



## Standar Metodologi Pengkonsultansian Widyaiswara dalam Mewujudkan Pelatihan Berkelanjutan

Achmad Ilham

Widyaiswara BPSDM Sulawesi Selatan  
Email: [widyaiswarasulsel@gmail.com](mailto:widyaiswarasulsel@gmail.com)

### ABSTRAK

Makalah ini bertujuan untuk mengetahui standar metodologi pengkonsultansian widyaiswara dalam mewujudkan pelatihan berkelanjutan. Pada dasarnya hakikat widyaiswara terkait tugas dan tanggungjawab, serta hak dan kewenangan untuk melakukan Dikjartih, serta evaluasi pengembangan kediklatan di lembaga Diklat pemerintah, maka teknik pengkonsultansian sangat diperlukan untuk memastikan pencapaian tujuan dimaksud dan juga memastikan kesinambungan penyelenggaraan pelaksanaan Diklat, sehingga dengan demikian, kebutuhan akan standar metodologi sangat diperlukan. Oleh karena itu, dibutuhkan Standar Metodologi Pengkonsutansian, dalam bentuk Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan lembaga untuk menjaga kredibilitas lembaga dan kepuasan klien. Disamping itu, diasumsikan bahwa seluruh entitas dan ASN dalam wilayah provinsi atau kementerian/lembaga menjadi pelanggan, dengan demikian sebagai lembaga diklat harus bisa menghimpun data awal terkait kebutuhan klien menuju *Human capital development plan* (HCDP).

**Kata Kunci:** Metodologi Pengkonsultansian; Pelatihan Berkelanjutan

© 2020 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

### PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan suatu organisasi atau instansi yang memerlukan tenaga ahli yang berkualitas, berkompeten, efektif dan efisien dalam menjalankan tugas dan fungsinya. ASN merupakan komponen penting dalam tata laksana kegiatan pemerintah. Sebagai salah satu komponen penting maka ASN haruslah memiliki kompetensi dan profesionalisme sesuai dengan tuntutan institusinya (Hasibuan, 2010).

Pemerintah, melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, telah mencanakkan untuk mewujudkan *world class government* atau pemerintahan berkelas dunia pada tahun 2024. Pada tahun tersebut ASN (Aparatur Sipil Negara) sudah harus memiliki ciri-ciri Smart ASN, yaitu berintegritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai IT dan bahasa asing, *hospitality*, *networking*, dan *entrepreneurship* (<https://www.menpan.go.id>).

Seiring dengan arah kebijakan tersebut, sebagai komitmen mewujudkan pemerintahn berkelas dunia, diterbitkanlah Undang Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang Undang ini memuat Paradigma Baru Pengelolaan ASN sebagai Aset yang harus dikembangkan kompetensinya, melalui berbagai pelatihan yang terintegrasi dalam mewujudkan ASN yang unggul sebagai penopang pelaksanaan Pemerintahan bekelas dunia.

Dengan Kebijakan, Widyaiswara memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan proram pengembangan Kompetensi ASN . Dijelaskan dalam Peraturan Menteri PAN dan RB nomor 22 tahun 2014, Widyaiswara merupakan suatu jabatan fungsional memiliki tugas pokok Pendidikan, Pengajaran dan Pelatihan, yang seringkali disingkat DIKJARTIH, disamping itu

Widyaiswara juga berperan serta melakukan evaluasi dan pengembangan diklat pada lembaga diklat pemerintah.

Dengan tugas tersebut, widyaiswara mempunyai peran yang strategis terhadap pencapaian hasil pelatihan, mengingat tugas penting tersebut, selain tugas dikjartih, Para Widyaiswara juga harus berpera sebagai fasilitator, motivator, inspirator, inovator, dinamisator dan yang paling penting adalah sebagai role model dalam bidang pendidikan dan pelatihan (Diapramana *et al.*, 2015; Nursanti, 2019), terkhusus pada upaya peningkatan kualitas pembelajaran baik di dalam kelas maupun di luar kelas, baik sycronus maupun asyncronul, dalam jaringan maupun luar jaringan.

Dengan tugas pokok widyaiswara yang semakin meluas ini, semakin menempatkan widyaiswara pada posisi yang penting dalam keterlibatannya pada keberhasilan program Diklat. Widyaiswara tidak lagi memandang Dikjartih sebagai kegiatan rutin yang berfungsi sebagai *business as usual* saja, namun Dikjartih harus dapat dijadikan alat untuk melakukan improvisasi pengembangan Diklat yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja program Diklat dan profesionalisme aparatur.

