Volume 10 (1) (2025) : (191-198)
Jurnal Kewidyaiswaraan
http://jurnalpjf.lan.go.id/index.php/jurnalkewidyaiswaraan

EVALUASI KEBIJAKAN PELATIHAN FUNGSIONAL WIDYAISWARA PADA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA DAN INSTANSI PEMERINTAH

Siti Tunsiah[1], Sheila Nuraisha Hanif[2]
Lembaga Administrasi Negara

Info Artikel
Received
9 Mei 2025
Accepted
12 Juni 2025
Published
10 Juli 2025

Kata Kunci:
Evaluasi, Kebijakan, Pelatihan Fungsional, Widyaiswara, Efektivitas

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kebijakan Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 7 Tahun 2021 tentang Pelatihan Fungsional (Latfung) Widyaiswara. Dalam kebijakan tersebut terdapat dua jenis pelatihan fungsional widyaiswara yaitu pelatihan penguatan dan pelatihan pengembangan. Kebijakan Latfung widyaiswara untuk pelatihan penguatan hingga tahun 2023 telah diselenggarakan sebanyak 6 (enam) angkatan, baik yang diselenggarakan oleh LAN maupun oleh instansi pemerintah yang bekerjasama dengan LAN. Indikator evaluasi kebijakan mengacu kepada teori William Dunn yang terdiri atas 6 (enam) indikator yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan kepekaan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui *literature review* yang berasal dari buku, jurnal, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Data primer bersumber pada evaluasi penyelenggaraan Latfung Penguatan dan hasil survey yang dilakukan oleh Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi LAN. Hasil penelitian menunjukan bahwa berdasarkan indikator yang digunakan, kebijakan Latfung Penguatan widyaiswara dinilai sudah efektif berjalan, namun beberapa indikator lainnya masih perlu dilakukan perbaikan serta diperlukan kebijakan pendukung lainnya agar kebijakan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Abstract

This research aims to evaluate the policy of National Institute Of Public Administration (LAN) concerning Functional Training (Latfung) of Strengthening Widyaiswara. In this policy there are two types of widyaiswara functional training, strengthening training and development training Latfung's policy of strengthening until 2023 has been held in 6 (six) classes, both organized by LAN and by government agencies that collaborate with LAN. Policy evaluation indicators refer to William Dunn's theory which consists of 6 (six) indicators, effectiveness, efficiency, adequacy, equity, responsiveness and sensitivity. This research is qualitative research with descriptive analysis research methods. Data collection techniques were carried out through literature reviews from books, journals and applicable laws and regulations. Secondary data comes from evaluations of the implementation of Strengthening Training and survey results. The results of the research show that based on the indicators used, the Policy of Latfung Widyaiswara is considered to be effective, but other indicators still need to be improved and other supporting policies are needed so that the policy can run as expected.

Correspondence :
Lembaga Administrasi Negara
Jl. Veteran No.10, Jakarta Pusat - 10110
siti.tunsiah@lan.go.id; sheila.hanif@lan.go.id

e-issn : 2548-9437

PENDAHULUAN

Jabatan Fungsional widyaiswara merupakan jabatan yang memiliki ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan hak untuk melaksanakan kegiatan pelatihan, pengembangan pelatihan, dan penjaminan mutu pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi yang berkedudukan di lembaga penyelenggara pelatihan instansi pemerintah. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, diperlukan kompetensi sesuai dengan yang diharapkan sehingga tugas dan tanggung jawab tersebut dapat dijalankan dengan baik. Hidayah dkk (2021) mengungkapkan bahwa salah satu komponen yang menjadi sasaran tujuan organisasi adalah peningkatan kapasitas SDM dan kompetensi aparatur sebagai unsur pelaksana kebijakan agar tidak terjadi kesenjangan antara standar kompetensi jabatan fungsional yang dipersyaratkan dengan kompetensi riil pemangku jabatan, dalam hal ini jabatan fungsional widyaiswara.

