

PERSEPSI PESERTA DIKLAT TENTANG KOMPETENSI KEPERIBADIAN WIDYAISWARA PADA DIKLAT TEKNIS PEMETAAN KONFLIK TENURIAL

Ultah Dianawati

Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Urfi Izzati

Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan,
urfiizzati@gmail.com

Abstrak

Kompetensi kepribadian adalah salah satu kompetensi yang harus dimiliki widyaiswara. Widyaiswara sebagai sosok penting dalam proses pembelajaran sudah seharusnya memiliki kepribadian yang bisa diteladani oleh peserta diklat. Saat ini, penelitian tentang kompetensi kepribadian widyaiswara masih sangat sedikit, padahal kompetensi ini penting diketahui untuk meningkatkan kinerja widyaiswara dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi peserta diklat tentang kompetensi kepribadian widyaiswara pada diklat teknis Pemetaan Konflik Tenurial di BDLHK Kadipaten. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan dilaksanakan pada bulan Februari 2019. Populasi penelitian ini adalah semua peserta diklat sebanyak 30 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang hasilnya dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa widyaiswara pengampu diklat teknis Pemetaan Konflik Tenurial memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa sebesar 88,33% dengan kategori sangat baik, kepribadian yang arif dan berwibawa sebesar 86,53% dengan kategori sangat baik, kepribadian yang menjadi teladan sebesar 86,88% dengan kategori sangat baik, dan kepribadian berakhlak mulia sebesar 89,58% dengan kategori sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, widyaiswara pada diklat ini telah sangat baik kompetensi kepribadiannya, sehingga diharapkan widyaiswara dapat mempertahankan yang sudah dinilai baik dan perlu meningkatkan kemampuan menciptakan iklim pembelajaran yang menyenangkan, kemampuan menguasai kelas dan materi, ketanggapan terhadap pembaruan dan keterbukaan inovasi baru baik materi, media, maupun metode, kesantunan gaya berbicara, serta ketepatan waktu. Selain kompetensi kepribadian, widyaiswara juga perlu meningkatkan kompetensi pengelolaan pembelajaran, kompetensi sosial, dan kompetensi substantif untuk meningkatkan kinerja widyaiswara dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran agar terwujud diklat yang berkualitas.

Kata Kunci: evaluasi widyaiswara, kinerja widyaiswara, penilaian kepribadian, kualitas pembelajaran, sikap widyaiswara

Abstract

Personality competence is one of competencies that must be possessed by widyaiswara. As a role model in the learning process, widyaiswara must have good personality. Nowadays, research on widyaiswara's personality competencies is few in number, even though this competency is important to know to improve widyaiswara's performance in improving the quality of learning. This study aims to determine the training participants' perceptions of widyaiswara's personal competence in the technical training on Tenure Conflict Mapping at the BDLHK Kadipaten. The study used quantitative method and was conducted in February 2019. The population of the study is all training participant (30 participant). Data collecting used questionnaire whose results were analyzed descriptively. The results showed that the technical training of widyaiswara on Tenure Conflict Mapping had steady, stable, and mature personality of 88.33% with very good category, wise and authoritative personality of 86.53% with very good category, personalities that became role models of 86.88% with very good category, and noble character of 89.58% with very good category. The result showed that widyaiswara have very good personal competencies, so hopefully widyaiswara can maintain the achievement and need to improve the ability to create a pleasant learning atmosphere, the ability to master classes and materials, responsiveness to renewal and openness to new innovations in both material, media, and methods, politeness of speaking style, and timeliness. In addition, widyaiswara also have to improve learning management competencies, social competency, and substantive competency to improve widyaiswara's performance in order to improve quality education and training.

Keywords: *widyaiswara evaluation, widyaiswara performance, personality assessment, learning quality, widyaiswara attitude*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peran yang sangat menentukan bagi keberhasilan pembangunan di segala bidang. Undang-undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menyebutkan bahwa pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Melihat pentingnya peran ASN tersebut maka kualitas ASN harus selalu ditingkatkan. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah melalui program pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat adalah upaya pengembangan sumberdaya manusia untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan mampu menghadapi tantangan perubahan dan perkembangan zaman (Tulung, 2014; Basri dan Rusdiana, 2015). Diklat juga diartikan sebagai upaya menambah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap bagi pegawai yang baru maupun yang sudah lama bekerja sehingga produktivitas dan kinerjanya di dalam organisasi meningkat (Mundiarsih, 2018).

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan memiliki definisi tersendiri tentang pendidikan dan pelatihan. Hal itu tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 tentang Penelitian dan Pengembangan, serta Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan, yang menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan kehutanan adalah proses penyelenggaraan pembelajaran dalam rangka membina sikap dan perilaku, serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai kehutanan dan sumber daya manusia kehutanan lainnya menuju sumber daya manusia kehutanan yang profesional dan berakhlak mulia.

Fatoni (2006) menyebutkan bahwa tujuan diklat pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap pegawai agar dapat : 1) meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat, 2) meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya, 3) melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas, 4) melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan, dan 5) meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Keberhasilan pelaksanaan diklat tidak terlepas dari keberadaan widyaiswara yang memegang peranan penting dalam proses pembelajaran. Widyaiswara, menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 22 Tahun 2014 tentang

Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya, adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan diklat PNS, evaluasi dan pengembangan diklat pada lembaga diklat pemerintah. Widyaiswara dapat dikatakan sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan diklat. Hal ini karena widyaiswara adalah sosok yang langsung berhadapan dengan peserta dalam proses pembelajaran. Kesiapan widyaiswara dalam menyusun bahan diklat yang terdiri dari bahan ajar, rancang bangun pembelajaran mata diklat dan rencana pembelajaran, serta bahan tayang di samping metode yang digunakan dalam menyampaikan materi menentukan ketercapaian tujuan diklat. Widyaiswara juga mempunyai posisi yang sangat strategis dalam meningkatkan mutu hasil diklat melalui kemampuannya dalam memfasilitasi, mendidik, mengajar, dan melatih peserta dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, widyaiswara dituntut mempunyai kompetensi dalam melaksanakan tugas jabatannya.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai instansi pembina widyaiswara menerbitkan Peraturan Kepala LAN No. 5 Tahun 2008 tentang Standar Kompetensi Widyaiswara. Hal yang menjadi pertimbangan diterbitkannya peraturan ini adalah bahwa untuk menjamin kualitas pendidikan dan pelatihan diperlukan widyaiswara yang profesional. Standar kompetensi digunakan untuk menetapkan widyaiswara yang profesional. Peraturan ini menjadi pedoman bagi widyaiswara untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugasnya. Dalam peraturan ini, kompetensi widyaiswara diartikan sebagai kemampuan minimal yang secara umum dimiliki oleh seorang widyaiswara dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab dan wewenangnya untuk mendidik, mengajar dan/atau melatih PNS yang terdiri atas kompetensi pengelolaan pembelajaran, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi substantif.

