

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan sosial dihadapi oleh Kelurahan Kampung Melayu, Kota Jakarta Timur. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tentang Pendataan RW Kumuh DKI Jakarta Tahun 2017, dinyatakan bahwa Kota Jakarta Timur mempunyai dua RW (rukun warga) kumuh berat, yaitu RW 7 dan RW 8 di Kelurahan Kampung Melayu, Kecamatan Jatinegara. Di RW 7 terdapat 18 RT (rukun tetangga) yang 76% RT-nya merupakan RT dengan kondisi kumuh. Sementara itu, RW 8 mempunyai 16 RT dengan 87,5% merupakan RT dengan kondisi kumuh (BPS, 2017). Permasalahan di wilayah ini tidak hanya pada kepadatan penduduk dengan kualitas bangunan yang buruk dan ketidakteraturan pola penataan bangunan perumahan dan lainnya. Dari hasil pengamatan peneliti saat menuju lokasi kedua RW dengan melewati lorong gang kecil yang menurun relatif tajam, diketahui bahwa letak geografis kedua RW ini berada di tanah rendah yang sejajar dengan permukaan Sungai Ciliwung. Permasalahan di wilayah ini bertambah pada saat hujan lebat di wilayah Kota Bogor di Jawa Barat, yaitu dengan besarnya volume air yang mengalir dari hulu sungai tersebut. Hal inilah yang juga menjadi salah satu penyebab kawasan ini seolah menjadi pelanggan banjir parah dengan luapan air sungai yang membanjiri permukiman warga.

Kebutuhan untuk mengatasi masalah sosial di Kelurahan Kampung Melayu, khususnya banjir, menjadi urgen dilakukan dengan studi lebih lanjut. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Ramadhan *et al.* (2019) terkait hubungan antara keberhasilan penanggulangan bencana banjir dan peran kepemimpinan ketua RT, penelitian ini juga menyoroti peran kepemimpinan ketua RT di Kelurahan Kampung Melayu dari segi pemberian pelatihan kepemimpinan transformasional secara fleksibel yang dianggap ideal guna memecahkan masalah kritis yang ada di wilayah kepemimpinannya.

Upaya untuk mengetahui kondisi awal kepemimpinan dan sejauh mana ketua RT belajar untuk memenuhi pengembangan kapasitas diri, peneliti melakukan studi pendahuluan terhadap ketua RT di RW 7 dan RW 8 yang

berjumlah 34 orang. Berdasarkan studi pendahuluan tersebut, diperoleh data-data hasil pengamatan dan wawancara selain data pemetaan untuk 34 ketua RT dari kedua RW tersebut sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.1 Data Pemetaan 34 Ketua RT di RW 7 dan RW 8  
Kelurahan Kampung Melayu, Jakarta Timur**

No.	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Pekerjaan	Masa Jabatan	RT	RW
1.	Sulton A.	L	61	SD	Buruh Lepas	21	1	7
2.	Sugiyatno	L	60	SMA	Wiraswasta	9	2	
3.	Sanusi	L	55	SD	Pedagang	9	3	
4.	Niko S.	L	44	SMA	Pedagang	2	4	
5.	Amirudin	L	50	SMP	Buruh Lepas	20	5	
6.	Abdullah	L	59	SD	Wiraswasta	2	6	
7.	Fauziah	P	55	SMA	Ibu rumah tangga	14	7	
8.	Iwan Kurniawan	L	52	STM	Wiraswasta	14	8	8
9.	Romdani	L	53	SMP	PNS	3	9	
10.	Suherman	L	40	STM	Wiraswasta	1	10	
11.	Sinarwasih	P	54	SMA	Ibu rumah tangga	5	11	
12.	Hartono	L	58	D-1	Wiraswasta	2	12	
13.	Ach. Faruk	L	51	SMA	Wiraswasta	15	13	
14.	Dedi Wijaya	L	59	SMA	Buruh	1,5	14	
15.	Abdul Mutholib	L	59	SMA	Wiraswasta	21	15	
16.	Agus Faozan	L	44	SMA	Wiraswasta	13	16	
17.	Gustiar Purnomo	L	58	SMA	Wiraswasta	11	17	
18.	Hasan Basri	L	63	SD	Pedagang	4	18	
19.	Samsul Hilal, SE	L	50	S-1 Ekonomi	Pedagang makanan	1	1	
20.	Didiet Firmanto	L	39	STM	Ojek <i>online</i>	5	2	
21.	Agus Salim	L	40	STM	Jagal	5	3	
22.	Budi Kristomo	L	50	SMK	Ojek <i>online</i>	5	4	
23.	Hilaliah	P	52	SMP	Ibu rumah tangga	5	5	
24.	Eddy Karyadi	L	52	SMP	Pedagang loak	10	6	
25.	Nurhayati	P	49	SMA	Ibu rumah tangga	1 bulan	7	
26.	Nanang Sunandar	L	67	SMP	Buruh lepas	5	8	
27.	Nanang Suryadi	L	49	SMA	Sopir	5	9	
28.	M. Djaelani	L	62	SD	Buruh lepas & peternak	13	10	
29.	Nurul Hakim	L	52	SMA	Karyawan PT KAI	1	11	
30.	Zaenal Arifin	L	56	SMA	Karyawan swasta	4 bulan	12	

No.	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Pekerjaan	Masa Jabatan	RT	RW
31.	Rahmat Jaiz	L	48	SMA	Karyawan bank Danamon	4	13	
32.	Iwan Abdurahman	L	43	SMK	PNS RSCM (Bagian Administrasi)	6	14	
33.	Abdul Hamid	L	60	SMP	Ketua RT	9	15	
34.	Arif Fadhilah	L	45	SMA	Ojek <i>online</i>	2	16	

Sumber: Hasil Kuesioner Studi Pendahuluan pada Bulan November 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dari studi pendahuluan yang terlihat pada Tabel 1.1, diperoleh data bahwa jumlah ketua RT adalah 34 orang dengan 4 orang berpendidikan SD, 6 orang berpendidikan SMP, 1 orang berpendidikan D-1, 1 orang berpendidikan S-1, dan 22 orang berpendidikan SMA/ sederajat. Selanjutnya, simpulan jawaban dari pengisian 23 butir pertanyaan kuesioner terbuka yang dilengkapi dengan data hasil wawancara dan pengamatan adalah sebagai berikut.