Di dalam PermenpanRB Nomor 22 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 2 dijelaskan bahwa Widyaiswara adalah ASN yang diangkat sebagai pejabat fungsional dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar dan melatih (Dikjartih) ASN pada lembaga Diklat Pemerintah. Proses kegiatan Dikjartih tersebut merupakan proses pembelajaran bagi orang dewasa yang biasanya lebih tepat diterapkan melalui pendekatan andragogi, yakni proses pembelajaran dimana peserta diklat adalah warga belajar yang telah memiliki dasar-dasar keilmuan, dan mereka dituntut lebih mandiri dan kreatif (Birzer, 2003; Hartree, 1984; Merriam, 2001). Dengan peran strategis tersebut, widyaiswara dituntut untuk semakin profesional agar dapat mengelola pelatihan dengan baik. Untuk menjamin profesionalisme widyaiswara maka, yang selama ini hanya berkuat pada dikjartih semata, perlu untuk melakukan upaya pengembangan Dikjartih untuk dapat dijadikan alat untuk melakukan improvisasi pengembangan Diklat yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja program Diklat dan profesionalisme aparatur.

Pada level Fungsional Widyaiswara jenjang widyaiswara ahli utama, selain tugas pokok Dikjartih tadi, dituntut untuk memiliki kemampuan menjadi konsultan diklat. Sebagai kosultan diklat maka seseorang widyaiswara harus memiliki kompetensi di bidang pengkonsultansian, memahami dan menggunakan berbagai tools dan intrumen yang dapat digunakan dalam mendiagnosa organsasi, dan pada gilirannya mampu untuk memberikan menawarkan alternatif solusi.

## ISSU-ISSU KEBIJAKAN

Peran widyaiswara dalam meningkatkan kompetensi SDM melalui proses kediklatan sangatlah penting. Untuk itu kepada widyaiswara dituntut agar memiliki kemampuan memberikan perkonsultasian diklat kepada tenaga kediklatan lainnya yaitu pengelola lembaga diklat.

Mengidentifikasi masalah, merumuskan masalah, mengajukan rancangan diklat, mengumpulkan data, menguji rancangan dan proses diklat, dan merumuskan kesimpulan dan memberikan rekomendasi rancangan, pelaksanaan evaluasi dan pengembangan diklat, menjadi syarat mutlak yang harus dipenuhi oleh seorang widyaiswara

Dalam penerapan pengkonsultansian, ada beberapa isu terkait berbagai kebijakan yang perlu mendapat perhatian antara lain:

Pada dasarnya tidak ada suatu metodologi yang sama dalam melakukan pengkonsultansian, dikarenakan setiap permasalahan klien itu bersifat unik artinya permasalahan tersebut satu dan yang lainnya itu berbeda-beda.

Ketika perkonsultansian diawali dari sebuah survey mandiri, ataukah FGD atas permintaan klien, ataukah teknik lainnya, diperlukan adanya Standar Operasional Prosedur yang menjadi rujukan dan perlu dipatuhi konsultan. Dengan demikian standar metodologi pengkonsultansian

dalam bentuk Standar Operasional Prosedur sangat dibutuhkan yang diatur secara formal sebagai bentuk legalitas.

Hal lain yang menjadi alasan perlunya Standar Metodologi, meskipun kemampuan konsultan bagi kliennya, setidaknya ada standar yang ditetapkan lembaga untuk menjaga kredibilitas lembaga dan kepuasan klien. Disamping itu, kebutuhan akan standar, diasumsikan bahwa seluruh entitas dan ASN dalam wilayah provinsi atau kementerian/lembaga di lembaga menjadi pelanggan, dengan demikian sebagai lembaga diklat harus bisa menghimpun data awal terkait kebutuhan klien menuju *Human capital development plan* (HCDP).

## **PERWUJUDAN PELATIHAN WIDYAISWARA BERKELANJUTAN**

Widyaiswara adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional dengan tugas mendidik, mengajar dan atau melatih PNS pada lembaga diklat pemerintah, serta melaksanakan kegiatan pengembangan profesi (Peraturan Menteri PANRB No. 22/2014 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya.). Hal ini menunjukkan bahwa selain pada peserta pelatihan itu sendiri, keberhasilan peserta pelatihan dalam menyerap, mengerti dan memahami materi yang disampaikan dalam sebuah kegiatan pelatihan sebagian besar terletak di pundak widyaiswara.

