

ANALISIS KONDISI KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PADA JABATAN FUNGSIONAL WIDY AISWARA**Diana Linawati, Pratiwi Noviayanti**

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia

Info Artikel

Received:
18 November 2022
Accepted
14 Desember 2022
Published
8 Agustus 2023

Kata Kunci:
Kompetensi,
Pengembangan
Kompetensi,
Jabatan Fungsional
PNS, Widyaiswara.

Abstrak

Pengembangan kompetensi PNS merupakan hal yang penting untuk menjamin kualitas kerja pemerintah dan pelayanan publik pada umumnya. JF Widyaiswara sebagai PNS yang memiliki peran mengajar dalam pelatihan pemerintah, penting untuk di analisis kebutuhan kompetensi dan mengembangkan strategi pengembangan kompetensinya. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai kebutuhan kompetensi dan strategi untuk mengembangkan kompetensi Jabatan Fungsional (JF) PNS. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan mengkaji dan menganalisa data yang didapat dari survei kepada JF Widyaiswara. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh kebutuhan kompetensi yang menyebar pada kompetensi manajerial, teknis dan sosio kultural. Strategi pengembangan kompetensi yang disarankan adalah dengan memulai program pengembangan kompetensi dengan melakukan analisis kebutuhan kompetensi yang tepat dan melanjutkannya dengan menyediakan variasi program pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan.

Abstract

Civil servant's competency development is an important matter regarding the quality of government works and civil service in general. Widyaiswara has the role to teach and train another civil servant in government training facility, it is essential to analyze and elaborate the strategies on competency development of Widyaiswara. This study aimed to provide an understanding of competency requirement and strategies for developing competencies of civil servant functional position. This study used qualitative method by studying and analysing data collected from the survey of Widyaiswara. Based on the results of the analysis obtained competency requirements that spread to managerial, technical, and socio cultural competencies. Strategies for competency development are starting competency development program by doing the right competency requirement analysis and continuing it by providing a variety of competency development programs according to needs.

PENDAHULUAN

PNS adalah bagian dari Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Negara, jumlah pegawai negeri sipil (PNS) mencapai 3,89 juta (3.890.579) orang pada Desember 2022 dan 54% (2.103.661) komposisinya terdiri dari jabatan fungsional (Badan Kepegawaian Negara, 2022). Di antara pekerjaan lainnya, jabatan fungsional adalah jenis jabatan yang paling banyak, diikuti oleh jenis jabatan umum atau pelaksana dan jenis jabatan struktural.

Jabatan Fungsional ASN adalah jabatan profesi dengan karakteristik profesi tertentu. Peningkatan jumlah jabatan fungsional tersebut kemungkinan disebabkan oleh kebijakan pemerintah dalam melakukan perampingan birokrasi, yaitu pengalihan pejabat struktural dari tingkat Eselon III atau Administrator dan Eselon IV atau Pengawas menjadi pejabat fungsional di instansi pusat dan daerah. Kedepannya, penyelenggaraan administrasi negara akan diorientasikan pada fungsi dan efisiensi sedemikian rupa sehingga komposisi jenis tugas akan disusun sedemikian rupa untuk meningkatkan proporsi tugas fungsional di bidang pelayanan dasar, khususnya pendidikan, kesehatan, dan konseling, serta teknik yang mendukung potensi penerimaan daerah dan negara (Badan Kepegawaian Negara, 2022).

Kompetensi pegawai adalah kemampuan, pengetahuan, atau sifat yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi ini meliputi keterampilan teknis, manajerial dan interpersonal. Kompetensi ASN sendiri terbagi menjadi tiga kompetensi yaitu kompetensi teknis, administrasi dan sosial budaya. Kompetensi dibutuhkan untuk menghadapi tantangan dalam pengembangan kompetensi ASN khususnya transformasi digital dalam pengembangan kompetensi ASN di mana widyaiswara dituntut untuk memiliki kompetensi digital agar dapat mengimbangi perkembangan teknologi digital di era Revolusi 4.0 (Ashari & Sancoko, 2021). Tiga kompetensi prioritas untuk menghadapi Industri 4.0, yang meliputi berhubungan dan berjejaring, beradaptasi dan merespons perubahan, serta kewirausahaan dan pemikiran komersial (Santoso, et al., 2021). Kebutuhan kompetensi harus sejalan dengan minat dari peserta pengembangan kompetensi. (Rahman & Kamaliah, 2021) berpendapat bahwa peningkatan kompetensi memiliki hubungan erat dengan minat, makin berminat dan antusias seseorang makin signifikan peningkatan kompetensinya. Analisis kebutuhan kompetensi dilakukan untuk mengidentifikasi jenis pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dan juga sesuai dengan minat PNS pemangku jabatan fungsional tertentu (JFT), agar kompetensinya dapat dikembangkan secara optimal.