Beberapa kegiatan dukungan pengembangan kapasitas diri bagi ketua RT di RW 7 dan RW 8 Kelurahan Kampung Melayu, Kota Jakarta Timur masih terbatas dan cenderung bersifat penguasaan kemampuan teknis, seperti (a) Pelatihan Penguatan Kelembagaan Program Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan yang diselenggarakan TPKK Kampung Melayu, (b) tiga pilar untuk penanggulangan banjir dan kebakaran oleh tim pemadam kebakaran (damkar), (c) bimbingan teknis (bimtek) tentang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang melibatkan dinas kependudukan dan pencatatan sipil (disdukcapil), (d) pelatihan teknis pengelolaan sampah mandiri (bank sampah) kemitraan dengan dinas PU dan pertamanan, dan (e) pelatihan pembuatan K5M untuk peningkatan kualitas pada kawasan lingkungan permukiman kumuh. Namun, belum pernah dilaksanakan pelatihan untuk memberikan penguasaan kemampuan dasar ilmu kepemimpinan yang semestinya dimiliki oleh setiap ketua RT itu sendiri sebagai pelayan masyarakat, yaitu berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap seorang pemimpin. Di samping itu, berdasarkan wawancara diperoleh data bahwa selain belum pernah menerima materi kemampuan dasar kepemimpinan, sebagian besar ketua RT sering kali tidak dapat mengikuti pelatihan atau bimtek secara penuh karena kendala kesibukan kerja. Dengan demikian, ada keterbatasan waktu dan kesempatan belajar. Tentu saja hal ini dapat berakibat pada sulitnya mencapai tujuan pelatihan secara

optimal yang akhirnya berdampak pada kegagalan program-program pemerintah yang terkait.

Materi dukungan pengembangan kapasitas diri yang ingin sekali diperoleh ketua RT untuk menjadi pemimpin yang ideal bagi warga di lingkungan kepemimpinannya antara lain adalah materi (a) kepemimpinan modern yang berbasis aplikasi (materi yang diinginkan karena kesibukan bekerja ketua RT dan keadaan saat pandemi yang menyebabkan belajar secara tatap muka langsung sulit dilakukan secara penuh) dan (b) materi kemampuan teknis, seperti wawasan baru pengelolaan administrasi RT, siskamling, dan *janaiz*.

Kurang suksesnya program pemerintah yang pernah disosialisasikan di masyarakat terjadi karena beberapa penyebab. Dari sudut pandang ketua RT sebagai pemimpin yang dituntut memiliki pengaruh positif sebagai penggerak swadaya gotong royong dan partisipasi aktif warga dalam merumuskan dan mengimplementasikan program-program pembangunan di wilayahnya, kemungkinan penyebab tersebut antara lain adalah (a) minimnya dukungan edukasi dari pimpinan tentang program dari tenaga ahli yang diberikan kepada masyarakat, (b) rendahnya kualitas komunikasi dari pihak atas ke bawah sehingga penyaluran program bantuan menjadi tidak tepat sasaran karena ketidaksinkronan antara data yang diterima dan data yang diberikan kepada pemerintah, (c) setiap pelatihan tidak pernah ditindaklanjuti hingga tuntas menuju perubahan, dan (d) keterbatasan kemampuan kepemimpinan ketua RT. Untuk butir (d) tentang keterbatasan kemampuan kepemimpinan yang dimiliki oleh sebagian besar ketua RT dalam menyukseskan program-program pemerintah, diperoleh data berdasarkan hasil wawancara dengan ketua RW 7 dan pengurus RW 8 di Kelurahan Kampung Melayu. Data tersebut menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil ketua RT yang benar-benar mengedepankan semangat pemberdayaan dan memotivasi kemandirian warganya secara optimal. Berdasarkan kecenderungan selama ini, ketua RT hanya dijadikan “simbol” oleh masyarakat dalam berbagai kegiatan. Ketua RT dilihat sekadar berperan sebagai pengantar surat serta sebagai penggalang dana kematian dan kegiatan bantuan sejenis lainnya. Perihal ini juga ditengarai karena latar belakang ketua RT yang mayoritas berkualifikasi akademik, pekerjaan, dan penghasilan yang relatif rendah sehingga mengakibatkan kemampuan

manajerial dan kepemimpinan yang rendah pula. Jika dibiarkan, kondisi ini bisa berujung pada krisis kepemimpinan yang berakibat pada rendahnya kredibilitas pemimpin, yaitu terkikisnya kepercayaan warga kepada pemimpin mereka atas setiap permasalahan yang ada. Dalam penelitiannya, Davidson & Hughes (2020) memberikan perhatian pada pentingnya kepercayaan dalam kepemimpinan akar rumput. Kouzes & Posner (2007) menandai kredibilitas sebagai fondasi kepemimpinan. Sementara itu, McKendree (2011) mendefinisikan krisis sebagai sebuah masalah, ancaman, peluang, atau perlu perbaikan. Ancaman terjadi ketika suatu organisasi menghilangkan fokus organisasi untuk merefleksikan dan belajar dari peristiwa krisis. Seeger (2002) memandang krisis sebagai ancaman sekaligus peluang yang memungkinkan suatu organisasi mengalami kebaruan melalui pembelajaran organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa ketua RT di Kelurahan Kampung Melayu, Kota Jakarta Timur terkait dengan upaya dukungan pemerintah daerah, dimulai tahun 2019 pemerintah memberikan dana operasional RT sejumlah Rp2.000.000,00 per bulan. Pemberian dana ini bertujuan meningkatkan kualitas pelayanan. Namun, dana dinilai tidak cukup untuk mendukung suksesnya program-program pemberdayaan masyarakat yang ada selama ini. Kekurangan ini sering kali juga menjadi salah satu penyebab beberapa pengurus atau warga yang menghadiri rapat pengurus atau pertemuan rutin warga tidak dalam jumlah yang maksimal. Di samping itu, kemampuan komunikasi dan sosialisasi ketua RT yang minim berakibat pada kurangnya kesadaran dan antusias warga untuk terlibat dalam kegiatan kemasyarakatan termasuk program pemerintah. Oleh karena itu, perlu kajian lebih lanjut terhadap berbagai upaya untuk mendukung peningkatan kapasitas diri ketua RT bagi suksesnya program pemerintah. Pemahaman akan kebutuhan kepemimpinan penting untuk suatu pengembangan program tersebut. Pemahaman ini antara lain dapat dinilai melalui praktik-praktik (*practices*) kepemimpinan dan perilaku (*behaviors*) pemimpin (Walker & Gray, 2010: 45).

Berdasarkan wawancara terbuka dengan para ketua RT, diperoleh informasi dari data bahwa hampir semua ketua RT menggunakan aplikasi Whatsapp dalam pelayanan. Hanya satu orang ketua RT tidak menggunakan aplikasi tersebut karena usia lanjut, yaitu 67 tahun. Lima orang ketua RT berprofesi

sebagai ojol (ojek *online*). Diperkuat hasil wawancara dengan beberapa ketua RT, diketahui bahwa para ketua RT mempunyai ketergantungan yang relatif tinggi dalam menggunakan mesin pencari Google dan menonton video Youtube saat mereka membutuhkan informasi. Ketua RT juga kadang-kadang menggunakan beberapa aplikasi dari pemerintah terkait dengan urusan kependudukan, seperti aplikasi Alpukat Betawi dan aplikasi Jaki yang merupakan aplikasi khusus untuk warga Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa ketua RT terbiasa dan mampu menggunakan aplikasi daring dalam kegiatan sehari-harinya.