Pengembangan kompetensi jabatan fungsional widyaiswara dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemahiran dalam pelaksanaan tugas sebagai widyaiswara. Beberapa bentuk pengembangan kompetensi yang dilakukan dapat bersifat klasikal maupun non klasikal. Salah satu cara dalam pemenuhan kompetensi widyaiswara melalui kegiatan klasikal adalah melalui pelatihan. Mengacu kepada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 7 tahun 2021 tentang Pelatihan Fungsional Widyaiswara bahwa pelatihan widyaiswara terdiri atas Pelatihan Fungsional Penguatan dan Pelatihan Fungsional Pengembangan. Pelatihan Fungsional Penguatan bersifat wajib untuk diikuti oleh semua widyaiswara yang baru diangkat, baik melalui pengangkatan pertama yaitu yang berasal dari Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) maupun melalui perpindahan jabatan lain. Pelatihan Fungsional Penguatan bertujuan untuk membekali widyaiswara dengan kemampuan dasar (*basic skill*) seorang widyaiswara sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan serta membekali widyaiswara agar dapat menyampaikan materi sesuai dengan tuntutan pembelajaran sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai.

Peraturan LAN Nomor 7 Tahun 2021 telah diimplementasikan selama 2 (dua) tahun dan berdasarkan data pada Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi ASN Lembaga Administrasi Negara (Pusbin JF Bangkom ASN), pada tahun 2022 sampai dengan 2023 terdapat 5 (lima) kelas penyelenggaraan Pelatihan Penguatan yang sudah dilaksanakan, baik Pelatihan Penguatan dengan peserta yang berasal dari Pengangkatan Pertama maupun Pelatihan Penguatan dengan peserta yang berasal dari Perpindahan Jabatan, yaitu:

Tabel 1.

Data Penyelenggaraan Pelatihan Penguatan Widyaiswara Tahun 2022 s.d 2023

No	Instansi/Unit Kerja Penyelenggara	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta
1.	Pusat Pembinaan JF Bidang Bangkom ASN (LAN)	Peserta Pengangkatan Pertama	40
2.	Pusdiklat Setjen Dewan Perakilan Rakyat Indonesia (DPR)	Peserta Pengangkatan Pertama	40
		Peserta Pengangkatan Perpindahan Jabatan	40
3.	Pusbangkom Teknis dan Sosialkultural (LAN)	Peserta Pengangkatan Pertama	40
		Peserta Pengangkatan Perpindahan Jabatan	40

Sumber: Data Olahan, Pusbin JF LAN

Berdasarkan jumlah penyelenggaraan tersebut masih terdapat beberapa permasalahan diantaranya yaitu dari sisi pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi. Hadirnya kebijakan tersebut belum dapat dirasakan manfaatnya oleh seluruh widyaiswara yang baru diangkat baik Widyaiswara yang berasal Pengangkatan Pertama maupun Perpindahan Jabatan. Keterbatasan anggaran yang dimiliki oleh instansi terkadang menjadi salah satu kendala. Selain itu jumlah minimal peserta dalam 1 (satu) angkatan yaitu minimal 30 (tiga puluh) orang terkadang tidak bisa dipenuhi oleh 1 (satu) instansi, sehingga harus ada penggabungan kepesertaan antar instansi dalam satu penyelenggaraan pelatihan.

Hadirnya Peraturan LAN Nomor 7 tahun 2021 diharapkan mampu memenuhi kebutuhan widyaiswara dalam hal pemenuhan pengembangan kompetensi terutama kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang widyaiswara. Hasil survei Pusbin JF Bangkom ASN menunjukkan bahwa mayoritas widyaiswara berkesempatan untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi hanya sebanyak kurang dari 5 kali kegiatan dalam setahun. Hal lain dikarenakan kebutuhan akan

pelatihan dalam 1 (satu) instansi tidak memenuhi jumlah minimal peserta dalam 1 (satu) kelas. Hal ini yang kemudian menyebabkan terjadinya antrian calon peserta pelatihan. Sementara itu, kondisi widyaiswara tersebar pada beberapa unit kerja dan instansi menjadikan diperlukannya suatu pola penyelenggaraan pelatihan yang dapat mengakomodir kebutuhan pelatihan widyaiswara yang belum mengikuti pelatihan penguatan yang bersifat wajib.