Setelah mengetahui kebutuhan kompetensi, diharapkan dapat disusun strategi pengembangan kompetensi yang tepat agar kompetensi para JFT khususnya widyaiswara dapat dikembangkan sesuai dengan standar kompetensi

jabatan. Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi penting untuk dilakukan untuk mengetahui kapasitas masing-masing pegawai di lingkup kerjanya, dan juga penting untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi setiap pegawai (Fitriani & Halik, 2023). Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam berbagai cara antara lain dengan mengikuti pendidikan, pelatihan, seminar/webinar, *sharing knowledge*, dan lainnya. Bagi PNS, kegiatan pengembangan kompetensi yang sering dilakukan adalah dengan mengikuti pelatihan ataupun seminar atau webinar yang berkembang pada saat masa pandemi Covid-19 lalu.

(Albrecht & Zemke, 1990) dalam (Yulianto, 2020) berpendapat bahwa kualitas pelayanan publik tidak dihasilkan tanpa keterlibatan komponen lain. Komponen tersebut meliputi sumber daya manusia (SDM) penyedia layanan, orang yang menerima layanan, sistem dan strategi layanan. Sementara itu, dalam (Yulianto, 2020) menyatakan bahwa terdapat tiga isu penting yang menentukan kualitas pelayanan yaitu, dukungan staf, manajemen, dan model penyampaian. Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik diwujudkan dalam bentuk pengembangan keterampilan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan untuk mencapai hasil yang sejalan dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017). Pengembangan kompetensi widyaiswara merupakan suatu proses berkelanjutan. Komitmen untuk selalu belajar dan mengembangkan diri harus ditanamkan pada diri Widyaiswara, agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam dunia pelatihan ASN. Widyaiswara dapat mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia khususnya ASN dengan memiliki kompetensi yang baik. Pengembangan kompetensi widyaiswara merupakan hal yang sangat penting dan harus selalu diperhatikan. Diharapkan kualitas pelatihan dan pengajaran di Indonesia dapat makin baik dan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi tantangan pada masa depan khususnya di era revolusi industri saat ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang kebutuhan kompetensi dan strategi pengembangan kompetensi untuk jabatan fungsional Widyaiswara. Hasil penelitian ini diharapkan akan mempermudah instansi pembina jabatan fungsional, instansi asal dan juga Widyaiswara itu sendiri dalam menyusun strategi pengembangan kompetensi yang dibutuhkan.

Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana kondisi kebutuhan pengembangan kompetensi bagi jabatan fungsional Widyaiswara?
2. Bagaimana strategi dalam mengembangkan kompetensi jabatan fungsional Widyaiswara?

Tujuan Penelitian

1. Memberikan gambaran bagi organisasi tentang kebutuhan kompetensi bagi jabatan fungsional Widyaiswara,
2. Memberikan rekomendasi bagaimana meningkatkan kompetensi jabatan fungsional widyaiswara.

METODE

Metode penelitian yang digunakan untuk studi kasus ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif berkaitan dengan meneliti fenomena secara mendalam dengan cara mencari informasi mengenai motivasi, perilaku, dan proses kognitif yang terlibat dalam kompetensi pegawai. Strategi penelitian yang digunakan adalah observasi, wawancara dan sebagian dokumen hasil survei yang diisi oleh widyaiswara. Wawancara kepada widyaiswara maupun pengelola jabatan fungsional widyaiswara seperti kepada pimpinan dan responden di LAN sebagai instansi pembina JF Widyaiswara. Analisis dokumen survei widyaiswara digunakan untuk mengumpulkan informasi dan mempelajari dokumen yang berkaitan dengan tema penelitian.

