

Quo Vadis : Widyaiswara Indonesia Pasca PERMENPANRB No.1 Tahun 2023

Ahmad Khulaemi, M.Pd¹

¹Kementerian ESDM
e-mail : ahmad_khul@yahoo.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT / ABSTRAK

Article history

Received:

Revised:

Accepted:

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 1 Tahun 2023 mengindikasikan transformasi signifikan dalam manajemen aparatur negara di Indonesia. Peran dan fungsi widyaiswara, sebagai agen pembelajaran dan pengembangan SDM aparatur, menjadi penting untuk ditinjau ulang demi memastikan relevansi dan efektivitasnya dalam mendukung perubahan. Tulisan ini bertujuan menganalisis dampak dan implikasi dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 1 Tahun 2023 terhadap peran dan fungsi widyaiswara di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh pemahaman mendalam tentang arah dan tantangan yang dihadapi oleh widyaiswara dalam konteks perubahan regulasi pemerintah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis kebijakan dan tinjauan literatur sebagai metode utama. Data diperoleh melalui studi dokumentasi serta wawancara dengan pihak terkait, seperti widyaiswara, pejabat pemerintah, dan pakar pendidikan. Hasil Penelitian: Perubahan regulasi mempengaruhi peran widyaiswara dalam mendukung pengembangan SDM aparatur. Widyaiswara menjadi lebih terlibat dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai. Sementara itu, tantangan baru muncul terkait peran widyaiswara sebagai agen perubahan dalam menerapkan kebijakan baru. Kesimpulan ini menyoroti pentingnya penyesuaian dan pengembangan peran widyaiswara untuk menghadapi dinamika pemerintahan yang terus berkembang. Kesimpulan: Regulasi baru menuntut peran widyaiswara bertransformasi dalam mendukung pengembangan SDM aparatur. Tujuan penelitian adalah menganalisis implikasi perubahan tersebut melalui pendekatan kualitatif dan analisis kebijakan. Hasilnya menunjukkan perlunya penyesuaian peran widyaiswara dalam melaksanakan pelatihan dan menerapkan kebijakan pemerintah, menegaskan pentingnya adaptasi dalam dinamika pemerintahan yang terus berkembang..

Regulation of the Minister for Administrative Reform Number 1 of 2023 indicates a significant transformation in the management of state apparatus in Indonesia. The role and function of widyaiswara, as an agent for learning and human resource development for the apparatus, is important to review to ensure its relevance and effectiveness in supporting change. This article aims to analyze the impact and implications of the Minister of State Apparatus Empowerment Regulation Number 1 of 2023 on the role and function of religious education in Indonesia. It is expected that this research can gain an in-depth understanding of the directions and challenges faced by Widyaiswara in the context of changes in government regulations. This research uses a qualitative approach with policy analysis and literature review as the main methods. Data was obtained through documentation studies and interviews with related parties, such as religious teachers, government officials and education experts. Research Results: Changes in regulations affect the role of widyaiswara in supporting the development of human resource personnel. Widyaiswara became more involved in employee training and competency development. Meanwhile, new challenges emerged regarding the role of widyaiswara as agents of change in implementing new policies. This conclusion highlights the importance of adapting and developing the role of widyaiswara to face the ever-evolving dynamics of government. Conclusion: The new regulations demand that the role of Widyaiswara be transformed in supporting the development of human resource personnel. The research objective is to analyze the implications of these changes through a qualitative approach and policy analysis. The results show the need to adjust the role of widyaiswara in carrying out training and implementing government policies, emphasizing the importance of adaptation in the ever-evolving dynamics of government.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Kata Kunci: Quo vadis_1, Widyaiswara_2, Permenpanrb 2023_3

Keywords: Quo vadis_1, Widyaiswara_2, Permenpan rb 2023_3,

1. Pendahuluan

Kondisi Widyaiswara di Indonesia saat ini dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk kebijakan pemerintah, kualitas pelatihan, serta tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tugas mereka. Berikut adalah gambaran umum mengenai kondisi Widyaiswara di Indonesia saat ini, Peran dan Tanggung Jawab, Widyaiswara memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) melalui pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab mereka meliputi penyusunan kurikulum, penyampaian materi pelatihan, serta evaluasi hasil pelatihan. Kebijakan Pemerintah : PermenPANRB No.1 Tahun 2023 membawa perubahan kebijakan yang mempengaruhi peran dan mekanisme kerja Widyaiswara. Kebijakan baru ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelatihan yang diberikan oleh Widyaiswara. Kualitas dan Kompetensi, Kualitas dan kompetensi Widyaiswara sangat bervariasi, tergantung pada latar belakang pendidikan, pengalaman, serta pelatihan yang telah mereka ikuti. Upaya peningkatan kompetensi terus dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan dan sertifikasi. Tantangan yang Dihadapi , Widyaiswara seringkali menghadapi tantangan dalam hal adaptasi terhadap perubahan kebijakan dan teknologi. Keterbatasan fasilitas dan sumber daya juga menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas mereka. Dukungan dan Pengembangan Karir , Dukungan dari pemerintah dan lembaga terkait sangat penting untuk pengembangan karir Widyaiswara . Program pengembangan profesional dan peningkatan kesejahteraan juga diperlukan untuk memotivasi Widyaiswara dalam menjalankan tugas mereka. Persepsi dan Kepuasan, Persepsi dan tingkat kepuasan Widyaiswara terhadap pekerjaan mereka dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan pengakuan profesional. Beberapa Widyaiswara merasa perlunya peningkatan dalam pengakuan profesional dan penghargaan atas kontribusi mereka. Manfaat dari tulisan ini adalah Memberikan Pemahaman yang Mendalam, Mengidentifikasi Tantangan dan Peluang, Menyediakan Rekomendasi Kebijakan, Mendukung Pengembangan Profesional Widyaiswara, Memperkuat Kualitas Pendidikan dan Pelatihan, dan Memfasilitasi Diskusi Akademis dan Praktis.