Sumber : data Pusbin JF Bangkom ASN LAN, 2022

Disamping itu, kendala dalam pengelolaan anggaran untuk pelatihan juga dapat bersumber dari lemahnya kesepakatan anggaran pengembangan kompetensi di masing-masing instansi mengingat para widyaiswara bertugas di berbagai kementerian dan lembaga, baik di pusat maupun daerah serta belum memadainya sarana, prasarana pendidikan dan sistem pelatihan (Oktavia dan Izzatusolekha, 2023). Kesulitan yang dihadapi di daerah karena adanya disparitas kompetensi ASN dengan kriteria kompetensi jabatan masing masing instansi, serta sumber anggaran daerah yang terbatas merupakan (Sumanti, 2018).

Keterbatasan anggaran selalu menjadi tantangan terbesar dalam rangka memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi bagi ASN. Permasalahan anggaran yang dimiliki oleh setiap instansi pembina jabatan fungsional belum dapat memenuhi semua kebutuhan pengampu jabatan fungsional, termasuk LAN selaku instansi pembina jabatan fungsional.

Implementasi kebijakan merupakan kegiatan yang menghubungkan antara tujuan kebijakan dan realisasinya dengan hasil kegiatan pemerintah (Akib, 2010). Dalam penelitian ini, kebijakan pelatihan fungsional penguatan dikeluarkan dan diimplementasikan oleh LAN selaku instansi pembina serta unit kerja lain pada instansi lain diluar LAN atas izin penyelenggaraan yang diberikan oleh LAN. Dalam menjalankan implementasi kebijakan pelatihan fungsional penguatan bagi widyaiswara, dibutuhkan evaluasi kebijakan melalui evaluasi penyelenggaraan agar pelatihan penguatan dapat terjamin manfaatnya bagi widyaiswara dalam mengembangkan kompetensinya. Penelitian yang dilakukan oleh Patton (2008) menekankan pentingnya pendekatan evaluasi berbasis penggunaan (utilization-focused evaluation) untuk memastikan bahwa hasil evaluasi relevan dan dapat diterapkan dalam perbaikan kebijakan, sedangkan Rossi, Lipsey, dan Freeman (2004) menggarisbawahi perlunya kerangka kerja evaluasi yang jelas dan terstruktur untuk menangani kompleksitas dan dinamika kebijakan publik. Dengan demikian, evaluasi kebijakan memainkan peran krusial dalam proses pengambilan keputusan dan perbaikan berkelanjutan, berfungsi sebagai alat untuk memastikan bahwa kebijakan tidak hanya dirancang dengan baik tetapi juga dilaksanakan dan dinilai secara efektif.

Evaluasi kebijakan adalah proses sistematis untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi kebijakan yang dilaksanakan, dengan tujuan utama meningkatkan kualitas pengambilan keputusan pemerintah dan organisasi. Tinjauan literatur menunjukkan bahwa evaluasi kebijakan tidak hanya mencakup penilaian terhadap hasil dan dampak kebijakan, namun juga analisis proses implementasi dan mekanisme pemantauan terkait. Metode evaluasi berkisar dari pendekatan kuantitatif yang menggunakan data statistik untuk mengukur hasil kebijakan hingga pendekatan kualitatif yang mencakup wawancara dan studi kasus untuk memahami konteks dan persepsi pemangku kepentingan.

Evaluasi kebijakan bertujuan untuk menilai seberapa jauh suatu kebijakan publik dapat membuahkan hasil, yaitu dengan membandingkan antara hasil yang diperoleh dengan tujuan atau target kebijakan publik yang ditentukan (Widodo, 2008). Lebih lanjut menurut (Dunn W.N, 2003) kriteria evaluasi ditentukan oleh 6 (enam) indikator yang penting untuk diketahui, yaitu sebagaimana disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2. Indikator Evaluasi Kebijakan

No	KRITERIA	PENJELASAN
1.	Efektivitas	Apakah hasil yang diharapkan telah tercapai?
2.	Efisiensi	Seberapa banyak usaha yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan?
3.	Kecukupan	Seberapa jauh hasil yang telah dicapai dapat menyelesaikan permasalahan?

4.	Pemerataan	Apakah biaya dan manfaat didistribusikan merata pada kelompok masyarakat yang berbeda?
5.	Responsivitas	Apakah hasil kebijakan membuat preferensi/ nilai kelompok dan dapat memuaskan mereka?
6.	Ketepatan	Apakah hasil yang telah dicapai bermanfaat?

Sumber: William Dunn, 2003

Adapun hasil sebelumnya mengenai evaluasi kebijakan program pelatihan diantaranya yaitu artikel yang ditulis oleh Baiq Rusniyati dengan judul Evaluasi Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2021, dan artikel yang ditulis oleh Eris Crins Hudayana dengan judul Evaluasi Kebijakan Tentang Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintah di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Berbeda dengan kedua penelitian tersebut, kebaruan dalam penelitian ini adalah teori analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan teori William Dunn dengan objek penelitian berupa kebijakan mengenai pelaksanaan pengembangan kompetensi atau pelatihan. Jika pada penelitian terdahulu untuk evaluasi kebijakan pengembangan kompetensi atau pelatihan sebagian besar menggunakan teori analisis CIPP model *(context, input, process, product)* yang dikembangkan oleh Stufflebeam.

Rumusan Masalah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, bahwa setiap PNS berhak mendapatkan pengembangan kompetensi paling sedikit 20 jam pelajaran (JP) dalam setahun. Widyaiswara sebagai jabatan fungsional yang merupakan bagian dari PNS sehingga memiliki hak yang sama. LAN selaku instansi pembina widyaiswara telah menyediakan beberapa bentuk pengembangan kompetensi, salah satunya adalah Pelatihan Penguatan Widyaiswara. Namun demikian dalam praktiknya masih terdapat beberapa permasalahan sebagaimana yang telah disampaikan pada bagian sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, kendala dan tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan, serta kontribusinya terhadap kompetensi dan profesionalisme widyaiswara berdasarkan kriteria evaluasi ditentukan oleh 6 (enam) indikator oleh William Dunn (2003). Dari kriteria evaluasi tersebut dapat disusun saran kebijakan yang diharapkan dapat memberikan respon positif terhadap kinerja dan produktivitas lembaga, serta potensi perbaikan kebijakan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan profesional widyaiswara di masa depan.

METODE DAN DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian deskriptif analitis. Sumber data yang digunakan yaitu *literature review* yang berasal dari buku, jurnal, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam pelatihan fungsional widyaiswara. Sumber data yang digunakan penulis yaitu hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan selama tahun 2022 sampai dengan 2023 dengan jumlah penyelenggaraan sebanyak 6 (enam) kelas yang diselenggarakan oleh 4 (empat).

Data sekunder berasal dari hasil hasil survey yang dilakukan oleh Pusbin JF LAN terhadap kebutuhan pengembangan kompetensi/ pelatihan tahun 2022. Selain itu untuk mendapatkan informasi dari stakeholders yang berkaitan (peseta) penulis menggunakan data berupa hasil review kebijakan yang disampaikan oleh peserta pada akhir pelatihan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Efektivitas *(effectiveness)*

Kebijakan Pelatihan Fungsional Penguatan Widyaiswara jika dilihat dari segi substansi pembelajaran yang dilakukan telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan yaitu bahwa kompetensi dasar *(basic skill)* yang menjadi sasaran pemenuhan kompetensi widyaiswara telah terpenuhi. Hal ini diungkapkan oleh salah seorang peserta Latfung Widyaiswara yang berasal dari Perpindahan Jabatan pada saat materi *review* kebijakan menyampaikan bahwa dengan mengikuti Latfung Widyaiswara, maka dirinya telah mendapatkan ilmu dan pengetahuan baru bagaimana membuat Rancang Bangun Pembelajaran Mata Pelatihan (RBPMP) dan Rancangan Pembelajaran. Kebijakan saat ini untuk pejabat fungsional, prosedurnya adalah diangkat dahulu dalam jabatan fungsional tertentu, baru kemudian mendapatkan pelatihan. Sehingga bagi seorang widyaiswara yang baru diangkat lalu kemudian sudah mendapatkan penugasan mengajar, namun dibekali kompetensi secara utuh. Dengan mengikuti Latfung dirasakan manfaatnya bagi bekal widyaiswara dalam mengajar. Selain dari hasil materi kebijakan tersebut, secara kuantitatif diperoleh rekap nilai untuk penyelenggaraan Latfung sebagaimana berikut:

Tabel 3. Rekap Kualifikasi Rata-Rata Peserta

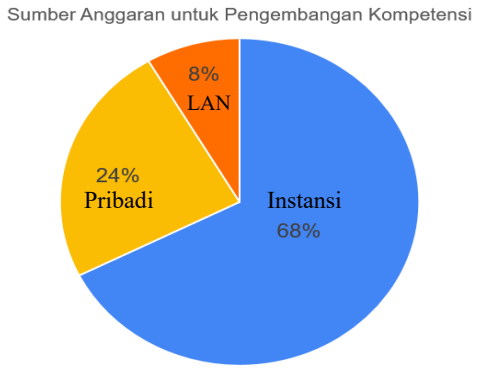
NO	Kelas Latfung	Rata-Rata Kualifikasi
1.	Pusat Pembinaan JF Bidang Bangkom ASN	Memuaskan
2.	Pusdiklat Setjen Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia	Memuaskan
		Memuaskan
3.	Pusbangkom Teknis dan Sosialkultural	Memuaskan
		Memuaskan

Sumber : Pusbin JF LAN, 2022

Berdasarkan tabel diatas bahwa rata-rata kualifikasi nilai yang diperoleh pada setiap kelas dengan hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan penyelenggaraan. Peserta dapat menyelesaikan pelatihan dan mendapatkan pengetahuan dan hasil yang memuaskan.

2. Efisiensi

Efisiensi diartikan sebagai seberapa banyak usaha yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Peraturan LAN Nomor 7 Tahun 2021 dikeluarkan dengan tujuan untuk membekali widyaiswara yang baru saja diangkat dalam jabatan fungsional widyaiswara. Dalam penyelenggaraannya terdapat biaya yang harus dianggarkan oleh instansi pemerintah bagi widyaiswara yang akan mengikuti pelatihan penguatan tersebut. Secara umum, data hasil survei yang dilakukan oleh Pusbin JF Bangkom ASN pada tahun 2022, masih terdapat biaya yang dikeluarkan oleh dana pribadi instansi yang bersangkutan dalam mengikuti pengembangan kompetensi.



Berdasarkan hasil survey tersebut, terdapat 24% dari total 540 responden yang menggunakan dana pribadi untuk

Sumber : data Pusbin JF Bangkom ASN LAN, 2022

pengembangan kompetensi, serta 8% yang menggunakan anggaran LAN. Hal ini menunjukkan bahwa anggaran masih menjadi kendala dalam pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi karna belum sepenuhnya dapat diakomodir oleh instansi asal atau instansi pembina. Namun demikian terkait dengan efisiensi dalam pelaksanaan Peraturan LAN Nomor 7 Tahun 2021 ini terdapat efisiensi jika dibandingkan dengan penyelenggaraan pelatihan fungsional widyaiswara sebelumnya. Hal ini dikarenakan pelatihan dilaksanakan sebelum widyaiswara yang menjadi peserta diangkat dalam jabatan widyaiswara, jumlah hari pelatihan dan jam pelatihan yang disampaikan kepada peserta lebih banyak. Selain itu pelatihan sebelumnya diselenggarakan secara klasikal sehingga secara biaya tentunya akan lebih besar dibandingkan dengan penyelenggaraan yang diselenggarakan secara *full e-learning* sebagaimana dalam Latfung Penguatan Widyaiswara.