Informasi lain yang diperoleh adalah mengenai usia ketua RT. Ketua RT yang berusia di atas 64 tahun berjumlah satu orang dan yang berusia di bawah 64 tahun berjumlah 33 orang. Hal ini menunjukkan bahwa hampir semua ketua RT masih berusia produktif, kecuali satu orang yang sudah berusia 67 tahun. Dengan demikian, ketua RT diharapkan mampu menerima inovasi-inovasi dengan lebih terbuka.

Kondisi kebutuhan yang tinggi terhadap teknologi tersebut menuntut setiap organisasi masyarakat atau forum warga seperti RT/RW khususnya atau kelompok-kelompok sosial masyarakat yang ada secara formal ataupun nonformal untuk mampu mengoptimalkan pemanfaatan telepon pintar (*smartphone*) dalam pelayanan tugas dan fungsinya sesuai dengan perubahan tersebut. Sebagaimana yang ditegaskan oleh Ham, pertumbuhan kota dapat bermanfaat, baik bagi pemerintah maupun warganya, jika menyertakan keuntungan teknologi (Ham *et. al.*, 2018: 1). Laju perkembangan teknologi dan pemikiran masyarakat yang makin cepat dan berdampak pada tingginya kebutuhan akan pemanfaatan media daring di semua lini kalangan menjadi keniscayaan. Oleh karena itu, beberapa kelurahan yang ada di Indonesia turut bersemangat menghadirkan pemanfaatan beragam aplikasi (fitur daring) sebagai simbol teknologi maju bagi setiap individu. Pada era kini, aplikasi tersebut dirancang khusus untuk bagi dan dari ketua RT/RW sekaligus warganya, seperti Jaki (Jakarta Kini) dan Alpukat Betawi di Jakarta, Smart RT, Wargaku, serta RTPINTAR, yang ditujukan untuk kemudahan dan meningkatkan kualitas layanan tugas dan tanggung jawab dari sebagian besar ketua RT (SPECTA, 2019).

Teknologi informasi dapat mempercepat pemerataan pembangunan. Percepatan ini disebabkan oleh kemajuan teknologi yang makin canggih dan murah untuk dijangkau oleh masyarakat ekonomi kecil. Hanya dengan berbekal perangkat *mobile*, khususnya telepon pintar, masyarakat terbiasa mengakses dan mendapatkan informasi seputar pendidikan, politik, ekonomi, teknologi, pertanian, perikanan, bahkan hiburan. Tidak hanya itu, keberadaan telepon pintar yang semakin murah dan terjangkau, memudahkan masyarakat melakukan interaksi sosial melalui media digital. Alam & Imran menyebutkan bahwa sebagian besar negara maju sebagai komunitas dapat memperoleh manfaat dari penggunaan sumber daya berharga ini. Namun, masyarakat yang kurang maju belum sepenuhnya mampu memanfaatkan perkembangan teknologi untuk mengambil keuntungan dari sumber daya informasi dan teknologi yang sangat membantu dalam meningkatkan status sosial ekonomi mereka (Alam & Imran, 2015: 344–365). Pemanfaatan dan penggunaan teknologi informasi, khususnya digital, kadang-kadang mengakibatkan kesenjangan. Oleh karena itu, aktivitas tersebut dapat menjadi ancaman terhadap kinerja kemitraan masyarakat yang mengakibatkan hasil pembangunan tidak berkelanjutan, miring, dan tidak partisipatif. Dengan demikian, lebih lanjut Erdiaw-Kwasie & Alam memberikan saran tentang pentingnya pendekatan yang lebih responsif dan bersifat lokal untuk pembangunan kemitraan masyarakat yang memungkinkan, terutama bagi kelompok-kelompok masyarakat kurang beruntung untuk berpartisipasi secara ekonomi serta menjadi masyarakat yang terhubung secara digital (Erdiaw-Kwasie & Alam, 2016: 214–224).

Tanpa pembinaan yang tepat pada kapasitas personal (*personal mastery*) ketua RT ini, tata pemerintahan yang baik (*good governance*) di tingkat akar rumput (*grassroot*) relatif sulit diwujudkan. Velsor *et al.* (2010) menyatakan bahwa mengembangkan pemimpin dan kapasitas kepemimpinan lebih penting daripada sebelumnya bagi organisasi. Semestinya, pada setiap pelaksanaan program pemerintah, pembangunan, ataupun kemasyarakatan, ketua RT hendaklah berada pada lini terdepan dan menunjukkan sikap proaktif. Tuntutan ini muncul karena ketua RT semestinya mampu menjadi cermin dan panutan bagi masyarakat setempat sehingga ia akan memperoleh kepercayaan penuh dari warganya untuk menjadi pemimpin mereka. Dengan demikian, pada gilirannya ketua RT akan

memiliki kewibawaan di hadapan warganya. Ketika sudah memiliki kewibawaan atau mendapat kepercayaan penuh dari warganya dengan memiliki kemampuan kepemimpinan yang mumpuni sebagai seorang pemimpin komunitas masyarakat, ketua RT akan dapat menjadi fasilitator, aktor pembangunan, dan/atau agen perubahan di tingkat organisasi masyarakat paling bawah secara inovatif. Ketua RT pun mampu menggali potensi dan kearifan lokal secara benar untuk menjaga dan memelihara kelangsungan pembangunan di daerahnya masing-masing. Selain itu, ketua RT menjadi hakim yang menyelesaikan perkara di tingkat warga, polisi dalam menjaga keamanan warga, pencerah dalam pemberdayaan masyarakat, manager dalam pengembangan usaha warga, “*public relation*” di tengah warga, serta *enumerator* dalam pendataan penduduk dan tugas-tugas mulia lainnya.

Hadirnya bidang Teknologi Pendidikan yang didefinisikan sebagai *the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and managing appropriate technological processes and resources* oleh Association for Educational Communications and Technology (2004), yaitu bahwa Teknologi Pendidikan sebagai suatu bidang kajian dan praktik etis berfungsi memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan cara menciptakan, menggunakan, atau memanfaatkan, serta mengelola sumber daya dan proses teknologi secara tepat (Molenda & Januszewski, 2008: 1). Apabila dikaitkan dengan beberapa permasalahan belajar yang dialami oleh ketua RT di RW 7 dan RW 8 Kelurahan Kampung Melayu, yaitu bahwa ketua RT tersebut belum pernah mendapatkan materi kemampuan dasar kepemimpinan dengan model pelatihan yang fleksibel untuk mereka ikuti pada era teknologi komunikasi dan informasi ini sebagaimana telah dipaparkan pada ulasan sebelumnya, ruang garapan Teknologi Pendidikan adalah program fasilitasi belajar dan peningkatan kinerja. Selain itu, ruang garapan tersebut dapat merambah organisasi pada tingkat akar rumput (*grassroot organization*) atau lembaga kemasyarakatan RT. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Senge, yaitu bahwa praktik format pembelajaran organisasi yang kini relatif baru dilakukan oleh beberapa kalangan dari berbagai latar belakang, disiplin, dan orientasi (Senge, 1994: 19).