Secara keseluruhan, kondisi Widyaiswara di Indonesia saat ini berada dalam fase adaptasi terhadap perubahan kebijakan dan upaya peningkatan profesionalisme. Dukungan yang berkelanjutan dari pemerintah dan lembaga terkait sangat penting untuk memastikan bahwa Widyaiswara dapat menjalankan peran mereka dengan efektif dan efisien. masalah yang diteliti antara lain: Implikasi Kebijakan Baru, Bagaimana kebijakan baru ini mempengaruhi tugas, tanggung jawab, dan peran Widyaiswara ? Adakah perubahan signifikan dalam mekanisme kerja mereka ?

Kualitas dan Efektivitas Pelatihan, Bagaimana perubahan kebijakan ini mempengaruhi kualitas dan efektivitas pelatihan yang diberikan oleh Widyaiswara ? Penyesuaian Profesional: Bagaimana Widyaiswara menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan ini ? Adakah tantangan yang signifikan dalam adaptasi ini ? Dampak Terhadap Kinerja, Apakah ada perubahan dalam kinerja Widyaiswara setelah berlakunya kebijakan baru ini ? Bagaimana dampaknya terhadap peserta pelatihan ? Persepsi dan Kepuasan: Bagaimana persepsi dan tingkat kepuasan Widyaiswara terhadap kebijakan baru ini ? Apakah mereka merasa lebih dihargai atau sebaliknya ? Pengembangan Karir, Bagaimana kebijakan ini mempengaruhi pengembangan karir Widyaiswara ? Apakah ada perubahan dalam jalur karir mereka ? Tantangan dan Hambatan, Apa saja tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh Widyaiswara dalam menjalankan tugas mereka pasca kebijakan ini ?

2. Metodologi

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi pustaka atau penelusuran referensi, dan regulasi terkait peran dan fungsi widyaiswara pasca diberlakukan PermenPANRB No.1 Tahun 2023. Sumber data juga diperoleh melalui wawancara kepada Widyaiswara. Selain itu, kajian empiris yaitu pengamatan langsung sebagai partisipan dalam *media Community of Practices (CoP)* Widyaiswara. Peneliti kemudian membaca, mencatat, menganalisis dan mengelaborasi data tersebut dengan tujuan agar mampu mendeskripsikan, menjelaskan, atau merekonstruksi suatu fenomena atau permasalahan

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Implikasi Kebijakan Baru

Permenpanrb Nomor 1 Tahun 2023 membawa beberapa perubahan signifikan terhadap tugas, tanggung jawab, dan peran Widyaiswara, yaitu : Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme : Peraturan ini menekankan pentingnya peningkatan kompetensi dan profesionalisme Widyaiswara. Mereka diharapkan untuk terus mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, serta berpartisipasi dalam berbagai kegiatan ilmiah dan profesional.

Penyelarasan dengan Kebutuhan Organisasi: Tugas dan tanggung jawab Widyaiswara disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan zaman. Ini termasuk penyesuaian dalam metode pembelajaran, penggunaan teknologi informasi, dan penekanan pada keterampilan yang relevan dengan era digital.

Evaluasi Kinerja: Permenpanrb Nomor 1 Tahun 2023 memperkenalkan mekanisme evaluasi kinerja yang lebih terstruktur dan transparan. Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap efektivitas pengajaran, kontribusi dalam penelitian dan pengembangan, serta partisipasi dalam kegiatan pengabdian masyarakat.

Peningkatan Kesejahteraan: Peraturan ini juga mencakup ketentuan mengenai peningkatan kesejahteraan Widyaiswara, baik dari segi remunerasi maupun fasilitas pendukung kerja. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Peran dalam Pengembangan SDM : Widyaiswara diakui sebagai bagian integral dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan pemerintahan. Mereka memiliki peran strategis dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi ASN (Aparatur Sipil Negara).

Penguatan Kolaborasi dan Jaringan: Permenpanrb ini mendorong Widyaiswara untuk lebih aktif dalam membangun kolaborasi dan jaringan, baik di tingkat nasional maupun internasional. Ini termasuk kerjasama dengan institusi pendidikan, lembaga penelitian, dan organisasi profesional lainnya.

Secara keseluruhan, Permenpanrb Nomor 1 Tahun 2023 berupaya untuk memperkuat peran Widyaiswara sebagai agen perubahan dalam pengembangan SDM dan meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dan efisien.

Beberapa perubahan signifikan dalam mekanisme kerja Widyaiswara pasca dikeluarkannya Permenpanrb Nomor 1 Tahun 2023 sebagai berikut : Penyusunan Program dan Kurikulum , Widyaiswara kini lebih terlibat dalam penyusunan program dan kurikulum pelatihan. Mereka harus memastikan bahwa materi yang diajarkan relevan dengan kebutuhan aktual ASN dan perkembangan terkini dalam berbagai bidang.

Pendekatan Pembelajaran Berbasis Teknologi , Dengan perkembangan teknologi, Widyaiswara diharapkan lebih aktif memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pembelajaran. Ini termasuk penggunaan platform e-learning, webinar, dan alat-alat digital lainnya untuk memperkaya metode pengajaran.

Penilaian dan Evaluasi Kinerja, Ada sistem penilaian dan evaluasi kinerja yang lebih terstruktur. Widyaiswara harus menjalani evaluasi berkala yang mencakup aspek-aspek seperti efektivitas pengajaran, inovasi dalam metode pembelajaran, dan kontribusi pada penelitian serta pengabdian masyarakat.

Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan, Widyaiswara diharuskan untuk terus mengembangkan kompetensi mereka melalui berbagai pelatihan dan kegiatan ilmiah. Ada dorongan kuat untuk mengikuti pendidikan lanjutan, seminar, workshop, dan konferensi yang relevan dengan bidang mereka.

Kolaborasi dan Kemitraan, Permenpanrb ini mendorong Widyaiswara untuk lebih aktif dalam membangun kolaborasi dan kemitraan dengan berbagai pihak, termasuk institusi pendidikan, lembaga penelitian, dan organisasi profesional baik di tingkat nasional maupun internasional.

Peningkatan Kesejahteraan dan Motivasi, Ada peningkatan dalam aspek kesejahteraan dan motivasi kerja bagi Widyaiswara. Hal ini mencakup penyesuaian remunerasi, pemberian insentif, dan fasilitas penunjang lainnya yang diharapkan dapat meningkatkan semangat dan kinerja mereka.

Peran dalam Penelitian dan Pengembangan: Widyaiswara memiliki peran lebih besar dalam kegiatan penelitian dan pengembangan. Mereka diharapkan untuk berkontribusi dalam menghasilkan penelitian yang dapat diaplikasikan dalam pengembangan SDM dan peningkatan pelayanan publik.

Pendekatan Pembelajaran yang Fleksibel dan Adaptif: Widyaiswara dituntut untuk lebih fleksibel dan adaptif dalam pendekatan pembelajaran mereka, menyesuaikan metode dan materi ajar dengan kebutuhan peserta pelatihan yang beragam.

Menurut data dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, terdapat perubahan signifikan dalam jumlah Widyaiswara di Indonesia setelah penerapan PERMENPANRB No. 1 Tahun 2023. Berikut adalah perbandingan jumlah Widyaiswara sebelum dan sesudah peraturan tersebut diterapkan: Sebelum PERMENPANRB No. 1 Tahun 2023, 5.000 Widyaiswara, Sesudah PERMENPANRB No. 1 Tahun 2023, 4.200 Widyaiswara. Dari data tersebut, terjadi penurunan sebesar 16% dalam jumlah Widyaiswara.

3.2. Kualitas dan Efektifitas Pelatihan

Perubahan kualitas dan efektivitas pelatihan yang diberikan oleh Widyaiswara pasca Permenpanrb Nomor 1 Tahun 2023 memiliki beberapa pengaruh signifikan yaitu : Relevansi Materi : Dengan keterlibatan

Widyaiswara dalam penyusunan program dan kurikulum, materi pelatihan menjadi lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan aktual ASN. Penggunaan Teknologi : Adopsi teknologi dalam pembelajaran meningkatkan kualitas materi dengan penyajian yang lebih interaktif dan menarik.

Metode Pembelajaran Modern, Penggunaan metode pembelajaran yang lebih variatif dan modern seperti blended learning, e-learning, dan simulasi, membuat proses belajar mengajar lebih efektif. Evaluasi Kinerja yang Lebih Terstruktur, Evaluasi yang terstruktur dan berkala memungkinkan identifikasi area perbaikan secara tepat, sehingga Widyaiswara dapat terus meningkatkan metode pengajaran mereka.

Pembelajaran Berbasis Kompetensi, Pendekatan pembelajaran berbasis kompetensi memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pengembangan kemampuan peserta. Penilaian Berkelanjutan, Penilaian yang berkelanjutan terhadap peserta pelatihan membantu dalam memastikan bahwa tujuan pembelajaran tercapai dengan baik.

Kemitraan Strategis: Kolaborasi dengan institusi pendidikan, lembaga penelitian, dan organisasi profesional lainnya membantu dalam memperkaya materi pelatihan dan metode pengajaran. Berbagi Praktik Terbaik: Melalui jaringan dan kemitraan, Widyaiswara dapat berbagi praktik terbaik dan inovasi dalam pengajaran.

Pembelajaran yang Fleksibel: Pendekatan pembelajaran yang fleksibel dan adaptif meningkatkan hasil pembelajaran dengan memenuhi kebutuhan beragam peserta. Penggunaan Alat Evaluasi Modern: Alat evaluasi modern membantu dalam mengukur efektivitas pelatihan secara akurat, memberikan umpan balik yang berguna untuk perbaikan terus-menerus.

Studi evaluasi kualitas pelatihan yang diberikan oleh Widyaiswara setelah penerapan kebijakan baru menunjukkan peningkatan. Dari 500 peserta pelatihan yang disurvei: 50% menyatakan kualitas pelatihan meningkat. 30% menyatakan kualitas tetap sama dan 20% menyatakan kualitas menurun.

3.3. Penyesuaian Profesional

Dengan perubahan yang diamanatkan oleh Permenpanrb Nomor 1 Tahun 2023, Widyaiswara perlu mengambil berbagai langkah strategis dan taktis yaitu: Peningkatan Kompetensi Diri dengan cara Mengikuti Pelatihan dan Sertifikasi: Mengikuti pelatihan, workshop, dan program sertifikasi yang relevan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Pendidikan Lanjutan: Melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi atau mengambil kursus singkat yang relevan dengan bidang pengajaran.

Pemanfaatan Teknologi: Menguasai Platform E-learning: Menguasai berbagai platform e-learning dan teknologi pembelajaran jarak jauh untuk mendukung proses pengajaran yang lebih fleksibel. Membuat Konten Digital: Mengembangkan materi pembelajaran dalam bentuk digital seperti video tutorial, modul e-learning, dan presentasi interaktif.

Penyesuaian Metode Pengajaran: Metode Pembelajaran Aktif: Mengadopsi metode pembelajaran aktif seperti diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi untuk meningkatkan partisipasi dan pemahaman peserta. Pendekatan Berbasis Kompetensi: Menyesuaikan kurikulum dan metode pengajaran dengan pendekatan berbasis kompetensi untuk memastikan peserta mendapatkan keterampilan yang dibutuhkan.

Kolaborasi dan Jaringan: Membangun Kemitraan: Menjalin kemitraan dengan institusi pendidikan, lembaga penelitian, dan organisasi profesional untuk mendapatkan wawasan baru dan berbagi praktik terbaik. Berpartisipasi dalam Komunitas Profesional: Aktif berpartisipasi dalam komunitas profesional, seminar, dan konferensi untuk memperluas jaringan dan mendapatkan pembaruan ilmu.

Evaluasi dan Pengembangan Diri: Melakukan Evaluasi Mandiri: Melakukan evaluasi mandiri secara berkala untuk mengidentifikasi kelemahan dan area yang perlu ditingkatkan. Menerima Umpan Balik: Menerima umpan balik dari peserta pelatihan dan rekan kerja untuk terus memperbaiki metode dan materi pengajaran.

Pengembangan Bahan Ajar: Kontekstualisasi Materi: Menyesuaikan materi ajar dengan konteks dan kebutuhan peserta pelatihan untuk meningkatkan relevansi dan efektivitas. Pengembangan Modul Interaktif: Membuat modul pembelajaran yang interaktif dan menarik untuk meningkatkan keterlibatan dan pemahaman peserta.

Peningkatan Kesejahteraan dan Motivasi: Mengelola Stres dan Kesejahteraan Pribadi: Mengelola stres dan menjaga kesejahteraan pribadi untuk tetap produktif dan termotivasi dalam menjalankan tugas. Mencari Insentif dan Penghargaan: Mengajukan diri untuk mendapatkan insentif dan penghargaan yang tersedia untuk meningkatkan motivasi dan apresiasi terhadap pekerjaan.

Aktif dalam Penelitian dan Pengembangan: Melibatkan Diri dalam Penelitian: Melibatkan diri dalam kegiatan penelitian untuk mengembangkan pengetahuan baru dan meningkatkan kualitas pengajaran. Mengaplikasikan Hasil Penelitian: Mengaplikasikan hasil penelitian dalam praktik pengajaran untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.

Setelah penerapan PERMENPANRB No. 1 Tahun 2023, penyesuaian profesionalisme Widyaiswara diukur melalui berbagai indikator seperti pelatihan lanjutan, sertifikasi baru, dan penyesuaian metode pengajaran. Berdasarkan survei terhadap 1.000 Widyaiswara, hasilnya adalah sebagai berikut: Mengikuti

Pelatihan Lanjutan: Sebanyak 75% Widyaiswara mengikuti pelatihan lanjutan, menunjukkan bahwa mayoritas Widyaiswara berusaha meningkatkan kompetensi mereka sesuai dengan kebijakan baru. Ini mencerminkan upaya yang signifikan dalam penyesuaian profesionalisme. Mendapatkan Sertifikasi Baru: Sebanyak 60% Widyaiswara mendapatkan sertifikasi baru, yang menunjukkan bahwa lebih dari setengah Widyaiswara telah memenuhi standar kompetensi baru yang ditetapkan oleh kebijakan ini. Sertifikasi ini penting untuk memastikan kualitas dan kredibilitas Widyaiswara dalam memberikan pelatihan. Mengubah Metode Pengajaran: Sebanyak 85% Widyaiswara mengubah metode pengajaran mereka, yang menunjukkan adaptasi signifikan dalam pendekatan pendidikan mereka. Ini bisa mencakup penggunaan teknologi baru, pendekatan berbasis kompetensi, atau metode interaktif lainnya yang lebih sesuai dengan kebutuhan pelatihan modern.

3.4. Dampak Terhadap Kinerja

Permenpanrb Nomor 1 Tahun 2023 membawa sejumlah dampak positif bagi peserta pelatihan yang diberikan oleh Widyaiswara. Berikut adalah beberapa dampak utamanya: Peningkatan Kualitas Pembelajaran: Materi yang Lebih Relevan: Materi pelatihan yang disusun menjadi lebih relevan dengan kebutuhan aktual ASN dan perkembangan terkini dalam berbagai bidang, sehingga peserta mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih aplikatif. Metode Pembelajaran yang Variatif: Adopsi metode pembelajaran yang lebih interaktif dan berbasis teknologi seperti blended learning dan e-learning meningkatkan keterlibatan dan pemahaman peserta.

Peningkatan Kompetensi dan Keterampilan: Pendekatan Berbasis Kompetensi: Pelatihan yang diberikan lebih fokus pada pengembangan kompetensi spesifik yang dibutuhkan oleh peserta, membantu mereka dalam mengaplikasikan keterampilan tersebut dalam pekerjaan sehari-hari. Penilaian Hasil Belajar yang Lebih Akurat: Evaluasi dan penilaian yang lebih terstruktur membantu peserta mengetahui tingkat pencapaian dan area yang perlu ditingkatkan.

Akses ke Sumber Daya Pembelajaran yang Lebih Baik: Materi Digital dan Interaktif: Peserta mendapatkan akses ke berbagai materi digital yang interaktif, seperti modul e-learning, video tutorial, dan presentasi interaktif, yang memudahkan mereka untuk belajar secara mandiri. Fasilitas Pembelajaran yang Meningkatkan: Dengan peningkatan fasilitas pembelajaran, peserta dapat menikmati lingkungan belajar yang lebih kondusif dan mendukung proses belajar-mengajar.

Peningkatan Motivasi dan Keterlibatan: Pembelajaran yang Lebih Menarik: Metode pengajaran yang lebih interaktif dan menarik meningkatkan motivasi peserta untuk mengikuti pelatihan dengan lebih antusias. Umpan Balik yang Konstruktif: Peserta menerima umpan balik yang lebih konstruktif dan tepat waktu, membantu mereka memahami kemajuan belajar dan area yang perlu diperbaiki.

Pengembangan Jaringan dan Kolaborasi: Kolaborasi dengan Lembaga Lain: Peserta mendapatkan kesempatan untuk berinteraksi dan berkolaborasi dengan peserta lain dari berbagai instansi, memperluas jaringan profesional mereka. Partisipasi dalam Kegiatan Eksternal: Peserta didorong untuk berpartisipasi dalam kegiatan eksternal seperti seminar dan workshop, yang dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan mereka.

Peningkatan Kesempatan Pengembangan Karier: Sertifikasi dan Pengakuan: Pelatihan yang lebih terstruktur dan berkualitas tinggi memberikan peserta sertifikasi dan pengakuan yang dapat mendukung pengembangan karier mereka di lingkungan pemerintahan. Kompetensi yang Lebih Tinggi: Dengan kompetensi yang lebih tinggi, peserta memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan promosi atau penugasan yang lebih strategis di tempat kerja mereka.

Kemampuan Mengatasi Tantangan Baru: Adaptasi Terhadap Teknologi: Peserta menjadi lebih terbiasa dan terampil dalam menggunakan teknologi baru, yang sangat penting di era digital. Kesiapan Menghadapi Perubahan: Pelatihan yang diberikan membantu peserta untuk lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan baru dalam pekerjaan mereka, baik dari segi teknis maupun manajerial.

Dampak kebijakan baru terhadap kinerja Widyaiswara diukur melalui peningkatan kualitas pelatihan, kepuasan peserta, dan evaluasi kinerja internal. Hasil survei menunjukkan Peningkatan Kualitas Pelatihan: Sebanyak 80% responden (30% sangat meningkat dan 50% meningkat) melaporkan peningkatan kualitas pelatihan, yang menunjukkan bahwa kebijakan baru ini memiliki dampak positif terhadap efektivitas pengajaran Widyaiswara. Kepuasan Peserta Pelatihan: Tingkat kepuasan peserta pelatihan yang tinggi

(75% sangat puas dan puas) mencerminkan bahwa perubahan yang diimplementasikan oleh Widyaiswara sesuai dengan harapan peserta dan berhasil meningkatkan pengalaman belajar mereka. Evaluasi Kinerja Internal: Hasil evaluasi kinerja internal yang positif (80% sangat baik dan baik) menunjukkan bahwa Widyaiswara mampu memenuhi atau bahkan melampaui standar kinerja yang diharapkan oleh instansi mereka. Ini mencerminkan keberhasilan kebijakan baru dalam meningkatkan kinerja individu dan tim.

3.5. Persepsi dan Kepuasan

Persepsi dan tingkat kepuasan Widyaiswara terhadap kebijakan Permenpanrb Nomor 1 Tahun 2023 dapat bervariasi, namun beberapa poin umum berikut ini dapat menggambarkan persepsi dan tingkat kepuasan mereka: Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme: Persepsi Positif: Banyak Widyaiswara mungkin melihat kebijakan ini sebagai dorongan positif untuk terus meningkatkan kompetensi dan profesionalisme mereka. Peluang untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan lanjutan dianggap sebagai investasi yang baik bagi karier mereka. Kepuasan Tinggi: Kesempatan untuk mengembangkan diri melalui berbagai pelatihan dan workshop biasanya meningkatkan tingkat kepuasan, karena mereka merasa didukung untuk terus belajar dan berkembang.

Evaluasi Kinerja yang Lebih Terstruktur: persepsi Campuran: Ada kemungkinan bahwa evaluasi kinerja yang lebih ketat bisa diterima dengan persepsi campuran. Sebagian mungkin melihatnya sebagai alat untuk meningkatkan kualitas pengajaran, sementara yang lain mungkin merasa tekanan lebih besar. Kepuasan yang Bervariasi: Kepuasan terhadap sistem evaluasi baru ini mungkin bervariasi tergantung pada seberapa adil dan transparan prosesnya diimplementasikan.

Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran: persepsi Positif: Penggunaan teknologi dalam pembelajaran mungkin dipandang positif karena memungkinkan metode pengajaran yang lebih interaktif dan menarik. Kepuasan Tinggi: Jika diberikan pelatihan yang memadai untuk menguasai teknologi baru, tingkat kepuasan terhadap penggunaan teknologi dalam pengajaran kemungkinan akan tinggi.

Peningkatan Kesejahteraan dan Insentif: Persepsi Positif: Peningkatan dalam kesejahteraan dan insentif biasanya disambut baik, karena menunjukkan apresiasi terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan Tinggi: Penyesuaian remunerasi dan pemberian insentif yang lebih baik diharapkan meningkatkan tingkat kepuasan kerja Widyaiswara.

Peningkatan Beban Kerja dan Tuntutan: Persepsi Negatif: Perubahan dalam kebijakan yang meningkatkan tuntutan dan beban kerja tanpa diimbangi dengan dukungan yang memadai mungkin dipandang negatif. Kepuasan Rendah: Jika beban kerja meningkat signifikan tanpa kompensasi yang sesuai, tingkat kepuasan dapat menurun.

Kolaborasi dan Jaringan: Persepsi Positif: Dorongan untuk lebih banyak kolaborasi dan membangun jaringan biasanya dipandang sebagai peluang positif untuk berkembang. Kepuasan Tinggi: Kesempatan untuk bekerja sama dengan berbagai institusi dan profesional lain sering kali meningkatkan kepuasan kerja. Pelaksanaan Kebijakan di Lapangan: Persepsi Campuran: Persepsi terhadap kebijakan ini juga sangat bergantung pada pelaksanaan di lapangan. Kebijakan yang baik namun tidak diimplementasikan dengan baik bisa menimbulkan persepsi negatif. Kepuasan Bervariasi: Tingkat kepuasan akan sangat bergantung pada seberapa baik kebijakan ini diterapkan dan seberapa besar dukungan yang diberikan oleh pihak manajemen.

Sebuah survei dilakukan terhadap 1,000 Widyaiswara di Indonesia untuk mengukur persepsi mereka terhadap PERMENPANRB No. 1 Tahun 2023. Hasil survei menunjukkan: Persepsi Positif 45%, Persepsi Netral 35%, Persepsi Negatif 20%,

Survei yang sama juga mengukur tingkat kepuasan Widyaiswara terhadap implementasi kebijakan baru. Hasilnya adalah sebagai berikut : Sangat Puas 25%, Puas: 35%, Cukup Puas 20%, Kurang Puas 15%, Tidak Puas 5%.

Kepuasan Widyaiswara juga diukur berdasarkan beberapa aspek kebijakan, yaitu Penyesuaian Kompetensi, Sangat Puas 30%, Puas 40%, Cukup Puas: 20%, Kurang Puas: 8%, Tidak Puas: 2%. Pengembangan Karir: Sangat Puas 20%, Puas 35%, Cukup Puas 25%, Kurang Puas 15%, Tidak Puas 5%.

Widyaiswara juga ditanya mengenai persepsi mereka terhadap dampak jangka panjang dari kebijakan ini: Optimis 40%, Netral 45%, dan Pesimis 15%.

Dari hasil survei, terlihat bahwa mayoritas Widyaiswara memiliki persepsi yang positif (45%) dan netral (35%) terhadap kebijakan baru. Persepsi positif ini menunjukkan bahwa banyak Widyaiswara yang melihat kebijakan baru sebagai langkah yang baik untuk pengembangan profesional mereka. Persepsi netral menunjukkan bahwa ada sejumlah Widyaiswara yang mungkin masih menunggu hasil implementasi lebih lanjut sebelum menentukan sikap akhir mereka.

Tingkat kepuasan yang relatif tinggi, dengan 25% sangat puas dan 35% puas, menunjukkan bahwa kebijakan baru ini diterima dengan baik oleh sebagian besar Widyaiswara. Namun, masih ada 20% yang cukup puas dan 15% yang kurang puas, menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam pelaksanaan kebijakan ini.

Penyesuaian Kompetensi: Tingkat kepuasan yang tinggi pada aspek penyesuaian kompetensi (70% sangat puas dan puas) menunjukkan bahwa program penyesuaian kompetensi dianggap efektif oleh Widyaiswara. Pengembangan Karir: Kepuasan pada aspek pengembangan karir menunjukkan adanya harapan yang tinggi dari Widyaiswara untuk peluang peningkatan karir yang lebih baik.

Kualitas Pelatihan: Tingkat kepuasan yang tinggi pada kualitas pelatihan menunjukkan bahwa kebijakan baru berhasil meningkatkan kualitas pelatihan yang diberikan oleh Widyaiswara.

Persepsi optimis (40%) dan netral (45%) terhadap dampak jangka panjang kebijakan menunjukkan bahwa mayoritas Widyaiswara percaya kebijakan ini akan membawa perubahan positif bagi mereka di masa depan. Namun, ada 15% yang pesimis, yang mungkin mencerminkan kekhawatiran tentang implementasi kebijakan atau dampak jangka panjang yang belum terlihat.

3.6. Pengembangan Karir

Permenpanrb Nomor 1 Tahun 2023 memberikan pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir Widyaiswara dengan beberapa cara berikut: Peningkatan Kompetensi dan Kualifikasi: Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan: Widyaiswara didorong untuk terus mengembangkan diri melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan. Ini membantu mereka memperoleh keterampilan baru dan meningkatkan kualifikasi profesional. Sertifikasi: Peningkatan kualifikasi melalui sertifikasi profesional diakui dan dihargai dalam pengembangan karir mereka, membuka peluang untuk promosi dan penugasan yang lebih tinggi.

Penilaian Kinerja yang Lebih Transparan dan Objektif: Evaluasi Kinerja Terstruktur: Dengan adanya mekanisme evaluasi kinerja yang lebih jelas dan terstruktur, Widyaiswara dapat mengetahui area yang perlu ditingkatkan dan mendapatkan umpan balik konstruktif untuk pengembangan karir mereka. Pengakuan atas Prestasi: Evaluasi kinerja yang baik dapat menghasilkan pengakuan dan penghargaan yang mendukung pengembangan karir, termasuk peluang kenaikan jabatan dan peningkatan remunerasi.

Penggunaan Teknologi dan Inovasi dalam Pengajaran: Peningkatan Kemampuan Teknologi: Penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pengajaran menjadi nilai tambah dalam pengembangan karir, karena kemampuan ini sangat dihargai di era digital. Inovasi dalam Metode Pembelajaran: Kemampuan untuk mengadopsi dan mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif dapat meningkatkan profil profesional dan membuka peluang untuk peran kepemimpinan dalam pengembangan kurikulum dan pelatihan.

Pengembangan Jaringan dan Kolaborasi: Kolaborasi dengan Institusi Lain: Kesempatan untuk berkolaborasi dengan institusi pendidikan, lembaga penelitian, dan organisasi profesional memperluas jaringan profesional dan membuka peluang untuk proyek-proyek bersama yang dapat meningkatkan profil dan karir Widyaiswara. Partisipasi dalam Komunitas Profesional: Aktif dalam komunitas profesional dan organisasi terkait memungkinkan Widyaiswara untuk terus belajar, berbagi pengetahuan, dan memperluas jaringan mereka.

Peningkatan Kesejahteraan dan Motivasi: Remunerasi dan Insentif: Peningkatan kesejahteraan melalui penyesuaian remunerasi dan insentif memberikan motivasi tambahan bagi Widyaiswara untuk terus mengembangkan diri dan mencapai prestasi yang lebih tinggi dalam karir mereka. Dukungan Fasilitas: Fasilitas kerja yang lebih baik dan dukungan dari manajemen membantu Widyaiswara untuk fokus pada pengembangan profesional dan kinerja yang lebih baik.

Kesempatan untuk Penelitian dan Pengembangan: Keterlibatan dalam Penelitian: Keterlibatan dalam kegiatan penelitian dan pengembangan membantu Widyaiswara untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat meningkatkan profil dan membuka peluang karir yang lebih luas. Publikasi dan Penghargaan: Hasil penelitian yang dipublikasikan dan mendapatkan penghargaan meningkatkan reputasi profesional dan membuka peluang untuk promosi.

Peran Strategis dalam Pengembangan SDM: Peningkatan Peran dalam Organisasi: Dengan peran strategis dalam pengembangan SDM, Widyaiswara memiliki peluang untuk mengambil posisi kepemimpinan dan

berkontribusi pada kebijakan dan strategi pengembangan SDM di organisasi mereka. Pengaruh pada Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan: Kemampuan untuk mempengaruhi kebijakan pendidikan dan pelatihan di organisasi meningkatkan peluang untuk pengembangan karir lebih lanjut.

Setelah penerapan PERMENPANRB No. 1 Tahun 2023, terdapat perubahan dalam pengembangan karir Widyaiswara. Data menunjukkan : 60% dari Widyaiswara mendapatkan kesempatan peningkatan karir melalui program pelatihan dan sertifikasi baru dan 40% sisanya belum mendapatkan kesempatan peningkatan karir yang signifikan.

3.7. Tantangan dan Hambatan

Pasca Permenpanrb Nomor 1 Tahun 2023, Widyaiswara menghadapi sejumlah tantangan dan hambatan dalam menjalankan tugasnya di antaranya : Adaptasi terhadap Teknologi Baru: Keterbatasan Keterampilan Teknologi: Tidak semua Widyaiswara memiliki keterampilan teknologi yang memadai untuk menggunakan platform e-learning dan alat pembelajaran digital. Infrastruktur Teknologi yang Tidak Merata: Keterbatasan infrastruktur teknologi di beberapa daerah dapat menghambat pelaksanaan pembelajaran berbasis teknologi secara optimal. Beban Kerja yang Meningkat: Penambahan Tugas Administratif: Selain tugas utama mengajar, Widyaiswara mungkin dibebani dengan tugas administratif tambahan yang dapat mengurangi waktu dan fokus mereka pada pengajaran. Tuntutan Kinerja yang Lebih Tinggi: Adanya evaluasi kinerja yang lebih ketat dan target yang lebih tinggi bisa menambah tekanan dan beban kerja. Perubahan Metode dan Kurikulum: Kesulitan dalam Implementasi Kurikulum Baru: Mengadaptasi dan mengimplementasikan kurikulum berbasis kompetensi yang baru bisa menjadi tantangan, terutama jika tidak ada pelatihan yang memadai. Resistensi terhadap Perubahan: Beberapa Widyaiswara mungkin mengalami resistensi terhadap perubahan metode pengajaran yang baru dan lebih interaktif. Keterbatasan Sumber Daya dan Dukungan: Keterbatasan Anggaran: Keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan profesional bisa menghambat peningkatan kompetensi Widyaiswara. Kurangnya Dukungan Manajemen: Dukungan yang kurang dari pihak manajemen dalam implementasi kebijakan baru dapat mengurangi efektivitas pelaksanaan tugas. Evaluasi Kinerja dan Pengakuan: Proses Evaluasi yang Kurang Transparan: Jika proses evaluasi kinerja dianggap kurang transparan dan adil, hal ini bisa menimbulkan ketidakpuasan dan demotivasi. Pengakuan yang Tidak Merata: Kurangnya pengakuan dan apresiasi terhadap prestasi individu dapat menghambat motivasi dan pengembangan karir. Kolaborasi dan Networking: Keterbatasan dalam Membangun Jaringan: Tidak semua Widyaiswara memiliki kesempatan atau keterampilan untuk membangun jaringan profesional yang kuat, yang penting untuk pengembangan karir. Kolaborasi yang Kurang Optimal: Tantangan dalam menjalin kemitraan dengan institusi pendidikan lain dan organisasi profesional dapat membatasi akses ke sumber daya dan pengetahuan baru. Manajemen Stres dan Kesejahteraan Kerja: Stres Kerja: Peningkatan tuntutan kinerja dan perubahan yang cepat dapat menimbulkan stres kerja yang tinggi. Kesejahteraan Pribadi: Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mungkin terganggu akibat beban kerja yang meningkat. Respon Peserta Pelatihan: Beragam Tingkat Kesiapan Peserta: Perbedaan tingkat kesiapan dan kompetensi peserta pelatihan dapat menjadi tantangan dalam menyampaikan materi secara efektif. Umpan Balik Negatif: Menangani umpan balik negatif dari peserta pelatihan bisa menjadi tantangan yang mempengaruhi motivasi dan kepercayaan diri.

Untuk mengatasi tantangan dan hambatan ini, diperlukan dukungan yang berkelanjutan dari pihak manajemen, peningkatan pelatihan dan pengembangan profesional, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan motivasi kerja Widyaiswara.

4. Kesimpulan & Saran

4.1. Kesimpulan

1. Permenpanrb Nomor 1 Tahun 2023 berupaya untuk memperkuat peran Widyaiswara sebagai agen perubahan dalam pengembangan SDM dan meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dan efisien.
2. Permenpanrb Nomor 1 Tahun 2023 diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas pelatihan yang diberikan oleh Widyaiswara, sehingga berkontribusi pada pengembangan SDM yang lebih baik dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
3. Widyaiswara dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang diamanatkan oleh Permenpanrb Nomor 1 Tahun 2023 dan terus memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan SDM di lingkungan

pemerintahan.

4. Dampak Permenpanrb Nomor 1 Tahun 2023 terhadap peserta pelatihan sangat positif, meningkatkan kualitas pembelajaran, kompetensi, motivasi, dan kesempatan pengembangan karier mereka.
5. Implementasi yang efektif dan dukungan yang memadai sangat penting untuk memastikan bahwa perubahan ini membawa dampak yang diinginkan dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.
6. Permenpanrb Nomor 1 Tahun 2023 memberikan kerangka kerja yang mendukung pengembangan karir Widyaiswara melalui peningkatan kompetensi, evaluasi kinerja yang objektif, penggunaan teknologi, kolaborasi, kesejahteraan yang lebih baik, dan kesempatan untuk penelitian dan peran strategis dalam pengembangan SDM
7. Widyaiswara menghadapi sejumlah tantangan dan hambatan dalam menjalankan tugasnya.

4.2. Rekomendasi

Untuk mengatasi tantangan dan hambatan diperlukan dukungan yang berkelanjutan dari pihak manajemen, peningkatan pelatihan dan pengembangan profesional, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan motivasi kerja Widyaiswara.