Dalam rangka efisiensi anggaran dan biaya, beberapa skema pembiayaan yang dapat dilakukan dalam rangka penyelenggaraan pelatihan fungsional widyaiswara yaitu: Anggaran rupiah murni LAN Pola kerjasama (kemitraan), dan Anggaran PNBP. Pola kerjasama dan PNBP memungkinkan calon peserta yang akan mengikuti Latfung Penguatan widyaiswara berasal dari berbagai instansi yang berbeda, sehingga biaya yang dikeluarkan selama penyelenggaraan Latfung Penguatan dapat dibagi sesuai dengan jumlah pesertanya.

3. Kecukupan

Pengertian kecukupan dalam kebijakan publik dapat diartikan tujuan yang dicapai telah dirasakan dalam menjawab permasalahan (Damanik, dan Marom, 2016). Adanya perubahan kebijakan dalam upaya pemenuhan kompetensi widyaiswara, terutama bagi widyaiswara yang baru diangkat dalam jabatan widyaiswara, tentunya membawa perubahan pada tata kelola penyelenggaraannya. Jika sebelumnya calon widyaiswara yang akan diangkat dalam jabatan mendapatkan pelatihan atau pengembangan kompetensi terlebih dahulu, namun setelah adanya kebijakan terbaru, maka pelatihan atau pengembangan kompetensi bagi widyaiswara dilakukan setelah diangkat dalam jabatannya. Dengan adanya durasi penyelenggaraan yang lebih cepat serta biaya yang lebih murah diharapkan semua widyaiswara yang baru diangkat dalam jabatannya dapat mengikuti pelatihan penguatan. Namun demikian hadirnya Peraturan LAN Nomor 7 Tahun 2021 ini ternyata belum dapat dirasakan manfaatnya bagi widyaiswara yang baru diangkat.

Berdasarkan data yang ada pada Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional, jumlah widyaiswara yang belum mengikuti pelatihan fungsional penguatan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.

Data Jumlah Widyaiswara yang belum mengikuti pelatihan penguatan

Jenis Pengangkatan	Jumlah
Widyaiswara Pengangkatan Pertama	23 Orang
Widyaiswara Perpindahan Jabatan	89 Orang

Berdasarkan data diatas, terlihat bahwa masih terdapatnya antrian dalam keikutsertaan mengikuti pelatihan fungsional. Antrian ini walaupun tidak terlalu signifikan tentunya berimplikasi terhadap tertundanya pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi Widyaiswara yang akan bermuara pada kinerja Widyaiswara itu sendiri.

4. Pemerataan

Pemerataan diartikan bahwa kebijakan yang telah dikeluarkan dapat didistribusikan secara adil. Untuk kebijakan Latfung Penguatan Widyaiswara sejak diterbitkan, kebijakan telah disosialisasikan melalui berbagai media sosial yang dimiliki oleh Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi ASN. Selain itu sosialisasi juga dilakukan pada berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh Pusbin JF Bidang Bangkom ASN. Sosialisasi dilakukan agar kebijakan mengenai Latfung Widyaiswara ini dapat diketahui oleh semua instansi baik pusat maupun daerah/ pengelola SDM/ kepegawaian, dan widyaiswara itu sendiri.

Dibandingkan dengan jumlah calon peserta yang telah mendaftar dengan kuota penyelenggaraan tentunya masih belum dapat terpenuhi. Untuk itu berdasarkan pengamatan yang dilakukan, pemanggilan calon peserta berdasar kepada antrian pendaftaran. bagi widyaiswara yang lebih dahulu mendaftar, maka akan lebih dahulu diikutkan dalam Latfung Penguatan. Informasi yang diperoleh dari staf penyelenggara Latfung widyaiswara, dengan mekanisme seperti ini diharapkan dapat meminimalisir komplain dari calon peserta yang belum dipanggil.

5. Responsivitas

Keberhasilan suatu kebijakan diukur melalui tanggapan atau penilaian peserta atau instansi yang menjadi mitra penyelenggaraan pelatihan fungsional penguatan widyaiswara. Responsivitas dapat berupa dalam bentuk positif dan bentuk negatif. (Zakirin dan Arifin, 2022).