Kompetensi kepribadian adalah salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh widyaiswara dalam menjalankan tugas jabatannya. Widyaiswara akan mempengaruhi peserta diklat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pendidikan, pengajaran, dan pelatihan yang disampaikan serta melalui sikap, gaya, dan kepribadian yang dimilikinya (Soegiharto, 2014). Kompetensi kepribadian berperan penting dalam proses pembelajaran, hasil belajar, dan perilaku peserta didik. Sebagaimana halnya dengan guru, kompetensi ini juga perlu dikembangkan oleh widyaiswara untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di dalam diklat (Ahadi, 2017). Kemampuan widyaiswara untuk menjalankan tugas jabatannya dengan baik dapat dilihat salah satunya melalui kompetensi kepribadian (Rika dkk.,

2016). Widyaiswara adalah komponen penting dalam proses pembelajaran diklat karena peserta seringkali menjadikan mereka sebagai sosok yang bisa dijadikan panutan dan untuk diteladani. Widyaiswara juga menjadi salah satu unsur yang mempengaruhi ketercapaian tujuan diklat disamping unsur yang lainnya seperti peserta dan fasilitas pendukung diklat (Hamzah, 2017). Oleh karena itu, sebagai sosok panutan yang diteladani dalam proses pembelajaran diklat sudah seharusnya widyaiswara memiliki kompetensi kepribadian.

Peraturan Kepala LAN No. 5 Tahun 2008 menyebutkan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang harus dimiliki mengenai tingkah laku dalam melaksanakan tugas jabatannya yang dapat diamati dan dijadikan teladan bagi peserta diklat. Kompetensi kepribadian ini terdiri dari sub kompetensi menampilkan pribadi yang diteladani dan melaksanakan kode etik dan menunjukkan etos kerja sebagai widyaiswara yang profesional. Sugandi (2016) menyatakan bahwa Peraturan Kepala LAN No. 5 Tahun 2008 sudah selayaknya diadakan perubahan karena peraturan-peraturan yang menjadi dasarnya sudah mengalami banyak perubahan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa dalam peraturan perubahan tersebut nantinya sub kompetensi kepribadian perlu diperjelas lagi karena kemampuan menampilkan pribadi yang diteladani berkaitan dengan integritas widyaiswara yang masih diragukan oleh sebagian orang dan ketidaktahuan widyaiswara tentang kode etik widyaiswara menyebabkan widyaiswara tidak bisa menggunakannya untuk melaksanakan kode etik dan etos kerja sebagai widyaiswara yang profesional.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dalam penelitian ini, kompetensi kepribadian mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 Ayat (3) Butir C yang menjelaskan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian mantap, stabil, arif, dewasa, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia (Rika dkk, 2016). Peraturan ini telah mengalami perubahan sebanyak dua kali dengan Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2013 dan Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2015. Oleh karena itu, kompetensi kepribadian terdiri dari empat sub variabel yaitu kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa; kepribadian yang arif dan berwibawa; kepribadian yang menjadi teladan; serta kepribadian berakhlak mulia.

Kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa adalah kepribadian yang memiliki kestabilan emosi, selalu berpikir positif, dan memiliki penguasaan diri yang baik. Kestabilan emosi diperlukan karena peserta diklat yang dihadapi berasal dari latar belakang dan karakter yang berbeda (Rika dkk., 2016). Kestabilan emosi juga diperlukan ketika

menghadapi situasi sulit di dalam diklat seperti misalnya menghadapi peserta diklat yang bersikap dan berperilaku negatif. Pada saat menghadapi situasi semacam ini, widyaiswara harus mampu tetap bersikap ramah dan selalu bisa tersenyum, bersikap tenang dan mampu mengontrol emosi, serta memiliki sifat selalu berpikir positif dengan melihat segala sesuatu dari sisi yang positif dan menyenangkan (Soegiharto, 2014). Penguasaan diri (*self mastery*) atau kemampuan mengontrol emosi adalah salah satu hal yang menjamin widyaiswara mampu melaksanakan tugasnya untuk mendidik, mengajar dan melatih (dikjartih) dengan baik (Hamzah, 2017). Lebih lanjut disebutkan bahwa widyaiswara yang baik adalah widyaiswara yang mampu merubah atau membantu peserta diklat yang bermasalah.

Kepribadian yang arif dan berwibawa ditunjukkan dengan perilaku widyaiswara yang mampu menimbulkan rasa hormat dan penghargaan terhadap dirinya dan juga perilaku yang bermanfaat bagi peserta diklat maupun orang lain disekitarnya (Rika dkk., 2016). Penghormatan dan penghargaan dari peserta diklat maupun orang lain akan muncul apabila widyaiswara memiliki sifat *respectful*, yaitu sifat yang mampu menghargai orang lain baik itu rekan kerja maupun peserta diklat (Soegiharto, 2014).

Kepribadian yang menjadi teladan diperlukan karena seorang widyaiswara adalah *role model* atau sosok ideal dengan menampilkan sikap dan perilaku yang dapat dicontoh oleh peserta diklat (Soegiharto, 2014; Rika dkk., 2016). Widyaiswara yang hebat selalu meyakini bahwa setiap perilakunya adalah bentuk komunikasi antara dirinya dengan peserta diklat (Soegiharto, 2014). Pepatah Jawa mengatakan bahwa widyaiswara seperti halnya dengan guru adalah sosok yang *digugu lan ditiru* (Hamzah, 2017). Oleh karena itu, widyaiswara harus menjadi contoh atau teladan yang baik melalui sikap dan perilaku yang bisa menjadi sumber inspirasi, tempat bertanya, dan meminta nasihat bagi peserta diklat maupun orang-orang disekitarnya (Soegiharto, 2014).

Kepribadian berakhlak mulia diperlukan karena menjadi seorang pendidik tidak sekedar memberikan ilmu pengetahuan saja tetapi juga memberikan teladan moral dan menampilkan perilaku keterdidikan dalam segala aktivitas kehidupan peserta didiknya (Rika dkk., 2016; Saputra, 2018). Perilaku keterdidikan adalah perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam pendidikan (Saputra, 2018). Bekerja tidak sekedar mencapai tujuan, tetapi yang terpenting adalah melakukannya dengan cara yang baik dan sesuai dengan nilai dan norma yang diakui masyarakat (Soegiharto, 2014). Lebih lanjut disebutkan bahwa widyaiswara harus mempunyai

moral dan etika dalam bekerja, selalu bersikap jujur dan menjaga keselarasan hubungan dengan lingkungannya.

Kompetensi kepribadian widyaiswara dapat dinilai oleh peserta diklat. Salah satu cara penilaiannya dapat dilakukan melalui persepsi peserta diklat. Persepsi, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu dan/atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya. Persepsi peserta diklat terhadap kompetensi kepribadian widyaiswara tidak sama pada masing-masing individu. Beberapa karakteristik yang dilihat dalam proses persepsi adalah: 1) status orang yang dinilai, 2) orang-orang yang menilai ditempatkan dalam dua kategori yaitu kategori status dan peranan, dan 3) sifat perangai orang yang dinilai (Thoah, 2010). Melalui persepsi, peserta diklat akan menilai kepribadian widyaiswara selama proses pembelajaran. Penilaian yang diberikan akan berbeda pada masing-masing individu tergantung pada cara pandang dan pengalaman yang dimilikinya. Pada akhirnya, peserta diklat akan mengetahui kepribadian widyaiswara yang ideal yang bisa dijadikan teladan bagi mereka.