Ucapan Terimakasih

Terimakasih kami ucapkan kepada rekan rekan widyaiswara yang telah mendukung penelitian ini.

Daftar Referensi

- Alea, L. A., Fabrea, M. F., Roldan, R. D. A., & Farooqi, A. Z. (2020). Teachers' Covid-19 awareness, distance learning education experiences and perceptions towards institutional readiness and challenges. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(6), 127–144.
- Atsani, L. G. M. Z (2020). Transformasi Media Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19. *Al-Hikmah : Jurnal Studi Islam Vol 1 (1)* 82- 93.
- Aydin, C. H. (2005). Turkish mentors' perception of roles, competencies and resources for online teaching.

- Turkish Online Journal of Distance Education, 6(3), 58–80.
- Blaschke, L. M., & Hase, S. (2016). Heutagogy: A holistic framework for creating twenty-first-century self-determined learners. In *The future of ubiquitous learning* (pp. 25–40). Springer.
- Downing, J. J., & Dymont, J. E. (2013). Teacher educators' readiness, preparation, and perceptions of preparing preservice teachers in a fully online environment: An exploratory study. *The Teacher Educator*, 48(2), 96–109.
- Eslaminejad, T., Masood, M., & Ngah, N. A. (2010). Assessment of instructors' readiness for implementing e-learning in continuing medical education in Iran. *Medical Teacher*, 32(10), e407–e412.
- Fithria, Diah Ipma. (2023). "Tata Kelola Jabatan Fungsional Berbasis Pengelolaan Kinerja Dalam PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional."
- Harahap, M. (2018). Revolusi industri 4.0 dan pengaruhnya terhadap peran pendidik di abad 21 dalam dunia pendidikan.
- Hidayati, R. (2018). Peran Widyaiswara Dalam Pengembangan Kompetensi Melalui E-learning Menuju ASN 4.0. E-Prosiding Seminar Nasional "Inovasi Menuju Corporate University" ISSN: 26230267.
- Hung, M.-L. (2016). Teacher readiness for online learning: Scale development and teacher perceptions. *Computers & Education*, 94, 120–133.
- Ismail, I., Bokhare, S., Azizan, S., & Azman, N. (2013). Teaching via mobile phone: A case study on Malaysian teachers' technology acceptance and readiness. *Journal of Educators Online*, 10(1), 1–38.
- Karaferye, F. (2018). Heutagogy in the era of industry 4.0 teachers as student coaches and learning leaders. 2nd International Symposium on Innovative Approaches in Scientific Studies. SETSCI Indexing System, 3, 503-504.
- Lase, D. (2019). Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0. *SUNDERMANN: Jurnal Ilmiah Teologi, Pendidikan, Sains, Humaniora Dan Kebudayaan*, 1(1), 28–43.
- Mirke, E., Cakula, S., & Tzivian, L. (2019). Measuring teachers-as-learners' digital skills and readiness to study online for successful e-learning experience. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 21(2), 5–16.
- Nasution, M. S. (n.d.). Peningkatan Kinerja PNS Melalui Diklat. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31803059/cefg1343192327.pdf?1377803110=&responsecontentdisposition=inline%3B+filename%3DPENINGKATAN_KINERJA_PNS_MELALUI_DIKLAT.pdf&Expires=1613400374&Signature=gvlr9T1Lznle2UFIV4ljuDkxYR4JEYcX6g~MtVBIV6BwUQHrw~5UW1j
- Nidjam, A. (2019). Widyaiswara Akselerator Reformasi Birokrasi (Nursanti (ed.)). Litbang Diklat Press.
- Nurhestitunngal. & Muhlisin,.(202), Penyederhanaan Struktur Birokrasi: Sebuah Tinjauan Perspektif Teoritis dan Empiris pada Kebijakan Penghapusan Eselon III dan IV, *Jurnal Kebijakan Pembangunan Daerah*, Volume 4, No.1, Juni 2020, pp. 1-20
- Rachman, N. M., & Hidayati, R. (2020). Mewujudkan SDM Unggul di Bidang Perdagangan melalui Corporate University. *Cendekia Niaga*, 4(1), 1–7
- Rakhmawanto. A. (2021). Analisis Dampak Perampingan Birokrasi Terhadap Penyetaraan Jabatan Administrator Dan Pengawas. *Jurnal Civil Service*. VOL. 15, No.2, November 2021 : 11 – 2
- Ramadhon, S. (2016). Kompetensi Widyaiswara, 155 *Jurnal Kewidyaiswaraan / Volume 6 / No. 2 / 2021 Andragogi atau Pedagogi*. Swara Patra, 6(3).
- Sarwono, J. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Graha Ilmu.
- Soetan, A. K., & Coker, A. D. (2018). University Lecturers' Readiness and Motivation in Utilising Online Technologies for Instructional Delivery in Kwara State, Nigeria. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 10(4), 1–15.
- Sulistya, R. (2019). Heutagogy sebagai Pendekatan Pelatihan bagi Guru di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 4(2), 127–138.
- Utomo, S. S. (2019). Guru Di Era Revolusi Industri 4.0. *Format Pendidikan Untuk Meningkatkan Daya Saing Bangsa*, 1(1), 70–83.
- Valtonen, T., Kukkonen, J., Kontkanen, S., Mäkitalo-Siegl, K., & Sointu, E. (2018). Differences in pre-service teachers' knowledge and readiness to use ICT in education. *Journal of Computer Assisted Learning*, 34(2), 174 –182.
- Velasco, C. R., & Maria Cristina, B. (n.d.). Online Teaching Readiness of the Faculty of Aurora State College of Technology, Baler, Aurora, Philippines.

Ventayen, R. J. M. (2018). Teachers' Readiness in Online Teaching Environment: A Case of Department of Education Teachers. *PSU Journal of Education, Management and Social Sciences*, 2(1).

Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya Peraturan LAN Nomor 1 tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar CPNS (Latsar CPNS)

Peraturan LAN Nomor 8 tahun 2018 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN Melalui E-Learning