

PENGEMBANGAN KOMPETENSI WIDYAISWARA DI TENGAH PANDEMI VIRUS CORONA 2019

Taufik Z. Karim

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara/ taufikzkwiduaiswara@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pertama, bentuk pengembangan kompetensi di tengah pandemi virus corona 19, kedua pengembangan kompetensi pengelolaan pembelajaran dan kompetensi substantif di pandemi virus corona 19. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian campuran kuantitatif dan kualitatif dengan sampel penelitian sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah kajian pustaka, penyebaran kuesioner dengan menggunakan *google form* dan wawancara kepada penyelenggara pelatihan sebagai narasumber. Kuesioner yang disebarluaskan terdapat beberapa pertanyaan yang diperbolehkan memilih lebih dari 1 (satu) jawaban. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian diketahui bahwa, pertama bentuk pengembangan kompetensi yang diikuti Widyaiswara selama masa pandemi virus corona 2019 terbanyak adalah seminar/ konferensi/ sarasehan sebesar 80%. Metode pengembangan kompetensi Widyaiswara lebih memilih metode E-learning dengan aplikasi pendukung pengembangan kompetensi yang digunakan yakni zoom meeting. Kedua, pengembangan kompetensi teknik yang menjadi fokus adalah pengembangan kompetensi substantif Widyaiswara. Pengembangan kompetensi substantif perlu disesuaikan dengan kebutuhan perkembangan zaman seperti menguasai metode pembelajaran jarak jauh dan pemanfaatan teknologi agar tercapainya Widyaiswara profesional.

Kata Kunci: pengembangan, kompetensi, widyaiswara

Abstract

This research aims to find first, the form of competency development in the midst of the corona virus pandemic 19, second, the development of learning management competencies and substantive competences in the corona virus pandemic 19. The research method used in this research is a mixed method of quantitative and qualitative research with a research sample of 50 respondents. Data collection techniques in research are literature review, questionnaire distribution using google form and interviews with training organizers as resource persons. The questionnaire distributed contains several questions which are allowed to choose more than 1 (one) answer. The data analysis technique used descriptive statistics and qualitative descriptive. The research results show that, first, the form of competency development that Widyaiswara participated in during the corona virus pandemic 19 was a seminar / conference / workshop of 80%. Widyaiswara's competency development method prefers the E-learning method with the competency development supporting application used, namely the zoom meeting. Second, the development of technical competencies that is the focus is the development of Lecture's substantive competences. The development of substantive competencies needs to be adjusted to the needs of the times, such as mastering distance learning methods and using technology in order to achieve professional lecturers.

Keywords: development, competence, widyaiswara

PENDAHULUAN

Secara harfiah widyaiswara terdiri dari dua suku kata *widya*=baik dan *iswara*=suara bermakna suara yang baik. Atau dengan kata lain, widyaiswara adalah pembawa suara kebenaran, menyuarakan integritas dalam berbagai aktivitasnya. Menurut Hamzah (2017), Widyaiswara adalah figur sumber daya manusia yang memegang peran sangat penting dalam pelatihan. Sementara definisi Widyaiswara yang terkandung dalam Permenpan RB No. 22 Tahun 2014 adalah Jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, melatih PNS yang selanjutnya disingkat Dikjartih PNS, Evaluasi dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disingkat Diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah.

Tugas pokok Widyaiswara diantaranya Pertama, Mengajar, mendidik, melatih PNS pada pelatihan di Lembaga Pelatihan Pemerintah. Tugas dalam melaksanakan Dikjartih sangat membutuhkan strategi tertentu dalam mentransfer pengetahuan dan membuat kelas tidak membosankan. Kedua, melaksanakan kegiatan evaluasi dan pengembangan pelatihan, Widyaiswara harus mengambil peran dalam evaluasi penyelenggaraan pelatihan. Ketiga, melakukan kegiatan pengembangan profesi terbagi menjadi dua jenis yaitu karya tulis ilmiah dalam bentuk buku dan non buku dan keempat, melakukan kegiatan penunjang, kegiatan penunjang dapat dilakukan dengan mengikuti seminar, menjadi pengurus dan anggota organisasi profesi, artikel di surat kabar dan website.

Dalam hal pemenuhan pelaksanaan tugas widyaiswara maka dibuat pedoman standar kompetensi jabatan fungsional widyaiswara bertujuan sebagai dasar untuk menyelenggarakan pembinaan profesi dan karier widyaiswara serta untuk meningkatkan kinerja widyaiswara dalam pelaksanaan tugas. Sasaran penetapan standar kompetensi Widyaiswara adalah terselenggaranya pembinaan dan pengembangan Widyaiswara yang efektif dan akuntabel; dan tersedianya Widyaiswara yang profesional sesuai kompetensinya, meliputi Kompetensi pengelolaan pembelajaran; Kompetensi substantif; Kompetensi Sosial; dan Kompetensi Kepribadian.

Menurut Alfiah (2018), untuk menjadi widyaiswara yang profesional perlu adanya perubahan mindset atau pola pikir, berkarakter, berwawasan luas, memiliki akses, memperhatikan kualitas pelatihan serta manajemen pelatihan yang baik. Widyaiswara dituntut mampu mengasah kemampuan analisis dan *problem solving* peserta. Lanjutnya, widyaiswara harus mampu menyajikan metode pembelajaran lebih variatif

dan bertanggungjawab terhadap keberhasilan peningkatan kompetensi peserta pelatihan.

Sementara menurut Adi Suryanto (2020) memberikan pernyataan, "*Sekarang kita menuntut para Widyaiswara untuk memiliki pemikiran yang lebih konstruktif serta kontekstual dengan dinamika yang saat ini berkembang cepat. Widyaiswara harus berkontribusi bagi pengembangan kompetensi ASN*". Pernyataan tersebut secara implisit mengandung makna widyaiswara perlu beradaptasi dan mampu menyesuaikan pengembangan kompetensi di era revolusi industri 4.0.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamzah (2017), menyimpulkan bahwa semua pihak penyelenggara pelatihan, terutama Widyaiswara harus memiliki tiga kompetensi meliputi kompetensi pengelolaan pembelajaran, kompetensi kepribadian dan kompetensi substantif. Selanjutnya, ditekankan pada kompetensi kompetensi pengelolaan pembelajaran perlu mendapatkan perhatian agar pada pelatihan berikutnya dapat memuaskan peserta pelatihan.

Sedangkan menurut Utama Andri (2019), tidak semua standar kompetensi widyaiswara berpengaruh langsung terhadap peserta, kompetensi yang mempunyai pengaruh langsung hanyalah kompetensi pengelolaan pembelajaran dan kompetensi substantif.

Mencermati tugas dan kompetensi yang wajib dimiliki oleh widyaiswara maka sudah tentu profesi widyaiswara tidaklah mudah, karena widyaiswara dituntut mampu menghasilkan aparatur yang kompeten dan profesional. Oleh karena itu, sebelum widyaiswara menciptakan aparatur yang kompeten dan profesional, widyaiswara perlu meningkatkan kompetensi agar dapat memenuhi standar kompetensi yang telah ditentukan dan mampu bekerja secara profesional.

Tapi pada kenyataannya, masih ditemukan peran widyaiswara yang belum maksimal, seperti kurangnya pemahaman substantif, bahan ajar yang tidak diperbaharui, metode pembelajaran yang monoton atau belum variatif dan belum mengikuti perkembangan zaman. Menurut Hidayat (2015), Widyaiswara selalu mendapat sorotan dari berbagai pihak, mengenai rendahnya kualitas alumni pelatihan yang dihasilkan lembaga pelatihan dan tudingan ini ditujukan kepada ketidakmampuan widyaiswara dalam melaksanakan tugasnya.

Selaku widyaiswara, tudingan tentang ketidakmampuan dalam melaksanakan tugas, perlu dijadikan bahan evaluasi untuk kedepan lebih baik lagi, salah satu wujud nyata melakukan evaluasi pribadi adalah mempertahankan serta meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan secara klasikal maupun non klasikal di tengah pandemi virus corona 2019 dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis meneliti sejauh mana bentuk dan jenis pengembangan kompetensi widyaiswara yang dilaksanakan selama masa pandemi covid 19.

Maka tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui a) bentuk pengembangan kompetensi selama pandemi Covid 19, dan b) pengembangan kompetensi pengelolaan pembelajaran dan kompetensi substantif yang dilakukan widyaiswara selama pandemi Covid 19.

TINJAUAN TEORI

Pemerintah Indonesia pada masa Presiden Joko Widodo begitu gencar mewujudkan program reformasi birokrasi yang bertujuan mewujudkan Aparatur Sipil Negara berkelas dunia yang memiliki karakter profesional, imparial dan *outward looking* (LAN, 2019). Menurut Agus Dwiyanto (2015), birokrasi berkelas dunia harus memenuhi empat kriteria seperti peduli, inovatif, kolaboratif dan transparan. Sementara menurut Adi Suryanto (2019), agar birokrasi berkelas dunia dapat teralisasi maka dibutuhkan kerja bersama dan keseriusan semua pihak, karena cita-cita pemerintah tidak akan terwujud jika tidak ada intervensi program peningkatan kualitas SDM secara baik. Dalam pandangan Adi Suryanto, seharusnya ASN dilihat sebagai modal yaitu *human capital* sehingga dalam upaya peningkatan kapasitas, mencerdaskan, pengembangan kompetensi adalah suatu keharusan.

Menurut Dana Indra Sensuse et al (2015) Modal manusia atau *human capital* (HC) didefinisikan sebagai aset tak berwujud organisasi yang berisi bakat individu seperti keterampilan, pengetahuan dan pengalaman. Sebagai pengetahuan dan keterampilan individu, HC mampu meningkatkan inovasi organisasi. Komponen individu HC terdiri (pengetahuan teknis, pengalaman, kemampuan manajerial), kemampuan manajemen (semangat dan budaya organisasi) dan praktik sumber daya manusia (deskripsi komunikasi dan kompetensi pegawai). Oleh sebab itu, ASN merupakan *human capital* adalah asset berharga yang bernilai tinggi serta bermanfaat bagi kemajuan organisasi pemerintah. Sebagai asset berharga, *human capital* tidak memandang ASN membebani keuangan, malah pemerintah bersedia mengeluarkan pembiayaan demi pengembangan kompetensi ASN.

Dalam melakukan pengembangan kompetensi pegawai ASN dapat dilakukan melalui beberapa bentuk yakni melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan dapat dilaksanakan dengan pola pelatihan klasikal dan non klasikal. Pelatihan merupakan instrument kuat dalam peningkatan kompetensi aparatur. Maka, pelatihan merupakan investasi organisasi yang akan menopang kinerja organsasi

(Armi dan Faaihah, 2016). Sedangkan menurut Basri dan Rusdiana (2015), Salah satu esensi pelatihan bagi ASN adalah untuk menjawab tuntutan Smart ASN, sehingga Pemerintah bertanggung jawab dalam mewujudkan ASN yang berkarakter profesional di bidangnya. Singkatnya, pelatihan menjadi salah satu jawaban untuk mengatasi persoalan reformasi birokrasi saat ini.

Keberhasilan penyelenggaraan pelatihan sudah tentu tidak terlepas dari peran widyaiswara, penyelenggara, peserta dan fasilitas pendukung pelatihan. Sebagai salah satu komponen yang strategis, widyaiswara memiliki tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan pelaksanaan suatu pelatihan. Menurut Asep Iwa Hidayat (2015), widyaiswara harus memiliki kemampuan konseptual, analisis dan teknis, sehingga penyampaian materi pelatihan tidak sekedar bersifat transfer ilmu pengetahuan (knowledge), tetapi diharapkan dapat mempengaruhi pola pikir, peningkatan keterampilan (skill) dan perbaikan sikap (attitude) dan perilaku (behaviour) serta moralitas peserta pelatihan.

Menurut Hamzah (2017), Widyaiswara merupakan faktor utama dan penting karena sangat mempengaruhi tercapainya tujuan dalam suatu pelatihan. Peran Widyaiswara sangat strategis dalam pengembangan kompetensi ASN. Sehubungan dengan itu, sangat dibutuhkan peningkatan mutu kinerja dan kemampuan profesional widyaiswara melalui pengembangan kompetensi yang tepat.

Pengembangan Kompetensi PNS yang selanjutnya disingkat Bangkom adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Selanjutnya, yang dimaksud dengan standar kompetensi jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan (Perlan No. 10 Tahun 2018). Sedangkan pengembangan kompetensi untuk mendukung pengembangan karier yang diamanatkan dalam Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 adalah kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural.

Berdasarkan Perlan No. 10 Tahun 2018, menjelaskan bahwa kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan. Kompetensi manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Sedangkan kompetensi sosial kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan

pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

Sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB nomor 22 tahun 2014, pada pasal 1 dinyatakan bahwa jabatan fungsional widyaiswara adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, dan melatih (Dikjartih) PNS, evaluasi dan pengembangan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Dengan demikian, Widyaiswara dalam melaksanakan tugasnya perlu ditetapkan suatu standar kompetensi dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kinerja Widyaiswara.

Standar kompetensi Widyaiswara adalah kemampuan minimal yang secara umum dimiliki oleh seorang widyaiswara dalam melaksanakan tugas, tanggungjawab dan wewenangnya untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih PNS. Sementara tujuan penetapan standar kompetensi widyaiswara adalah sebagai dasar untuk menyelenggarakan pembinaan profesi dan karier Widyaiswara, pedoman bagi Widyaiswara untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas dan acuan lembaga pelatihan pusat dan daerah dalam menjamin kualitas penyelenggaraan di instansinya masing-masing. Sedangkan sasaran penetapan standar kompetensi Widyaiswara adalah terselenggaranya pembinaan dan pengembangan Widyaiswara yang efektif dan akuntabel, tersedianya Widyaiswara yang professional, dan terselenggaranya pelatihan yang berkualitas (Perkalan No. 5 Tahun 2008).

Menurut Caca Sahroni (2020) dalam diskusi via ASN-Unggul, Widyaiswara harus memiliki 5 standar kompetensi diantaranya mampu melakukan perencanaan pembelajaran dengan baik, menguasai banyak metode pembelajaran, selalu melakukan evaluasi pembelajaran, mampu menerapkan pembelajaran berbasis elektronik dan penguasaan substantif materi.

Sementara berdasarkan Perkalan No. 5 Tahun 2008, standar kompetensi Widyaiswara terdiri atas kompetensi pengelolaan pembelajaran, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi substantif. Kompetensi pengelolaan pembelajaran adalah kemampuan yang harus dimiliki Widyaiswara dalam merencanakan, menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kompetensi pengelolaan pembelajaran meliputi kemampuan a) membuat Garis-garis Besar Program Pembelajaran (GBPP)/ Rancang Bangun Pembelajaran (RBP) dan Satuan Acara Pembelajaran (SAP)/Rencana Pembelajaran (RP), b) Menyusun bahan ajar, c) Menerapkan pembelajaran orang dewasa,

d) Melakukan komunikasi yang efektif dengan peserta, e) Memotivasi semangat belajar peserta dan f) Mengevaluasi pembelajaran.

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang harus dimiliki Widyaiswara mengenai tingkah laku dalam melaksanakan tugas jabatannya yang dapat diamati dan dijadikan teladan bagi peserta pelatihan. Kompetensi kepribadian meliputi, a) menampilkan pribadi yang diteladani dan b) melaksanakan kode etik dan menunjukkan etos kerja sebagai Widyaiswara yang professional.

Kompetensi sosial adalah kemampuan yang harus dimiliki Widyaiswara dalam melakukan hubungan dengan lingkungan kerjanya. Kompetensi sosial meliputi a) membina hubungan dan kerjasama dengan sesama Widyaiswara dan b) menjalin hubungan dengan penyelenggara/pengelola lembaga pelatihan.

Selanjutnya kompetensi substantif adalah kemampuan yang harus dimiliki Widyaiswara di bidang keilmuan dan keterampilan dalam mata pelatihan yang diajarkan. Kompetensi substantif meliputi, a) menguasai keilmuan dan keterampilan mempraktekkan sesuai dengan materi pelatihan yang diajarkan dan b) menulis karya tulis ilmiah yang terkait dengan lingkup pelatihan dan/atau pengembangan spesialisasinya.

Dengan demikian, standar pengembangan kompetensi perlu disesuaikan dengan kebutuhan perkembangan zaman seperti menguasai metode pembelajaran jarak jauh dan pemanfaatan teknologi. Tentunya, tidak mengindahkan kompetensi substantif dan kompetensi sosial serta kepribadian.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian campuran kuantitatif dan kualitatif. Penelitian metode campuran merupakan suatu metode penelitian yang mengkombinasikan atau menggabungkan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif agar digunakan bersamaan dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga data yang diperoleh lebih komprehensif, valid, reliabel dan obyektif (Sugiyono, 2017).

Selanjutnya populasi menurut Sukmadinata (2011) adalah kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian kita. Menurut Nazir (2011), populasi dapat dikumpulkan dengan dua cara. Pertama, tiap unit populasi dihitung. Cara ini disebut sensus (*complete enumeration*). Kedua, perhitungan-perhitungan dilakukan hanya pada unit populasi saja. Keterangan diambil dari wakil populasi, atau dari sampel. Teknik ini dinamakan survei sampel (*sample survey*).

Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu

secara representatif dapat mewakili populasinya (Sabar, 2007). Sementara menurut Nazir (2011), sampel biasanya menggunakan *probability sample*. *Probability sample* adalah suatu sampel yang ditarik sedemikian rupa, dimana suatu elemen individu dari populasi tidak didasarkan pada pertimbangan pribadi, tetapi tergantung kepada aplikasi kemungkinan. Jika pemilihan individu dari populasi didasarkan atas pertimbangan pribadi, maka sampel tersebut dinamakan *judgement sample*.

Adapun populasi yang peneliti gunakan adalah Widyaiswara BPSDM Maluku Utara, alumni TOT Manajemen Dasar Penanggulangan Bencana 2016, Alumni Diklat dan Seleksi Calon Widyaiswara 2017, TOF Pelatihan Dasar CPNS 2018, dan alumni Pelatihan Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Lanjutan Berbasis E-learning Tahun 2020 yang secara keseluruhan berjumlah 128 orang.

Sampel digunakan untuk mempermudah penelitian, karena dalam penelitian tidak mungkin semua Widyaiswara dapat diteliti karena keterbatasan waktu dan tenaga yang tersedia. Menurut Arikunto (2008), menyatakan bahwa apabila populasinya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, tetapi populasinya lebih besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2014), *Purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pemilihan *purposive sampling* karena disesuaikan dengan kriteria yang dibutuhkan. Kriteria yang dibutuhkan yaitu Widyaiswara masih tergabung dalam WhatsApp Grup alumni pelatihan.

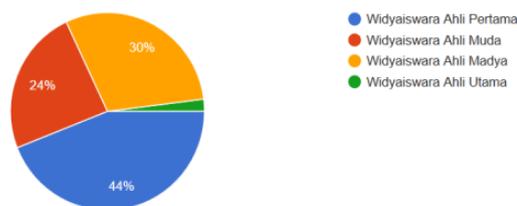
Berdasarkan data responden yang mengisi kuesioner, dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan instansi. Responden berdasarkan instansi yang terdiri atas kementerian/lembaga berjumlah sebesar 38% dan pemerintah daerah sebesar 62%. Selanjutnya dapat lihat tabel 1 responden berdasarkan instansi.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Instansi

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Kementerian/Lembaga	19	38
2	Pemerintah Daerah	31	62
Total		50	100

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat diketahui jabatan Widyaiswara Ahli Pertama berjumlah sebesar 44%, Widyaiswara Ahli Muda 24%, Widyaiswara Ahli Madya 30%, dan Widyaiswara Ahli Utama 2%. Lebih jelasnya dapat lihat diagram 1 responden berdasarkan jabatan.

Diagram 1. Responden berdasarkan jabatan



Selanjutnya teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah kajian atau study kepustakaan, penyebaran kuesioner dengan menggunakan *google form* dan wawancara kepada penyelenggara pelatihan sebagai narasumber. Kuesioner yang disebarluaskan terdapat beberapa pertanyaan yang diperbolehkan memilih lebih dari 1 (satu) jawaban. Waktu pengambilan data dilakukan mulai tanggal 7 s.d 9 Juni 2020 dengan menghubungi secara langsung respon via aplikasi WhatsApp. Setelah data sudah terkumpul sesuai dengan kebutuhan penelitian, selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan statistik deskriptif dan deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2007), statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Sedangkan deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang biasanya digunakan untuk meneliti pada kondisi objektif yang alamiah dimana peneliti berperan sebagai instrumen kunci (Sugiyono, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Pengembangan Kompetensi di Tengah Pandemi Covid

Bentuk Pengembangan Kompetensi terdiri atas pendidikan dan pelatihan. Bentuk pengembangan kompetensi melalui pendidikan adalah pengembangan kompetensi yang dilakukan dengan pemberian tugas belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan bentuk pengembangan kompetensi melalui pelatihan terdiri atas pelatihan klasikal dan pelatihan nonklasikal.

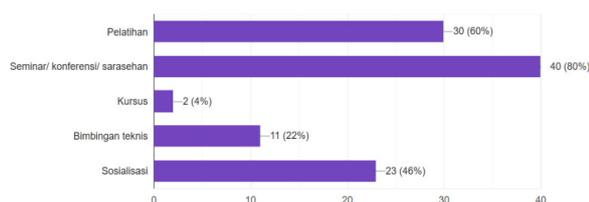
Pelatihan klasikal adalah bentuk pengembangan kompetensi pelatihan dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas. Sementara pelatihan non klasikal adalah dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran

di luar kelas (Perlan No 10 Tahun 2018).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner variabel bentuk pengembangan kompetensi di tengah pandemi Covid 19 maka diketahui bahwa Widyaiswara lebih banyak mengikuti pengembangan kompetensi dalam bentuk seminar/konferensi/ sarasehan sebesar 80%, dalam bentuk pelatihan sebesar 60%, dalam bentuk sosialisasi sebesar 46%, dalam bentuk bimbingan teknis sebesar 22% dan kursus sebesar 4%. Sementara hasil wawancara diketahui bahwa bentuk pengembangan kompetensi selama masa pandemi kebanyakan secara online seperti webinar, coaching online dan seminar online yang sifatnya terbatas seperti CoP (*Community of Practice*) yang diselenggarakan oleh Lembaga Administrasi Negara. Berdasarkan hasil jawaban dapat disimpulkan bahwa bentuk pengembangan kompetensi Widyaiswara selama masa pandemi disesuaikan kebutuhan, dimana lembaga pelatihan kebanyakan menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi dalam bentuk seminar dan pelatihan secara virtual.

Selanjutnya dapat lihat diagram 2 Bentuk Pengembangan Kompetensi.

Diagram 2. Bentuk Pengembangan Kompetensi

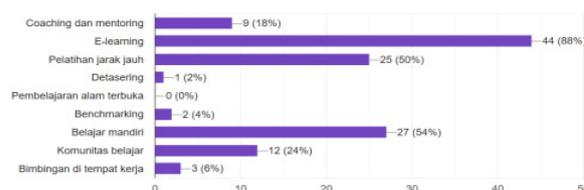


Pertanyaan selanjutnya yaitu metode pengembangan kompetensi Widyaiswara. Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa Widyaiswara lebih memilih metode *E-learning* dengan distribusi jawaban sebesar 88%, belajar mandiri sebesar 54%, jarak jauh sebesar (distance learning) 50%, komunitas belajar sebesar 24%, coaching dan mentoring sebesar 18%, bimbingan di tempat kerja sebesar 6%, benchmarking sebesar 4%, dan detasering sebesar 2%. Sementara pembelajaran alam terbuka tidak menjadi pilihan Widyaiswara dalam pengembangan kompetensi.

Berdasarkan hasil jawaban responden, maka dapat dijelaskan bahwa selama Pandemi Covid 19, Widyaiswara lebih memilih metode pengembangan kompetensi melalui *E-learning*, belajar mandiri dan pelatihan jarak (*distance learning*). Pemilihan metode pengembangan seperti ini, tentunya sangat mendukung program pemerintah dalam penanganan penyebaran Covid 19 di Indonesia. Maka tidak heran, jika Lembaga Administrasi Negara mengeluarkan Surat Edaran Nomor: 23/K.1/HKM.02.3/2020 tentang penyusunan teknis perencanaan pelatihan,

pemanfaatan teknologi, penyusunan skenario pembelajaran, serta kehadiran dan partisipasi dalam masa Pandemi Covid 19. Penekanan pada surat edaran ini, lembaga penyelenggara pelatihan dapat menggunakan metode *distance learning* pada masa Pandemi Covid 19. Dengan demikian, metode pengembangan kompetensi yang telah digunakan oleh Widyaiswara sesuai dengan kebutuhan perkembangan zaman saat ini yakni pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. Lebih jelas dapat lihat diagram 3 Metode Pengembangan Kompetensi.

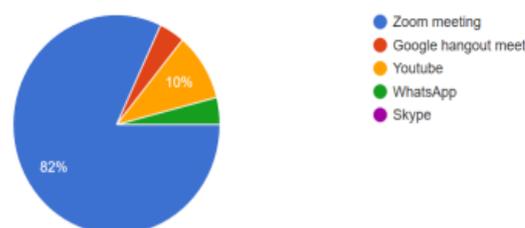
Diagram 3. Metode Pengembangan Kompetensi



Setelah mengetahui metode pengembangan kompetensi dengan memanfaatkan teknologi yang digunakan Widyaiswara selama Covid 19. Maka selanjutnya mengetahui pemanfaat teknologi pembelajaran berupa aplikasi yang digunakan Widyaiswara dalam pengembangan kompetensi. Berdasarkan distribusi jawaban responden diketahui bahwa aplikasi pendukung pengembangan kompetensi yang digunakan yakni zoom meeting sebesar 82%, youtube 10%, WhatsApp Grup dan google hangout masing-masing 4%. Sedangkan aplikasi skype tidak digunakan oleh Widyaiswara dalam pengembangan kompetensi di tengah Pandemi Covid 19.

Berdasarkan hasil jawaban responden, dapat dijelaskan bahwa Widyaiswara lebih banyak menggunakan zoom meeting dibandingkan aplikasi yang lain. Penggunaan zoom meeting disebabkan karena sangat mudah operasikan oleh siapapun dan kebanyakan penyelenggara pengembangan kompetensi menggunakan aplikasi zoom meeting sebagai media pembelajaran jarak jauh yang efektif dan efisien. Lebih jelasnya dapat lihat diagram 4 Aplikasi Pengembangan Kompetensi.

Diagram 4. Aplikasi Pengembangan Kompetensi



Berdasarkan analisis deskripsi variabel bentuk pengembangan kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa bentuk pengembangan

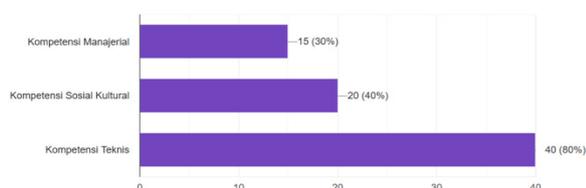
kompetensi yang diikuti Widyaiswara selama masa pandemi Covid 2019 terbanyak adalah seminar/ konferensi/ sarasehan sebesar 80%. Dimana metode pengembangan kompetensi Widyaiswara lebih memilih metode *E-learning* dengan distribusi jawaban sebesar 88%. Sedangkan aplikasi pendukung pengembangan kompetensi yang digunakan yakni zoom meeting sebesar 82%.

Pengembangan Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran dan Kompetensi Substantif di Pandemi Covid 19

Widyaiswara mempunyai peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan pelatihan, keberhasilan pelatihan salah satunya ditentukan oleh kemampuan Widyaiswara. Maka sebagai seorang yang memiliki peranan penting atas keberhasilan suatu pelatihan, wajib hukumnya Widyaiswara meningkatkan kesadaran akan pentingnya peningkatan kualitas individu secara efektif dan efisien walaupun di tengah Pandemi Covid 19 yang melanda Indonesia.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner variabel pengembangan kompetensi pengelolaan pembelajaran dan kompetensi substantif di pandemi Covid 19 maka diketahui bahwa pengembangan kompetensi yang telah diikuti oleh Widyaiswara di Tengah Pandemi Covid 19 diantaranya pengembangan kompetensi manajerial sebesar 30%, kompetensi sosial kultural sebesar 40% dan kompetensi teknis sebesar 80%. Berdasarkan hasil temuan dapat disimpulkan bahwa Widyaiswara selama masa Pandemi Covid 19 lebih memilih meningkatkan kompetensi teknis. Pilihan ini tentunya sesuai dengan fakta bahwa selama Pandemi Covid 19 lembaga pelatihan pemerintah maupun non pemerintah lebih cenderung menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi teknis dibandingkan sosial kultural dan kompetensi manajerial. Lebih jelas dapat lihat diagram 5 Pengembangan Kompetensi Widyaiswara.

Diagram 5. Pengembangan Kompetensi Widyaiswara



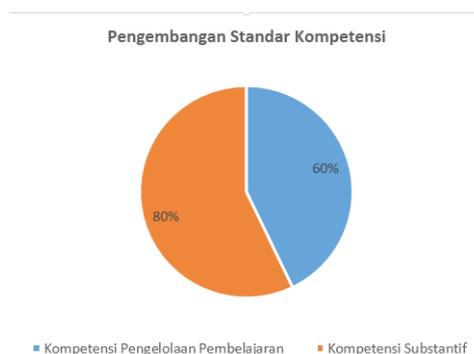
Pertanyaan selanjutnya adalah kompetensi pengelolaan pembelajaran dan kompetensi substantif di pandemi Covid 19. Widyaiswara diketahui bahwa responden yang memilih telah mengikuti pengembangan kompetensi pengelolaan pembelajaran sebesar 60%, dan pengembangan kompetensi substantif sebesar 80%. Sementara

hasil wawancara diketahui bahwa Widyaiswara selama masa pandemi lebih berusaha menemukan cara yang efektif dalam melakukan pembelajaran dengan mempelajari beberapa model pembelajaran secara daring. Widyaiswara sering bertukar pikiran atau *sharing knowledge* tentang pembelajaran daring, melakukan bimbingan teknis bahkan ada beberapa Widyaiswara yang mengikuti pelatihan secara khusus tentang pembelajaran secara online. Sedangkan pengembangan kompetensi substantif selama masa pandemi, kurang terlalu menonjol karena Widyaiswara lebih fokus pada mempelajari metode atau pembelajaran secara daring.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa prioritas pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh Widyaiswara di tengah Pandemi Covid 19 lebih fokus pada pengembangan kompetensi substantif, disamping itu tetap mempelajari dan mendalami kompetensi pengelolaan pembelajaran secara daring karena menjadi kebutuhan mendasar proses pembelajaran di tengah pandemi. Kompetensi substantif adalah kemampuan yang harus dimiliki Widyaiswara di bidang keilmuan dan keterampilan dalam mata pelatihan yang diajarkan. Kompetensi substantif meliputi, a) menguasai keilmuan dan keterampilan mempraktekkan sesuai dengan materi pelatihan yang diajarkan dan b) menulis karya tulis ilmiah yang terkait dengan lingkup pelatihan dan/atau pengembangan spesialisasinya.

Lebih jelas dapat lihat diagram 6 Pengembangan Standar Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran dan Kompetensi Substantif.

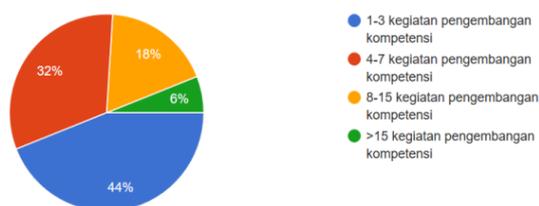
Diagram 6. Pengembangan Standar Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran dan Kompetensi Substantif



Selanjutnya adalah jawaban responden tentang jumlah kegiatan pengembangan kompetensi secara keseluruhan yang telah diikuti oleh Widyaiswara selama Pandemi Covid 19 maka diketahui bahwa rerata Widyaiswara mengikuti pengembangan kompetensi 1-3 kegiatan sebesar 44%, 4-7 kegiatan sebesar 32%, 8-15 kegiatan sebesar 18% dan diatas 15 kegiatan sebesar 6%. Mencermati hasil jawaban respon, menunjukkan

bahwa Widyaiswara memiliki kesadaran untuk meningkatkan kemampuan individualnya meskipun dalam Pandemi Covid 19. Lebih jelasnya dapat lihat diagram 7. Jumlah Kegiatan Pengembangan Kompetensi Widyaiswara.

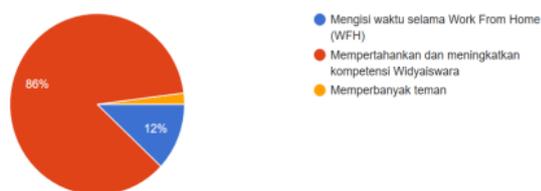
Diagram 7. Jumlah Kegiatan Pengembangan Kompetensi Widyaiswara



Melihat jumlah kegiatan pengembangan yang telah diikuti Widyaiswara, maka pertanyaan selanjutnya yakni motivasi melakukan pengembangan kompetensi selama Pandemi Covid 19. Berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa motivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi Widyaiswara sebesar 86%, mengisi waktu selama pemberlakuan Work From Home (WFH) sebesar 12 dan motivasi memperbanyak teman sebesar 2%. Sementara hasil wawancara diketahui, motivasi pengembangan kompetensi Widyaiswara sangat baik di masa pandemi, hal ini ditandai dengan banyaknya Widyaiswara mengikuti pelatihan secara online, bahkan ada dengan mengeluarkan biaya sendiri. Selain itu, widyaiswara sangat berperan aktif dalam kegiatan yang terkait dengan pengembangan sumber daya aparatur di instansi yang bersangkutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Widyaiswara memiliki motivasi yang kuat untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi agar tetap kompeten dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Lebih jelas dapat lihat diagram 8. Motivasi Pengembangan Kompetensi.

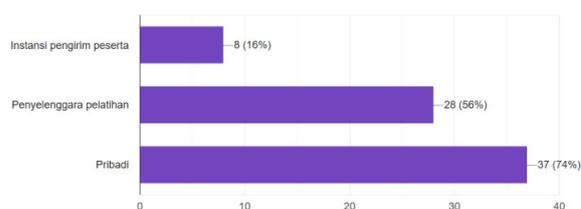
Diagram 8. Motivasi Pengembangan Kompetensi



Menindaklanjuti jawaban responden tentang motivasi dan jumlah kegiatan pengembangan kompetensi yang Widyaiswara telah laksanakan, selanjutnya pertanyaan diarahkan pada sumber pembiayaan mengikuti pengembangan kompetensi. Maka diketahui bahwa sumber pembiayaan pengembangan kompetensi selama Pandemi Covid 19 berasal dari kantong pribadi sebesar 74%, bersumber dari penyelenggara pelatihan sebesar 56% dan Instansi pengirim sebesar 16%.

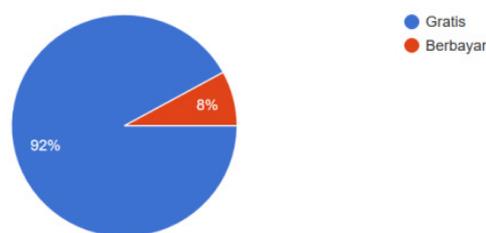
Dengan demikian, dapat diterjemahkan bahwa Widyaiswara selama mengikuti pengembangan kompetensi di tengah Pandemi Covid 19 tidak terlalu mengharapkan sumber pembiayaan dari instansi, karena jika menunggu sumber pembiayaan dari instansi yang telah dilakukan refocusing anggaran K/L dan pemerintah daerah (Pemda) untuk percepatan penanganan COVID-19 maka Widyaiswara sangat sedikit yang mengikuti peningkatan kompetensi. Selanjutnya dapat lihat diagram 9. Sumber Pembiayaan Pengembangan Kompetensi.

Diagram 9. Sumber Pembiayaan Pengembangan Kompetensi



Pertanyaan selanjutnya tentang Widyaiswara lebih memilih mengikuti pengembangan kompetensi yang bersifat berbayar atau gratis. Maka diketahui bahwa Widyaiswara lebih memilih mengikuti pengembangan kompetensi yang bersifat gratis yang sesuai dengan kebutuhan sebesar 92% dan bersifat berbayar sebesar 8%. Jika kita cermati, begitu banyak kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan dengan *video conference* bersifat gratis tapi berkualitas dan mendapatkan sertifikat. Maka ini merupakan peluang terbaik untuk dimanfaatkan bagi Widyaiswara dalam meningkatkan kompetensi. Selanjutnya dapat lihat diagram 10. Pengembangan Kompetensi Bersifat.

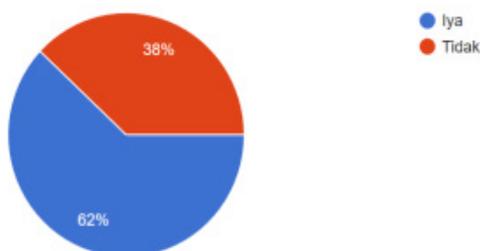
Diagram 10. Pengembangan Kompetensi Bersifat



Selanjutnya merupakan jawaban responden atas pertanyaan tentang apakah Widyaiswara pernah melaksanakan tugas dan fungsi Dikjartih PNS atau sebagai fasilitator selama masa Pandemi Covid 19. Maka diketahui bahwa, Widyaiswara selama Pandemi Covid 19 yang melaksanakan Dikjartih sebesar 62% dan tidak melaksanakan tugas Dikjartih sebesar 38%. Kebanyakan Widyaiswara yang tidak melaksanakan Dikjartih PNS berasal

dari pemerintah daerah dan sebagian kecil dari kementerian. Lebih jelasnya dapat lihat diagram 11. Widyaiswara Yang Melaksanakan Dikjartih.

Diagram 11. Widyaiswara Yang Melaksanakan Dikjartih PNS



Berdasarkan analisis deskripsi variabel pengembangan kompetensi pengelolaan pembelajaran dan kompetensi substantif maka dapat disimpulkan Widyaiswara selama Covid 19 tetap meningkatkan pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi yang mendapatkan perhatian penuh yakni pengembangan kompetensi teknis sebesar 80%. Pengembangan kompetensi teknik yang menjadi fokus adalah pengembangan kompetensi substantif Widyaiswara sebesar 80%. Selama masa Pandemi Covid 2019, Widyaiswara mengikuti pengembangan kompetensi 1-3 kegiatan sebesar 44%. Salah satu motivasi Pengembangan kompetensi tetap dilakukan di masa Pandemi Covid adalah mempertahankan dan meningkatkan kompetensi Widyaiswara sebesar 86%.

Selama mengikuti pengembangan kompetensi, Widyaiswara lebih cenderung memilih sumber pembiayaan berasal dari kantong pribadi sebesar 74%. Widyaiswara lebih memilih mengikuti pengembangan kompetensi yang bersifat gratis yang sesuai dengan kebutuhan sebesar 92%. Sedangkan Widyaiswara selama Pandemi Covid 19 yang melaksanakan Dikjartih sebesar 62%.

Selain itu, ada beberapa faktor-faktor pendukung dan penghambat pengembangan kompetensi Widyaiswara di masa pandemi. Faktor pendukung pengembangan kompetensi adalah adanya kebijakan yang mendorong Widyaiswara menguasai teknologi informasi pembelajaran, menjamurnya aplikasi pembelajaran seperti *learning management system* (LMS), keaktifan widyaiswara mencari informasi berkaitan dengan webinar, para pemimpin memberikan kesempatan pengembangan kompetensi kepada setiap Widyaiswara serta selalu dilibatkan dalam kegiatan instansi.

Sementara faktor penghambat pengembangan kompetensi di masa pandemi adalah masih ditemukan Widyaiswara yang kurang menguasai teknologi informasi pembelajaran, Widyaiswara yang akan memasuki masa purnabakti kurang

termotivasi menggunakan metode pembelajaran berbasis IT, masih rendahnya motivasi Widyaiswara dalam memperbaharui bahan ajar sesuai dengan perkembangan zaman, dan tidak tersedianya anggaran pengembangan kompetensi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan diantaranya, pertama bentuk pengembangan kompetensi yang diikuti Widyaiswara selama masa pandemi Covid 2019 terbanyak adalah seminar/ konferensi/ sarasehan sebesar 80%. Dimana metode pengembangan kompetensi Widyaiswara lebih memilih metode *E-learning* dengan distribusi jawaban sebesar 88%. Sedangkan aplikasi pendukung pengembangan kompetensi yang digunakan yakni zoom meeting sebesar 82%.

Kedua, pengembangan kompetensi pengelolaan pembelajaran dan kompetensi substantif dapat disimpulkan bahwa Widyaiswara selama Covid 19 tetap meningkatkan pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi yang mendapatkan perhatian penuh yakni pengembangan kompetensi teknis. Pengembangan kompetensi teknik yang menjadi fokus adalah pengembangan kompetensi substantif Widyaiswara. Selama masa Pandemi Covid 2019, Widyaiswara mengikuti pengembangan kompetensi 1-3 kegiatan. Salah satu motivasi Pengembangan kompetensi tetap dilakukan di masa Pandemi Covid adalah mempertahankan dan meningkatkan kompetensi Widyaiswara.

Selama mengikuti pengembangan kompetensi, Widyaiswara lebih cenderung memilih sumber pembiayaan berasal dari kantong pribadi. Widyaiswara lebih memilih mengikuti pengembangan kompetensi yang bersifat gratis yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan Widyaiswara selama Pandemi Covid 19 yang melaksanakan Dikjartih 62%.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi substantif perlu disesuaikan dengan kebutuhan perkembangan zaman seperti menguasai metode pembelajaran jarak jauh dan pemanfaat teknologi agar tercapainya Widyaiswara profesional yang dapat mewujudkan birokrasi berkelas dunia yang memenuhi empat kriteria seperti peduli, inovatif, kolaboratif dan transparan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan pembinaan Widyaiswara dalam pengembangan kompetensi. Maka saran yang

dapat disampaikan diantaranya pertama bentuk pengembangan kompetensi berbasis pemanfaatan teknologi maka seorang widyaiswara harus mampu menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Kedua, pengembangan kompetensi pada masa pandemi lebih diutamakan kemampuan substantif widyaiswara, disampingkan tetap mempelajari metode pembelajaran virtual yang efektif dan efisien. Saran Ketiga, dapat melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui pengembangan kompetensi berdasarkan sub kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. 2010. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara
- Arjita, Utama Andri. 2019. *Pengaruh Kompetensi Widyaiswara Terhadap Prestasi Peserta Diklat Pada Mata Diklat Etika Publik di Pusdiklat BPS*. Salatiga: Scholaria
- Army Winarry dan Iih Faihaah. 2016. *Kebijakan Pembinaan Widyaiswara dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Modul Diklat
- Dana Indra Sensuse et al. 2015. *Knowledge Management: Organizational Culture in Indonesian Government Human Capital Management*. Journal: Procedia Computer Science
- Basri, Hasan & Rusdiana. 2015. *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung: Pustaka Setia
- Caca Sahroni. 2020. *Materi Kebijakan Pengembangan Widyaiswara*. Jakarta: Diskusi ASN – Unggul
- Fadillah, Muhammad Iqbal dan Dewi, Sarinah. 2019. *Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Teknis Berbasis Elearning (Study Kasus Penyelenggaraan Management Of Training)*. Bandung: Konferensi Nasional Ilmu Administrasi
- Hamzah. 2017. *Kompetensi Widyaiswara dan Kualitas Diklat*. Makassar: Jurnal Pembelajar
- Hidayat, Asep Iwa. 2015. *Model Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Widyaiswara Muda*. Bandung: Jurnal Administrasi Pendidikan
- Mundiarsih, Alfiah Pra. *Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Melalui Knowledge Sharing*. Jakarta: Jurnal Civil Service
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor. Penerbit Ghalia Indonesia
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara. 2008, No. 5. Standar Kompetensi Widyaiswara.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara. 2018, No. 10. Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2014, No. 22. Jabatan Fungsional Widyaiswara Dan Angka Kreditnya.
- Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN LAN. 2019. Bahan Tayang Materi Kebijakan Kewidyaiswaraan
- Rutoto, Sabar. 2007. *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus.
- Setiadiputra, Raden YP. 2017. *Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan di Lingkungan Instansi Pemerintah*. Bandung: Jurnal SAWALA
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata, N.S. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Surat Edaran Lembaga Administrasi Negara. No. 23/K.1/HKM.02.3/2020. Penyusunan teknis perencanaan pelatihan, pemanfaatan teknologi, penyusunan skenario pembelajaran, serta kehadiran dan partisipasi dalam masa Pandemi Covid 19.
- Undang-Undang. 2014, No. 5. Aparatur Sipil Negara.