Saat ini, penelitian tentang kompetensi kepribadian widyaiswara masih sangat sedikit. Hal ini menyebabkan kurangnya informasi yang dibutuhkan tentang kompetensi kepribadian widyaiswara, padahal kompetensi ini penting untuk diketahui guna meningkatkan kinerja widyaiswara dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Di Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan (BDLHK) Kadipaten juga belum diketahui bagaimana kompetensi kepribadian widyaiswaranya. Penelitian tentang kompetensi kepribadian widyaiswara baru dilakukan oleh Rika dkk (2016) yang melakukan penelitian pada Diklat Teknis Umum Tata Naskah Dinas dimana hasilnya adalah widyaiswara pada diklat tersebut memiliki kompetensi kepribadian dengan kualifikasi sangat baik. Hal yang belum dicantumkan dalam penelitian Rika dkk (2016) tersebut adalah informasi berupa catatan atau alasan dari peserta diklat yang mendukung pernyataan-pernyataan dalam sub variabel kompetensi kepribadian yang mereka pilih. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk melengkapi kekurangan dari penelitian yang dilakukan oleh Rika dkk (2016) tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada diklat teknis Pemetaan Konflik Tenurial yang dilaksanakan di BDLHK Kadipaten. Diklat ini dipilih menjadi objek penelitian karena diklat ini adalah diklat terakreditasi dimana salah satu persyaratan memperoleh akreditasi adalah widyaiswara/pengajar yang mengampu diklat tersebut mempunyai kompetensi di bidangnya. Kompetensi yang dimaksudkan sudah disebutkan sebelumnya yaitu meliputi kompetensi

pengelolaan pembelajaran, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi substantif. Selain itu, diklat ini diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi peserta diklat dalam pemetaan konflik, karena konflik tenurial masih banyak terjadi dalam pengelolaan sumberdaya alam termasuk sumberdaya hutan yang biasanya terjadi antara masyarakat termasuk masyarakat adat yang berada di dalam dan sekitar kawasan hutan dengan pihak pengelola, baik pemerintah maupun swasta. Latar belakang penyelenggaraan diklat tersebut menjadi tantangan bagi widyaiswara untuk lebih mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, dapat menjadi teladan, dan berakhlak mulia dalam mengampu diklat ini agar tujuan diklat dapat tercapai. Jadi, perlu diketahui bagaimana kompetensi kepribadian widyaiswara mengampu dalam diklat ini.

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi peserta diklat tentang kompetensi kepribadian widyaiswara mengampu diklat teknis Pemetaan Konflik Tenurial di BDLHK Kadipaten. Melalui penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi widyaiswara khususnya kompetensi kepribadian dalam pelaksanaan diklat sehingga kualitas diklat juga semakin meningkat.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam diklat, widyaiswara sebagai pemegang peranan penting dalam proses pembelajaran dituntut untuk memiliki kompetensi dalam melaksanakan fungsi dan tugas jabatannya. Salah satu kompetensi yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah kompetensi kepribadian yang dinilai oleh peserta diklat melalui persepsi. Kompetensi kepribadian terdiri dari empat sub variabel yaitu kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa; kepribadian yang arif dan berwibawa; kepribadian yang menjadi teladan; serta kepribadian berakhlak mulia. Peserta diklat teknis Pemetaan Konflik Tenurial akan menilai kompetensi kepribadian widyaiswara mengampu melalui empat sub variabel tersebut. Hasilnya akan menunjukkan hal-hal apa saja yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan dari empat sub variabel kompetensi kepribadian sehingga bisa dijadikan referensi untuk meningkatkan kualitas diklat kedepannya.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis deskriptif. Penelitian dilakukan pada bulan Februari 2019 di BDLHK Kadipaten.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua peserta diklat teknis Pemetaan Konflik Tenurial tahun 2019 di BDLHK Kadipaten. Jumlah populasi

sebanyak 30 orang. Pengukuran dilakukan secara sensus.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan Rika dkk. (2016) dengan modifikasi penambahan catatan dari peserta diklat. Variabel dan sub variabel kepribadian widyaiswara dalam kuesioner penelitian ini mengacu pada Rika dkk. (2016) yaitu kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa; kepribadian yang arif dan berwibawa; kepribadian yang menjadi teladan; serta kepribadian berakhlak mulia. Proses pengisian kuesioner dilakukan secara bersama-sama dalam diklat dengan dipandu oleh peneliti.

Langkah-langkah pengolahan data yang dilakukan yaitu *editing*, *coding*, dan *tabulating* (Siregar, 2014). *Editing* dilakukan untuk memeriksa data, apakah terdapat kekurangan atau terdapat data yang tidak memenuhi syarat atau tidak dibutuhkan. *Coding* digunakan untuk memudahkan pembacaan hasil dengan menggabungkan data dengan kategori yang sama. Selanjutnya *tabulating* yaitu tabulasi data untuk mempermudah dalam analisis. Pengolahan data kuesioner dilakukan menggunakan skala Likert yang diperoleh dari pemberian skor pada penilaian dari setiap jawaban pernyataan. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang tentang suatu obyek atau fenomena tertentu (Siregar, 2014). Penilaian skala tersebut seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Skala Penilaian Kuesioner

Jawaban	Kode	Skala
Sangat Setuju	SS	4
Setuju	S	3
Cukup Setuju	CS	2
Kurang Setuju	KS	1
Sangat Tidak Setuju	STS	0

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Analisis statistik dilakukan berdasarkan kategorisasi persentase skor dari masing-masing sub variabel. Kategorisasi penilaian persepsi peserta diklat seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Kategorisasi Penilaian Persepsi Peserta Diklat

Skor Interval (%)	Kategori
>80	Sangat Baik
60-80	Baik
40-60	Cukup Baik
20-40	Kurang Baik
<20	Sangat Tidak Baik

Hasil analisis statistik ini kemudian disajikan dalam bentuk tabel agar lebih mudah dipahami. Selanjutnya dilakukan pembahasan secara deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi peserta diklat tentang kompetensi kepribadian widyaiswara pada diklat teknis Pemetaan Konflik Tenurial di BDLHK Kadipaten tahun 2019 sebagai berikut:

Kepribadian yang Mantap, Stabil, dan Dewasa

Persepsi peserta terhadap kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa pada diklat teknis Pemetaan Konflik Tenurial disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Kepribadian yang Mantap, Stabil, dan Dewasa

Pernyataan	Skor (%)	Kategori
Bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku	91.25	Sangat Baik
Bersikap dan bertindak profesional sesuai dengan profesinya	91.04	Sangat Baik
Memiliki integritas yang tinggi	89.38	Sangat Baik
Mampu menguasai kelas dan materi	83.33	Sangat Baik
Mampu menciptakan iklim pembelajaran yang menyenangkan	85.00	Sangat Baik
Tidak diskriminatif dalam memperlakukan peserta diklat	90.00	Sangat Baik
Rata-rata	88.33	Sangat Baik

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan di dalam kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa memperoleh penilaian dengan kategori sangat baik dari peserta diklat. Pernyataan yang memperoleh skor tertinggi sampai terendah adalah bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, bersikap dan bertindak profesional sesuai dengan profesinya, tidak diskriminatif dalam memperlakukan peserta diklat, memiliki integritas yang tinggi, mampu menciptakan iklim pembelajaran yang menyenangkan, mampu menguasai kelas dan materi, dan tidak diskriminatif dalam memperlakukan peserta diklat.

Pernyataan dalam bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku memperoleh skor tertinggi (91.25%) dengan kategori sangat baik. Kondisi ini perlu dipertahankan karena sesuai dengan Soegiharto (2014) bahwa untuk menjadi widyaiswara yang berkualitas dan berintegritas, widyaiswara harus berasaskan nilai dan norma yang diakui oleh masyarakat dalam bekerja. Norma widyaiswara yang harus ditaati dalam bekerja juga

tercantum dan kode etik widyaiswara. Hamzah (2017) menyatakan bahwa sebagai widyaiswara yang profesional harus melaksanakan kode etiknya dalam bekerja. Kesesuaian bertindak sesuai norma ini harus dipertahankan agar tercapai kompetensi kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa.