Penelitian ini memiliki latar di tingkat organisasi masyarakat akar rumput (*grassroot*) atau lembaga kemasyarakatan RT. Fisher mendefinisikan akar rumput



sebagai masyarakat bawah di sebuah distrik, kawasan, atau komunitas. Tempat itu menjadi dasar bagi gerakan politik atau ekonomi organisasi akar rumput dalam memakai tindakan kolektif dari tingkat lokal, regional, nasional, hingga internasional. Fisher juga mengutip pernyataan Clifton *et al.*, yaitu bahwa organisasi komunitas akar rumput didefinisikan sebagai organisasi yang berfokus pada penyediaan layanan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia. Komunitas organisasi pelayanan sosial akar rumput sangat cocok dengan koneksi lingkungan kecil mereka yang digerakkan oleh anggota masyarakat untuk melakukan pendekatan swadaya dalam pengembangan masyarakat terdekat (Fisher, 2013: 392–304).

Secara historis, kelahiran lembaga kemasyarakatan RT dibidani oleh pemerintah melalui Permendagri Nomor 7 Tahun 1983 tentang Pembentukan Rukun Tetangga dan Rukun Warga. Pada perkembangannya, saat ini peraturan tersebut sudah dicabut dengan Permendagri Nomor 4 Tahun 1999 tentang Pencabutan Beberapa Peraturan Menteri Dalam Negeri, Keputusan Menteri Dalam Negeri, dan Instruksi Menteri Dalam Negeri mengenai Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa. Meskipun dinamai sebagai sebuah lembaga kemasyarakatan, RT pada hakikatnya dilahirkan untuk mendukung keberhasilan berbagai pelaksanaan kegiatan program pemerintah, khususnya sebagai mitra kelurahan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Perihal ini juga mengacu kepada Permendagri Nomor 5 Tahun 2007 tentang Pedoman Penataan Lembaga Kemasyarakatan dan Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan.

Pekerjaan lembaga kemasyarakatan RT di lapangan jauh lebih kompleks dari apa yang disebut di dalam aturan yang melahirkannya. Selain sebagai bentuk rentang kontrol pemerintah di tingkat akar rumput, RT juga menjalankan fungsi-fungsi pengembangan sosial dan pembinaan keamanan ketertiban masyarakat (kamtibmas). Misalnya, layanan administrasi melalui surat pengantar RT yang sangat membantu pemerintah, khususnya sebagai perangkat deteksi dini dan proteksi terhadap potensi kesalahan identifikasi terhadap kejelasan status kependudukan warga. Selain itu, pengadaan forum pertemuan rutin RT yang sangat membantu pemerintah, khususnya untuk sosialisasi berbagai programnya. Juga

terdapat berbagai kegiatan pembinaan kehidupan sosial, seperti pengadaan kegiatan pos keamanan lingkungan (poskamling), pengumpulan dana sosial dan kematian, hingga penggalan potensi swadaya masyarakat guna menunjang keberhasilan kegiatan pembangunan yang diselenggarakan oleh pemerintah.

Kebutuhan lembaga kemasyarakatan RT untuk mengembangkan kapasitas diri menjadi suatu keharusan. Pengembangan kapasitas tersebut difokuskan kepada pemimpinnya, yaitu ketua RT, dalam rangka mendukung pemenuhan tugas, fungsi, serta kewajiban ketua RT secara optimal. Dalam hal itulah, dibutuhkan ketua RT yang berkualitas, artinya ketua RT yang memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang baik sebagai antisipasi dini dan pemecahan masalah sosial yang ada di masyarakat. Pemenuhan kebutuhan ini dapat ditawarkan melalui salah satu solusi, yaitu pengembangan kapasitas diri (*capacity building*) bagi ketua RT yang merupakan ujung tombak pelayanan masyarakat karena peran vital dan nilai strategis tinggi yang dimiliki ketua RT. Perkembangan lingkungan baru dewasa ini secara langsung berdampak pada munculnya kebutuhan mendesak untuk pengembangan peran baru ketua RT yang lebih luas. Hal ini juga menuntut pengembangan kapasitas diri ketua RT yang perlu diarahkan pada terbangunnya kemampuan dasar sebagai seorang pemimpin. Kemampuan ini pada akhirnya dapat mendorong terbentuknya masyarakat berpengetahuan.

Penting bagi peneliti untuk tidak hanya memberikan kontribusi pemikiran, tetapi juga melakukan praktik-praktik keilmuan sesuai dengan bidang yang saat ini digeluti, yaitu Teknologi Pendidikan, khususnya domain pengembangan. Dalam domain ini, peneliti mengembangkan sebuah model pelatihan kepemimpinan yang tepat untuk mendukung terlaksananya tugas, fungsi, dan kewajiban ketua RT secara optimal sebagai pelayan masyarakat di Kelurahan Kampung Melayu yang menjadi objek penelitian. Hal ini dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan yang ada di lapangan, yaitu belum dikembangkannya model pelatihan yang fleksibel dari segi waktu dan tempat belajar dengan muatan materi kemampuan dasar kepemimpinan mutakhir bagi ketua RT.

Pelatihan sebagai salah satu program pendidikan pada jalur pendidikan nonformal memiliki peranan dan fungsi strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas, kompeten, dan kompetitif dalam

mengambil peran di masyarakat pengetahuan kini. Dalam konteks ini, pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang dapat digunakan untuk membantu mengembangkan kemampuan atau kompetensi seseorang. Dalam sistem pendidikan nasional dijelaskan bahwa pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik (pemelajar) dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional (UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 26, ayat [2]). Hasil dari pelatihan ketua RT adalah kemampuan kepemimpinan yang baik yang dapat mendorong ketua RT untuk memiliki unjuk kerja dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan kewajibannya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, dibutuhkan rancangan model pelatihan yang fleksibel dengan materi kepemimpinan yang tepat. Hal ini sebagaimana yang ditegaskan oleh Martiskainen, yaitu bahwa inisiatif pelatihan kepemimpinan menjadi sesuatu yang menarik karena pelatihan kepemimpinan dapat memberikan sikap positif berupa perubahan perilaku yang mampu meningkatkan efektivitas kinerja seseorang (Martiskainen, 2017).

Beragam model kepemimpinan populer telah bermunculan dalam pembahasan studi pengembangan kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia. Salah satu di antaranya dapat diadaptasi sebagai pilihan yang tepat untuk materi pelatihan kepemimpinan bagi ketua RT, seperti yang dinyatakan oleh Raza & Sikandar (2018). Keduanya menyatakan ada beberapa model sebagai berikut.

1. Model kepemimpinan situasional yang diterbitkan pertama kali oleh Hersey dan Blanchard pada tahun 1969. Model ini menempatkan pemimpin pada posisi agar mampu menyesuaikan gaya memimpinnya dengan kebutuhan tim atau lingkungan di bawah kepemimpinannya. Oleh karena itu, model ini hanya dapat diterapkan oleh pemimpin yang relatif sudah piawai dalam memimpin sehingga secara “halus” dapat mengubah pendekatan kepemimpinannya sewaktu-waktu sesuai dengan situasi dan kebutuhan pengikut yang berubah-ubah tanpa menimbulkan kebingungan bagi pengikutnya.
2. Model kepemimpinan transaksional yang dipopulerkan oleh Max Webber pada tahun 1947. Model kepemimpinan ini mengharuskan adanya kesepakatan yang tegas antara pemimpin dan pengikut tentang imbalan dan sanksi atas tanggung

jawab dari tugas. Adapun karakteristik model ini antara lain adalah selalu berfokus pada tujuan jangka pendek yang penekanannya hanya pada penyelesaian tugas semata, lebih mendukung pada kebijakan dan prosedur yang terstruktur, dan menentang terhadap suatu perubahan. Dengan demikian, kelemahan model ini adalah pemimpin tidak mau berusaha mengambil inisiatif yang lebih untuk mencari jalan keluar dalam menyelesaikan suatu masalah secara kreatif dan inovatif. Kelemahan lainnya adalah minimnya kreativitas bawahan karena kesempatan mengajukan pendapat yang terbatas serta disiplin terjadi seakan-akan karena ketakutan, hukuman, bahkan pemecatan.

3. Model kepemimpinan transformasional yang digagas pertama kali oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 (Raza & Sikandar, 2018) hingga pada tahun 1985 dipopulerkan kembali oleh Bernard M. Bass (Ng & Rivera, 2018). Model kepemimpinan terakhir ini merupakan cara seorang pemimpin memotivasi dan memberdayakan orang-orang di bawah tanggung jawabnya untuk bekerja sama dalam mewujudkan perubahan melalui inovasi. Dengan kepemimpinan transformasional, pengikut menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi. Pengikut juga akan memiliki cara pandang baru dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang lebih kuat. Pada akhirnya, upaya transformasi ini memungkinkan pemimpin menciptakan budaya dan lingkungan organisasi yang sehat, efektif, dan efisien bagi semua.

Pada dasarnya, masih banyak model kepemimpinan lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Dari ketiga model di atas, peneliti menentukan model kepemimpinan transformasional sebagai model paling tepat untuk diadaptasi dalam pelatihan kepemimpinan bagi ketua RT karena dua model sebelumnya dinilai tidak cocok dengan nilai-nilai yang ada pada diri sosok pemimpin. Ketua RT sejatinya memiliki nilai mengayomi, menggagas gotong royong, dan nilai-nilai kemasyarakatan lainnya. Model kepemimpinan transformasional mendominasi dan lebih unggul jika dibandingkan dengan kedua model lainnya di beberapa studi kepemimpinan mutakhir (Woods, 2019). Di samping itu, ditemukan hasil penelitian tentang keunggulan dan kesesuaian penerapan model kepemimpinan transformasional di level ketua RT (Vellayati, N., Sarwoprasodjo, S., Wibowo, 2016; Waryanti *et al.*, 2018).

Setelah materi pelatihan ditetapkan, ditentukan strategi pengiriman materi seperti apa yang cocok untuk diterapkan dalam pelatihan kepemimpinan transformasional bagi ketua RT ini. Dengan merujuk pada salah satu permasalahan belajar yang dihadapi oleh ketua RT di RW 7 dan RW 8 Kelurahan Kampung Melayu, yaitu ketua RT belum pernah memperoleh pelatihan yang fleksibel dari segi waktu dan tempat, peneliti menawarkan untuk mengintegrasikan teknologi ke dalam pelatihan, khususnya dengan model *flex-blended* sebagai solusi yang dinilai tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut. Model *flex-blended* adalah bagian dari pembelajaran campuran (*blended learning*), yaitu adanya kombinasi pembelajaran daring sebagai tulang punggung (*backbone*) dan tatap muka untuk memperkaya sehingga pembelajaran sangat fleksibel. Pelatihan *blended learning* atau pelatihan yang mencakup media daring dan pembelajaran luring merupakan inovasi pembelajaran berbasis internet yang menjadi solusi penyedia fleksibilitas waktu belajar dan sumber belajar yang kaya bagi ketua RT.

Melalui belajar dengan *flex-blended*, ketua RT dapat menyesuaikan pembelajaran berdasarkan kecepatan dan kemampuan mereka sendiri. Pada model kelas ini, fasilitator memberikan pendampingan saat sesi diskusi, pengerjaan proyek dalam kelompok, ataupun *tutoring* secara individu. Hal ini dimaksudkan untuk membantu peserta didik yang mengalami permasalahan belajar.

Meskipun kedudukan pembelajaran campuran sebagai strategi belajar merupakan media pengiriman pesan pelatihan, pembelajaran campuran memiliki potensi transformasi ketika diselaraskan dengan inisiatif organisasi. Sejumlah organisasi yang didedikasikan untuk mendukung pelatihan pembelajaran campuran mencapai 30–79% dari pembelajaran yang disampaikan melalui teknologi (LeNoue & Stammen, 2011). Namun, penting mengingat bahwa penggunaan media tetap hanya sarana untuk mencapai peningkatan kinerja (Rothwell *et al.*, 2015). Pembelajaran campuran juga dilakukan dengan metodologi penyampaian terbaik yang tersedia untuk tujuan tertentu. Pembelajaran ini meliputi pembelajaran daring, pembelajaran berbasis kelas (*classroom-based instruction*), dukungan kinerja elektronik, berbasis cetak (*paper-based*), dan solusi *on-the-job* baik formal maupun informal (Hofmann, 2011). Hal ini merupakan kemajuan pemanfaatan keuntungan

teknologi bagi inovasi pembelajaran dan belajar bagi organisasi di tingkat akar rumput.

Melalui satu upaya peningkatan kapasitas diri dalam pelayanan oleh ketua RT sebagai pemimpin di tataran organisasi atau kelembagaan masyarakat dengan pendekatan keilmuan dan kajian bidang Teknologi Pendidikan, pengembangan model pelatihan kepemimpinan transformasional bagi ketua RT berbasis *flex-blended* ini dapat memberikan manfaat. Oleh karena itu, dengan tercapainya tujuan pelatihan kepemimpinan transformasional bagi ketua RT berbasis *flex-blended*, akan hadir pemimpin transformatif yang inovatif dalam memecahkan masalah kritis yang terjadi di lingkungannya. Pemimpin itu juga melek teknologi sehingga bermanfaat untuk mendukung optimalisasi pelaksanaan tugas, fungsi, dan kewajibannya untuk membantu lurah dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan di kelurahan sesuai dengan amanat Bab IV Keanggotaan Bagian Ketiga Pasal 18 Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 171 Tahun 2016 tentang Pedoman Rukun Tetangga dan Rukun Warga (Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 1 Tahun 2016, 2016).

## **B. Fokus Penelitian**

Latar belakang masalah yang telah dikemukakan dalam penelitian ini memberikan peluang kepada peneliti untuk melakukan penelitian pengembangan yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan dasar peran kepemimpinan ketua RT dengan mengembangkan model pelatihan kepemimpinan transformasional berbasis *flex-blended*. Di samping itu, diasumsikan belum ada model pengembangan pelatihan berbasis *flex-blended* yang relevan dengan kebutuhan karakteristik pelatihan yang akan diberikan, yaitu model pelatihan dengan fleksibilitas dalam belajar tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, masalah penelitian pengembangan model pelatihan kepemimpinan transformasional berbasis *flex-blended* bagi ketua RT ini dapat dirumuskan secara operasional sebagai berikut.

1. Bagaimana mengembangkan model pelatihan kepemimpinan transformasional berbasis *flex-blended* bagi ketua RT?
2. Bagaimana kelayakan model pelatihan kepemimpinan transformasional berbasis *flex-blended* bagi ketua RT?
3. Bagaimana efektivitas model pelatihan kepemimpinan transformasional berbasis *flex-blended* bagi ketua RT?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan model pelatihan kepemimpinan transformasional berbasis *flex-blended* bagi ketua RT. Dalam upaya mewujudkannya, perlu dirumuskan tujuan penelitian secara spesifik. Adapun tujuan penelitian ini adalah

1. menjabarkan pengembangan model pelatihan kepemimpinan transformasional berbasis *flex-blended* bagi ketua RT;
2. mendeskripsikan kelayakan model pelatihan kepemimpinan transformasional berbasis *flex-blended* bagi ketua RT; dan
3. menganalisis efektivitas model pelatihan kepemimpinan transformasional berbasis *flex-blended* bagi ketua RT.

#### **E. Signifikansi Penelitian**

Hasil penelitian dan pengembangan model pelatihan kepemimpinan transformasional berbasis *flex-blended* bagi ketua RT ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak terkait. Manfaat tersebut tidak hanya sebagai rujukan bahan bacaan, tetapi juga dijadikan rujukan praktis suatu model pengembangan pelatihan kepemimpinan transformasional berbasis *blended learning*. Secara spesifik, dampak positif dari tercapainya tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini memberikan wacana dan sumbangan pemikiran bagi pemerintah tentang perlunya investasi belajar, khususnya menyelenggarakan pelatihan, sebagai upaya dukungan terbaik untuk meningkatkan kualitas peran kepemimpinan ketua RT sebagai pemimpin terdekat dengan masyarakat sehingga ketua RT dapat menunaikan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya dalam membantu pemerintah (kelurahan) secara tepat.

2. Penelitian ini memperkaya perspektif dalam domain teknologi pendidikan berupa produk kajian teoritis dan praktis tentang model pengembangan khususnya model pelatihan kepemimpinan transformasional berbasis *flex-blended* (*training development models*).
3. Temuan-temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan refleksi bagi ketua RT, yaitu bahwa kepemimpinan mereka dalam memenuhi tuntutan pelayanan yang efektif terhadap masyarakat perlu dioptimalkan hingga secara signifikan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dasar peran kepemimpinan ketua RT tersebut. Di samping itu, model pelatihan yang telah dikembangkan dapat diterapkan oleh ketua RT di mana pun dengan mempertimbangkan dukungan sumber belajar yang ada.

#### **F. Kebaruan Penelitian**

Upaya menentukan posisi atau variabel kebaruan penelitian untuk pengembangan model pelatihan kepemimpinan transformasional berbasis *flex-blended* bagi ketua RT ini dikaitkan dengan topik-topik penelitian relevan yang telah dilakukan tentang kepemimpinan transformasional di tingkat akar rumput dan tentang model pelatihan *flex-blended*. Adapun beberapa kebaruan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian pengembangan ini antara lain adalah sebagai berikut.

1. Hingga saat penelitian ini dilakukan memang sudah banyak publikasi penelitian yang mengeksplorasi model kepemimpinan transformasional bagi pemimpin di tingkat akar rumput, tetapi belum ditemukan penelitian yang berfokus pada pengembangan model pelatihan kepemimpinan transformasional bagi ketua RT yang menghasilkan produk dari model pelatihan tersebut berupa platform LMS, video pembelajaran, buku struktur program pelatihan, modul pelatihan, serta buku panduan peserta dan fasilitator pelatihan.
2. Model pengembangan yang diterapkan dalam penelitian dan pengembangan ini merupakan kombinasi baru yang telah dikembangkan peneliti antara model pengembangan pelatihan Lee & Owens (2004) dan Dick, Carey, & Carey (2015) dengan pendekatan model *flex-blended* oleh Horn & Staker (2015).



3. Publikasi tentang model pelatihan *flex-blended* juga sudah relatif banyak ditemukan, terutama saat penelitian ini dilakukan pada masa pandemi Covid-19, sehingga marak dilakukan sistem pembelajaran dan pelatihan berbasis *flex-blended*. Namun, dari beberapa hasil penelitian yang ditemukan, lokasi penelitian hanya ada di perguruan tinggi atau perusahaan dan belum ada di lembaga kemasyarakatan RT.

**Tabel 1.2 Perbandingan Penelitian Relevan  
Publikasi Penelitian yang Mengeksplorasi Model Kepemimpinan  
Transformasional bagi Pemimpin di Tingkat Akar Rumput**

Nama Peneliti, Tahun Terbit, Judul Penelitian, dan Nama Jurnal	Kajian
<p>Rami <i>et al.</i>, 2021 Assessing the challenges of local leaders in rural community development: A qualitative study in Malaysia. <i>Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities</i></p>	<p>Artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan bagi tokoh masyarakat yang akan membantu pemerintah daerah dalam mengambil langkah proaktif tindakan kepemimpinan masyarakat dalam hal modal sosial, jaringan, komunikasi, penciptaan kepercayaan, dan kualitas kepemimpinan. Dalam langkah ke depan, pemerintah harus menempatkan perhatian serius untuk mengembangkan potensi dan keterampilan pemimpin lokal sebagai hadiah untuk komitmen mendalam mereka untuk mengembangkan komunitasnya. Penelitian kualitatif ini menggunakan analisis isi dengan <i>purposive sampling</i>.</p>
<p>Islam <i>et al.</i>, 2020 The influence of leadership quality towards community cohesion in Iban community in Malaysia. <i>Heliyon</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas kepemimpinan tradisional terhadap pengembangan kohesi komunitas Iban di Malaysia. Kualitas kepemimpinan diukur berdasarkan sifat, gaya, perilaku kepemimpinan, kepemimpinan situasional, dan <i>kepemimpinan transformasional</i>. Sementara itu, kohesi komunitas diukur dengan rasa memiliki, keterasingan sosial, dukungan sosial, dan ikatan sosial. Hasil analisis korelasi dan regresi menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan tradisional memiliki</p>

Nama Peneliti, Tahun Terbit, Judul Penelitian, dan Nama Jurnal	Kajian
	hubungan yang signifikan dengan perkembangan kohesi sosial.
<p>Igalla <i>et al.</i>, 2020            What explains the performance of community-based initiatives? Testing the impact of leadership, social capital, organizational capacity, and government support.  <i>Public Management Review</i></p>	<p>Artikel ini mengembangkan dan menguji model yang mengidentifikasi hubungan antara kinerja dan empat anteseden dengan menggunakan data survei pada inisiatif berbasis komunitas (<i>community based initiative/CBI</i>) yang dikumpulkan di Belanda. Dalam CBI, warga mengambil peran utama dalam menyediakan layanan dan barang publik. CBI telah diakui karena <i>inovasi, kapasitas pemecahan masalah, dan legitimasi</i> mereka. Dengan menggunakan pemodelan persamaan struktur, ditemukan hubungan positif langsung dan tidak langsung antara <i>kepemimpinan transformasional</i>, kepemimpinan yang merentang batas, kapasitas organisasi, ikatan modal sosial, <i>dukungan pemerintah, dan kinerja</i>.</p>
<p>Khan &amp; Khan, 2019            What followers are saying about transformational leaders fostering employee innovation via organisational learning, knowledge sharing and social media use in public organisations?  <i>Government Information Quarterly</i></p>	<p>Penelitian ini menggunakan teori difusi inovasi untuk mengetahui hubungan antara <i>kepemimpinan transformasional dan inovasi</i> karyawan melalui <i>mediasi pembelajaran organisasi dan berbagi pengetahuan, serta untuk menguji peran moderasi penggunaan media sosial</i>.</p>
<p>Cortellazzo <i>et al.</i>, 2019            The role of leadership in a digitalized world: A review.  <i>Frontiers in Psychology</i></p>	<p>Teknologi digital telah membentuk organisasi, lingkungan kerja, dan proses menciptakan tantangan baru yang harus dihadapi para pemimpin. Makalah ini memberikan kontribusi studi tentang kepemimpinan dan digitalisasi. Temuan utama menunjukkan bahwa para pemimpin adalah aktor kunci dalam pengembangan budaya digital, yaitu mereka perlu menciptakan hubungan dengan berbagai pemangku kepentingan yang tersebar dan <i>berfokus untuk memungkinkan proses</i></p>

Nama Peneliti, Tahun Terbit, Judul Penelitian, dan Nama Jurnal	Kajian
	<i>kolaboratif</i> dalam pengaturan yang kompleks sambil memperhatikan masalah etika. Penelitian ini berkontribusi untuk pemajuan secara teoretis pembahasan tentang <i>transformasi dan kepemimpinan digital</i> .
Pratt & Yongvanit, 2016 Reflections on leadership at the local level and the future of Laos. <i>Kasetsart Journal of Social Sciences</i>	Eksplorasi makna “kepemimpinan”, apa yang memotivasi tindakan-tindakan yang dilakukan, di mana mereka belajar memimpin, apa tantangan memimpin, dan apa persepsi tentang kesalahan yang dibuat oleh pemimpin lokal, serta mengapa kesalahan itu penting.
Aidukaite, 2013 Community mobilizations around housing and local environment: Insights into the case of Vilnius. <i>Sociologija: Mintis Ir Veiksmas</i>	Para pemimpin organisasi komunitas sebagian besar berpendidikan tinggi dan memegang peranan penting di masyarakat sehingga mereka memiliki keterampilan organisasi yang baik dan mampu berkomunikasi secara efektif.
Walker & Gray, 2010 Exploring the leadership behaviors of community leaders in northeastern North Carolina. <i>Journal of International Agricultural and Extension Education</i>	Instrumen Kouzes dan Posner, Inventor Praktik Kepemimpinan ( <i>the Leadership Practices Inventory/LPI</i> ), dapat dimodifikasi menjadi alat penilaian praktik dan perilaku pemimpin kelompok masyarakat.
Ouellette <i>et al.</i> , 1999 Action leadership: The development of an approach to leadership enhancement for grassroots community leaders in children’s mental health. <i>Journal of Behavioral Health Services and Research</i>	Pengembangan model “aksi kepemimpinan” yang memberdayakan pemimpin masyarakat akar rumput menuju tindakan.

Publikasi Penelitian yang Mengeksplorasi Model Pelatihan *Flex-Blended*

Nama Peneliti, Tahun Terbit, Judul Penelitian, dan Nama Jurnal	Kajian	Lokasi Penelitian
Sanchez <i>et al.</i> , 2021 Assessing the effectiveness of a flex model for a sustainability course in the	Penelitian ini berusaha untuk mengevaluasi efektivitas model <i>flex</i> . Data dari survei mahasiswa yang dilakukan sebelumnya dan	Perguruan tinggi

<b>Nama Peneliti, Tahun Terbit, Judul Penelitian, dan Nama Jurnal</b>	<b>Kajian</b>	<b>Lokasi Penelitian</b>
Covid-19 learning environment. <i>2021 ASEE Annual Conference</i>	selama semester Musim Gugur 2020 dianalisis. Pertanyaan survei mencakup pertanyaan kualitatif dan kuantitatif. Data menunjukkan bahwa model <i>flex</i> berdampak signifikan pada pembelajaran.	
Verrecchia & McGlinchey, 2021 Teaching during Covid: The effectiveness of the Hyflex classroom in a 300 level statistics class. <i>Journal of Education and Training Studies</i>	Studi ini membandingkan 300 level kelas statistik yang diajarkan menggunakan kelas fleksibel hibrida ( <i>hyflex</i> ) dengan kelas yang sama yang diajarkan selama 1 tahun sebelumnya dengan metode tradisional tatap muka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelas fleksibel hibrida lebih baik daripada kelas tradisional.	Perguruan tinggi
Wigal, 2021 Teaching the design process in a hyflex environment. <i>Journal of Higher Education Theory and Practice</i>	Makalah ini membahas bagaimana instruktur mendesain ulang desain pembelajaran tatap muka dengan fokus pembelajaran kolaboratif dan pengalamannya untuk mengakomodasi pengiriman fleksibel hibrida sinkron. Makalah ini menjelaskan fokus proses desain pembelajaran, identifikasi proyek dan klien, dan proses kolaborasi tim yang digunakan dalam penyampaian fleksibel hibrida untuk membantu proses pembelajaran desain.	Perguruan tinggi
Colfer <i>et al.</i> , 2021 A case study of Mha faculty and student experiences in adapting learning modality options to hybrid flexible (hyflex) during the Covid-19 pandemic. <i>Journal of Health Administration Education</i>	Dalam studi kasus ini, penulis menggambarkan bagaimana mahasiswa dan fakultas mempersiapkan dan menanggapi transisi dalam modalitas pembelajaran selama pandemi di program administrasi kesehatan pascasarjana yang telah menawarkan pembelajaran daring dan F2F selama lebih dari	Perguruan tinggi

