

# Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Kompetensi terhadap Kualitas Widyaaiswara dalam Latsar CPNS BPSDM Sumatera Utara

Jumsadi Damanik

BPSDM Sumatera Utara  
jumsadidamanikwi@gmail.com

## ARTICLE INFO      ABSTRACT / ABSTRAK

### Article history

Received:  
Februari 23, 2022

Revised:  
Desember 5, 2022

Accepted:  
Desember 31, 2022

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dalam Pelatihan Dasar CPNS *Blended Learning*; (2) Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dalam Pelatihan Dasar CPNS *Blended Learning*; (3) Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Kompetensi secara bersama – sama terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dalam Pelatihan Dasar CPNS *Blended Learning*; (4) Untuk mengetahui faktor lain yang dapat meningkatkan Kualitas Fasilitasi Widyaaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dalam Pelatihan Dasar CPNS *Blended Learning*. Populasi dari penelitian adalah peserta pelatihan dasar CPNS Golongan III pada tahun 2021, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sampel yang berjumlah 87 (delapan puluh tujuh) orang. Analisis data menggunakan Program SPSS dengan perhitungan regresi berganda. Temuan penelitian ini menunjukkan : (1) Pengalaman Kerja berpengaruh 0,390 atau sebesar 39% terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaaiswara.; (2) Pengembangan Kompetensi berpengaruh 0,340 atau sebesar 34% terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaaiswara; (3) Pengalaman Kerja dan Pengembangan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh 0,770 atau sebesar 77% terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaaiswara; (4) Untuk peningkatan Kualitas Fasilitasi Widyaaiswara, maka dibutuhkan konsep terjadwal yaitu dengan : (a) Membuat Forum Diskusi Widyaaiswara (dalam bentuk Rembuk Widyaaiswara) ; (b) Membuat pelatihan terjadwal; (c) Study Banding

*The aims of this study were: (1) To determine the effect of Work Experience on the Quality of Widyaaiswara Facilitation at the Human Resources Development Agency of North Sumatra Province in the Basic Training of CPNS Blended Learning; (2) To determine the effect of Competency Development on the Quality of Widyaaiswara Facilitation at the Human Resources Development Agency of North Sumatra Province in the Basic Training of CPNS Blended Learning; (3) To find out the effect of Work Experience and Competence Development together on the Quality of Widyaaiswara Facilitation at the Human Resources Development Agency of North Sumatra Province in the Basic Training of CPNS Blended Learning; (4) To find out other factors that can improve the Quality of Widyaaiswara Facilitation at the Human Resources Development Agency of North Sumatra Province in the Basic Training of CPNS Blended Learning. The population of the study is the basic training participants for CPNS Group III in 2021, using quantitative research methods with a sample of 87 (eighty seven) people. Data analysis using SPSS program with multiple regression calculations. The findings of this study indicate: (1) Work Experience has an effect of 0.390 or 39% on the Quality of Widyaaiswara Facilitation; (2) Competency Development has an effect of 0.340 or 34% on the Quality of Widyaaiswara Facilitation; (3) Work Experience and Competency Development together have an effect of 0.770 or 77% on the Quality of Widyaaiswara Facilitation; (4) To improve the quality of Widyaaiswara facilitation, a scheduled concept is needed, namely by: (a) Creating a Widyaaiswara Discussion Forum (in the form of Widyaaiswara Consultation); (b) Making scheduled training; (c) Comparative Study.*

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



**Kata Kunci:** Pengalaman kerja, pengembangan kompetensi, dan kualitas fasilitasi

**Keywords:** *Work experience, competency development and quality of facilitation*

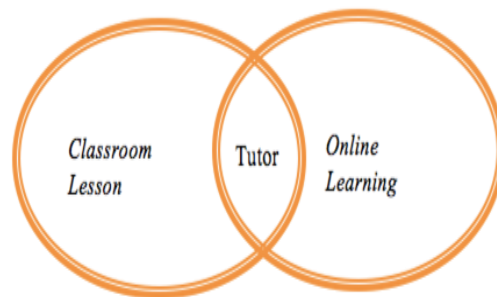
## 1. Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur pendukung tugas Gubernur di bidang pendidikan dan pelatihan, sebagaimana disebutkan bahwa BPSDM Provinsi Sumatera Utara memiliki tugas pokok : “Membantu Gubernur Melaksanakan Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan dalam bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur.” Hal tersebut didukung oleh salah satu fungsi BPSDM BPSDM Provinsi Sumatera Utara sebagai “Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota.” Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya bahwa Widyaiswara adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, dan melatih (Dikjartih) PNS, serta melakukan evaluasi dan pengembangan Diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah, maka salah satu parameter Kualitas Penyelenggaraan Diklat adalah Kualitas Mengajar Widyaiswara.

Peningkatan Kasus Infeksi Corona Virus Disease 19 atau yang disebut Covid 19 di Indonesia, memaksa penyelenggaraan pelatihan mengubah pola pembelajaran, yang tadinya pembelajaran klasikal berubah menjadi Pembelajaran Jarak Jauh (*Distance Learning*). Pembelajaran jarak jauh dilakukan dengan memanfaatkan teknologi, seperti *Zoom Cloud*, *Google Meet*, *CloudX*, dsb. Menurut Nakayama (2007) pembelajaran daring yaitu proses pembelajaran yang memanfaatkan jaringan internet. Suryawan (2020) berpendapat pembelajaran daring yaitu kegiatan yang bisa dilakukan dari rumah dan bisa dilakukan kapan saja sehingga tidak menjadikan masalah karena pembelajarannya tidak terikat oleh waktu. Sehingga dalam hal ini dalam kondisi darurat, pelaksanaan pembelajaran oleh Fasilitator, *Couch*, Mentor, Penguji dan Peserta disesuaikan dengan keadaan namun tetap mengacu pada kurikulum dan jumlah jam pelajaran sesuai peraturan LAN.

*Blended learning* yaitu metode pembelajaran yang memadukan pertemuan tatap muka dengan materi online secara harmonis. Perpaduan antara pembelajaran konvensional, di mana pendidik dan peserta didik bertemu langsung dengan pembelajaran secara online yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja. Pada *blended learning* kegiatan belajar mengajar dilakukan dengan pertemuan virtual antara pendidik dengan peserta didik, di mana antara pendidik dan peserta didik mungkin saja berada di dua tempat yang berbeda, namun bisa saling memberi *feedback*, bertanya, atau menjawab. Semuanya dilakukan secara *real time*.