Pernyataan dalam bersikap dan bertindak profesional sesuai dengan profesinya ada pada urutan kedua sebesar 91.04%. Widyaiswara yang profesional yaitu widyaiswara yang kompeten baik secara ilmu, keterampilan maupun sikapnya sesuai dengan norma profesinya (Soegiharto, 2014). Lebih lanjut disebutkan bahwa dalam bekerja, widyaiswara yang profesional selalu memperhatikan kualitas pembelajaran dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Dalam diklat teknis Pemetaan Konflik Tenurial terdapat responden yang menyatakan bahwa tim widyaiswara di diklat ini sangat kompeten baik secara materi maupun sikapnya serta kerjasama antar widyaiswara juga baik. Hal ini perlu dipertahankan agar kinerja widyaiswara juga dapat dipertahankan dalam peningkatan kualitas pembelajaran.

Skor pernyataan tidak diskriminatif dalam memperlakukan peserta diklat diperoleh sebesar 90.00%. Sifat tidak diskriminatif ini diperlukan karena umumnya peserta diklat berasal dari bermacam-macam karakteristik, di antaranya agama, gender, suku, usia, jabatan, dan pendidikan. Perlakuan yang tidak diskriminatif akan memberikan hak dan kesempatan belajar yang sama bagi peserta diklat, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan secara optimal.

Pernyataan memiliki integritas yang tinggi memperoleh skor 89.38%. Integritas yang tinggi ini penting dimiliki oleh widyaiswara. Hal ini karena dengan adanya widyaiswara yang memiliki integritas tinggi, maka lembaga diklat akan mampu menyediakan tenaga pendidik diklat yang lebih “berpengaruh” terhadap para aparatur (Soegiharto, 2014). Dengan begitu, diklat yang diselenggarakan tidak hanya untuk transfer ilmu saja, tetapi juga dapat memberikan teladan untuk membentuk karakter dan nilai-nilai integritas bagi peserta diklat.

Pernyataan pada kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa yang memperoleh skor relatif lebih rendah dibanding pernyataan yang lainnya yaitu mampu menciptakan iklim pembelajaran yang menyenangkan (85%). Terdapat responden yang menyatakan bahwa widyaiswara dapat menciptakan atmosfer diklat yang mendukung keberhasilan diklat tetapi juga terdapat responden yang menyatakan bahwa widyaiswara dalam diklat ini kurang meriah dan humoris, serta widyaiswara perlu melakukan suatu aksi/tindakan ketika peserta mengantuk atau tidak konsentrasi dalam proses pembelajaran. Proses pembelajaran dalam diklat lebih menerapkan prinsip pendidikan orang dewasa

(POD), jadi pendekatannya lebih ke arah andragogi. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam POD adalah iklim pembelajaran yang menyenangkan. Beberapa ciri widyaiswara yang baik dalam POD menurut Soegiharto (2014) yaitu widyaiswara memiliki selera humor dan mampu menempatkan humor tersebut sesuai konteksnya dalam setiap pembelajaran, mampu menciptakan iklim pembelajaran yang mendukung dan menyenangkan. Iklim pembelajaran yang menyenangkan diperlukan dalam proses pembelajaran diklat karena akan memberikan dampak positif terhadap keberhasilan pembelajaran (Hasibuan, 2016). Lebih lanjut disebutkan bahwa widyaiswara harus mampu mengkondisikan diri menjadi sosok yang menyenangkan, dapat memberikan rasa nyaman dan aman, dapat menerapkan metode, gaya, dan media pembelajaran yang menarik agar peserta diklat dapat menerima, merespon, dan menerapkan apa yang disampaikan oleh widyaiswara di lapangan atau tempat kerja masing-masing setelah diklat berakhir. Suasana yang menyenangkan juga akan menciptakan pembelajaran efektif. Pembelajaran diklat dapat dikatakan efektif, sesuai dengan Sujatna (2017), jika peserta diklat dapat menyerap materi pembelajaran secara menyenangkan, kemudian secara sadar dan mandiri mau dan mampu mencari serta mengembangkan materi yang telah diterima atau dibekali oleh widyaiswara tersebut setelah proses pembelajaran diklat berakhir. Hamzah (2017) menambahkan bahwa diklat yang efektif dan bermutu adalah diklat yang mampu membentuk lulusan yang mampu menghadapi permasalahan yang dihadapi di lapangan pasca diklat.

Pernyataan yang memiliki skor paling rendah pada kepribadian mantap, stabil, dan dewasa ini, meskipun masih dalam kategori sangat baik adalah mampu menguasai kelas dan materi (83.33%). Responden menyatakan bahwa hal ini karena widyaiswara menyampaikan materi terlalu terburu-buru, perlu peningkatan pemahaman materi sehingga dapat menjawab pertanyaan peserta dengan lugas. Hal ini sesuai dengan Soegiharto (2014) yang menyatakan bahwa persoalan yang dihadapi widyaiswara secara akademik adalah sebagian widyaiswara masih belum mampu memenuhi harapan peserta dalam penguasaan materi dan metodologi pembelajaran. Widyaiswara yang baik harus mau dan mampu mempersiapkan materi pembelajaran dengan baik (Soegiharto, 2014). Penyiapan materi ini tidak hanya isi materi tetapi juga rencana pembelajaran, agar penyampaian materi dapat runtut dan tidak terburu-buru (sesuai dengan alokasi yang telah direncanakan), sehingga peserta diklat dapat mengikuti dan memahami materi yang disampaikan dengan baik. Dengan kesiapan materi widyaiswara dapat memberikan jawaban pertanyaan peserta diklat secara lugas.

Cara menjawab pertanyaan peserta diklat adalah salah satu kompetensi widyaiswara yang berpengaruh langsung terhadap prestasi peserta diklat (Arjita, 2019). Kurangnya kesiapan materi, termasuk juga kurang lugas dalam menjawab akibat kurang kesiapan materi dapat berdampak negatif pada proses dan hasil belajar. Kesiapan materi ini diperlukan untuk menjaga kredibilitas widyaiswara di depan peserta diklat (Supriana, 2017). Kurangnya kesiapan materi juga akan menimbulkan kurangnya rasa hormat peserta diklat pada proses pembelajaran yang dilakukan oleh widyaiswara (Warsono, 2019). Kondisi ini dapat menghambat widyaiswara dalam penguasaan kelas. Jadi, kesiapan materi ini juga akan memberikan dampak pada penguasaan kelas dan juga hasil belajar.

Hasil rata-rata skoring (Tabel 3) menunjukkan bahwa kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa sebesar 88.33% dengan kategori sangat baik. Dengan adanya kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa yaitu dengan memiliki integritas, bertindak profesional dan sesuai norma, tidak diskriminatif, mampu menciptakan iklim pembelajaran yang menyenangkan, serta menguasai kelas dan materi diharapkan widyaiswara mampu menghadapi berbagai karakter dan latar belakang peserta diklat, mampu menghadapi berbagai situasi sulit dalam pembelajaran, serta mampu menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan dalam diklat. Dengan begitu, kinerja widyaiswara dalam peningkatan kualitas pembelajaran dapat ditingkatkan.