Menurut (Denzin & Lincoln, 2005), studi kasus merupakan salah satu strategi penelitian kualitatif yang paling banyak digunakan, meskipun tidak semua kasus menggunakan penelitian kualitatif. Fokus dari studi kasus ini adalah pada paradigma, yaitu naturalistik, holistik, kultural dan fenomenologis. (Bogdan & Biklen, 1982) menyatakan bahwa studi kasus adalah pemeriksaan rinci dari setting/ latar, atau topik/ subjek, atau arsip dokumen, atau peristiwa tertentu. Di dalam studi kasus, peneliti harus mencoba menguji orang secara menyeluruh. Peneliti berusaha mencari semua variabel yang berhubungan dan relevan. Studi kasus merupakan pendekatan yang paling tepat untuk penelitian ini karena peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang manajemen pengembangan kompetensi jabatan fungsional dari kasus-kasus yang diwakili oleh jabatan fungsional Widyaiswara.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian Widyaiswara ini adalah rumus Slovin. Rumus Slovin (Sugiyono, 2011) digunakan dalam penelitian survei, di mana ukuran populasi biasanya sangat besar dan tidak diketahui secara pasti, sehingga diperlukan rumus untuk mendapatkan sampel yang sedikit, tetapi dapat mewakili seluruh populasi. *Margin of error* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel yang diperlukan dalam pelaksanaan monev adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Sampel Menggunakan Slovin

Jenjang	Persentase	Jumlah
WI Pertama	17,14%	63

WI Muda	38,94%	143
WI Madya	34,13%	126
WI Utama	9,79%	36
TOTAL		368

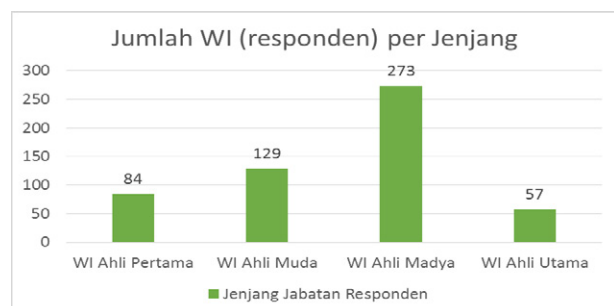
Sumber: Hasil olahan data survei

Kebutuhan sampel dalam penelitian ini terbagi menjadi 63 responden pada jenjang WI Pertama, 143 responden pada jenjang WI Muda, 126 responden pada jenjang WI Madya dan 36 responden pada jenjang WI Utama sehingga secara total kebutuhan sampel untuk mengisi survei adalah paling sedikit berjumlah 368 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Kompetensi Jabatan

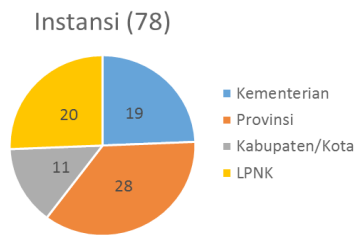
Survei dan penggalan data dilaksanakan dari bulan Agustus-November 2022 dengan menargetkan widyaiswara dari berbagai kementerian dan daerah. Berdasarkan informasi dari LAN sebagai instansi pembina, jumlah JF Widyaiswara secara nasional sejumlah 4.947. Hasil pengisian survei diperoleh 543 orang widyaiswara yang mengisi kuesioner yang terdiri dari 84 WI ahli pertama, 129 WI ahli muda, 273 WI ahli Madya, dan 57 WI ahli utama. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin maka jumlah ini telah melebihi kebutuhan sampel yang ditetapkan sebelumnya berjumlah paling sedikit 368 responden.



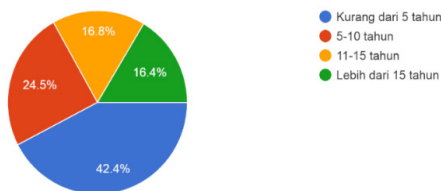
Gambar 1. Jumlah Sampel Widyaiswara per Jenjang

Sumber: Hasil olahan data survei

Widyaiswara yang telah mengisi kuesioner berasal dari 78 instansi yang terdiri dari 19 Kementerian, 28 Provinsi, 11 Kabupaten/Kota, dan 20 Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK). Berdasarkan data widyaiswara per jenjang, sebagian besar widyaiswara berada di jenjang jabatan widyaiswara ahli madya dan jumlah widyaiswara yang paling sedikit berada di jenjang jabatan widyaiswara ahli utama. Sesuai dengan gambaran porsi jumlah total widyaiswara seluruh Indonesia per jenjang jabatan di mana jenjang jabatan widyaiswara ahli madya memiliki jumlah terbesar dan widyaiswara ahli utama memiliki jumlah paling kecil dari jumlah total widyaiswara seluruh Indonesia.

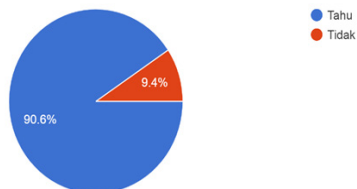


Gambar 2. Jumlah sampel berdasarkan sebaran instansi
Sumber: Hasil olahan data survei



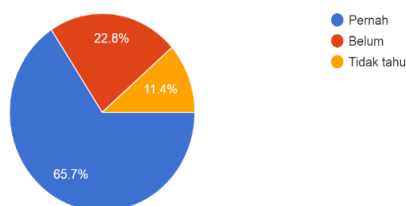
Gambar 3. Berapa lama menjabat sebagai widyaiswara
Sumber: Hasil olahan data survei

Berdasarkan Gambar 3, hampir separuh responden menjabat sebagai widyaiswara kurang dari 5 tahun. Hal ini sejalan dengan banyaknya penyetaraan jabatan struktural eselon 3 dan eselon 4 ke dalam jabatan fungsional salah satunya jabatan fungsional widyaiswara, sebagai salah satu capaian pemerintah dalam reformasi birokrasi (Prasetyo, 2017) dan juga banyaknya widyaiswara yang diangkat melalui jalur formasi CPNS. Selebihnya responden yang menjabat sebagai widyaiswara selama 5-10 tahun sebesar 24,5%, menjabat selama 11-15 tahun sebesar 16,8%, dan menjabat selama lebih dari 15 tahun sebesar 16,4%.



Gambar 4. Terkait standar kompetensi jabatan
Sumber: Hasil olahan data survei

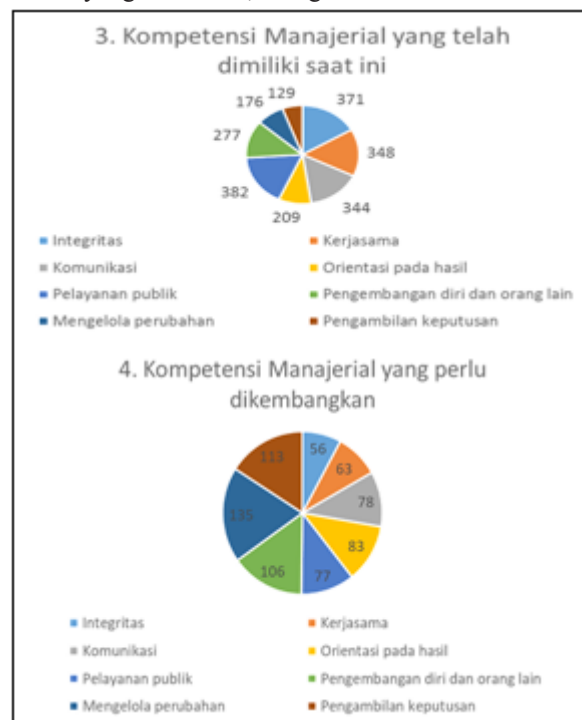
Terkait standar kompetensi Jabatan, hampir seluruh responden telah mengetahui tentang kebijakan pemerintah mengenai standar kompetensi yaitu PermenPANRB no. 38 Tahun 2017 tentang standar kompetensi. Kompetensi jabatan sebagai salah satu standar kompetensi ASN yang harus dimiliki oleh seluruh ASN terdiri dari Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, dan Kompetensi Sosial Kultural (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2017).



Gambar 5. Pemetaan Kompetensi Pegawai di Instansi
Sumber: Hasil olahan data survei

Temuan terkait dengan pemetaan kompetensi, lebih dari separuh responden yang menjawab bahwa di Instansinya pernah melakukan kegiatan pemetaan kompetensi pegawai. Sisanya mengakui tidak ada pemetaan kompetensi pegawai di instansinya dan bahkan terdapat responden yang menyatakan bahwa tidak mengetahui adanya pemetaan kompetensi maupun tentang standar kompetensi jabatan. Hal ini dapat menjadi perhatian lebih lanjut mengingat pentingnya bagi widyaiswara untuk mengetahui standar kompetensi jabatan ASN karena standar kompetensi digunakan untuk melihat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan oleh seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Selain itu pemetaan kompetensi sebagai kegiatan penilaian kompetensi ASN untuk menduduki suatu jabatan diperlukan agar jabatan dapat diisi oleh ASN yang sesuai kompetensi jabatannya.

Temuan mengenai kompetensi manajerial, teknis, dan sosial kultural yang perlu dikembangkan memiliki jawaban yang bervariasi, sebagai berikut:



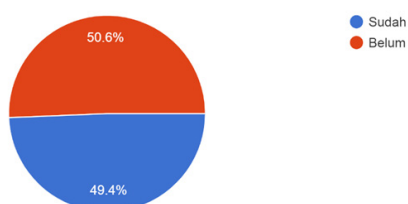
Gambar 6. Kompetensi Manajerial
Sumber: Hasil olahan data survei

Pada Gambar 6, Kompetensi Manajerial yang telah dimiliki oleh widyaiswara paling sedikit adalah “Pengambilan Keputusan”. Sementara Kompetensi Manajerial yang perlu dikembangkan yang paling banyak dipilih adalah “Mengelola Perubahan”. Berikutnya pada Gambar 7 terkait Kompetensi Teknis, responden menyatakan bahwa yang paling sedikit dimiliki oleh widyaiswara adalah “Penjaminan Mutu Pelatihan”. Kompetensi Teknis yang perlu dikembangkan yang paling banyak dipilih adalah “Penjaminan Mutu Pelatihan” yang kemudian diikuti oleh “Kompetensi Pembelajaran Berbasis Elektronik”. Hal ini sejalan dengan adanya tugas

baru widyaiswara yaitu sebagai penjamin mutu pelatihan sesuai dengan PermenPAN RB No. 42 Tahun 2021. Banyak widyaiswara yang merasa belum memiliki kompetensi penjaminan mutu pelatihan dan memilih kompetensi tersebut sebagai kompetensi yang perlu dikembangkan. Terkait kompetensi sosial kultural, yaitu perekat bangsa, dari Gambar 8 terdapat presentase yang cukup besar dari widyaiswara yang merasa belum terpenuhi kompetensinya sebesar 49,4%.



Gambar 7. Kompetensi Teknis
Sumber: Hasil olahan data survei

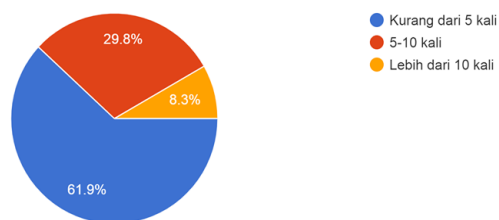


Gambar 8. Kompetensi Sosial Kultural
Sumber: Hasil olahan data survei

Berdasarkan penggalan data kepada pengelola dan juga pimpinan dari widyaiswara di beberapa daerah seperti Kalimantan Barat, Jawa Timur, Riau dan Sulawesi Selatan diperoleh informasi bahwa instansi telah memfasilitasi program-program pengembangan kompetensi bagi widyaiswaranya walaupun semua responden menjawab bahwa dalam pemilihan program tersebut belum berdasarkan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi yang terprogram dan masih berdasarkan usulan dan ketersediaan anggaran.

b. Pengembangan Kompetensi

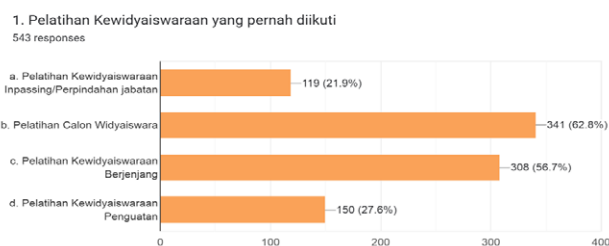
Berdasarkan hasil penggalan data terkait pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh widyaiswara diperoleh data sebagai berikut:



Gambar 9. Frekuensi Mengikuti Kegiatan Pengembangan Kompetensi

Sumber: Hasil olahan data survei

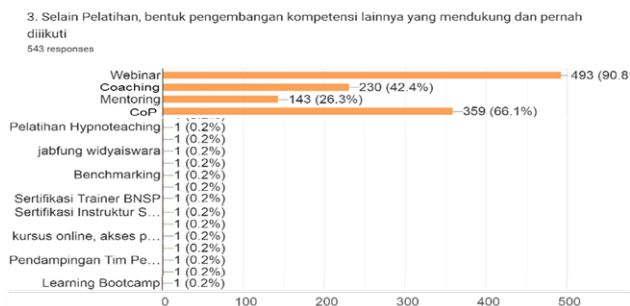
Gambar 9 menjelaskan bahwa secara jumlah keikutsertaan Widyaiswara dalam mengikuti program pengembangan kompetensi dirasa cukup dengan sebaran. Sebagian besar responden mengikuti program pengembangan kompetensi di bawah 5 kali dalam satu tahun, sedangkan selebihnya menyatakan lebih dari 5 kali dalam satu tahun. Sedangkan terkait pelatihan dan juga bentuk lain pengembangan kompetensi yang diikuti diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 10. Pelatihan Kewidyaiswaraan yang Pernah Diikuti

Sumber: Hasil olahan data survei

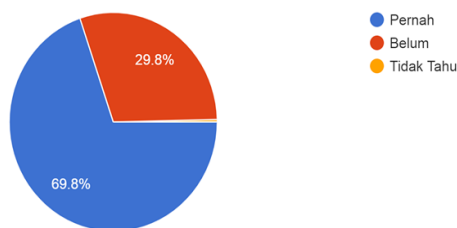
Temuan dari Gambar 10 diperoleh data bahwa beberapa pelatihan kewidyaiswaraan telah diikuti oleh responden sedangkan pada Gambar 11 terkait bentuk program pengembangan kompetensi selain pelatihan, sebagian besar responden menyatakan pernah mengikuti dalam bentuk webinar, coaching, mentoring dan COP (*community of practices*). PNS khususnya para pemangku jabatan fungsional widyaiswara sangat sering melaksanakan pengembangan kompetensi melalui webinar sejak masa pandemi Covid-19 karena webinar adalah salah satu bentuk *knowledge sharing* yang dilaksanakan secara daring sehingga lebih memudahkan PNS untuk mengikuti kegiatan seminar di mana saja dan kapan saja, tidak terbatas waktu dan tempat (Silvianita & Yulianto, 2020).



Gambar 11. Bentuk Pengembangan Kompetensi Lainnya
Sumber: Hasil olahan data survei

Bentuk pengembangan kompetensi lainnya dirasa belum banyak diikuti oleh widyaiswara sehingga perlunya disediakan variasi bentuk pengembangan kompetensi yang dapat diikuti oleh widyaiswara. Bentuk pengembangan kompetensi seharusnya disesuaikan dengan bidang kerja masing-masing ASN yang berbeda-beda tergantung dengan spesialisasi di unit kerjanya (Yuliana, 2022).

Terkait kebutuhan kompetensi yang perlu dikembangkan, dari hasil survei yang diisi oleh widyaiswara dan juga penggalan data kepada pengelola dan pimpinan widyaiswara, beberapa kebutuhan kompetensi yang dirasa perlu untuk diberikan adalah terkait pemahaman widyaiswara tentang metode pembelajaran digital, coaching, kompetensi penulisan ilmiah dan umum, kompetensi soskul, dan kompetensi penguasaan bahasa asing. Kompetensi *soft skills* di era digital bagi Aparatur Sipil Negara adalah kompetensi yang sangat krusial dalam mendukung perwujudan percepatan transformasi digital Indonesia. Dengan adanya kompetensi ini, Aparatur Sipil Negara dapat bekerja dengan maksimal sesuai kebutuhan pelayanan yang praktis, cepat, dan berbiaya murah. Keterampilan *soft skills* yang dimaksud adalah: kepemimpinan digital, kemampuan *networking* dan kolaborasi, *critical thinking*, *creative problem solving*, dan manajemen diri (Maryana, 2022).



Gambar 12. Metode Pembelajaran Digital

Sumber: Hasil olahan data survei

Berdasarkan Gambar 12, diperoleh informasi bahwa sebagian besar widyaiswara pernah mengikuti bentuk pengembangan kompetensi terkait dengan metode pembelajaran digital. Hal ini menarik untuk dikupas lebih lanjut mengingat dari hasil wawancara sebelumnya

kompetensi ini juga yang dirasa masih perlu ditingkatkan. Tingkat literasi digital yang lebih tinggi berpengaruh positif terhadap tingginya output hasil belajar akademik siswa dan tingkat literasi digital yang lebih tinggi berpengaruh positif terhadap tingginya output hasil belajar siswa terhadap prestasi akademik siswa (Yustika & Iswati, 2020). Menurut (Ashari & Sancoko, 2021), kompetensi digital yang diperlukan oleh widyaiswara adalah informasi dan literasi data; komunikasi dan kolaborasi; penciptaan konten digital; serta kemampuan mengatasi persoalan secara teknis. Mengingat pentingnya penguasaan digital baik bagi pengajar dan juga bagi capaian belajar peserta, maka kompetensi metode pembelajaran digital menjadi krusial untuk selalu dikembangkan menyesuaikan dengan perkembangan metode pembelajaran terbaru.

Widyaiswara bertanggung jawab untuk menyampaikan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kepada peserta didik yang berada dalam lingkup tugas dan bidang keahliannya. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi menjadi sangat relevan dan diperlukan agar mereka dapat menjalankan tugas-tugas tersebut dengan baik. Dalam menghadapi tuntutan perubahan dan dinamika yang terjadi dalam lingkungan kerja dan pendidikan, jabatan fungsional Widyaiswara perlu mengembangkan kompetensi yang relevan dan mutakhir. Peningkatan teknologi, perubahan kebijakan, perkembangan metode pengajaran, serta kebutuhan akan keahlian khusus dalam bidang-bidang tertentu adalah beberapa faktor yang memengaruhi kebutuhan pengembangan kompetensi Widyaiswara. Selain itu, adanya kebutuhan untuk meningkatkan pemahaman tentang trend dan perkembangan terkini dalam bidang studi mereka juga menjadi faktor penting. Widyaiswara perlu memahami perkembangan terbaru dalam teori, praktik, dan metodologi yang relevan dengan bidang keahlian mereka agar dapat memberikan pemahaman yang up-to-date dan berkualitas kepada peserta didik.

Terkait dengan kebutuhan pengembangan kompetensi, penting untuk melakukan evaluasi terhadap keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh Widyaiswara saat ini. Evaluasi ini akan membantu mengidentifikasi area kelemahan dan kebutuhan pengembangan yang perlu diperhatikan lebih lanjut. Melalui pendekatan yang sistematis, seperti analisis kebutuhan dan identifikasi gap kompetensi, dapat ditentukan langkah-langkah pengembangan yang spesifik dan sesuai dengan kebutuhan individu maupun organisasi. Dalam rangka mengoptimalkan pengembangan kompetensi jabatan fungsional Widyaiswara, perlu juga melibatkan dukungan dan komitmen dari pimpinan dan institusi terkait. Pimpinan perlu menyediakan sumber daya yang memadai, menciptakan budaya pembelajaran yang inklusif, dan memberikan pengakuan serta reward yang sesuai untuk mendorong motivasi dan semangat pengembangan kompetensi.

Dalam konteks pengembangan kompetensi Widyaiswara, dapat dilakukan berbagai strategi seperti

pelatihan dan pengembangan profesional, partisipasi dalam program pembelajaran berkelanjutan, kolaborasi dengan ahli dan praktisi terkait, serta penggunaan teknologi pendidikan yang inovatif. Selain itu, keberlanjutan pengembangan kompetensi harus menjadi perhatian utama, dengan adanya rencana jangka panjang yang berkelanjutan untuk memastikan kesinambungan dan peningkatan kompetensi Widyaiswara seiring berjalannya waktu.

Dengan memperhatikan kondisi kebutuhan pengembangan kompetensi jabatan fungsional Widyaiswara, diharapkan bahwa mereka akan dapat terus mengembangkan diri, mengikuti perkembangan terkini, dan memberikan kontribusi yang berharga dalam mencapai tujuan pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia.

PENUTUP

Simpulan

Kebutuhan pengembangan kompetensi JF Widyaiswara berdasarkan hasil penelitian berbeda-beda tergantung pada kondisi widyaiswara di unit kerjanya. Sebagian kecil widyaiswara bahkan tidak mengetahui terkait standar kompetensi jabatan JF widyaiswara. Pengembangan kompetensinya pun juga terpengaruh kepedulian instansi terhadap pemetaan kompetensi widyaiswara di masing-masing unit kerjanya.

Berdasarkan pemetaan kompetensi yang dilakukan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dibutuhkan dapat berbeda dengan kompetensi yang diminati oleh widyaiswara. Pada kompetensi manajerial, pengambilan keputusan merupakan kompetensi yang paling sedikit dimiliki oleh widyaiswara, tetapi para responden lebih berminat terhadap kompetensi mengelola perubahan sebagai kompetensi yang perlu dikembangkan. Sementara pada kompetensi teknis, responden sepakat bahwa kompetensi penjaminan mutu pelatihan merupakan kompetensi yang dibutuhkan dan diminati untuk dikembangkan.

Program pengembangan kompetensi dimaksudkan untuk membuat pekerja menjadi lebih berpengalaman, dan membantu mereka mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan program pengembangan kompetensi akan tergantung dari berbagai hal, yang salah satunya adalah perencanaan kompetensi. Berdasarkan hasil telaah pustaka menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah bagian dari pengembangan kompetensi sumber daya manusia (Yuliana, 2022). Pembuatan rencana pengembangan kompetensi yang tepat akan membantu dalam mengembangkan kompetensi dan memungkinkan perkembangan yang efisien dan teratur.

Kebutuhan pengembangan kompetensi jabatan fungsional hendaknya tidak hanya berfokus pada kompetensi teknisnya saja. Studi kasus pada jabatan

fungsional widyaiswara, selain kompetensi teknis berupa penjaminan mutu pelatihan dan pembelajaran berbasis elektronik, Widyaiswara juga merasa perlu dikembangkan kompetensi manajerial dan sosial kultural. Hal ini menjadi temuan penting sehingga arah program pengembangan kompetensi jabatan fungsional kedepannya agar lebih bervariasi dan perlu untuk mempertimbangkan antara kebijakan nasional dengan program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada para jabatan fungsional.

Bentuk pengembangan kompetensi widyaiswara yang telah cukup umum diikuti jabatan fungsional adalah pelatihan, webinar, *coaching*, *mentoring* dan *community of practices*. Berdasarkan penggalan data baik kepada widyaiswara, pengelola dan pimpinan widyaiswara, perlu menyelenggarakan variasi bentuk program pengembangan kompetensi seperti magang, *short course*, *sit in* terutama untuk mendapatkan pengalaman ataupun pengetahuan baru terkait substansi yang menyesuaikan dengan kebutuhan peningkatan kompetensi masing-masing pejabat fungsional.

Saran

Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi Widyaiswara adalah langkah penting dalam memastikan sesuai program pengembangan kompetensi Widyaiswara dengan kebutuhan pengembangan kompetensi Widyaiswara. Penting bagi organisasi untuk melakukan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi agar dapat merancang program pelatihan yang spesifik dan relevan sehingga membantu widyaiswara dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan lebih baik. Dalam hal pengembangan kompetensi jabatan fungsional Widyaiswara, instansi perlu memberikan perhatian kepada kebutuhan pengembangan kompetensi tidak hanya pada kompetensi teknis, tetapi juga pada kompetensi manajerial dan sosio kultural.

Penelitian ini lebih difokuskan pada analisis kebutuhan kompetensi dari standar kompetensi jabatan fungsional JF widyaiswara yang sudah ada. Sementara belum ada analisis terkait kompetensi digital yang dibutuhkan oleh widyaiswara. Pada tulisan ini baru membahas mengenai metode pembelajaran digital, oleh karena itu pada penelitian berikutnya bisa lebih diperdalam pada kompetensi digital JF widyaiswara.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, K., & Zemke, R. (1990). *Service America! Doing Business in the New Economy*. New York: Warner Books.
- Ashari, H., & Sancoko, B. (2021). Kompetensi Widyaiswara di Era Digital dan Media Sosial. *Jurnal PINUS: Jurnal Penelitian Inovasi*

Pembelajaran 7 (1), 11-30.

- Badan Kepegawaian Negara. (2022). *Buku Statistik Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: BKN.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1982). *Qualitative Research for Education: an Introduction to Theory and Method*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. (2005). The Dicipline and Practice of Qualitative Research. Dalam N. K. Denzin, & Y. Lincoln, *Handbook of Qualitative Reasearch 3rd Ed* (hal. 1-32). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Fitriani, A., & Halik, P. (2023). Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Manajerial Melalui Penilaian Kompetensi pada Jabatan Fungsional Tertentu Provinsi Sulawesi Selatan. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Humaniora 2 (2)*, 318-326.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2017). Standar Kompetensi Aparatur Sipil Negara. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 38 Tahun 2017*. Jakarta, Indonesia: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Maryana, S. (2022). Kompetensi Soft Skill Aparatur Sipil Negara Dalam Era Transformasi Digital: Sebuah Studi Pustaka. *Civil Service Journal 16 (2)*, 117-129.
- Prasetyo, A. G. (2017). Mengintegrasikan Reformasi Birokrasi dengan Inovasi Sektor Publik. *Jurnal Analis Kebijakan 1 (1)*, 49-62.
- Rahman, A. F., & Kamaliah, N. (2021). Pengaruh Diklat Fungsional Peneliti Tingkat Pertama Terhadap Peningkatan Kompetensi Jabatan Fungsional Peneliti. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan 5 (3)*, 223-230.
- Santoso, W., Sitorus, P. M., Batunanggar, S., Krisanti, F. T., Anggadwita, G., & Alamsyah, A. (2021). Talent mapping: a strategic approach toward digitalization initiatives in the banking and financial technology (FinTech) industry in Indonesia. *Journal of Science and Technology Policy Management 12 (3)*, 399-420.
- Silvianita, S., & Yulianto, E. (2020). Webinar sebagai kegiatan peningkatan kompetensi widyaiswara pada masa pandemi COVID-19. *Paedagogia: Jurnal Kajian, Penelitian, dan Pengembangan Kependidikan 11 (2)*, 113-119.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Yuliana. (2022). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Menghadapi Era Globalisasi. *Jurnal Studi Pemerintahan 5 (1)*, 8-13.
- Yulianto. (2020). Meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Menuju Era New Normal. *Molecules 2 (1)*, 1-12.
- Yustika, G. P., & Iswati, S. (2020). Digital Literacy in Formal Online Education: A Short Review. *Dinamika Pendidikan 15 (1)*, 66-76.