Gambar 1. *Blended learning* (Rusman, dkk, 2012:292)

Widyaiswara merupakan ujung tombak yang menjadi salah satu unsur penentu keberhasilan sebuah Diklat yang berinteraksi langsung dengan peserta Diklat dalam proses belajar mengajar baik secara klasikal maupun daring. Untuk itu, Widyaiswara dituntut harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, sehingga peserta dapat mencapai hasil belajar yang telah ditetapkan sebelumnya termasuk memahami dan menjalankan model pembelajaran *blended learning* untuk tetap mengoptimalkan efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Peran serta Widyaiswara dalam kegiatan pelaksanaan pembelajaran sangat diharapkan untuk berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman kerja agar menjadi contoh teladan dan solusi bagi peserta jika mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan saat terjebak dalam suatu masalah di instansinya, baik ia sebagai seorang bawahan maupun atasan. Banyak hal baru yang bisa diberikan Widyaiswara yang hanya diperoleh dari pengalaman kerja atau pengalaman jabatan semasa Widyaiswara mengabdikan sebelum menjadi Widyaiswara, untuk kemudian dijadikan referensi untuk menjawab dan mencari jalan keluar dari berbagai pernyataan dan pertanyaan yang diajukan peserta. Pengalaman kerja adalah guru terbaik yang merupakan pengetahuan yang akan menghindarkan diri dari kesalahan yang pernah dilakukan agar tidak terulang dan juga merupakan sarana untuk terus berkembang menjadi lebih baik.

Fenomena yang terjadi saat ini, seringkali muncul pertanyaan-pertanyaan yang seringkali membuat Widyaiswara sulit memberi jawaban dan solusi karena kurangnya pengalaman kerja atau pengalaman jabatan yang bersangkutan. Kendala-kendala tersebut berpengaruh terhadap respon peserta diklat ketika proses pembelajaran dan terkait kompetensi pengelolaan pembelajaran yang seharusnya menjadi kewajiban bagi seorang widyaiswara yang berkompeten untuk mengelola pembelajaran dan siap dengan segala macam masalah yang mungkin akan diajukan peserta. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan membawa suatu bangsa ke arah kemajuan dan kesejahteraan. Demikian sebaliknya dengan kualitas sumber daya manusia yang rendah, suatu bangsa akan sulit maju dan sulit sejahtera. Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) diantaranya adalah melalui Pendidikan dan Pelatihan atau lebih dikenal dengan istilah diklat yang merupakan suatu wadah lembaga yang mendedikasikan eksistensinya untuk pendidikan dan bertujuan untuk meningkatkan serta mengembangkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu perusahaan, lembaga maupun tenaga kependidikan dalam pendidikan nonformal.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara merupakan lembaga diklat yang memiliki 27 (dua puluh tujuh) orang Widyaiswara dengan berbagai latar belakang dan pengalaman kerja serta memiliki kompetensi yang berbeda, dan telah diberi kewenangan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai lembaga pemerintah nonkementerian yang untuk melakukan pengkajian dan pendidikan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, berusaha mewujudkan aparatur yang mampu bersaing dan melakukan perubahan besar dalam organisasi birokrasi publik agar dapat bekerja secara profesional dan responsif terhadap aspirasi dan kebutuhan publik. Untuk itu, dibutuhkan pengajar dan pendidik yang juga profesional dalam menangani dan menyelesaikan berbagai masalah yang mungkin dialami oleh peserta diklat.

Terhambatnya pengembangan materi modul diklat terhadap penerapannya di lapangan khususnya dalam pemberian contoh dan *success story* dari materi yang disajikan diduga disebabkan perbedaan kemampuan yang dimiliki akibat dari kurangnya kompetensi yang dimiliki dan pengalaman kerja yang sedikit. Berdasarkan pengalaman kerja, dari 27 (dua puluh tujuh) orang Widyaiswara terdapat 8 (delapan) orang yang pernah menduduki jabatan eselon II, 7 (tujuh) orang pernah menduduki jabatan eselon III dan 7 (tujuh) orang pernah menjabat eselon IV serta 5 (lima) orang belum pernah menduduki jabatan. Kondisi tersebut menyebabkan relevansi materi yang disajikan berbeda dan sering kali tidak sesuai dengan tujuan pembelajaran terutama di saat terjadi diskusi dan tanya jawab antara peserta diklat dengan Widyaiswara. Pengalaman kerja Widyaiswara merupakan salah satu modal utama selain tingkat pendidikan dalam hal berbagi pengalaman, baik pengalaman sukses maupun pengalaman memecahkan berbagai permasalahan kepada peserta.

Adanya kegiatan Widyaiswara dalam memimpin diskusi kelompok antar peserta dan kemampuan menjawab berbagai pertanyaan sebagai pengembangan dari modul menjadikan pengembangan kompetensi dan pengalaman kerja sebagai sesuatu yang penting, terutama di masa sekarang yang mengharuskan setiap Widyaiswara melaksanakan proses pembelajaran Jarak Jauh (*Distance Learning*). Widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara masih relatif kurang memiliki kemampuan dalam mengkombinasikan penguasaan dan pengkayaan materi dari pengalaman yang dimiliki, merelevansikan materi dengan tujuan pembelajaran dan *success story* yang pernah diraih, baik itu menyusun sistematika penyajian dengan pengaturan ketepatan waktu penyajian, optimalisasi penggunaan metode, alat bantu yang ada dan aplikasi IT serta keterampilan menjawab pertanyaan secara tepat dan lugas termasuk daya simpatik, gaya dan sikap dalam penyajian di depan kelas.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai gambaran kompetensi pengelolaan pembelajaran widyaiswara yang kemudian dapat dijadikan sebagai bahan tambahan untuk masukan evaluasi kedepannya yang berjudul "***Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Kompetensi terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaiswara dalam Pelatihan Dasar CPNS Blended Learning di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.***"

## 1.2 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dalam Pelatihan Dasar CPNS *Blended Learning*.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dalam Pelatihan Dasar CPNS *Blended Learning*.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Kompetensi secara bersama – sama terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dalam Pelatihan Dasar CPNS *Blended Learning*.

- d. Untuk mengetahui faktor lain yang dapat meningkatkan Kualitas Fasilitasi Widyaaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dalam Pelatihan Dasar CPNS *Blended Learning*.

## 2. Landasan Teori

### 2.1. Tinjauan Pustaka

#### 2.1.1. Manajemen Diklat

Manajemen adalah suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian ataupun pengawasan, yang merupakan usaha menggerakkan dan mengendalikan orang-orang yang dalam organisasi supaya mereka bekerja secara optimal. Sedangkan Manajemen Diklat adalah upaya yang sistematis dan terencana dalam melakukan pengoptimalan pada seluruh komponen diklat guna mencapai tujuan program secara efektif dan efisien. Adanya perubahan lingkungan organisasi yang penuh ketidakpastian memaksa sebuah organisasi untuk selalu menyesuaikan dan mengikuti arah perubahan tersebut melalui pendidikan dan pelatihan. Manajemen diklat pada hal ini menjadi jadwal terencana dan fokus pada kebutuhan pegawai, misal : diklat apa saja yang dibutuhkan, kapan bisa dilaksanakan atau diikutsertakan dan bagaimana pemanfaatan penyelenggaraan kegiatan diklat tersebut. Sebuah organisasi harus mampu beradaptasi secara cepat agar perubahan yang terjadi tidak mengganggu kinerja organisasi. Secara sederhana, Pendidikan dan Pelatihan harus memiliki unsur-unsur: (1) Peserta Pelatihan; (2) Pelatih Instruktur; dan (3) Waktu Lamanya. Ada tiga unsur penting dalam setiap rancang bangun Diklat yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kegiatan bagi setiap individu, yaitu: (1) maksud (apa yang harus dicapai); (2) metode (bagaimana mencapai tujuan); (3) format (dalam keadaan bagaimana penentuan rancang bangun yang ada ingin dicapai) (Admodiwiro S, 2002:56).

#### 2.1.2. Pelatihan Dasar CPNS

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) adalah pendidikan dan pelatihan dalam Masa Prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi.

Kompetensi yang dibangun dalam Pelatihan Dasar Calon PNS adalah kompetensi PNS sebagai pelayan masyarakat yang profesional, yang diindikasikan dengan kemampuan: (1) Menunjukkan Sikap Perilaku Bela Negara; (2) Mengaktualisasikan Nilai-Nilai Dasar PNS dalam Pelaksanaan Tugas Jabatannya; (3) Mengaktualisasikan Kedudukan dan Peran PNS Dalam Kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia; dan (4) Menunjukkan Penguasaan Kompetensi Teknis yang dibutuhkan sesuai bidang tugas.

Menurut Hasibuan (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan antara lain : (1) *Peserta*; (2) *Pelatih/Instruktur*; (3) *Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan*; (4) *Kurikulum*; dan (5) *Dana Pendidikan dan Pelatihan*. Metode pendidikan dan pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor yaitu: waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain sebagainya.

#### 2.1.3. Manajemen SDM Kediklatan

Joko (2005) menyebutkan bahwa pengelolaan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dimulai dari segi perencanaan, pengorganisasian, pengembangan dan evaluasi dengan penjelasan sebagai berikut: (1) Perencanaan, yaitu merencanakan kompetensi SDM dengan berdasarkan pada visi dan misi organisasi, serta diterjemahkan dalam strategi fungsional untuk diketahui tuntutan kompetensi yang harus dipenuhi. (2) Pengorganisasi kompetensi SDM, yaitu penentuan bidang-bidang kompetensi inti dan pendukung. Diharapkan organisasi akan lebih mudah melaksanakan upaya pengembangan kompetensi. (3) Pengembangan kompetensi, yaitu dimulai dengan penilaian terhadap kompetensi yang sudah dimiliki SDM dan dibandingkan dengan perencanaan kompetensi. (4) Evaluasi terhadap kompetensi, yaitu untuk mengetahui sejauhmana upaya yang dilakukan telah mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Dalam rangka pengelolaan SDM berbasis kompetensi maka dibutuhkan pengembangan kompetensi untuk dapat menghasilkan pengajar yang berkualitas dalam penerapan kegiatan belajar mengajar pada pendidikan dan pelatihan. Kompetensi SDM yang tercermin pada hasil karya atau kinerja individu yang diciptakan melalui kemampuan (kecakapan) yang dimiliki (pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sikap) akan dapat membedakan antara SDM yang berkualitas baik atau biasa saja. Keunggulan kompetitif bergantung pada tindakan individu yang berkualitas atas upaya pencapaian tujuan organisasi (Hofrichter dan Spencer, 1996).

#### 2.1.4. Pengembangan Kompetensi Widyaiswara

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. (Hidayat & Udin, 2015:27)

Peran utama widyaiswara dalam penyelenggaraan Diklat adalah mengaktualisasikan Rancangan Diklat menjadi Kegiatan Pengelolaan Pembelajaran. Menurut Permenpan Nomor 22 tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya, pasal 1 (3) menjelaskan : Widyaiswara adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan Dikjartih PNS, Evaluasi dan Pengembangan Diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah. Widyaiswara harus memiliki spesialisasi yang mengacu pada standar kompetensi tertentu sebagaimana Permenpan No. 22 Tahun 2014 Pasal 1 ayat (8) mengatakan bahwa; spesialisasi widyaiswara adalah keahlian yang dimiliki oleh widyaiswara yang didasarkan pada rumpun keilmuan tertentu sesuai latar belakang pendidikan dan atau pengalaman kerjanya.

#### 2.1.5. Pengalaman Kerja

Menurut Depdikbud (1989) pengalaman kerja adalah sesuatu yang pernah dialami dan dirasakan oleh individu dalam kehidupannya. Sedangkan Foster (2001:40) menyatakan pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Djauzak (2004:57), adapun faktor- faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Sedangkan Robbin (1996:208) berpendapat tingkat kinerja pegawai akan sangat bergantung pada 2 (dua) faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Kemampuan pegawai seperti tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman kerja. Suatu hal yang perlu diperhatikan bahwa pengalaman adalah dunianya kehidupan individu. Untuk mencapai kinerja yang maksimal sebagai pejabat eselon harus memiliki pengalaman kerja yang cukup, karena hal tersebut menunjang kebutuhan jabatan yang akan diembannya.

#### 2.1.6. Pembelajaran Daring : Blended Learning pada Pelatihan Dasar CPNS

*Blended learning* merupakan pengembangan lebih lanjut dari metode *e-Learning*, yaitu metode pembelajaran yang menggabungkan antara sistem *e-learning* dengan metode konvensional atau tatap muka (*face-to-face*). Ahli lainnya memberikan definisi lebih luas lagi yang memberikan 3 (tiga) pengertian untuk *blended learning*, yaitu (Whitelock & Jelfs, 2003) : a) Kombinasi pembelajaran tradisional dengan pendekatan berbasis web secara online; b) Kombinasi media dan alat – alat yang digunakan dalam lingkungan *e-learning*; c) Kombinasi dari sejumlah pendekatan pedagogi, terlepas dari penggunaan teknologi pembelajaran. Carman, (2005) mengungkapkan bahwa terdapat 5 (lima) kunci untuk melaksanakan pembelajaran dengan menggunakan *blended learning*: (1) *Live Event*; (2) *Self-Paced Learning*; (3) *audio, streaming video, dan e-book* maupun *offline* (dalam bentuk CD, dan cetak); (4) *Collaboration*; (5) *Assessmen*; (6) *Performance Support Materials*.

Pembelajaran daring (*online*) merupakan bagian dari pendidikan jarak jauh yang secara khusus menggabungkan teknologi elektronika dan teknologi berbasis internet. Pembelajaran jarak jauh ini digunakan dalam masa pandemi COVID-19 yang mengharuskan seluruh aktivitas belajar mengajar dilakukan secara online. Dalam pembelajaran jarak jauh *e-learning* jenis pembelajaran dibagi ke dalam dua kategori yaitu *synchronous dan asynchronous*. Kedua katagori ini mempunyai kelebihan dan kelemahan masing-masing. Teknik yang tepat untuk peserta didik sangat tergantung pada metode mereka menyerap informasi yang disediakan. *Synchronous e-learning* adalah percakapan online, melalui *zoom meeting* ataupun konferensi video. Alat pembelajaran digunakan secara *real-time*, seperti *instant messaging* yang memungkinkan antara siswa/peserta dan guru/fasilitator untuk bertanya dan menjawab pertanyaan dengan segera dan sinkron (dalam waktu yang bersamaan) serta antara peserta didik dengan guru/fasilitator dapat berintegrasi secara langsung (Hartanto, 2016 :5)

#### 2.1.7. Kualitas Fasilitasi Widyaiswara dalam Pengembangan Kompetensi Widyaiswara

Fasilitasi adalah proses sadar dan sepenuh hati membantu suatu kelompok multipihak supaya sukses mencapai tujuan kelompok dan kelompok benar-benar berfungsi sebagai kelompok dengan cara taat pada prinsip-prinsip partisipasi dan dinamika kelompok. Widyaiswara sebagai *couch* dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kualitas fasilitasi agar kegiatan belajar mengajar yang saat ini menggunakan teknologi dapat berjalan dengan lancar. Untuk itu, adanya fasilitasi akan cepat memudahkan Widyaiswara dalam menyelesaikan masalah, membuat keputusan-keputusan dalam proses pembelajaran dan mengatasi berbagai persoalan baik dari segi pembelajaran maupun proses *e-learning*.

Sama halnya seperti guru di sekolah, widyaiswara merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan sebuah diklat, karena widyaiswara adalah pihak yang berinteraksi langsung dengan peserta dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 5 Tahun 2008 tentang Standar Kompetensi Widyaiswara yang terdiri dari :

1) Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran

Kompetensi pengelolaan pembelajaran adalah kemampuan yang harus dimiliki Widyaiswara dalam merencanakan, menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kemampuan yang dimaksud yaitu meliputi : (a) Membuat Garis-Garis Besar Program Pembelajaran (GBPP) / Rancang Bangun Pembelajaran Mata Diklat (RBPMD), 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.

2) Kompetensi Kepribadian

Kemampuan yang harus dimiliki Widyaiswara mengenai tingkah laku dalam melaksanakan tugas jabatannya yang dapat diamati dan dijadikan teladan bagi peserta Diklat. Kompetensi kepribadian ini meliputi: a) Penampilan pribadi yang dapat diteladani; dan b) Melaksanakan kode etik dan menunjukkan etos kerja sebagaimana widyaiswara yang profesional.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial adalah harus dimiliki Widyaiswara dalam melakukan hubungan dengan lingkungan kerjanya. Kompetensi sosial mencakup : a) Membina hubungan dan kerjasama dengan sesama widyaiswara; dan b) Menjalin hubungan dengan penyelenggara / pengelola lembaga Diklat.

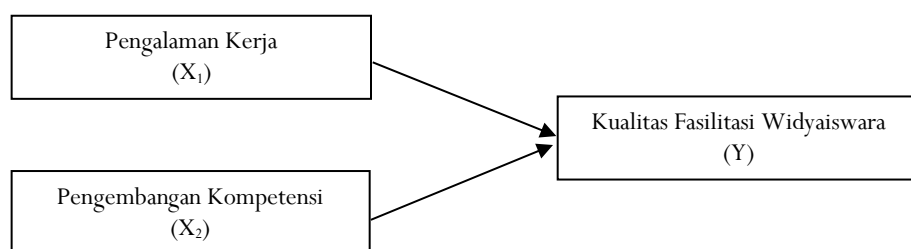
4) Kompetensi Substantif

Kompetensi substantif adalah kemampuan yang harus dimiliki Widyaiswara di bidang keilmuan dan keterampilan dalam mata Diklat yang diajarkan. Yang tercakup dalam kompetensi substantif adalah: a) Menguasai keilmuan dan keterampilan mempraktekkan sesuai dengan materi Diklat yang diajarkan; dan b) Menulis karya tulis ilmiah yang terkait dengan lingkup kediklatan dan/atau pengembangan spesialisasinya.

Widyaiswara harus peka dan tanggap terhadap perubahan, pembaruan serta IPTEK yang terus berkembang sejalan dengan kebutuhan dan perkembangan zaman. Widyaiswara dituntut untuk berusaha meningkatkan wawasan ilmu pengetahuannya, meningkatkan kualitas pendidikannya sehingga dalam memfasilitasi dan menyampaikan materi kepada peserta diklat mampu mengikuti arus perkembangan dan tidak ketinggalan dengan perkembangan zaman.

## 2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dibangun di dalam penelitian ini adalah menggambarkan sebuah pengaruh antara Pengalaman Kerja, Pengembangan Kompetensi dan Kualitas Fasilitasi Widyaiswara dalam Pelatihan Dasar CPNS *Blended Learning* di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hubungan tersebut seperti ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 2. Kerangka konseptual

## 2.3. Hipotesis Penelitian

- Terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dalam Pelatihan Dasar CPNS *Blended Learning*.
- Terdapat pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dalam Pelatihan Dasar CPNS *Blended Learning*.
- Terdapat pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Kompetensi secara bersama – sama terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dalam Pelatihan Dasar CPNS *Blended Learning*.
- Terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan Kualitas Fasilitasi Widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dalam Pelatihan Dasar CPNS *Blended Learning*.

## 2.4. Hasil Temuan yang Bersifat Kebaruan / Novelty

Untuk meningkatkan Kualitas Fasilitasi bagi Widyaiswara dengan perbedaan latar belakang pengalaman kerja dan pengembangan kompetensi yang dimiliki Widyaiswara, maka hasil temuan yang bersifat kebaruan pada penelitian ini adalah:

### a. Rembuk Widyaiswara

Membuat jadwal khusus untuk pelaksanaan rembuk widyaiswara yaitu forum diskusi Widyaiswara sebagai sarana bertukar informasi, baik pengalaman kerja, pendidikan maupun pengalaman selama mengajar. Sehingga Widyaiswara lainnya bisa mengambil pembelajaran dari pengalaman rekan yang lain dalam menghadapi masalah di lapangan dalam proses pendidikan dan pelatihan.

### b. Pelatihan Terjadwal

Membuat pelatihan terjadwal khususnya di bidang penggunaan IT, di mana mayoritas Widyaiswara masih kurang cakap dalam pengoperasiannya terutama untuk pembelajaran Latsar CPNS *Blended Learning* yang harus menggunakan IT secara aktif, baik untuk proses belajar mengajar, tugas maupun pembimbingan.

### c. Study Banding

Membuat perencanaan study banding, baik secara langsung maupun online ke instansi atau provinsi lainnya sebagai referensi dalam proses pembelajaran.

## 3. Metodologi

Lokasi dalam penelitian ini adalah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang dilaksanakan pada Bulan Juni 2021 sampai dengan bulan September 2021. Metode penelitian ini kuantitatif melalui kuesioner terhadap responden untuk memperoleh faktor lainnya yang mempengaruhi Kualitas Fasilitasi Widyaiswara dengan penjelasan bersifat kualitatif. Adapun kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono dalam Winda Wais). Populasi dalam penelitian ini adalah peserta Latsar CPNS di Provinsi Sumatera Utara yang telah mengikuti diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu sebanyak 10 (sepuluh) kelompok/kelas pada tahun 2021, dengan total peserta sebanyak 87 (delapan puluh tujuh) orang. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini juga menggunakan analisis regresi berganda yakni untuk menganalisis pengaruh variable eksogen terhadap variabel endogen. Penelitian ini memiliki empat variable bebas dan satu variabel terikat.

## 4. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil pengujian asumsi klasik disimpulkan bahwa model regresi yang dipakai dalam penelitian ini telah memenuhi model estimasi yang *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) dan layak dilakukan analisis regresi.

### 4.1. Persamaan Regresi

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan beberapa tahun untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Y). Dari hasil olahan data, persamaan regresi dapat dilihat pada sebagai berikut.

**Tabel 1.** Persamaan regresi

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.198	2.010		1.591	.117		
	X1	.374	.102	.390	3.656	.001	.311	3.212
	X2	.306	.085	.340	3.619	.001	.402	2.485
	X3	.149	.089	.157	1.676	.039	.404	2.478
	X4	.083	.090	.093	1.920	.031	.349	2.867

a. Dependent Variable: Y

**Tabel 2.** Model summary

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 <sup>a</sup>	.770	.756	1.358455

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel 3 di atas koefisien determinasinya diperoleh  $R^2 = 0,770$ . Hal ini berarti bahwa variasi perubahan Variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Pengembangan Kompetensi ( $X_2$ ), secara bersama-sama dapat menjelaskan 0,770 variasi perubahan dalam Kualitas Fasilitasi Widyaaiswara ( $Y$ ). Sementara itu pengaruh dari variabel lain terhadap variabel Kualitas Fasilitasi Widyaaiswara ( $Y$ ) adalah  $\rho_{y\epsilon} = \sqrt{1 - 0,770} = 0,23$ . Hasil ini menunjukkan terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaaiswara sebesar 0,23.

Dari tabel *coefficient* di atas maka model regresi yang dapat dibentuk, adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,390X_1 + 0,340X_2 + 0,23e_1$$

Model regresi di atas, dapat diinterpretasikan, sebagai berikut :

**a.  $X_1 = 0,390$**

Koefisien regresi  $X_1$  ini menjelaskan variabel  $X_1$ , maka pembelajaran Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh sebesar 0,390 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

**b.  $X_2 = 0,340$**

Koefisien regresi  $X_2$  ini menjelaskan variabel  $X_2$ , maka pembelajaran Pengembangan Kompetensi berpengaruh sebesar 0,340 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

#### 4.2. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) menunjukkan seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien korelasi dikatakan kuat jika nilai  $R$  berada di atas 0,5 dan mendekati 1. Koefisien determinasi ( $R$  square) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Nilai  $R$  square adalah nol sampai dengan satu. Apabila nilai  $R$  square semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai  $R$  square, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas. Nilai  $R$  square memiliki kelemahan yaitu nilai  $R$  square akan meningkat setiap ada penambahan satu variabel independen meskipun variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh Karena itu, digunakan nilai  $adjusted R_{square}$  untuk mengevaluasi mana model regresi terbaik.

Dari hasil pengolahan data, dihasilkan model summary sebagaimana dalam tabel 4 sebagai berikut.

