Volume 11 (2) (2026) : (101-109)
Jurnal Kewidyaiswaraan
https://jurnalwi.lan.go.id/index.php/jurnalkewidyaiswaraan

HUBUNGAN METODE UJI KOMPETENSI DENGAN KELULUSAN CALON WIDYAISWARA: ANALISIS DATA PELAKSANAAN TAHUN 2018-2023

Mochammad Dwiki Cahya Putra[1]
[1]Lembaga Administrasi Negara

Info Artikel
Received
28 Juli 2026
Accepted
2 November 2026
Published
11 November 2026

Kata Kunci:
uji kompetensi;
asesmen kompetensi;
kelulusan;
calon Widyaiswara;
jabatan fungsional.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara metode uji kompetensi dan status kelulusan calon Widyaiswara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data administratif 773 peserta uji kompetensi pada periode 2018-2023. Empat metode yang dianalisis memiliki perbedaan pada durasi *micro teaching*, penggunaan tes pra-ujian, penyusunan makalah atau proposal, dan pembobotan komponen penilaian. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan uji *chi-square*, sedangkan kekuatan hubungan diukur dengan Cramer's V. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kelulusan bervariasi menurut metode dan terdapat hubungan yang signifikan antara metode uji kompetensi dan status kelulusan, dengan kekuatan hubungan pada tingkat kecil hingga moderat. Namun, perbedaan tersebut belum dapat digunakan untuk menentukan metode yang paling efektif karena setiap metode diterapkan pada kohor, komposisi jenjang, dan jumlah peserta yang berbeda. Penelitian merekomendasikan pengujian reliabilitas antar asesor, pengendalian komposisi jenjang dalam analisis lanjutan, serta validasi hasil asesmen terhadap kinerja Widyaiswara setelah pengangkatan.

Abstract

This study examines the relationship between competency assessment methods and the pass status of prospective Widyaiswara. It applies a quantitative approach using administrative data from 773 candidates assessed between 2018 and 2023. The four methods differed in microteaching duration, the use of a pre-examination test, the preparation of papers or proposals, and the weighting of assessment components. The data were analyzed using descriptive statistics and a chi-square test, while the strength of association was measured using Cramer's V. The results show that pass rates varied across methods and that assessment method was significantly associated with pass status, with a small-to-moderate strength of association. However, these differences cannot establish which method is the most effective because each method was administered to cohorts with different job-level compositions and sample sizes. The study recommends testing inter-rater reliability, controlling for job-level composition in further analysis, and validating assessment results against post-appointment performance.

Correspondence :
Lembaga Administrasi Negara RI
Jalan Veteran No. 10, Jakarta 10110
Alamat e-mail: mochammad.putra@lan.go.id

e-ISSN : 2548-9437

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian penting dalam upaya memperkuat kapasitas birokrasi dan kualitas pelayanan publik. Dalam proses tersebut, Widyaiswara memiliki peran strategis karena melaksanakan pembelajaran, pengembangan pelatihan, dan penjaminan mutu pembelajaran ASN. Kualitas Widyaiswara dengan demikian berkaitan langsung dengan kemampuan lembaga pelatihan dalam menyediakan pembelajaran yang relevan bagi ASN.

Uji kompetensi digunakan untuk menilai kesesuaian kompetensi calon pejabat fungsional dengan tuntutan jabatan. Dalam konteks seleksi, hasil asesmen menjadi dasar pengambilan keputusan yang berdampak terhadap peserta dan organisasi. Oleh karena itu, metode yang digunakan perlu memiliki keterkaitan dengan tugas jabatan, menghasilkan penilaian yang konsisten, dan mendukung interpretasi hasil yang dapat dipertanggungjawabkan (American Educational Research Association dkk., 2014).

Sejak tahun 2018, mekanisme pembekalan dan seleksi calon Widyaiswara mengalami perubahan. Sebelumnya, uji kompetensi dilaksanakan sebagai bagian akhir dari rangkaian Pendidikan dan Pelatihan Calon Widyaiswara. Setelah pelatihan tersebut tidak lagi diselenggarakan, penyaringan calon Widyaiswara dilakukan melalui uji kompetensi. Dalam periode 2018-2023, LAN menerapkan empat metode uji kompetensi dengan kombinasi *microteaching*, tes pra-ujian, makalah tematik, dan penyusunan proposal atau bahan ajar sesuai jenjang. Perubahan tersebut menunjukkan adanya upaya untuk menyesuaikan metode asesmen dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas Widyaiswara.

Kajian mengenai uji kompetensi jabatan fungsional di Indonesia berkembang pada beberapa kelompok profesi. Rodin (2015) membahas sertifikasi uji kompetensi sebagai instrumen untuk memperkuat profesionalitas pustakawan. Hasbana (2017) selanjutnya menempatkan standar kompetensi sebagai dasar asesmen dalam Jabatan Fungsional Pustakawan.

Lestari dan Nurislaminingsih (2019) menunjukkan bahwa pelaksanaan uji kompetensi pustakawan dipengaruhi oleh kesiapan kelembagaan dan mekanisme penyelenggaraannya. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kualitas uji kompetensi tidak hanya ditentukan oleh instrumen, tetapi juga oleh tata kelola pelaksanaannya.

