam mengukur kinerja tenaga pendidik dan kependidikan harus sudah dilakukan dengan cara penilaian berbasis IT bukan lagi menggunakan penilaian manual, dengan demikian kinerja yang akan diberikan oleh tenaga pendidik dan kependidikan akan maksimal. Selain itu, perlu juga meningkatkan salah satu

kepuasan kerja dari aspek rekan kerja dikarenakan dengan pola penempatan kerja yang tidak tepat akan menimbulkan konflik antar rekan kerja. Sehingga salah satu cara meningkatkan kepuasan kerja untuk kinerja tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki sistem/ pola penempatan kerja berdasarkan faktor sosial yang membuat kepuasan kerja meningkat baik untuk memberikan hasil kinerja yang optimal dalam tata kelola pembelajaran *blended learning*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adri, F. M., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Manajemen pembelajaran pada masa pandemi covid-19 berbasis blended learning. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(1), 110. <https://doi.org/10.29210/3003875000>
- Aeni, N., Prihatin, T., & Utanto, Y. (2017). Pengembangan Model Blended Learning Berbasis Masalah pada Mata Pelajaran Sistem Komputer. *Innovative Journal of Curriculum and Educational Technology*, 6(2), 27–38.
- Akhir, A. F. P., & Purnawan, H. (2020). Konsep Pemasaran Berbasis Online Untuk Menciptakan Ekonomi Mandiri Di Kelurahan Anggut Atas , Kota Bengkulu Processed Remunggai Chicken Noodles (Moringa Oleifera) With Online-Based Marketing Concept For Create An Independent Economy In Anggut Atas Villa. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 33–44.
- Amanto, A. Q. A., & Khasanah, N. (2021). Blended Learning: Solusi Model Pembelajaran Dimasa Pandemi Covid-19. *Indonesian Journal of Islamic Elementary Education*, 1(1), 1–14.
- Awallunnisa, F., & Agustin, R. (2015). KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN. *The Sun*, 2(1).
- Carman, J. (2005). Blended Learning Design Guidelines. *Agilant Learning*, 11(1).
- Goleman, D. (1996). *Kecerdasan emosional* (Cet. 2). Gramedia Pustaka Utama.
- Hidayah, N. (2020). Efektifitas Blended Learning Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Pencerahan*, 14(1), 1693–7775. <https://edukasi.kompas.com/read/2012/06/06/11503150/Perpaduan.Tatap.Mukad.an.Kuliah>
- Kuncoro Wahyu Tulus, Sudarwati, D. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SETDA KABUPATEN WONOGIRI Tulus Wahyu Kuncoro, Sudarwati, Djumali Fakultas Ekonomi Universitas Batik Surakarta. *Djurnal/ Edunomika*, 03(02), 310–317.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mariani, A. (2020). Implementasi Perkuliahan Secara Blended Learning dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran. *Proceeding.Unnes.Ac.Id*.
- Nurhadi, N. (2020). Blended Learning dan Aplikasinya di Era New Normal Pandemi Covid-19. *Agriekstensi*, 19(2), 121–128.
- Robbins, S. P. (2003). Perilaku organisasi. In *PT. Indeks Kelompok Gramedia*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. <https://www.ajbuildingslibrary.co.uk/projects/display/id/5053>
- Sari, A. R. (2013). Strategi Blended Learning Untuk Peningkatan Kemandirian Belajar Dan Kemampuan Critical Thinking Mahasiswa Di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 11(2), 32–43. <https://doi.org/10.21831/jpai.v11i2.1689>
- Soekartawi. (2006). BLENDED e-LEARNING: ALTERNATIF MODEL PEMBELAJARAN

JARAK JAUH DI INDONESIA. *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi 2006 (SNATI 2006)*.

Wardani, I. G. A. K., Asnah, S., & Yatimah, D. (2021). *Profesi Keguruan* (N. Hakimah & E. Kartikawati (eds.); Ed. 3 Cet.). Universitas Terbuka.