Berdasarkan hasil Laporan penyelenggaraan dan kegiatan *review* kebijakan pada sesi akhir pembelajaran, disampaikan oleh peserta bahwa kebijakan peraturan LAN Nomor 7 tahun 2021, secara kurikulum atau substansi pembelajaran, dinilai bermanfaat bagi widyaiswara yang baru diangkat. Meskipun widyaiswara yang menjadi peserta pelatihan sudah ditugaskan mengajar, namun ternyata selama ini belum memiliki banyak ilmu dan pengetahuan dasar yang harus dikuasai oleh seorang widyaiswara. Namun dari segi teknis penyelenggaraan, beberapa masih perlu perbaikan diantaranya yaitu penilaian output pelatihan yang dilakukan oleh reviewer harus dilakukan dengan persepsi yang sama bagi semua penguji sehingga tidak ada perbedaan atau standar ganda dalam melakukan penilaian output pelatihan.

6. Ketepatan

Mengacu kepada hasil evaluasi peserta, pada dasarnya kebijakan Latfung Penguatan Widyaiswara dapat menjawab kebutuhan widyaiswara yang baru diangkat dalam jabatan. Substansi yang dikembangkan mengacu kepada substansi pelatihan calon widyaiswara yang dahulu pernah digunakan. Beberapa masukan peserta yang berkaitan dengan indikator ketepatan ini adalah kelas yang diselenggarakan sebaiknya adalah kelas klasikal dan *review* output pelatihan juga sebaiknya dilakukan secara klasikal sehingga calon peserta dapat langsung berinteraksi dengan pengajar. Pembelajaran dapat dilakukan dengan lebih atraktif dan menarik. Sementara dalam output pelatihan agar lebih tepat dapat di *review* secara langsung untuk kegiatan simulasi mengajar, tidak dengan membuat video simulasi mengajar.

Berdasarkan evaluasi kebijakan Pelatihan Fungsional Penguatan Widyaiswara berdasarkan 6 kriteria menurut William Dunn (2003), beberapa implikasi kebijakan penting dapat diidentifikasi. Efektivitas pelatihan menunjukkan hasil yang memuaskan dengan kompetensi yang terjamin, namun kebijakan perlu memperbarui kurikulum secara berkala agar tetap relevan dengan kebutuhan terkini. Efisiensi pelatihan mengalami perbaikan, tetapi adanya penggunaan dana pribadi menunjukkan perlunya skema pembiayaan yang lebih terintegrasi dan inklusif. Selain itu, kecukupan pelatihan harus ditingkatkan dengan mengatasi antrian peserta, sedangkan pemerataan akses perlu diperbaiki dengan meningkatkan sosialisasi dan sistem pendaftaran.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kebijakan Latfung Penguatan Widyaiswara telah diselenggarakan secara efektif sesuai dengan penjelasan yang disampaikan oleh William Dunn.
2. Untuk indikator efisiensi pada dasarnya kebijakan Latfung dinilai sudah efisien, dengan menggunakan pola pembelajaran yang ada saat ini yaitu full e-learning, maka dapat mengurangi biaya konsumsi yang harus dikeluarkan.
3. Masih ada beberapa widyaiswara yang belum mendapatkan kesempatan dalam mengikuti Latfung Penguatan, sehingga indikator kecukupan masih harus belum optimal. Hal ini diperlukan kebijakan pendukung agar semua calon peserta yang telah mendaftar dapat mengikuti pelatihan sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan
4. Upaya Pusat Pembinaan JF Bangkom ASN LAN dalam mensosialisasikan kebijakan Latfung Penguatan Widyaiswara telah dilakukan, namun karena penyelenggaraannya yang terbatas sehingga indikator pemerataan ini dinilai belum terpenuhi.
5. Hasil penyelenggaraan menunjukkan respon yang positif dan negatif dalam implementasi kebijakan. Respon negatif lebih kepada masukan teknis sehingga pada penyelenggaraan Latfung selanjutnya dapat tercapai.
6. Kebijakan Latfung dirasakan sudah tepat oleh alumni pelatihan karena dapat memberikan nilai tambah bagi widyaiswara yang baru diangkat terutama pada aspek pengetahuan mengenai kompetensi dasar yang harus dimiliki dan strategi mengajar.
7. Implementasi kebijakan penyelenggaraan Pelatihan Fungsional, khususnya pelatihan pengembangan masih relevan untuk tetap diwajibkan bagi widyaiswara. Pelatihan penguatan ini memberikan pembekalan dan pengayaan yang penting bagi ASN yang baru menduduki jabatan fungsional widyaiswara. Namun demikian, beberapa permasalahan yaitu bahwa masih adanya masa tunggu atau antrian bagi widyaiswara yang belum mengikuti pelatihan fungsional penguatan harus diiringi dengan berbagai upaya salah satunya dengan pola kerjasama kemitraan.

Saran

Latfung widyaiswara masih dapat tetap dilaksanakan dalam rangka pengembangan kompetensi widyaiswara agar dapat bekerja sesuai dengan perannya masing-masing dan sesuai dengan standar jabatan. Namun demikian perlu dilakukan inovasi atau terobosan sehingga kebijakan mengenai Latfung dapat dirasakan manfaatnya oleh semua widyaiswara tanpa adanya kendala seperti kendala anggaran. Bentuk kelas misalnya dapat disesain dengan menggunakan *Massive Open Online Course* (MOOC). Dari sisi kebijakan, dapat dilakukan metode evaluasi yang lebih interaktif untuk meningkatkan keterampilan praktis. Penambahan kapasitas penyelenggaraan pelatihan dan penerapan skema pembiayaan yang lebih adil juga diperlukan untuk mengurangi kendala biaya dan antrian peserta. Selain itu, memperbaiki mekanisme penilaian dan memastikan konsistensi evaluasi dapat meningkatkan responsivitas terhadap kebutuhan peserta.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Dunn, W. N. (2003). Pengantar Studi Penelitian Kebijakan. Balai Aksara.

Patton, M. Q. (2008). Utilization-focused evaluation. Sage Publications.

Rossi, P. H., Lipsey, M. W., & Freeman, H. E. (2004). Evaluation: A systematic approach (7th ed.). Sage Publications.

Widodo, 2008, Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik, Jakarta: Bayu Media.

Jurnal

Akib H, 2010, Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa, dan Bagaimana, Jurnal Administrasi Publik, Vol 1 No. 1

Baiq Rusniyati, 2021, Evaluasi Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Nusa Tenggara Barat, Jurnal WIdyaiswara Indonesia, Vol. 2, No. 1.

Eris Crisna Hudayana, 2021, Evaluasi Kebijakan Tentang Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya, Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik, Vol. 2, No.1, ISSN: 2722-2438.

Hidayah ES, Almadani M, dan Suhriawan A.M, 2021, Tantangan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil negara (ASN) menuju "Low Cost Training (LCT)" dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi, Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur Vol 9 No. 2, p-ISSN 2355-0899

Muhammad Zakirin dan Jauhar Arifin, 2022, Evaluasi Kebijakan Dilihat Dari Aspek Dampak Program Keluarga Harapan (Pkh) Di Desa Hayaping Kecamatan Awang Kabupaten Barito Timur, Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis, Vol. 5, No. 1.

Oktavia FK, Izzatusholekha, 2023, Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0, Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Vol 10 Nomor 2, e-ISSN 2614-2945.

Sumanti R, 2018, Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di daerah: Tantangan dan Peluang. Jurnal Transformasi Administrasi 08(02)

Yenchilia Tresna Damanik dan Aufarul Marom, 2016, Evaluasi Kebijakan Penanggulangan Kemiskinan Melalui Program Pelatihan Keterampilan Di Kelurahan Mangunharjo Kecamatan Tembalang Kota Semarang, Jurnal Of Public Policy And Management Review, Vo. 5 No.3 p1-11.

Peraturan

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2021 tentang Pelatihan Fungsional Widyaiswara