Pada Jabatan Fungsional Guru, Muslimin (2020) mengaitkan penilaian kinerja dan uji kompetensi dengan peningkatan prestasi kerja. Sementara itu, Nurmalina dkk. (2021) menyoroti pentingnya pemantapan kompetensi guru sebelum mengikuti uji kompetensi. Kedua kajian tersebut menunjukkan keterkaitan antara asesmen, kesiapan peserta, dan tindak lanjut pengembangan kompetensi.

Pada Jabatan Fungsional Perawat, Ekasari dkk. (2022) membahas uji kompetensi sebagai bagian dari pengelolaan karier profesional. Dalam konteks Pranata Hubungan Masyarakat, Nuryanto dkk. (2022) mengungkapkan adanya keterkaitan antara kebijakan pengisian jabatan, persyaratan kompetensi, dan penguatan profesionalisme.

Dalam konteks Widyaiswara, Tunsiah (2021) mengkaji implementasi kebijakan uji kompetensi pada masa pandemi dan menekankan peran komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur organisasi. Namun, kajian tersebut belum membandingkan pola kelulusan peserta pada beberapa metode uji kompetensi. Ruang penelitian ini menjadi penting karena perubahan metode dapat memengaruhi bukti kompetensi yang dikumpulkan dan keputusan kelulusan yang dihasilkan.

Perbedaan tingkat kelulusan antar metode perlu ditafsirkan secara hati-hati. Tingkat kelulusan dapat dipengaruhi oleh kemampuan peserta, komposisi jenjang jabatan, tingkat kesulitan instrumen, pembobotan komponen, dan batas kelulusan. Dengan demikian, metode dengan kelulusan lebih rendah belum tentu lebih akurat, sedangkan metode dengan kelulusan lebih tinggi belum tentu terlalu mudah. Penilaian terhadap mutu metode perlu mempertimbangkan validitas, reliabilitas, keadilan, dan keterkaitannya dengan kinerja jabatan (American Educational Research Association dkk., 2014).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjawab tiga pertanyaan: (1) bagaimana variasi metode dan tingkat kelulusan calon Widyaiswara pada periode 2018-2023; (2) apakah terdapat hubungan antara metode uji kompetensi dan status kelulusan; dan (3) apa implikasi hasil penelitian bagi perbaikan kebijakan uji kompetensi calon Widyaiswara? Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pola kelulusan, menguji hubungan antara metode dan status kelulusan, serta menyusun rekomendasi perbaikan asesmen.

Penelitian ini menggunakan konsep kompetensi dan prinsip asesmen sebagai landasan analisis. Campion dkk. (2011) menjelaskan bahwa model kompetensi perlu menghubungkan tujuan organisasi, tuntutan pekerjaan, indikator perilaku, dan penggunaan hasil asesmen. Dalam konteks seleksi calon Widyaiswara, hubungan tersebut diperlukan agar setiap komponen uji memiliki dasar yang jelas terhadap kompetensi jabatan yang akan diukur.

Pulakos (2005) menjelaskan bahwa setiap metode asesmen menghasilkan jenis bukti yang berbeda. Tes pengetahuan dapat mengukur penguasaan konsep, sedangkan simulasi atau sampel kerja lebih dekat dengan perilaku yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Schmidt dan Hunter (1998) juga mengungkapkan bahwa metode seleksi

memiliki validitas dan kegunaan yang berbeda, sehingga pemilihannya perlu disesuaikan dengan tujuan asesmen. Sackett dkk. (2022) selanjutnya mengingatkan bahwa estimasi validitas metode seleksi harus ditafsirkan secara hati-hati dan didukung oleh bukti empiris yang sesuai dengan konteks penggunaannya.

Dalam konteks Widyaiswara, *microteaching* digunakan untuk memperoleh bukti kemampuan fasilitasi. Tes pra-ujian digunakan untuk mengukur penguasaan pengetahuan, sedangkan makalah, bahan ajar, atau proposal digunakan untuk menilai kemampuan menghasilkan produk yang berkaitan dengan tugas jabatan. Kombinasi tersebut dapat memperluas cakupan asesmen apabila setiap komponen disusun berdasarkan kompetensi, indikator, rubrik, dan bobot yang jelas.

Validitas berkaitan dengan kecukupan bukti untuk mendukung interpretasi dan penggunaan hasil asesmen. Bukti tersebut dapat berasal dari kesesuaian isi dengan tugas jabatan, proses peserta dalam merespons asesmen, struktur skor, hubungan skor dengan ukuran lain, dan konsekuensi penggunaannya (American Educational Research Association dkk., 2014). Dalam penelitian ini, tingkat kelulusan merupakan hasil keputusan asesmen, tetapi belum menjadi bukti bahwa metode tertentu mampu memilih calon dengan kinerja terbaik.

Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi hasil pengukuran. Pada asesmen kinerja seperti *microteaching* atau penilaian produk, hasil dapat dipengaruhi oleh perbedaan asesor, topik, kesempatan tampil, dan kondisi pelaksanaan. Oleh karena itu, rubrik penilaian, pembekalan asesor, dan kalibrasi penilaian diperlukan untuk mengurangi variasi yang tidak berkaitan dengan kompetensi peserta (American Educational Research Association dkk., 2014).

Keadilan asesmen berkaitan dengan kesempatan peserta untuk menunjukkan kompetensinya dalam kondisi yang setara. Informasi pelaksanaan, fasilitas, durasi, dukungan teknis, dan penerapan rubrik perlu dijaga konsistensinya. Perbedaan hasil antarkelompok dapat menjadi dasar untuk memeriksa kemungkinan hambatan yang tidak relevan dengan tuntutan jabatan.

Berdasarkan landasan tersebut, tingkat kelulusan dalam penelitian ini diposisikan sebagai indikator keputusan, bukan sebagai ukuran tunggal kualitas metode. Analisis hubungan antara metode dan kelulusan digunakan untuk mengidentifikasi adanya perbedaan pola keputusan. Penentuan efektivitas metode tetap memerlukan bukti tambahan mengenai kualitas instrumen, konsistensi penskoran, dan hubungan hasil uji dengan kinerja setelah peserta diangkat menjadi Widyaiswara.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain observasional retrospektif. Data penelitian berasal dari data administratif 773 peserta uji kompetensi calon Widyaiswara pada periode 2018-2023. Seluruh peserta digunakan sebagai unit analisis. Variabel independen adalah metode uji kompetensi yang dikelompokkan menjadi empat metode, sedangkan variabel dependen adalah status kelulusan peserta. Jenjang jabatan digunakan untuk memberikan gambaran deskriptif mengenai variasi kelulusan pada setiap metode.

Tabel 1. Metode dan Materi Uji Kompetensi Calon Widyaiswara yang telah diterapkan oleh LAN

Metode 1 (190 Peserta)	**Metode 2 (382 Peserta)**	**Metode 3 (159 Peserta)**	**Metode 4 (42 Peserta)**
1. Micro Teaching 15 menit	1. Micro Teaching 15 menit 2. Tes Pra Ujian (nilai tidak masuk pembobotan) 3. Membuat makalah tematik secara spontan	1. Micro Teaching 15 menit 2. Membuat proposal/bahan ajar secara spontan sesuai jenjang Widyaiswara yang dituju: a. Bahan ajar untuk ahli pertama b. Proposal Program Pelatihan untuk ahli muda c. Proposal Rancangan Buku untuk ahli madya d. Proposal Perkonsultansian dan Proposal Orasi Ilmiah untuk ahli utama	1. Micro Teaching 45 menit 2. Tes pra ujian (nilai masuk pembobotan) 3. Membuat proposal/bahan ajar secara spontan sesuai jenjang Widyaiswara yang dituju: a. Bahan ajar untuk ahli pertama b. Proposal Program Pelatihan untuk ahli muda c. Proposal Rancangan Buku untuk ahli madya d. Proposal Perkonsultansian dan Proposal Orasi Ilmiah untuk ahli utama

Sumber: LAN RI (diolah peneliti), 2023

Analisis dilakukan melalui statistik deskriptif dan statistik inferensial. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah dikumpulkan tanpa bermaksud untuk menggeneralisasi, sedangkan analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya dapat disimpulkan sebagai populasi. Dalam hal ini, statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan jumlah peserta dan tingkat kelulusan berdasarkan metode serta jenjang jabatan. Hubungan antara metode dan status kelulusan diuji menggunakan *Pearson chi-square* pada taraf signifikansi 5 persen. Asumsi frekuensi harapan terpenuhi karena tidak terdapat sel dengan frekuensi harapan kurang dari lima; frekuensi harapan minimum sebesar 6,63.

Kekuatan hubungan diukur menggunakan *Cramer's V*. Berdasarkan nilai χ^2 sebesar 32,309 dan jumlah peserta 773 orang, diperoleh *Cramer's V* sebesar 0,204. Ukuran efek digunakan agar interpretasi tidak hanya bertumpu pada signifikansi statistik, tetapi juga mempertimbangkan kekuatan hubungan antara metode dan status kelulusan.

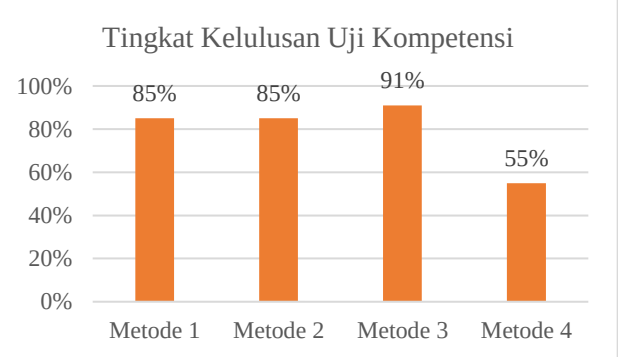
Hasil penelitian ditafsirkan sebagai hubungan, bukan pengaruh sebab-akibat. Setiap metode diterapkan pada periode, kohor, komposisi jenjang, asesor, dan kondisi pelaksanaan yang dapat berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini tidak menyimpulkan bahwa perubahan metode secara langsung menyebabkan perbedaan kelulusan.