Nama Peneliti, Tahun Terbit, Judul Penelitian, dan Nama Jurnal	Kajian	Lokasi Penelitian
	<p>20 tahun ke pembelajaran jarak jauh (dengan fleksibel hibrida). Mahasiswa dan fakultas disurvei tentang pengalaman dan hasil transisi mereka jika dibandingkan dengan rekannya yang mengikutinya secara daring. Hasil dari studi kasus ini digunakan untuk menyempurnakan pengalaman akademik pada semester mendatang.</p>	
<p>Calafiore &amp; Giudici, 2021 Hybrid versus hyflex instruction in an introductory finance course. <i>International Journal of Education Research</i></p>	<p>Calafiore &amp; Giudici membandingkan kinerja mahasiswa kelas nontradisional di dua program pengantar keuangan. Kelas memiliki konten yang serupa, kecuali yang satu hibrida sementara yang lain adalah fleksibel hibrida. Dalam pembelajaran fleksibel hibrida, mahasiswa memilih di antara tiga alternatif, yaitu menghadiri kelas dalam format kuliah tatap muka tradisional, kelas menonton melalui <i>streaming</i> langsung, atau menonton rekaman kuliah setelah perkuliahan. Hasil menunjukkan bahwa kenyamanan dan fleksibilitas yang lebih ditawarkan oleh fleksibel hibrida jika dibandingkan dengan pembelajaran hibrida.</p>	<p>Perguruan tinggi</p>
<p>Rosen, 2021 Blendflex and hyflex models to increase student engagement and retention. <i>Adult Literacy Education: The International Journal of Literacy, Language, and Numeracy</i></p>	<p>Rosen membahas solusi teknologi untuk keterlibatan dan ketekunan pemelajar. Dari perspektif program, hal ini sering digambarkan sebagai retensi pemelajar dalam penyelesaian suatu program. Solusi teknologi itu adalah model pembelajaran <i>flex</i>, khususnya fleksibel hibrida dan</p>	<p>Perguruan tinggi</p>

Nama Peneliti, Tahun Terbit, Judul Penelitian, dan Nama Jurnal	Kajian	Lokasi Penelitian
	<p><i>blendflex</i>, yang merupakan model pembelajaran baru yang dimungkinkan oleh teknologi digital. Fleksibel hibrida menawarkan pemelajar dewasa lebih banyak kontrol untuk membuat topik sesuai dengan tuntutan hidup mereka, terutama ketika mereka dirumitkan oleh pandemi atau bencana alam, ketika pembelajaran langsung mungkin sulit atau tidak mungkin, dan ketika beralih dari pembelajaran langsung ke pembelajaran jarak jauh dilakukan. Pembelajaran menjadi mudah dan mulus.</p>	
<p>Heilporn &amp; Lakhal, 2021            Converting a graduate-level course into a hyflex modality: What are effective engagement strategies?  <i>International Journal of Management Education</i></p>	<p>Studi ini menunjukkan bahwa fleksibel hibrida adalah modalitas baru untuk meningkatkan fleksibilitas dan mendorong keterlibatan peserta didik. Fleksibel hibrida menggabungkan aktivitas asinkron daring dengan aktivitas sinkronisasi fleksibel. Dalam hal ini, peserta didik memilih untuk hadir daring secara sinkron, tatap muka, atau asinkron melalui rekaman video sehingga memberikan fleksibilitas partisipasi penuh. Strategi keterlibatan diidentifikasi menggunakan data kuantitatif dan kualitatif.</p>	<p>Perguruan tinggi</p>
<p>Bose <i>et al.</i>, 2020            Flexible teaching for student success; A three-tiered initiative to prepare faculty for flexible teaching flexible teaching for student success: A three-tiered initiative to prepare faculty for flexible teaching. <i>Journal on Centers for Teaching and Learning</i></p>	<p>Artikel ini menjelaskan desain pembelajaran fleksibel sebagai model untuk pengembang profesional yang membangun program serupa untuk fakultas. Penulis juga membagikan sumber rencana pembelajaran dan pengajaran yang fleksibel (<i>flexible learning and instruction/FLIP</i>).</p>	<p>Perguruan tinggi</p>

<b>Nama Peneliti, Tahun Terbit, Judul Penelitian, dan Nama Jurnal</b>	<b>Kajian</b>	<b>Lokasi Penelitian</b>
<p>Malczyk, 2019 Introducing social work to hyflex blended learning: A student-centered approach. <i>Journal of Teaching in Social Work</i></p>	<p>Malczyk memperkenalkan pendidik mata kuliah kebijakan kesejahteraan sosial ke model pembelajaran campuran fleksibel hibrida (pendekatan berpusat pada peserta didik yang memungkinkan untuk menentukan pembelajaran campuran apa yang mereka sukai untuk memenuhi kebutuhan uniknya).</p>	<p>Perguruan tinggi</p>
<p>Liu &amp; Rodriguez, 2019 Evaluation of the impact of the hyflex learning model. <i>International Journal of Innovation and Learning</i></p>	<p>Model pembelajaran fleksibel hibrida ini memberikan fleksibilitas kepada peserta didik untuk menghadiri kelas (1) tatap muka, (2) serempak, atau (3) secara asinkron melalui platform pertemuan berbasis daring Adobe Connect. Data kuantitatif dikumpulkan untuk menguji berbagai perspektif tentang hubungan antara kinerja peserta didik dan keputusan mereka tentang pilihan kehadiran dalam topik yang sama. Temuan termasuk klarifikasi tentang prakonsepsi jaminan kualitas dan kemandirian pada model pembelajaran fleksibel hibrida, pembelajaran jarak jauh secara umum, serta untuk topik kuantitatif yang digunakan dalam format daring nontradisional.</p>	<p>Perguruan tinggi</p>

Berdasarkan hasil penelusuran literatur di atas, eksplorasi untuk beralih ke modalitas pembelajaran model *flex-blended* telah terjadi pada era kini. Studi tentang upaya peningkatan kemampuan dasar kepemimpinan juga telah marak dilakukan di tingkat pemimpin akar rumput sehingga penting dan memungkinkan untuk mengembangkan sebuah model pelatihan kepemimpinan transformasional berbasis *flex-blended* bagi ketua RT.