**Tabel 3.** Model Summary

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 <sup>a</sup>	.770	.756	1.358455

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,770. Hal ini berarti bahwa 77% variasi dari kualitas fasilitasi peserta dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu Pengalaman Kerja dan Pengembangan Kmpetensi sedangkan sisanya sebesar 23% lagi dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

#### 4.3. Pengujian Hipotesis

##### 4.3.1 Uji Signifikansi Parsial

Untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi berpengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji  $t$  ( $t$  test). Ada empat hipotesis yang akan diuji dengan uji  $t$ . Dari hasil olahan data pengujian atas uji  $t$  dilakukan, dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.** Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.198	2.010		1.591	.117
X1	.374	.102	.390	3.656	.001
X2	.306	.085	.340	3.619	.001
X3	.149	.089	.157	1.676	.039
X4	.083	.090	.093	1.920	.031

a. Dependent Variable: Y

Dari uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,960. Dari hasil uji t yang disajikan pada tabel 5 di atas, dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sebagai berikut:

- 1) Variabel Pengalaman Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,01 berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 3,656. Nilai  $t_{hitung}$  ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,666. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dengan kata lain Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaiswara.
- 2) Variabel Pengembangan Kompetensi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,01 berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 3,619. Nilai  $t_{hitung}$  ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,666. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dengan kata lain Variabel Pengembangan Kompetensi berpengaruh cukup signifikan terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaiswara.

#### 4.3.2 Uji Signifikansi Simultan

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F (*Ftest*). Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel-variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dari hasil olahan data pengujian atas uji F dilakukan, dapat digambarkan dalam tabel 6 sebagai berikut.

**Tabel 5.** Hasil uji F

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	401.035	4	100.259	54.329	.000 <sup>a</sup>
Residual	119.951	65	1.845		
Total	520.986	69			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 54,329 dan nilai ini lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $54,329 > 2,50$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu, Variabel Pengalaman Kerja dan Pengembangan Kompetensi, secara simultan berpengaruh terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaiswara.

#### 4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan secara statistik dan wawancara, maka untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif, hasil penelitian ini akan ditelaah lebih lanjut, sebagai berikut :

##### 4.4.1 Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaiswara

Pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah dilalui/ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecepatan, pengambilan keputusan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengalaman kerja juga termasuk dalam kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara, khususnya widyaiswara seperti yang tertuang dalam UU No. 5 Tahun 2014 pasal 69 ayat (3) kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi: (1) Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis; (2) Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan (3) Kompetensi sosial

kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Artinya pengalaman menjadi modal bagi Widyaaiswara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih baik dari pengalaman bekerja secara teknis maupun pengalaman kepemimpinan, serta pengalaman yang berkaitan dengan hubungannya ke masyarakat atau disebut juga pelayanan publik.

Widyaaiswara dituntut untuk mampu dalam mengorganisir dinamika kelas, hal ini terlihat ketika dirinya menghadapi suasana pembelajaran yang penuh dengan dinamika yang sesuai ekspektasi ataupun tidak. Perpaduan antara kemampuan dan pengalaman akan menjadi modal utama dalam menghadapi situasi dalam proses pembelajaran dengan berbagai karakteristik peserta yang akan dilatih pada setiap kelas dan setiap pelatihan.

Widyaaiswara juga harus mampu menerima tantangan lain yaitu menjadi pelatih yang dihormati (*respecting trainer*), yang bisa mendapatkan penghormatan diri, yang tidak hanya punya kemampuan teknis yang handal tetapi juga memiliki karakter dan kepribadian yang dapat menjadi panutan bagi peserta latihnya. Widyaaiswara yang memiliki filosofi yang berisi aspek-aspek kepribadian yang mendasari semua tindakan dalam melakukan tugasnya sebagai seorang pelatih (Widyaaiswara). Agar menjadi widyaaiswara yang dihargai orang lain, maka seorang Widyaaiswara harus memiliki 3 (tiga) aspek penting berikut ini: 1) pengetahuan (*knowledge*), 2) pengalaman (*experience*), 3) karakter (*character*).

Pengetahuan yang harus dimiliki seorang Widyaaiswara yaitu berupa pengetahuan teknis substansi dan pengetahuan tentang metodologi dalam pelatihannya. Sedangkan pengalaman yang dibutuhkan adalah pengalaman dari diri sendiri dan orang lain yang akan memberikan sebuah pengayaan melalui *best practice* dan *lesson learnt* atau mengalami benar dan salah yang akhirnya akan membawa seorang Widyaaiswara menemukan filosofi kepelatihannya sendiri, yang secara otomatis akan memperlengkapannya dengan strategi andalannya dalam melatih. Karakter yang harus dimiliki Widyaaiswara yaitu karakter yang bernilai positif yang harus selalu menjadi penyeimbang dan otomatis membentuk kepribadian yang kuat dalam melaksanakan pembelajaran. Mampu memahami sikap dan perilaku peserta didik, sehingga dapat menghindari hambatan dalam proses pelatihan atau pengajaran.

Dari hasil penelitian pengalaman kerja terhadap kualitas fasilitasi widyaaiswara sebesar 0,390. Artinya bagi Widyaaiswara, sejumlah cara kreatif dan cara berpikir dalam mengajar perlu dirancang karena erat kaitannya dengan hasil pembelajaran. Dengan kata lain, pengalaman kerja mempengaruhi para widyaaiswara dalam meningkatkan kualitas fasilitasi dan menjadi modal dalam menghadapi tantangan untuk mampu berpikir kreatif dalam menyusun skenario dan metode mengajar. Tujuannya agar widyaaiswara mampu membuat peserta pelatihan menangkap semua materi yang disampaikan secara maksimal.

#### 4.4.2 Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaaiswara

Pengembangan kompetensi adalah proses belajar dalam rangka mengembangkan kapasitas dan kemampuan Aparatur Sipil Negara dengan konsep perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kompetensi secara terintegrasi. Sedangkan Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk menjadi SDM aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, *capable*, professional, berkinerja tinggi dan sejahtera. Kompetensi disini diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

Pengembangan kompetensi merupakan hak setiap Aparatur Sipil Negara yang telah diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21 tentang ASN di mana ASN dituntut dalam lingkungan strategis, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, globalisasi dan peningkatan daya saing suatu bangsa, serta harapan masyarakat terhadap kinerja pemerintah yang terus meningkat sejalan dengan perkembangan dan dinamika masyarakat. Begitu juga dengan Widyaaiswara yang merupakan pengajar, pendidik dan pelatih yang harus membagikan ilmu dan pengetahuannya kepada para peserta pelatihan. Pengembangan kompetensi menjadi unsur penting harus dimiliki Widyaaiswara karena sangat mempengaruhi Kualitas Fasilitasi Widyaaiswara dalam penyelenggaraan diklat.

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan berkelas dunia (*World Class Government*) tahun 2025, WI juga dituntut memiliki wawasan global, kompetensi dan integritas yang tinggi. Peserta pelatihan merupakan calon pelaksana dan penyelenggara pelayanan public yang akan langsung terjun ke masyarakat, untuk itu sebagai pengajar dan pelatih, Widyaaiswara harus mampu menjadi contoh dan panutan dengan memiliki kompetensi yang memadai. Sehingga dalam penyampaian materi, peserta paham dan mampu mengikuti proses pembelajaran sampai pelaksanaan aktualisasi di instansi masing-masing. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS menyebutkan bahwa ASN merupakan bagian penting dari upaya pemerintah dalam melaksanakan reformasi birokrasi. ASN yang profesional, berintegritas tinggi, dan mempunyai kompetensi merupakan satu kesatuan pilar penopang terwujudnya pemerintahan berkelas dunia.

Keharusan Widyaaiswara dalam mengembangkan kompetensinya sudah menjadi suatu keharusan bagi seorang pelatih untuk meng-update-dirinya agar mampu menjalankan profesinya, sehingga tidak hanya bermodalkan

pendidikan formal dan pengalaman kerja semata. Kompetensi seorang Widyaiswara sangat menentukan keberhasilannya dalam mencetak ASN berkelas dunia yang tidak hanya menguasai seluruh materi, namun juga menjadi pelayan publik yang memiliki kemampuan berinovasi dan loyal serta berkinerja tinggi.

Dari hasil penelitian pengembangan kompetensi terhadap kualitas fasilitasi widyaiswara sebesar 0,340. Pengaruhnya cukup tinggi dalam memberikan sumbangsih pada kelancaran penyelenggaraan kediklatan dan memenuhi kualitas fasilitasi penyelenggaraan diklat. Artinya, Widyaiswara adalah seorang ASN yang harus memiliki kemampuan yang handal dan profesional karena tugas mengampu materi tidak hanya sekedar menyampaikan materi dan membimbing peserta dalam mengaktualisasikannya layaknya sebagai sebuah bentuk sosialisasi informasi semata, namun juga memastikan kemampuannya dan pola pikirnya mampu dipindahkan (transfer) secara maksimal kepada peserta latihnya.

#### 4.4.3 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Kompetensi terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaiswara

Berikut adalah daftar pertanyaan wawancara penulis kepada beberapa orang Widyaiswara tentang Bagaimana Pengalaman Kerja dan Pengembangan Kompetensi mempengaruhi Penyelenggaraan Latsar CPNS *Blended Learning* yang dijelaskan dalam tabel berikut.

**Tabel 6.** Daftar pertanyaan wawancara widyaiswara

No.	Pertanyaan
1	Bagaimana cara Widyaiswara dalam meningkatkan kualitasnya sebagai fasilitator?
2	Pengembangan Kompetensi apa yang penting bagi Widyaiswara?
3	Apakah ada hambatan dan tantangan yang dialami Widyaiswara untuk pengembangan kompetensi ?

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis terdapat beberapa jawaban dari rekan Widyaiswara sebagai berikut :

- Bahwa untuk meningkatkan kualitasnya sebagai fasilitator, seorang Widyaiswara harus mampu terus mengasah kemampuannya melalui keikutsertaan dalam seminar-seminar, bimtek mau training, tidak hanya sampai di situ, seorang Widyaiswara juga harus aktif dalam berbagai kegiatan organisasi, terutama yang terkait dengan kewidyaiswaraan karena akan menunjang tugas pokok dan fungsinya sebagai fasilitator. Keanggotaan profesi widyaiswara akan memberikan banyak informasi terkait penyelenggaraan seminar-seminar dan pelatihan lain yang menunjang kompetensi widyaiswara serta dapat menyediakan wadah dan sarana yang dibutuhkan widyaiswara, misalnya dalam penulisan jurnal, makalah, dan tulisan lainnya. Untuk itu, indikator yang dibutuhkan widyaiswara tentu sangat banyak, selain dari latar belakang pengalaman kerja, pendidikan formal, pendidikan non formal, pengembangan kompetensi juga dapat diperoleh dari jejaring kerja atau jaringan informasi organisasi yang diikuti. Widyaiswara lainnya menyebutkan bahwa untuk meningkatkan kualitasnya sebagai fasilitator, ia mengumpulkan banyak referensi video, tulisan dan buku serta jurnal baik secara online maupun manual untuk meningkatkan kemampuannya dalam menyusun rencana strategis dalam membuat metode pembelajaran. Kadangkala sharing dengan sesama pengajar dan penyelenggara diklat untuk membuka ide kreatif yang bisa digunakan dalam proses transfer ilmu kepada peserta pelatihan.
- Kompetensi yang penting bagi widyaiswara adalah kompetensi yang berkaitan dengan penggunaan IT, hampir semua widyaiswara yang diwawancarai memberikan jawaban yang sama. Hal ini disebabkan metode Blended Learning ini cukup memiliki hambatan di awal penyelenggaraannya, karena penggunaan yang tidak biasa bagi beberapa Widyaiswara. Walaupun saat ini, kegiatan penyelenggaraan diklat blended learning telah berlangsung, namun kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan di bidang IT sangat penting. Perkembangan teknologi dan informasi terus mengalami kemajuan, sehingga jika para Widyaiswara tidak segera melakukan *update* diri, akan mengalami hambatan dalam proses pembelajaran.
- Tantangan dan hambatan yang dialami widyaiswara dalam pengembangan kompetensi adalah keterbatasan waktu mengikuti pelatihan dan seminar-seminar lainnya. Terutama adanya *pandemic covid 19* juga mempengaruhi keterbatasan Widyaiswara untuk meningkatkan kompetensinya. Sebagian Widyaiswara merasa, bahwa untuk mengikuti pelatihan dan seminar jauh lebih maksimal jika bertatap muka daripada dilakukan secara daring (*online*).

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Pengalaman Kerja berpengaruh 0,390 atau sebesar 39% terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaiswara dalam Pelatihan Dasar CPNS *Blended Learning*.

- b. Pengembangan Kompetensi berpengaruh 0,340 atau sebesar 34% terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaiswara dalam Pelatihan Dasar CPNS *Blended Learning*.
- c. Pengalaman Kerja dan Pengembangan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh 0,770 atau sebesar 77% terhadap Kualitas Fasilitasi Widyaiswara dalam Pelatihan Dasar CPNS *Blended Learning*.
- d. Untuk peningkatan Kualitas Fasilitasi Widyaiswara, maka dibutuhkan konsep terjadwal yaitu dengan : (a) Membuat Forum Diskusi Widyaiswara (dalam bentuk Rembuk Widyaiswara) ; (b) Membuat p 17 1 terjadwal; (c) Study Banding.

## 5.2. Saran

Pentingnya pengalaman kerja sebagai dasar pengetahuan dan keterampilan seorang Widyaiswara tidak menjadi tolak ukur bahwa Widyaiswara tersebut tidak berkualitas. Untuk menunjang kekurangan tersebut, Widyaiswara dapat mengasah soft skillnya misal : mengasah kemauan berpikir kritis, melatih komunikasi, kecerdasan emosi, belajar sikap dan perilaku untuk menghadapi sesama rekan kerja, atasan maupun anak didik. Kemampuan tersebut bisa diperoleh seiring berjalannya waktu, sebanyak Widyaiswara tersebut menyelesaikan setiap masalah yang timbul dalam masa pembelajaran yang dilaluinya dan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan. Pengembangan kompetensi lahir dari berbagai sumber, seperti pengalaman kerja, keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan, pendidikan formal, seminar-seminar dan lain sebagainya. Agar Widyaiswara mampu mengikuti perkembangan zaman, maka faktor pengembangan kompetensi harus sangat diperhatikan dengan mengikutsertakan Widyaiswara secara berkala dan bergantian untuk *update* informasi, keterampilan dan pengetahuan. Dalam hal ini BPSDM Provsu sebagai lembaga diklat yang memiliki Widyaiswara sebanyak 27 orang untuk terus membuat pelatihan terjadwal. Pengalaman kerja dan pengembangan kompetensi merupakan dua hal yang sangat penting dalam menjaga kualitas fasilitasi widyaiswara agar dalam masa pembelajaran, peserta dapat menerima haknya untuk menerima segala ilmu, pengetahuan, keterampilan serta informasi yang terkini. Widyaiswara sebagai pengampu dan coach pada masa pelatihan, dan mentor sebagai atasan langsung perlu melakukan penyamaan persepsi sebelum memberikan bimbingan dan pengujian kepada peserta terutama dalam pelaksanaan Latsar CPNS *Blended Learning*, dengan memberikan motivasi bagi peserta agar mampu menggali permasalahan dan berani membuat kegiatan kreatif dalam aktualisasi kegiatannya.

## Daftar Referensi

- Amirullah, 2015. *Kepemimpinan & kerjasama Tim*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Arifin, 2010 *Kinerja Pegawai (Fungsi dari Kemampuan Motivasi dan Lingkungan)*. Yogyakarta : Teras Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ayer, Johanes Eliezer ; Pangemanan, Lyndon Rj dan Rori, Yolanda P.I. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Jurnal Agri Sosio-Ekonomi Unrat* Vol. 12 No. 34 November 2016. No. ISSN 1907.4298.
- Cochran, G. William. 1991. *Teknik Penarikan Sampel*. Terjemahan oleh Rudiansyah. Tanpa tahun. Jilid III. Jakarta : UI-Press.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung : Pustaka Setia.
- Dewi, S. P. 2012. Pengaruh pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group). *Jurnal Nominal*, 1(1), 1-22.
- Ellyana, S, 2005. Hubungan Antara Pendidikan, Motivasi dan Budaya Kerja dengan kinerja Pegawai Badan Pengawasan Kota Lhokseumawe. *Tesis. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara*. Medan.
- Erlina, 2011. *Metode Penelitian*. Medan : USU Press.
- Goble, Frank G. 1991. *Mazhab Ketiga Pstkologi Humanistik Abraham Maslow*. Kanisius: Yogyakarta.
- Gostick, Adrian and Dana Telford. 2006. *Keunggulan Integritas* (Judul asli: *The Integrity Advantage*. Alih bahasa: Fahmi Ihsan). Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdi, MAP, Drs. Mahfud. 2017. *Pengaruh Mata Diklat Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu dan Anti Korupsi Terhadap Aktualisasi Nilai Dasar Profesi PNS (Studi Kasus Pada Diklat Prajabatan Pola Baru Bagi PNS Pemprovsu di BPSDM Provsu)*. Karya Tulis Ilmiah untuk Orasi Ilmiah.
- Hatalea, Amra; Rusmiwari, Sugeng dan Aminullah, Akhirul. 2014. *Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* Vol. 3 No. 2 Tahun 2014 No. ISSN : 244.6962.
- Ibnu Hadjar. 1996. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kasali, R. 2015. *Change Leadership*. Jakarta : Mizan.
- Kasim, Azhar. 1993. *Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi*. Jakarta.

- Kasmir. 2005. *Etika Customer Service*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Magnis-Suseno, F. 2000. *12 Tokoh Etika Abad Ke-20*, Yogyakarta: Kanisius.
- Malayu, SP. Hasibuan. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*, Ed 2, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Oktarina, Putu Santi. *Aktualisasi Nilai Aneka Pada Profesi Dosen IHDN Denpasar Sebagai Dasar Komitmen Mutu Pelayanan Publik*. Dosen Fak. Dharma Acarya IHDN Denpasar.
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi nomor 21 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III.
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi nomor 22 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I dan II.
- Robbins, Stephen P. 2001 *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Hedayana Pujaatmaka. Jakarta : PT. Prehalindo.
- Riduan & Engkos, Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai Rivai dan Barsi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- Saifudin, Azwar. 2004. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.
- Salim, WoodWard. 1992. *Perfomance function in company and public relation*.
- Sinamo, J H .2002. *Ethos Kerja 21*. Jakarta : Mahardika
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. Bandung : Alfabeta.
- Supranto. 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Thoah, Miftah. 1990. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Press.
- Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Wijaya, Tony. 2009. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- <https://bestudy.wordpress.com/2012/11/25/pengertian> nasionalisme - menurut- beberapa – tokoh / diunduh tgl 18 okt.2017
- [lecturer.ppns.ac.id /](http://lecturer.ppns.ac.id/) imam khoirul/ 2017 / 06/ 21/ komitmen – mutu / diunduh tgl 18 okt 2017.
- <http://agustinadjihadi.blogspot.com/>
- <https://text-id.123dok.com/document/ky6kw6gz0-faktor-faktor-penyusunan-program-pelatihan-unsur-unsur-program-pelatihan.html>

[Halaman ini sengaja dikosongkan]