Penelitian menggunakan data administratif agregat dan tidak menampilkan identitas peserta. Penggunaan data untuk publikasi tetap perlu mengikuti ketentuan pengelolaan data dan perizinan instansi. Keterbatasan ketersediaan data individual juga menjadi pertimbangan dalam menentukan ruang lingkup analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

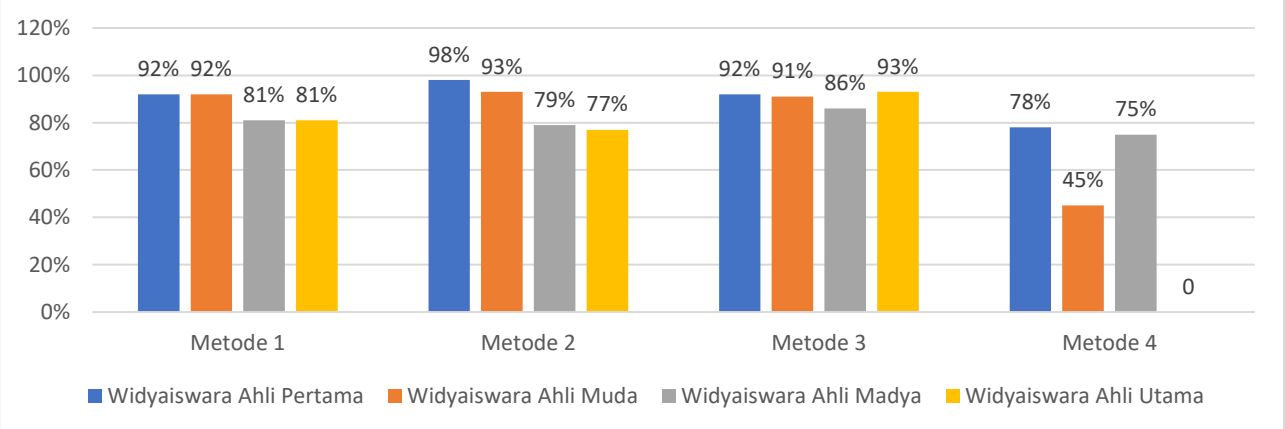
Distribusi Peserta dan Kelulusan

Berdasarkan Tabel 1, Metode 2 memiliki jumlah peserta terbanyak, yaitu 382 orang atau 49,4 persen dari seluruh peserta. Metode 1 diikuti 190 orang atau 24,6 persen, Metode 3 diikuti 159 orang atau 20,6 persen, dan Metode 4 diikuti 42 orang atau 5,4 persen. Perbedaan ukuran kelompok tersebut perlu diperhatikan karena hasil pada Metode 4 lebih mudah berubah apabila terdapat perbedaan hasil pada sejumlah kecil peserta. Adapun tingkat kelulusan peserta di setiap metodenya terdapat pada Gambar 1.



Gambar 1. Tingkat Kelulusan menurut Metode Uji Kompetensi
Sumber: LAN RI (diolah peneliti), 2023

Gambar 1 menunjukkan bahwa Metode 3 memiliki tingkat kelulusan tertinggi, yaitu 91 persen. Metode 1 dan Metode 2 masing-masing memiliki tingkat kelulusan 85 persen, sedangkan Metode 4 memiliki tingkat kelulusan 55 persen. Secara deskriptif, terdapat selisih 36 poin persentase antara Metode 3 dan Metode 4. Perbedaan tersebut menunjukkan perubahan pola keputusan kelulusan, tetapi belum menjelaskan penyebabnya. Selanjutnya, analisis dilanjutkan dengan melihat pola kelulusan berdasarkan jenjang yang terdapat pada Gambar *2*.



Gambar 2. Tingkat Kelulusan menurut Jenjang yang Dituju dan Metode
Sumber: LAN RI (diolah peneliti), 2023

Berdasarkan Gambar *2*, tingkat kelulusan juga bervariasi menurut jenjang jabatan. Pada jenjang Ahli Pertama, tingkat kelulusan berkisar antara 78-98 persen. Pada jenjang Ahli Muda, tingkat kelulusan berkisar antara 45-93 persen, sedangkan pada jenjang Ahli Madya berkisar antara 75-86 persen. Pada jenjang Ahli Utama, tidak terdapat peserta pada Metode 4 sehingga kategori tersebut tidak dapat dihitung sebagai tingkat kelulusan nol persen.