Widyaiswara merupakan salah satu komponen diklat yang strategis, karena berhadapan langsung dengan obyek Diklat yaitu sumberdaya manusia. Sebagai satu komponen yang strategis, widyaiswara memiliki tanggung jawab yang besar dalam mewujudkan tujuan pelaksanaan suatu diklat. Widyaiswara dituntut untuk memiliki kemampuan konseptual, analisis dan teknis, sehingga pesan atau materi kediklatan yang disampaikan tidak hanya sekedar bersifat transfer ilmu pengetahuan (*knowledge*), namun diharapkan dapat mempengaruhi pola pikir, keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviour*) serta moralitas peserta diklat (Budiyanti et al., 2020).

Widyaiswara merupakan jabatan karir yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan profesional. Widyaiswara yang profesional akan memiliki kompetensi atau kemampuan mengajar dan kemampuan memfasilitasi yang unggul dalam suatu proses pembelajaran/pelatihan. Widyaiswara yang kompeten akan lebih mampu membawa dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif serta akan lebih mampu mengelola kelasnya dan membawa peserta diklat pada pencapaian hasil belajar yang optimal (Djajadi, 2015; Hidayat & Sa'ud, 2015).

Kompetensi yang dituntut dari seorang widyaiswara terdiri atas:

1. Kompetensi pengelolaan pembelajaran; Kompetensi pengelolaan pembelajaran adalah kemampuan widyaiswara dalam merencanakan, menyusun, dan melaksanakan serta mengevaluasi pembelajaran.
2. Kompetensi kepribadian; Kompetensi kepribadian, merupakan kemampuan yang harus dimiliki widyaiswara mengenai tingkah laku dalam melaksanakan tugas jabatannya yang dapat diamati dan dijadikan teladan bagi peserta Diklat.
3. Kompetensi sosial; Kompetensi sosial, adalah kemampuan yang harus dimiliki widyaiswara dalam melakukan hubungan dengan lingkungan kerjanya.
4. Kompetensi substantive; Kompetensi substantif, adalah kemampuan yang harus dimiliki widyaiswara di bidang keilmuan dan keterampilan dalam mata diklat yang diajarkan.

Dengan demikian widyaiswara merupakan tenaga pendidik dan kediklatan yang berperan mengajar dan melatih aparatur negara sudah seharusnya berkewajiban seperti yang telah dikemukakan di atas, yaitu:

1. Menyenangkan, yaitu pembelajaran dalam kediklatan harus menjadi sesuatu aktivitas yang kesadaran, harapan dan pembelajaran dengan pendekatan andragogi.
2. Kreatif, yaitu mampu memilih dan memilah serta mengembangkan bahan diklat sebagai bahan ajar untuk mengembangkan kompetensi peserta diklat.
3. Profesional, yaitu mampu mengembangkan kompetensi peserta diklat sesuai dengan bidang studi atau spesialisasi yang diampunya.

Namun tuntutan tersebut tidak dapat dipenuhi jika secara kompetensi seorang widyaiswara masih saja dalam tingkatan pelaksana (*knowledgeable practitioner*). Dalam konteks *knowledge outcomes*, ada tiga tahapan yaitu:

1. *Declarative knowledge*, tujuannya untuk memberikan beberapa pengetahuan faktual,
2. *Procedural knowledge*, peserta mulai mengorganisasi informasi dan membangun kebermaknaan melalui mental model, dan
3. *Strategic knowledge*, berkaitan dengan kemampuan untuk membangun dan mengaplikasikan strategi kognitif untuk memecahkan masalah serta menilai tingkat kephahaman peserta.

Untuk memenuhi tiga kebutuhan pokok seorang widyaiswara muda maka diperlukan sebuah upaya *transfer knowledge* sampai pada tahapan *strategic knowledge*. Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (*competency based training/CBT*) merupakan salah satu pendekatan dalam pengembangan SDM yang berfokus pada hasil akhir (*outcome*). Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi merupakan suatu proses pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara khusus, untuk mencapai hasil kerja yang berbasis target kinerja (*performance target*) yang telah ditetapkan. Oleh karena itu Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi sangat fleksibel dalam proses kesempatan untuk memperoleh kompetensi dengan berbagai cara salah satunya adalah pelaksanaan Diklat widyaiswara berkelanjutan.

Tujuan utama Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah:

1. Menghasilkan kompetensi dalam menggunakan keterampilan yang ditentukan untuk pencapaian standar pada suatu kondisi yang telah ditetapkan dalam berbagai pekerjaan dan jabatan.
2. Penelusuran (penilaian) kompetensi yang telah dicapai dan sertifikasi.