Kepribadian yang Arif dan Berwibawa

Persepsi peserta diklat tentang kepribadian yang arif dan berwibawa pada diklat teknis Pemetaan Konflik Tenurial disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Kepribadian yang Arif dan Berwibawa

Pernyataan	Skor (%)	Kategori
Selalu terbuka terhadap inovasi-inovasi baru	85.21	Sangat Baik
Menjaga dan memelihara hubungan baik dengan peserta diklat	88.75	Sangat Baik
Menerapkan sikap sabar, menghargai pendapat orang lain dan sopan santun	87.71	Sangat Baik
Tanggap terhadap pembaruan baik berupa informasi maupun metode pembelajaran	85.63	Sangat Baik
Mengambil keputusan dalam pembelajaran secara demokratis	85.83	Sangat Baik
Bersikap terbuka dan bersedia menerima saran dari peserta diklat	86.04	Sangat Baik
Rata-rata	86.53	Sangat Baik

Tabel 4 menunjukkan bahwa bahwa seluruh pernyataan dalam kepribadian yang arif dan berwibawa juga memperoleh penilaian dari peserta diklat dengan kategori sangat baik. Pernyataan yang memperoleh skor tertinggi sampai dengan terendah adalah menjaga dan memelihara hubungan baik dengan peserta diklat, menerapkan sikap sabar, menghargai pendapat orang lain dan sopan santun, bersikap terbuka dan bersedia menerima saran dari peserta diklat, mengambil keputusan dalam pembelajaran secara demokratis, tanggap terhadap pembaruan baik berupa informasi maupun metode pembelajaran, dan selalu terbuka terhadap inovasi-inovasi baru.

Pernyataan yang memperoleh skor paling tinggi adalah menjaga dan memelihara hubungan baik dengan peserta diklat sebesar 88.75%. Keterampilan berkomunikasi dalam berhubungan dengan peserta diklat agar interaksi dapat dipertahankan dalam proses pembelajaran adalah salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh widyaiswara yang kompeten (Berliana, 2015; Triati, 2018). Responden menyatakan bahwa widyaiswara dapat diajak diskusi dengan baik. Diskusi antara widyaiswara dengan peserta, baik dalam pembelajaran di dalam kelas maupun di luar kelas dapat mendorong terjalinnya komunikasi dan hubungan baik dengan peserta. Kemampuan ini perlu dipertahankan, karena dengan terciptanya hubungan baik dengan peserta diklat akan memberikan rasa nyaman kepada peserta dalam proses pembelajaran. Widyaiswara yang baik dituntut mampu menciptakan rasa nyaman bagi peserta diklat dengan tidak menggunakan pendekatan ancaman dalam diklat dan mampu menumbuhkan kepercayaan peserta diklat (Soegiharto, 2014). Dengan adanya rasa nyaman ini, akan meningkatkan antusiasme peserta diklat dalam proses pembelajaran sehingga ketertarikan dan eksplorasi peserta terhadap materi diklat akan lebih optimal. Dengan begitu diharapkan peserta diklat akan lebih memahami dan menyerap materi diklat, kemudian dapat mengembangkan dan mengimplementasikan materi tersebut di lapangan pasca diklat.

Pernyataan lain dalam kepribadian yang arif dan berwibawa yang memperoleh skor relatif tinggi yaitu menerapkan sikap sabar, menghargai pendapat orang lain dan sopan santun (87.71%), bersikap terbuka dan bersedia menerima saran dari peserta diklat (86.04%), dan mengambil keputusan dalam pembelajaran secara demokratis (85.83%). Kepribadian-kepribadian ini juga dapat menjadi faktor terciptanya hubungan baik dengan peserta diklat yang telah dibahas sebelumnya. Dengan adanya sikap widyaiswara yang bersedia menerima masukan, menghargai pendapat, serta proses pembelajaran yang demokratis, maka akan mendorong peserta diklat untuk mengemukakan pendapatnya, berani bertanya, bersedia membagi pengalamannya, bahkan berani mengingatkan jika ada ada yang kurang tepat. Kondisi ini akan semakin menghidupkan proses pembelajaran dalam diklat, semakin banyak peserta yang berpartisipasi dalam

proses berbagi pengalaman maupun pengetahuan, sehingga materi pembelajaran diklat menjadi semakin kaya. Dengan begitu proses pembelajaran akan semakin efektif.

Pada kepribadian yang arif dan berwibawa, pernyataan yang memperoleh skor lebih rendah dibandingkan pernyataan lain yaitu tanggap terhadap pembaruan baik berupa informasi maupun metode pembelajaran (85.63%). Hal ini karena menurut responden, widyaiswara perlu mengeksplorasi bahan dan materi yang sesuai kondisi kekinian dan wilayah kerja peserta diklat serta perlu meningkatkan penguasaan teknik presentasi agar lebih menarik dan lugas sehingga tidak monoton. Ini sesuai dengan pendapat Hamzah (2017) bahwa widyaiswara harus mampu dan selalu mengaitkan materi pembelajaran dengan kondisi di lapangan serta mampu memfasilitasi peserta diklat dalam memecahkan permasalahan yang terjadi di lapangan. Hal senada juga disampaikan oleh Soegiharto (2014) bahwa seorang widyaiswara yang hebat akan memberikan materi yang relevan dengan konteks atau situasi peserta diklat serta menggunakan bahasa yang mudah diterima oleh peserta. Hal ini diperlukan agar materi yang disampaikan bersifat aplikatif dan implementatif, yaitu dapat tepat guna dan berdaya guna pasca diklat bagi peserta (Supriana, 2017). Selain ketanggapan pembaruan materi pembaruan metode juga sangat penting dalam POD. Penguasaan teknik presentasi adalah salah satu hal yang terkait erat dengan metode pembelajaran. Widyaiswara dituntut dapat kreatif dalam penggunaan metode pembelajaran dengan pendekatan yang unik sehingga dapat tercipta suasana pembelajaran yang menyenangkan dan dapat mendorong peserta diklat untuk menemukan ide-ide baru (Soegiharto, 2014). Penggunaan media dan metode yang menarik akan meningkatkan minat peserta diklat terhadap materi yang disampaikan (Warsono, 2019). Sesuai dengan pernyataan responden, Soegiharto (2014) juga menyatakan bahwa penggunaan metode dan media pembelajaran yang bervariasi juga diperlukan agar pembelajaran tidak membosankan dan monoton. Menjadi widyaiswara yang kompeten memang dibutuhkan kerelaan dan fleksibilitas untuk menerima perkembangan dan perubahan atau pembaruan sesuai dengan kebutuhan peserta diklat dan perkembangan zaman serta mau memperbaiki diri menjadi lebih baik (Berliana, 2015; Supriana, 2017). Jadi, untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, keterbaruan dan relevansi materi diklat dengan permasalahan yang dihadapi peserta diklat perlu diperhatikan dan perlu disampaikan melalui media dan metode yang menarik dan aplikatif agar dapat dengan mudah diterima oleh peserta diklat, dan kemudian dapat diimplementasikan oleh peserta diklat di lapangan pasca diklat nanti.

Skor terendah dalam kepribadian ini adalah pernyataan selalu terbuka terhadap inovasi-inovasi baru (85.21%). Inovasi perlu dilakukan oleh widyaiswara untuk meningkatkan mutu diklat (Hamzah, 2017). Lebih lanjut disebutkan bahwa peningkatan mutu diklat ini dapat berkelanjutan,

jika dilakukan inovasi yang berkelanjutan pula. Oleh karena itu, wiyaiswara harus terbuka terhadap inovasi baru. Inovasi baru ini juga dapat terkait erat dengan inovasi pada materi, media, dan metode pembelajaran. Dalam melakukan inovasi dan keterkinian dan relevansi materi, media, dan metode memang dibutuhkan usaha yang besar. Akan tetapi seorang widyaiswara yang profesional sesuai dengan Soegiharto (2014) harus memiliki etos kerja yang tinggi, yaitu selalu berupaya untuk mengarahkan semua kegiatannya sesuai dengan norma profesinya demi tercapainya tujuan pembelajaran. Keterbukaan inovasi dapat dicapai melalui kegiatan-kegiatan ilmiah. Hal ini sesuai dengan Soegiharto (2014) bahwa widyaiswara yang baik dalam POD tercermin dalam konsistensi dan kontinuitas pengembangan kompetensi diri melalui kegiatan penelitian, penulisan, dan penyajian karya tulis ilmiah dalam forum ilmiah baik nasional maupun internasional. Nurbayani (2018) menambahkan pengembangan kapasitas widyaiswara juga dapat melalui seminar dan pelatihan. Keterbukaan terhadap inovasi baru sangat bergantung pada motivasi diri widyaiswara itu sendiri dan dukungan lembaga (Warsono, 2019). Widyaiswara yang kompeten dituntut untuk menjadi manusia pembelajar, yaitu secara sadar, mau, dan mampu mengembangkan kapasitas diri ke arah yang lebih baik secara terus-menerus (Berliana, 2015; Supriana, 2017). Jadi untuk meningkatkan inovasi, widyaiswara harus lebih proaktif.

Sesuai dengan Tabel 4, pada kepribadian yang arif dan berwibawa diperoleh skor rata-rata sebesar 86.53% yang tergolong kategori sangat baik. Kepribadian yang arif dan berwibawa seperti terbuka dengan inovasi, memelihara hubungan baik, menghargai pendapat orang lain dan sopan, tanggap pada pembaruan, mengambil keputusan secara demokratis, serta terbuka dan bersedia menerima saran sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja widyaiswara dalam meningkatkan kualitas pembelajaran diklat. Tanpa adanya kepribadian tersebut pada widyaiswara, kualitas pembelajaran akan sulit untuk ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan peserta diklat serta sesuai dengan perkembangan zaman.

Kepribadian yang Menjadi Teladan

Persepsi peserta diklat terhadap kepribadian yang menjadi teladan disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Kepribadian yang Menjadi Teladan

Pernyataan	Skor (%)	Kategori
Pakaian yang dikenakan rapi dan sopan	83.13	Sangat Baik
Gaya berbicara yang santun	84.58	Sangat Baik
Mampu melakukan pembelajaran secara komunikatif	86.25	Sangat Baik
Mampu berinteraksi dengan peserta diklat dengan baik	86.67	Sangat Baik
Tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri diklat	88.96	Sangat Baik

Pernyataan	Skor (%)	Kategori
Respon terhadap pertanyaan peserta diklat baik	89.17	Sangat Baik
Bersedia meminta maaf ketika melakukan kesalahan dalam mengajar	87.71	Sangat Baik
Bersikap ramah dengan menampilkan wajah cerah ceria dan murah senyum	88.54	Sangat Baik
Rata-rata	86.88	Sangat Baik

Tabel 5 menunjukkan bahwa sama halnya dengan dua kepribadian sebelumnya, seluruh pernyataan dalam kepribadian yang menjadi teladan memperoleh penilaian dengan kategori sangat baik dari peserta diklat. Pernyataan yang memperoleh skor tertinggi sampai dengan terendah adalah respon terhadap pertanyaan peserta diklat baik, tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri diklat, bersikap ramah dengan menampilkan wajah cerah ceria dan murah senyum, bersedia meminta maaf ketika melakukan kesalahan dalam mengajar, mampu berinteraksi dengan peserta diklat dengan baik, mampu melakukan pembelajaran secara komunikatif, gaya berbicara yang santun, dan pakaian yang dikenakan rapi dan sopan.

Pernyataan yang memperoleh skor paling tinggi adalah respon terhadap pertanyaan peserta diklat baik (89.17%). Adanya respon yang baik ini dapat berdampak positif pada peserta diklat, yaitu mendorong peserta untuk bertanya dan menggali lebih dalam materi yang disampaikan sehingga proses pembelajaran dapat lebih intensif. Jika kegiatan pembelajaran berjalan secara intensif dan dapat memberikan nilai tambah bagi peserta diklat, maka peserta akan memiliki kesediaan untuk saling menerima dan memberi (Triati, 2018). Kondisi inilah yang akan membuat proses pembelajaran berjalan efektif.

Pernyataan lain yang relatif tinggi skornya adalah bersikap ramah dengan menampilkan wajah cerah ceria dan murah senyum (88.54%), bersedia meminta maaf ketika melakukan kesalahan dalam mengajar (87.71%), mampu berinteraksi dengan peserta diklat dengan baik (86.67%), dan mampu melakukan pembelajaran secara komunikatif (86.25%). Keramahan, kemampuan berinteraksi, dan kondisi pembelajaran yang komunikatif akan membuat suasana kelas semakin kondusif sehingga proses pembelajaran juga akan lebih efektif. Kesediaan untuk meminta maaf jika ada salah juga salah satu kebesaran hati yang harus dimiliki oleh widyaiswara. Widyaiswara juga manusia biasa yang dapat berbuat salah. Kesediaan widyaiswara mengakui kesalahan akan memberikan contoh teladan bagi peserta. Jika berbuat salah, harus mengakui dan meminta maaf.

Pada Tabel 5, pernyataan yang memiliki skor relatif lebih rendah, meskipun masih dalam kategori yang sangat baik adalah gaya berbicara yang santun sebanyak 84.58%. Kesantunan dalam penampilan

diri, termasuk gaya berbicara, adalah salah satu indikator widyaiswara yang profesional (Hamzah, 2017; Warsono, 2019). Gaya berbicara yang santun sangat dibutuhkan dalam POD dalam diklat dalam menyikapi kritikan, saran atau masukan, dan pendapat peserta diklat yang berbeda (Soegiharto, 2014). Kesantunan gaya berbicara tidak hanya cara berbicara saja, tetapi juga terkait dengan konten yang dibicarakan. Catatan responden yang menarik terkait ini yaitu perlunya widyaiswara menghindari untuk membahas politik praktis dalam pembelajaran. Pembahasan politik praktis muncul karena waktu dilakukannya penelitian adalah masa pemilihan umum. Jadi, sebagai sosok yang menjadi teladan dan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), widyaiswara harus bersikap netral dalam proses pembelajaran. Hal ini juga sesuai dengan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN bahwa ASN harus bebas dari intervensi politik. Kepatuhan widyaiswara terhadap peraturan tersebut juga menjadi teladan bagi peserta diklat.

Kesantunan dalam penampilan diri juga terkait dengan kesantunan dalam berpakaian. Pada pernyataan pakaian yang dikenakan rapi dan sopan memperoleh skor yang paling rendah yaitu 83.13%. Santun dalam berbicara dan berpakaian juga termasuk dalam konteks kedisiplinan (Nurbayani, 2018). Jadi, kesantunan ini juga akan menjadi keteladanan bagi peserta diklat dalam hal kedisiplinan.

Kedisiplinan terkait erat dengan waktu (Nurbayani, 2018). Kedisiplinan adalah sikap mental untuk melakukan hal-hal yang seharusnya pada saat yang tepat dan benar-benar menghargai waktu (Zakaria, 2014). Pada pernyataan tentang tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri diklat (Tabel 5) memperoleh skor yang relatif tinggi (88.96%). Meskipun demikian, terdapat responden yang menyatakan bahwa widyaiswara tidak *on time* untuk waktu istirahat, padahal ini seharusnya menjadi teladan kedisiplinan bagi peserta diklat. Mendidik dengan keteladanan berarti memberikan contoh yang baik kepada peserta diklat (Saputra, 2018). Ketepatan waktu baik dalam memulai dan mengakhiri diklat, maupun waktu istirahat dalam diklat adalah salah satu contoh keteladanan kedisiplinan bagi peserta didik. Jadi, dengan perilaku widyaiswara yang selalu tepat waktu akan mendorong peserta diklat untuk selalu tepat waktu juga. Kedisiplinan perlu ditanamkan pada peserta diklat, karena menurut Zakaria (2014) disiplin adalah sikap yang harus dimiliki karena merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan.

Keteladanan dalam disiplin waktu dan kesantunan berpakaian tampaknya masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan bagi para widyaiswara. Persoalan kedisiplinan dalam menepati jadwal mengajar dan memenuhi durasi pembelajaran, menurut Soegiharto (2014) termasuk dalam persoalan integritas yang masih dihadapi oleh sebagian widyaiswara. Nurbayani (2018) juga menyebutkan bahwa widyaiswara di lingkup Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat harus membenahi diri dalam

masalah terkait disiplin waktu dan kesopanan dalam berpakaian.

Kepribadian yang menjadi teladan menjadi ujung tombak dalam pembelajaran diklat. Hal ini karena diklat tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan peserta diklat saja, tetapi juga untuk mengembangkan pola perilakunya. Adanya keteladan yang tidak baik dari widyaiswara dalam proses pembelajaran dapat berdampak negatif pada perilaku peserta diklat. Semakin baik pengetahuan dan perilaku peserta diklat, maka semakin tercapai tujuan diklat. Oleh karena itu, perilaku teladan yang telah baik harus dipertahankan, dan perilaku yang masih menjadi catatan responden harus ditingkatkan agar kepribadian yang menjadi teladan semakin meningkat. Dengan begitu, maka kinerja widyaiswara dalam meningkatkan kualitas pembelajaran akan semakin meningkat.

Kepribadian Berakhlak Mulia

Persepsi peserta diklat tentang kepribadian berakhlak mulia disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Kepribadian Berakhlak Mulia

Pernyataan	Skor (%)	Kategori
Menghormati dan menghargai peserta diklat tanpa memandang latar belakangnya	90.63	Sangat Baik
Toleran terhadap penganut agama lain	90.42	Sangat Baik
Berlaku jujur dan adil kepada peserta diklat	87.92	Sangat Baik
Sabar dalam melayani pertanyaan setiap peserta diklat	89.38	Sangat Baik
Rata-rata	89.58	Sangat Baik

Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kepribadian berakhlak mulia memperoleh penilaian dengan kategori sangat baik dari peserta diklat. Hal ini sama dengan ketiga kepribadian yang sudah dibahas sebelumnya. Pernyataan yang memperoleh skor tertinggi sampai dengan terendah adalah menghormati dan menghargai peserta diklat tanpa memandang latar belakangnya, toleran terhadap penganut agama lain, sabar dalam melayani pertanyaan setiap peserta diklat, dan berlaku jujur dan adil kepada peserta diklat.

Rata-rata skor kepribadian berakhlak mulia (Tabel 6) sebesar 89.58% termasuk kategori sangat baik. Kepribadian berakhlak mulia ini memiliki rata-rata nilai yang paling tinggi dibandingkan kepribadian lainnya. Masing-masing skor tiap pernyataan juga memiliki skor yang relatif lebih tinggi. Satu pernyataan yang memiliki skor lebih rendah dalam kepribadian ini yaitu berlaku jujur dan adil kepada peserta diklat (87.92%). Kepribadian berakhlak mulia yang diteladani di antaranya widyaiswara perlu memperlakukan peserta diklat tanpa membedakan suku, agama, adat istiadat daerah asal, dan gender; berperilaku jujur, adil, tegas,

dan konsisten; serta mampu mengendalikan diri dalam berinteraksi dengan peserta diklat (Hamzah, 2017). Hal ini penting untuk diperhatikan karena menurut Sujatna (2017) bahwa masih terdapat widyaiswara yang sering mengabaikan atau tidak memperhatikan adanya perbedaan karakteristik peserta diklat, sehingga semua peserta diklat selalu diperlakukan dengan sama yang dianggap sebagai sebuah keadilan dalam pembelajaran. Lebih lanjut disebutkan bahwa pengenalan karakteristik atau kepribadian peserta diklat akan berpengaruh pada bagaimana pengelolaan pembelajaran agar berjalan dengan baik. Meskipun memiliki skor terendah pada kepribadian berakhlak mulia ini, tetapi tidak ada catatan dari peserta diklat. Hal ini menunjukkan bahwa widyaiswara pada diklat teknis ini telah jujur dan adil kepada peserta diklat.

Kepribadian berakhlak mulia diperlukan dalam diklat karena beragamnya karakteristik peserta diklat sehingga widyaiswara perlu menghormati, menghargai, toleran, jujur, adil, dan sabar dengan semua peserta diklat tanpa memandang latar belakang maupun agamanya. Jadi, kinerja widyaiswara dalam peningkatan kualitas pembelajaran diklat dapat ditingkatkan dengan adanya kepribadian berakhlak mulia karena dalam diklat tidak hanya transfer pengetahuan saja tetapi juga harus didukung dengan keteladanan moral atau akhlak mulia. Kepribadian berakhlak mulia ini perlu dipertahankan agar kinerja widyaiswara dalam meningkatkan kualitas diklat dapat terwujud.

Secara keseluruhan terdapat beberapa respon dari peserta diklat. Respon positif dari responden terhadap kompetensi kepribadian widyaiswara yaitu adanya kerjasama antar widyaiswara yang baik, widyaiswara dapat diajak diskusi dengan baik, widyaiswara kompeten baik pribadi/sikap maupun penguasaan materi, serta widyaiswara dapat menciptakan atmosfer diklat yang mendukung keberhasilan diklat. Hal positif ini perlu dipertahankan agar kompetensi kepribadian widyaiswara terjaga sehingga kinerja widyaiswara dalam meningkatkan kualitas pembelajaran juga terjaga. Selain respon positif, masih juga ditemukan beberapa masukan bagi widyaiswara agar semakin baik lagi yaitu widyaiswara kurang meriah dan humoris, widyaiswara perlu melakukan suatu aksi/tindakan ketika peserta mengantuk atau tidak konsentrasi dalam proses pembelajaran, widyaiswara menyampaikan materi terlalu terburu-buru, widyaiswara perlu meningkatkan pemahaman materi sehingga dapat menjawab pertanyaan peserta dengan lugas, widyaiswara perlu mengeksplorasi bahan dan materi yang sesuai dengan kondisi kekinian dan wilayah kerja peserta diklat, widyaiswara perlu meningkatkan penguasaan teknik presentasi agar lebih menarik dan lugas sehingga tidak monoton, widyaiswara perlu *on time* untuk waktu istirahat, widyaiswara perlu menghindari untuk membahas politik praktis dalam pembelajaran. Masukan responden ini harus menjadi bahan evaluasi kinerja widyaiswara dan perlu ditingkatkan agar kompetensi kepribadian widyaiswara semakin baik, meskipun

secara kuantitatif penilaian kompetensi kepribadian widyaiswara sudah tergolong kategori sangat baik. Hal ini diperlukan agar kinerja widyaiswara dalam peningkatan kualitas diklat dapat semakin meningkat.

Kompetensi kepribadian adalah salah satu dari empat kompetensi yang harus dimiliki oleh widyaiswara dalam menjalankan kerjanya. Berdasarkan kompetensi ini dapat dikatakan bahwa widyaiswara pada diklat teknis Pemetaan Konflik Tenurial di BDLHK Kadipaten telah sangat baik kompetensi kepribadiannya. Dengan kata lain, widyaiswara telah memenuhi salah satu standar kompetensi yang wajib dimiliki. Semakin kompeten widyaiswara, akan semakin mampu meningkatkan kerjanya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran diklat. Dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran diklat agar terselenggara diklat yang berkualitas, selain kompetensi kepribadian, widyaiswara juga harus memiliki kompetensi pengelolaan pembelajaran, kompetensi sosial, dan kompetensi substantif yang baik juga.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa widyaiswara pada diklat teknik Pemetaan Konflik Tenurial memiliki:

Kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa sebesar 88,33% dengan kategori sangat baik dengan perlu mempertahankan kemampuan bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, bersikap dan bertindak profesional sesuai dengan profesinya, tidak diskriminatif dalam memperlakukan peserta diklat, serta memiliki integritas yang tinggi dan perlu memperhatikan kemampuan menciptakan iklim pembelajaran yang menyenangkan serta menguasai kelas dan materi

Kepribadian yang arif dan berwibawa sebesar 86,53% dengan kategori sangat baik dengan perlu mempertahankan kemampuan menjaga dan memelihara hubungan baik dengan peserta diklat, menerapkan sikap sabar, menghargai pendapat orang lain dan sopan santun, bersikap terbuka dan bersedia menerima saran dari peserta diklat, serta mengambil keputusan dalam pembelajaran secara demokratis dan perlu memperhatikan ketanggapan terhadap pembaruan dan keterbukaan inovasi baru baik materi, media, maupun metode pembelajaran yang kekinian dan implementatif

Kepribadian yang menjadi teladan sebesar 86,88% dengan kategori sangat baik dengan perlu mempertahankan kemampuan merespon pertanyaan peserta diklat, tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri diklat, bersikap ramah dengan menampilkan wajah cerah ceria dan murah senyum, bersedia meminta maaf ketika melakukan kesalahan

dalam mengajar, berinteraksi dengan peserta diklat dengan baik dan perlu memperhatikan kesantunan gaya berbicara dan ketepatan waktu dalam memulai dan mengakhiri diklat termasuk ketepatan waktu istirahat.

Kepribadian berakhlak mulia sebesar 89,58% dengan kategori sangat baik dengan perlu mempertahankan kemampuan menghormati dan menghargai peserta diklat tanpa memandang latar belakangnya, toleran terhadap penganut agama lain, sabar dalam melayani pertanyaan setiap peserta diklat, dan berlaku jujur dan adil kepada peserta diklat.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah Widyaiswara perlu meningkatkan sub variabel kompetensi kepribadian yaitu kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa dengan cara meningkatkan kemampuan menciptakan iklim pembelajaran yang menyenangkan dan menguasai kelas dan materi; sub variabel kepribadian yang arif dan berwibawa dengan cara lebih tanggap terhadap pembaruan dan keterbukaan inovasi baru baik materi, media, maupun metode pembelajaran yang kekinian dan implementatif; dan sub variabel kepribadian yang menjadi teladan dengan cara meningkatkan kesantunan gaya berbicara seperti menjauhi politik praktis, ketepatan waktu dalam memulai dan mengakhiri diklat termasuk waktu istirahat

Widyaiswara perlu mempertahankan sub variabel kepribadian berakhlak mulia dengan cara selalu menghormati dan menghargai peserta diklat, toleran terhadap penganut agama lain, sabar dalam melayani pertanyaan setiap peserta diklat, serta berlaku jujur dan adil kepada peserta diklat.

Perlu dilakukan penelitian kompetensi kepribadian dengan objek yang berbeda sehingga dapat mewakili keseluruhan widyaiswara di BDLHK Kadipaten.

Perlu dilakukan penelitian tentang kompetensi widyaiswara yang lainnya yaitu kompetensi pengelolaan pembelajaran, kompetensi sosial, dan kompetensi substantif untuk melengkapi hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ahadi, M. 2017. Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru Untuk Menyiapkan Pembelajaran Yang Bermutu. *Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan Tahun 2017*, 348-351.

- Arjita, U.A. 2019. Pengaruh Kompetensi Widyaiswara Terhadap Prestasi Peserta Diklat pada Mata Diklat Etika Publik di Pusdiklat BPS. *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 9(1):76-81.
- Basri, H. dan Rusdiana, A. 2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Berliana, A. 2015. Widyaiswara yang Berkompeten. *Jurnal Inspirasi*, Vol 7(1):32-34.
- Fatoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamzah. 2017. Kompetensi Widyaiswara dan Kualitas Diklat. *PEMBELAJAR: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, dan Pembelajaran*, Vol. 1(2):111-118.
- Hasibuan, J.K. 2016. Peranan Pengelolaan Kelas dalam Menciptakan Suasana Pembelajaran yang Menyenangkan dan Meningkatkan Efektifitas Pembelajaran Diklat. *ESJ*, Vol. 5(2):84-89.
- Mundiarsih, A.P. 2018. Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Melalui *Knowledge Sharing*. *Civil Service*, Vol 12(1):1-10.
- Nurbayani. 2018. Kualitas Kinerja Widyaiswara Dalam Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Provinsi Sulawesi Barat. *MITZAL: Jurnal Ilmu Pemerintahan & Ilmu Komunikasi*, Vol. 3(1):1-12.
- Rika, I.W., Purwito, L. dan Sucipto. 2016. Persepsi Warga Belajar Tentang Kompetensi Kepribadian Widyaiswara Pada Diklat Teknis Umum Tata Naskah Dinas. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, Vol. 11(2):75-82.
- Saputra, U.N. 2018. Widyaiswara dan Visi Peradaban Bangsa Yang Bermartabat. *Jurnal Lingkar Widyaiswara*, Vol. 5(4):13-19.
- Siregar, S. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegiharto, R. 2014. Membangun Integritas Widyaiswara. *Jurnal Lingkar Widyaiswara*, Vol. 1(4):92-103.
- Sugandi. 2016. Standar Kompetensi Widyaiswara sesuai Perka LAN Nomor 5 Tahun 2008. *Jurnal Lingkar Widyaiswara*, Vol. 3(1):37-41.
- Sujatna. 2017. Peran Widyaiswara dalam Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Perpustakaan: Penerapan Konsep Manajemen Pembelajaran Efektif. *Madika*, Vol 3(1):30-44.
- Supriana, A. 2017. Profesionalisme Widyaiswara dalam Meningkatkan Kompetensi Pustakawan Berkualitas. *Madika*, Vol. 3(2):43-52.
- Thoha, M. 2010. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Triati, E. 2018. Optimalisasi Peran Widyaiswara dalam Pelaksanaan Pendidikan, Pengajaran, dan Pelatihan. *Quantum: Jurnal Ilmiah Kesejahteraan Sosial*, Vol. 14(25):42-50.
- Tulung, J.M. 2014. Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV di Balai Diklat Keagamaan Manado. *Journal "Acta Diurna"*, Vol. 3(3):1-16.
- Warsono. 2019. Competency of Widyaiswara in Learning Management Competency of Lecturer Learning Management on the Quality of Learning Services at the Center for Social Welfare Education and Training Bandung. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, Vol 4(5):836-841.
- Zakaria, T. 2014. Disiplin: Sebuah Keharusan yang Wajib Dimiliki Setiap Pegawai. *Jurnal Lingkar Widyaiswara*, Vol. 1(1):62-66.