Tingkat kelulusan Metode 4 terutama berkaitan dengan hasil pada jenjang Ahli Muda. Pada metode tersebut, peserta Ahli Muda berjumlah 29 orang atau sekitar 69 persen dari seluruh peserta Metode 4, dengan tingkat kelulusan 45 persen. Komposisi ini menunjukkan bahwa perbandingan agregat antar metode dapat dipengaruhi oleh perbedaan susunan jenjang peserta. Analisis lanjutan menggunakan data individual diperlukan untuk memisahkan hubungan metode dari perbedaan komposisi jenjang. Pengujian selanjutnya dilakukan menggunakan *chi-square* pada aplikasi SPSS, dengan hasil sebagaimana disajikan pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji SPSS Tingkat Kelulusan Uji Kompetensi Calon Widyaiswara dengan Metode Uji Kompetensi

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	32,309[a]	3	0,000
Likelihood Ratio	25,782	3	0,000
Linear-by-Linear Association	3,578	1	0,059
N of Valid Cases	773		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.63.

Sumber: Data olahan peneliti, 2026

Hasil *Pearson chi-square* menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara metode uji kompetensi dan status kelulusan, $\chi^2(3)=32,309$; $p<0,001$. Dengan demikian, status kelulusan tidak memiliki pola yang sama pada seluruh metode. Nilai *Cramer's V* sebesar 0,204 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan berada pada tingkat kecil hingga moderat. Sementara itu, hasil *linear-by-linear association* tidak signifikan pada taraf 5 persen (p=0,059). Temuan ini menunjukkan bahwa keempat metode tidak tepat dipahami sebagai urutan sederhana dari metode yang paling rendah menuju paling tinggi, karena setiap metode memiliki kombinasi komponen yang berbeda.

Makna Substantif Temuan

Perbedaan kelulusan menunjukkan bahwa perubahan desain asesmen berkaitan dengan perubahan keputusan. Metode 4 memperpanjang durasi *microteaching* menjadi 45 menit dan memasukkan tes pra-ujian ke dalam pembobotan. Penambahan komponen berbobot dapat mengubah peluang kelulusan, terutama apabila setiap komponen memiliki batas minimum atau kontribusi skor yang berbeda. Namun, data yang tersedia belum memungkinkan pemisahan kontribusi masing-masing komponen.

Tingkat kelulusan Metode 3 yang paling tinggi tidak dapat langsung ditafsirkan sebagai bukti bahwa metode tersebut paling efektif. Hasil tersebut dapat dipengaruhi oleh kesiapan peserta, komposisi jenjang, batas kelulusan, karakteristik asesor, dan kondisi penyelenggaraan. Penafsiran yang sama berlaku pada Metode 4. Tingkat kelulusan yang lebih rendah dapat menunjukkan selektivitas yang lebih tinggi, tetapi juga dapat muncul karena perubahan tingkat kesulitan atau pembobotan yang belum sepenuhnya setara.

Nilai p yang lebih kecil dari 0,001 menunjukkan bahwa metode dan status kelulusan tidak saling independen dalam data yang dianalisis. Namun, *Cramer's V* sebesar 0,204 menunjukkan bahwa kekuatan hubungannya terbatas. Oleh karena itu, hasil penelitian lebih tepat digunakan sebagai dasar untuk meninjau komponen asesmen daripada untuk menetapkan salah satu metode sebagai pilihan final.

Dari sisi desain, Metode 1 hanya menggunakan *microteaching* selama 15 menit. Metode ini memberikan bukti langsung mengenai kemampuan peserta dalam menyampaikan materi, tetapi cakupannya terbatas pada satu sampel kinerja. Pulakos (2005) menjelaskan bahwa simulasi atau sampel kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan perilaku pekerjaan, namun kualitas informasinya bergantung pada representasi tugas, struktur penilaian, dan konsistensi asesor. Oleh karena itu, tingkat kelulusan Metode 1 perlu dibaca sebagai hasil dari asesmen yang relatif terfokus pada kemampuan fasilitasi, bukan sebagai gambaran menyeluruh mengenai seluruh kompetensi Widyaiswara.

Metode 2 menambahkan tes pra-ujian dan makalah tematik, tetapi nilai tes pra-ujian belum diperhitungkan dalam pembobotan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penambahan komponen belum tentu mengubah keputusan apabila skor yang dihasilkan tidak berkontribusi terhadap nilai akhir. Dalam desain asesmen, fungsi setiap komponen perlu ditetapkan sejak awal, apakah digunakan sebagai bagian dari keputusan kelulusan, informasi diagnostik, atau persyaratan administratif. American Educational Research Association dkk. (2014) menekankan bahwa interpretasi skor harus sesuai dengan tujuan penggunaannya. Dengan demikian, tes yang tidak dibobotkan tetap dapat

bermanfaat, tetapi manfaatnya perlu dijelaskan dan dievaluasi secara terpisah.

Metode 3 menggabungkan *microteaching* dan penyusunan produk sesuai jenjang. Penyesuaian produk terhadap jenjang berpotensi meningkatkan keterkaitan asesmen dengan tuntutan jabatan karena peserta diminta menghasilkan bukti yang berbeda menurut tingkat kompleksitas pekerjaannya. Campion dkk. (2011) menjelaskan bahwa model kompetensi perlu memperhatikan konteks pekerjaan dan tingkat kemahiran. Meskipun Metode 3 menghasilkan tingkat kelulusan tertinggi, data penelitian belum menunjukkan apakah penyesuaian produk tersebut meningkatkan validitas keputusan atau apakah hasilnya dipengaruhi oleh karakteristik kohor yang mengikuti metode tersebut.

Metode 4 memiliki cakupan bukti paling luas karena menggabungkan *microteaching* 45 menit, tes pra-ujian yang dibobotkan, dan penyusunan produk sesuai jenjang. Secara konseptual, kombinasi metode dapat mengurangi ketergantungan pada satu jenis bukti. Namun, kombinasi tersebut juga dapat meningkatkan kompleksitas keputusan, terutama apabila komponen mengukur konstruk yang saling tumpang tindih atau menggunakan batas kelulusan yang tidak setara. Sackett dkk. (2022) menunjukkan pentingnya menilai kontribusi nyata setiap metode seleksi dan tidak mengasumsikan bahwa penambahan instrumen selalu meningkatkan validitas. Dalam konteks penelitian ini, rendahnya tingkat kelulusan Metode 4 menjadi dasar untuk melakukan evaluasi komponen, bukan bukti langsung bahwa metode tersebut paling selektif atau paling tepat.

Hasil *linear-by-linear association* yang tidak signifikan memperkuat alasan untuk tidak menempatkan Metode 1 sampai Metode 4 sebagai urutan tingkat kualitas. Nomor metode hanya menunjukkan tahapan perubahan desain, bukan skala dari metode sederhana menuju metode yang secara otomatis lebih baik. Setiap perubahan memengaruhi jenis bukti, durasi, pembobotan, dan aturan keputusan. Oleh karena itu, evaluasi kebijakan perlu dilakukan pada tingkat komponen dan proses keputusan, bukan hanya membandingkan persentase kelulusan antar paket asesmen.

Pemaknaan ukuran efek juga perlu dibatasi secara proporsional. *Cramer's V* sebesar 0,204 menunjukkan bahwa metode berkaitan dengan status kelulusan, tetapi masih terdapat variasi yang berkaitan dengan faktor lain. Faktor tersebut dapat meliputi kemampuan awal, pengalaman mengajar, pendidikan, jenjang yang dituju, persiapan peserta, dan kondisi pelaksanaan. Data individual diperlukan untuk menguji faktor-faktor tersebut secara bersamaan. Tanpa pengendalian terhadap variabel tersebut, kesimpulan penelitian tetap berada pada tingkat hubungan antara metode dan kelulusan.

Validitas Desain Multi-Metode

Penggunaan beberapa metode asesmen relevan karena kompetensi Widyaiswara mencakup pengetahuan, kemampuan merancang pembelajaran, komunikasi, fasilitasi, evaluasi, dan pengembangan profesi. Campion dkk. (2011) menekankan pentingnya keterhubungan antara kompetensi, tuntutan pekerjaan, dan metode pengukuran. Dalam konteks ini, tes pengetahuan, *microteaching*, dan produk tertulis dapat digunakan secara saling melengkapi apabila masing-masing mengukur kompetensi yang berbeda dan memiliki dasar pembobotan yang jelas.

Peta asesmen perlu menjelaskan hubungan antara kompetensi, indikator, metode, rubrik, dan bobot penilaian. Pulakos (2005) menekankan bahwa pemilihan metode asesmen perlu mengikuti jenis bukti yang dibutuhkan. Dengan demikian, penambahan komponen tidak dilakukan hanya untuk meningkatkan tingkat kesulitan, tetapi untuk memperluas bukti kompetensi yang relevan dengan tugas jabatan.

Penentuan kombinasi metode juga perlu mempertimbangkan konsekuensi penerapannya. Sackett dkk. (2022) menegaskan bahwa desain sistem seleksi tidak cukup ditentukan oleh nilai validitas rata-rata setiap instrumen, tetapi perlu memperhatikan biaya, waktu, kapasitas pelaksanaan, perbedaan hasil antarkelompok, dan respons peserta. Dalam konteks calon Widyaiswara, penggunaan beberapa komponen asesmen perlu menghasilkan tambahan informasi yang sebanding dengan kebutuhan sumber daya dan beban pelaksanaannya.

Perbedaan durasi *microteaching* antara 15 dan 45 menit perlu dievaluasi berdasarkan kualitas informasi yang dihasilkan. Durasi yang lebih panjang dapat memberikan kesempatan observasi yang lebih luas, tetapi juga meningkatkan kebutuhan waktu, asesor, dan konsistensi penilaian. Evaluasi dapat dilakukan dengan membandingkan reliabilitas skor, kesesuaian isi, dan kemampuan hasil *microteaching* dalam memprediksi kinerja fasilitasi setelah pengangkatan (American Educational Research Association dkk., 2014).

Penetapan Standar Kelulusan dan Pembobotan

Batas kelulusan perlu ditetapkan berdasarkan tingkat kompetensi minimum yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas jabatan. American Educational Research Association dkk. (2014) menekankan bahwa penetapan standar harus memiliki dasar yang terdokumentasi dan sesuai dengan tujuan penggunaan hasil. Oleh karena itu, perubahan metode, bobot, atau bentuk soal perlu diikuti dengan peninjauan terhadap batas kelulusan.

Selain batas kelulusan, kebijakan perlu menjelaskan hubungan antar komponen penilaian. Skor tinggi pada satu komponen dapat digunakan untuk menutup skor rendah pada komponen lain apabila kompetensi yang dinilai

bersifat saling melengkapi. Sebaliknya, kompetensi yang dianggap minimum dan tidak dapat digantikan perlu memiliki batas tersendiri. Kejelasan aturan tersebut diperlukan agar keputusan kelulusan konsisten dengan profil kompetensi Widyaiswara.

Keadilan, Akuntabilitas, dan Pengalaman Peserta

Selektivitas perlu diimbangi dengan keadilan prosedural. Peserta perlu memperoleh informasi yang memadai mengenai kompetensi yang dinilai, bentuk asesmen, durasi, rubrik umum, dan mekanisme keberatan. Penyelenggara juga perlu menjaga konsistensi fasilitas, dukungan teknis, dan perlakuan antar peserta. Prinsip tersebut sejalan dengan standar pengujian yang menempatkan keadilan sebagai bagian dari validitas penggunaan hasil asesmen (American Educational Research Association dkk., 2014).

Implikasi Kebijakan

Hasil penelitian memberikan tiga implikasi bagi kebijakan uji kompetensi calon Widyaiswara. Pertama, evaluasi metode perlu diarahkan pada kualitas keputusan, bukan hanya pada tinggi atau rendahnya tingkat kelulusan. Kedua, setiap komponen asesmen perlu memiliki keterkaitan yang jelas dengan kompetensi dan tugas jabatan. Ketiga, hasil uji kompetensi perlu dihubungkan dengan informasi kinerja setelah pengangkatan agar kemampuan prediktif asesmen dapat diuji. Pendekatan tersebut menempatkan evaluasi sebagai bagian dari perbaikan berkelanjutan terhadap kebijakan asesmen. Implikasi kebijakan dan tindakan utama dirangkum pada Tabel 3.

Tabel 3. Implikasi Kebijakan Uji Kompetensi Calon Widyaiswara

No.	Arah Kebijakan	Tindakan Utama
1.	Memperjelas peta asesmen	Menghubungkan kompetensi, indikator, metode, rubrik, bobot, dan batas kelulusan untuk setiap jenjang Widyaiswara.
2.	Menguji konsistensi penilaian	Melakukan kalibrasi asesor dan analisis reliabilitas antar asesor pada *microteaching* dan produk tertulis.
3.	Meninjau pembobotan dan batas kelulusan	Mendokumentasikan dasar penetapan bobot dan batas minimum setiap komponen serta meninjau dampaknya terhadap keputusan.
4.	Melakukan uji coba metode	Menguji perubahan instrumen pada sampel yang memadai sebelum diterapkan secara penuh.
5.	Menganalisis hasil menurut jenjang	Menggunakan data individual untuk mengendalikan perbedaan komposisi jenjang, kohor, dan karakteristik peserta.
6.	Menghubungkan hasil dengan kinerja	Menguji hubungan skor dan kelulusan dengan kinerja Widyaiswara setelah pengangkatan.
7.	Memantau keadilan pelaksanaan	Memeriksa konsistensi informasi, fasilitas, dukungan teknis, serta mekanisme keberatan peserta.
8.	Membangun evaluasi berkelanjutan	Mendokumentasikan perubahan metode dan menggunakan hasil evaluasi sebagai dasar perbaikan berikutnya.

Sumber: Data olahan peneliti, 2026

Berdasarkan penjelasan pada Tabel 3, dalam jangka pendek, LAN dapat meninjau kembali peta kompetensi, rubrik, pembobotan, dan batas kelulusan pada setiap komponen. Dalam jangka menengah, reliabilitas antar asesor dan pola skor menurut jenjang perlu dianalisis menggunakan data individual. Dalam jangka panjang, hasil uji kompetensi dapat dihubungkan dengan data kinerja Widyaiswara setelah pengangkatan. Tahapan tersebut memungkinkan perubahan metode dilakukan berdasarkan bukti, bukan hanya berdasarkan perbedaan tingkat kelulusan.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menghasilkan tiga simpulan. Pertama, empat metode uji kompetensi calon Widyaiswara pada periode 2018–2023 memiliki komponen dan tingkat kelulusan yang berbeda. Metode 3 memiliki tingkat kelulusan tertinggi, sedangkan Metode 4 memiliki tingkat kelulusan terendah. Perbandingan tersebut perlu mempertimbangkan perbedaan jumlah peserta dan komposisi jenjang pada setiap metode.

Kedua, metode uji kompetensi berhubungan dengan status kelulusan calon Widyaiswara, tetapi kekuatan hubungannya terbatas. Oleh karena itu, perbedaan tingkat kelulusan belum cukup untuk menetapkan salah satu metode sebagai metode yang paling efektif. Ketiga, perbaikan kebijakan perlu diarahkan pada penguatan validitas komponen asesmen, konsistensi penilaian antar asesor, pengendalian perbedaan komposisi peserta, dan pembuktian hubungan hasil asesmen dengan kinerja Widyaiswara setelah pengangkatan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, desain observasional tidak memungkinkan penarikan kesimpulan sebab-akibat. Perubahan metode berlangsung pada periode yang berbeda sehingga hasil dapat dipengaruhi oleh kohor, komposisi jenjang, asesor, dan kondisi pelaksanaan. Kedua, jumlah peserta Metode 4 hanya 42 orang dan didominasi oleh calon Widyaiswara

Ahli Muda, sehingga hasil agregat pada metode tersebut perlu ditafsirkan secara hati-hati.

Ketiga, data yang tersedia berupa persentase agregat dan keluaran uji statistik, sehingga penelitian belum dapat melakukan analisis multivariat dengan mengendalikan jenjang, tahun, pendidikan, pengalaman, dan karakteristik peserta lainnya. Keempat, penelitian belum menganalisis skor setiap komponen, pembobotan, batas kelulusan, dan konsistensi antar asesor.

Kelima, hasil penelitian dibatasi pada status kelulusan. Penelitian belum menggunakan ukuran kinerja Widyaiswara setelah pengangkatan. Oleh karena itu, hasil penelitian menjelaskan perbedaan keputusan antar metode, tetapi belum membuktikan metode mana yang paling mampu memilih calon Widyaiswara dengan kinerja terbaik.

Saran

LAN disarankan menindaklanjuti hasil penelitian melalui tiga tindakan terukur. Pertama, reliabilitas antar asesor perlu diuji pada penilaian *microteaching* dan produk tertulis dengan menggunakan lebih dari satu asesor pada sampel peserta, kemudian melaporkan koefisien kesepakatan atau konsistensi antar asesor. Kedua, analisis kelulusan perlu menggunakan data individual yang lebih lengkap dan mengendalikan jenjang jabatan, tahun pelaksanaan, serta karakteristik peserta agar hubungan metode dengan kelulusan dapat dipisahkan dari perbedaan komposisi kohor. Ketiga, validitas prediktif perlu diuji dengan menghubungkan skor setiap komponen dan status kelulusan dengan indikator kinerja Widyaiswara setelah pengangkatan, sekurang-kurangnya pada evaluasi enam dan dua belas bulan. Hasil ketiga pengujian tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk meninjau rubrik, pembobotan, batas kelulusan, dan kombinasi metode asesmen.

DAFTAR PUSTAKA

American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association.

Campion, M. A., Fink, A. A., Ruggeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2011). Doing Competencies Well: Best Practices in Competency Modeling. *Personnel Psychology*, *64*(1), 225–262. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01207.x

Ekasari, M. F., Nurani, I. A., Rahmadiyah, D. C., Indriati K, CH., Fatimah, Rahmawati, T., Hastuti, H., Ratnawati, D., Nuraeni, A., Maria P, D., Herlinah, L., Kartika, G. A. R., Wahyudi, C. T., & Salasi, K. S. (2022). *Jabatan Fungsional dan Uji Kompetensi bagi Perawat Puskesmas*. Rizmedia Pustaka Indonesia.

Hasbana, A. (2017). Standar Kompetensi Pustakawan Sebagai Instrumen Asesmen Jabatan Fungsional Pustakawan. *Al-Maktabah*, *16*(1), 68–79. https://doi.org/10.15408/almaktabah.v16i1.8090

Lestari, P. I., & Nurislaminingsih, R. (2019). Implementasi Uji Kompetensi Pustakawan Pada Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, *7*(1), 221–230. https://doi.org/10.14710/jip.v7i1.221-230

Muslimin, M. (2020). Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, *4*(1), 197–204. https://doi.org/10.4321/ijemar.v4i1.4384

Nurmalina, N., Batubara, M. H., & Nasution, M. K. (2021). Pelatihan Pemantapan Kompetensi Guru dalam Menghadapi Ukg (Uji Kompetensi Guru). *JPMA - Jurnal Pengabdian Masyarakat As-Salam*, *1*(1), 16–23. https://doi.org/10.37249/jpma.v1i1.255

Nuryanto, Y., Taryana, A., & Sandjaya, T. (2022). Penguatan Jabatan Fungsional Pranata Hubungan Masyarakat Melalui Kebijakan Inpassing di Universitas Padjadjaran. *Responsive*, *5*(1), 7. https://doi.org/10.24198/responsive.v5i1.38876

Pulakos, E. D. (2005). *Selection Assessment Methods: A Guide to Implementing Formal Assessments to Build a High-Quality Workforce*. SHRM Foundation. https://shrm.org

Rodin, R. (2015). Sertifikasi Uji Kompetensi sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas dan Eksistensi Pustakawan. *Jurnal Perpustakaan Informasi dan Komputer*, *14*(2).

Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2022). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range. *Journal of Applied Psychology*, *107*(11), 2040–2068. https://doi.org/10.1037/apl0000994

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, *124*(2), 262–274. https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.

Tunsiah, S. (2021). Implementasi Kebijakan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Widyaiswara di Era Pandemi. *Jurnal Analis Kebijakan*, *5*(2), 129–145. https://doi.org/10.37145/9vevdf90