Hasil Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi hendaknya dihubungkan dengan kebutuhan antara lain: (a) Standar kompetensi yang akan diberikan, (b) Program pendidikan dan pelatihan didasarkan atas uraian kerja, (c) Kebutuhan *multi-skilling*, dan (d). Alur karir (*career path*). Untuk mencapai hasil yang optimal pada Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi hendaknya diperhatikan faktor yang dapat berpengaruh pada hasil akhir pendidikan dan pelatihan. Faktor-faktor ini antara lain, keselarasan tujuan proram dengan kebutuhan dan kebijakan organisasi, dukungan dan anggaran dari manajemen; kurikulum; peserta didik dan latih; instruktur, metode dan teknik penyampaian, sarana dan prasarana, manajemen dan administrasi, litbang, sosialisasi program dan evaluasi program.

Adanya transformasi peran SDM dari profesional menjadi strategik menuntut adanya pengembangan SDM berbasis kompetensi agar kontribusi kinerja SDM terhadap organisasi menjadi jelas dan terukur. Mengingat program pengembangan SDM adalah program yang berkesinambungan maka dalam pelaksanaannya diperlukan proses pembelajaran yang berkelanjutan agar dapat mendukung keberhasilan peningkatan kinerja organisasi.

## KESIMPULAN

Mencermati latar belakang pemikiran dan isu, yang terkait dengan penerapan pengkonsultasian maka dapat disimpulkan bahwa hakikat Widyaiswara terkait tugas dan tanggungjawab, serta hak dan kewenangan untuk melakukan dikjartih, serta evaluasi pengembangan kediklatan di lembaga diklat, maka teknik pengkonsultasian sangat diperlukan untuk memastikan pencapaian tujuan dimaksud dan juga memastikan kesinambungan penyelenggaraan pelaksanaan diklat. Sehingga dengan demikian, kebutuhan akan standar metodologi sangat diperlukan.

## REKOMENDASI

1. Dibutuhkan Standar Metodologi Pengkonsultasian, dalam bentuk Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan lembaga untuk menjaga kredibilitas lembaga dan kepuasan klien.
2. Disamping itu, diasumsikan bahwa seluruh entitas dan ASN dalam wilayah provinsi atau

kementerian/lembaga menjadi pelanggan, dengan demikian sebagai lembaga diklat harus bisa menghimpun data awal terkait kebutuhan klien menuju Human capital development plan (HCDP)

Sebagai upaya penerapan pengkonsultasian yang terstandar, perlu dilakukan :

1. Jangka Pendek:
  - Pembuatan desain standar metodologi /Draft Standar Operasional Prosedur
  - FGD, pada saat pelaksanaan forum perangkat daerah,
  - Uji coba terbatas , helpdesk untuk perkonsultansian yg diampu oleh Widyaiswara Utama, atau menggunakan cluster daerah , dan menyatukan beberapa diantaranya dalam FGD, atau sesuai target kebutuhan diklat
2. Jangka Menengah:
  - Koreksi Desain standar metodologi / Draft Standar Operasional Prosedur
  - Uji coba terbatas, helpdesk untuk perkonsultansian yg diampu oleh Widyaiswara Utama, atau menggunakan cluster SKPD, dan menyatukan beberapa diantaranya dalam FGD, atau sesuai target kebutuhan diklat
  - Desiminasi terbatas
3. Jangka Panjang:
  - Validasi Desain standar metodologi/ Finalisasi Standar Operasional Prosedur
  - Implementasi
  - Desiminasi luas
  - Seminar dan publikasi

## REFERENCES

- Birzer, M. L. (2003). The theory of andragogy applied to police training. *Policing: an international journal of police strategies & management*.
- Budiyanti, H., Patiro, S. P. S., Djajadi, M., & Astuty, S. (2020). Does Service Quality in Education and Training Process Matters? Study of Government's Human Resource Agencies in Indonesia. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 13(1), 41-55.
- Djajadi, M. (2015). *Proses pembelajaran berterusan dalam peningkatan kompetensi guru fizik di Makassar Indonesia* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Hasibuan, M.S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Toko Agung Gunung.
- Hidayat, A. I., & Sa'ud, U. S. (2015). Model Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi bagi Widyaiswara Muda. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(2), 23-38.
- Nursanti. (2019). *Widyaiswara Akselerator Reformasi Birokrasi*. Jakarta: Litbangdiklat Press.  
<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/menciptakan-smart-asn-menuju-birokrasi-4-0>

## Perundang-undangan

- UU ASN No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara.  
Peraturan Menteri PAN & RB No. 22/2014 Tentang Jabtan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya.