

Widyaiswara 5.0: Widyaiswara sebagai Arsitek Digital Learning

Ita Dwi Haryanti^{1,*}, Elvira Andriyani²

Kementerian Keuangan, Pancoran Timur II no. 1, Jakarta Selatan

* corresponding author: ita.haryanti@kemenkeu.go.id

Abstrak/Abstract

Transformasi pembelajaran di era *Society 5.0* menuntut perubahan strategis pada peran Widyaiswara, terutama dalam mengembangkan *digital learning* yang inovatif, adaptif, dan berorientasi pada kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tantangan efektivitas pembelajaran digital bagi ASN, khususnya di Kementerian Keuangan, yang cenderung bersifat pasif dengan kedalaman pemahaman peserta yang kurang terukur. Tujuan penelitian ini adalah memberikan inovasi desain pembelajaran digital yang lebih adaptif, berpusat pada peserta, dan sesuai dengan gaya belajar peserta; sekaligus merumuskan peran Widyaiswara pada program pembelajaran digital inovatif tersebut. Peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan studi literatur, analisis dokumen, serta observasi pada Widyaiswara dan pengelola pembelajaran di Pusdiklat KM BPPK Kementerian Keuangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Widyaiswara bukan lagi hanya berperan sebagai pengajar, melainkan bertransformasi menjadi *learning designer*, kurator konten, fasilitator digital, pengendali mutu, sekaligus agen perubahan. Peneliti mengembangkan program *Mobile Learning (M-Learning)* yang merupakan bentuk pembelajaran inovatif yang menggunakan kombinasi antara media sosial terfavorit dengan pusat *knowledge* Kementerian Keuangan, yaitu KLC. *M-Learning* didesain sebagai pembelajaran eksklusif yang fleksibel, mulai dari cara belajar, waktu belajar, format bahan ajar, hingga evaluasi pembelajarannya. *M-Learning* juga mengembangkan *Fast Facts* sebagai *repository* pengetahuan yang bersumber dari masalah kerja di lapangan. Tantangan yang diidentifikasi dalam pengembangan *M-Learning* meliputi desain pedagogis yang ringkas namun mendalam, kesiapan kompetensi digital Widyaiswara, koordinasi lintas unit, serta motivasi dan kemandirian belajar peserta. *M-Learning* berpotensi menjadi model unggulan pembelajaran digital bagi ASN jika ditopang oleh penguatan desain, peningkatan kapasitas digital Widyaiswara, optimalisasi infrastruktur, serta monitoring berkelanjutan.

The transformation of learning in the Society 5.0 era requires a strategic redefinition of the role of Widyaiswara, particularly in developing innovative, adaptive, and learner-centered digital learning for Indonesia's civil servants (ASN). This study addresses the challenge of digital learning effectiveness within the Ministry of Finance, where learning practices often remain passive and the depth of participants' understanding is difficult to measure. The purpose of this research is to propose innovations in digital learning design that are adaptive to participants' learning styles while redefining the evolving role of Widyaiswara. Using a descriptive qualitative method, the study draws on literature review, document analysis, and observation of Widyaiswara and learning managers at the Training Center for State Treasury Management (Pusdiklat KM), Ministry of Finance. The findings indicate that Widyaiswara no longer function solely as instructors but transform into learning designers, content curators, digital facilitators, quality assurers, and change agents. The research develops a Mobile Learning (M-Learning) model that integrates widely used social media with the Ministry's Knowledge Learning Center (KLC), designed to provide flexible, participant-driven learning in terms of methods, timing, materials, and assessment. "Fast Facts" are also introduced as a knowledge repository based on real workplace issues. Challenges identified include designing concise yet substantive content, strengthening digital competence among Widyaiswara, ensuring cross-unit coordination, and fostering learner motivation and autonomy. The study concludes that M-Learning holds strong potential as a flagship model for digital learning in ASN, provided it is supported by reinforced instructional design, capacity building, infrastructure optimization, and continuous monitoring.

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



Kata Kunci: widyaiswara, society 5.0, digital learning, mobile learning, ASN

Keywords: widyaiswara, society 5.0, digital learning, mobile learning, civil servants

1. Pendahuluan

Transformasi digital dalam penyelenggaraan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan keniscayaan yang tidak dapat dihindari. Hal ini sejalan dengan tuntutan percepatan inovasi, efisiensi birokrasi, serta pemenuhan kompetensi di era disrupsi teknologi. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah menggeser cara pandang atas pembelajaran dari metode konvensional menuju pembelajaran berbasis digital yang lebih fleksibel, adaptif, dan berorientasi pada kebutuhan individu (Siemens, 2022). Pemerintah Indonesia melalui Lembaga Administrasi Negara (LAN) juga menegaskan pentingnya digitalisasi pelatihan ASN melalui pengembangan platform *Cloud Learning* dan *Massive Open Online Courses (MOOC)* sebagai wujud transformasi pembelajaran berkelanjutan (LAN, 2024).

Bagi kinerja ASN sendiri, *digital learning* dianggap mampu meningkatkan efektivitas pelatihan ASN hingga 35% dibandingkan metode tatap muka konvensional. Hal ini terlihat dari aspek aksesibilitas, efisiensi biaya, dan peningkatan literasi digital (Sobri dan Rahayu, 2023). Akan tetapi, implementasi transformasi digital ini memerlukan peran strategis Widyaiswara sebagai fasilitator, desainer pembelajaran, sekaligus penggerak inovasi agar digitalisasi tidak hanya menjadi perubahan teknis, melainkan juga mampu mendorong peningkatan kinerja ASN secara berkelanjutan (Moore et al., 2020). Dengan demikian, transformasi digital dalam pelatihan ASN bukan hanya pilihan, tetapi sebuah kebutuhan strategis dalam menghadapi tantangan birokrasi modern.

Di Kementerian Keuangan, implementasi pelatihan berbasis daring (*online learning*) menunjukkan hasil evaluasi tingkat reaksi (Level 1 – Kirkpatrick Model) yang sangat baik. Angka yang diperoleh dari evaluasi mencerminkan tingginya kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan program. Hasil evaluasi tersebut dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Tingkat Kepuasan Peserta Pelatihan Kementerian Keuangan

Program Pelatihan	Rata-rata Tingkat Kepuasan Peserta*			
	2024		s.d Juni 2025	
	Kepentingan	Kenyataan	Kepentingan	Kenyataan
<i>E-Learning</i>	4,72	4,79	4,73	4,78
Pelatihan Jarak Jauh	4,79	4,82	4,81	4,84
<i>Blended Learning</i>	4,79	4,82	4,81	4,85
Klasikal	4,72	4,79	4,74	4,83

* skala 1-5

Sumber: diolah oleh Peneliti

Rata-rata tingkat kepuasan peserta pembelajaran digital di Kementerian Keuangan yang ditunjukkan oleh Tabel 1 sangat tinggi, dengan capaian angka mendekati 5 (nilai maksimal). Akan tetapi, tingginya angka ini tidak sepenuhnya mencerminkan efektivitas pembelajaran secara substantif. Capaian ini hanya menggambarkan persepsi awal dan tidak selalu berkorelasi dengan efektivitas pembelajaran secara mendalam (Phillips & Phillips, 2016). Kepuasan peserta yang tinggi memang tidak menjamin terjadinya transfer pengetahuan atau perubahan perilaku kerja (Liyana et al., 2023).

Hal serupa tampak pada evaluasi kualitatif di Kementerian Keuangan, di mana peserta tetap lebih menyukai pelatihan tatap muka langsung karena keterbatasan interaksi, distraksi pekerjaan, dan rendahnya fokus saat belajar daring (Handayani & Putra, 2024). Evaluasi lanjutan yang dilakukan secara

tatap muka mengungkapkan adanya paradoks, dimana sebagian besar peserta menyatakan preferensi terhadap pelatihan luring (*offline*) dibandingkan daring.

Peserta pelatihan di Kementerian Keuangan menyoroti keterbatasan konsentrasi, rendahnya kualitas interaksi di kelas, serta tingginya beban kerja yang harus dijalankan bersamaan dengan proses pembelajaran daring. Fenomena ini selaras dengan temuan Garrison dan Vaughan (2021) yang menyatakan bahwa pembelajaran daring sering menghadapi tantangan terkait keterlibatan (*engagement*) dan interaksi, yang berimplikasi pada menurunnya retensi pengetahuan dan transfer kompetensi ke tempat kerja. Selain itu, penelitian oleh Purwanto et al. (2023) mengenai efektivitas pembelajaran daring pada ASN menunjukkan bahwa 62% peserta merasa terganggu oleh tuntutan pekerjaan selama mengikuti pelatihan daring, yang berdampak pada ketidakefektifan pencapaian tujuan pembelajaran.

Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun digitalisasi pelatihan telah meningkatkan aksesibilitas dan kepuasan awal, aspek efektivitas khususnya ketercapaian kompetensi, masih menjadi tantangan yang perlu diselesaikan. Selain itu, timbul pertanyaan mendasar mengenai relevansi desain pembelajaran digital yang saat ini diterapkan dengan kebutuhan nyata peserta. Secara konseptual, *digital learning* seharusnya menawarkan fleksibilitas “belajar kapanpun dan di manapun”. Akan tetapi dalam praktiknya, fleksibilitas tersebut belum terinternalisasi secara optimal. Kondisi ini berimplikasi pada lemahnya daya dukung pembelajaran digital terhadap agenda strategis ASN, yakni *lifelong learning*, *reskilling*, dan *upskilling* untuk menjawab tantangan transformasi layanan publik.

Di tengah dinamika transformasi digital, peran Widyaiswara sebagai arsitek pembelajaran digital menjadi semakin krusial. Widyaiswara tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga berperan sebagai *learning experience designer* yang mampu merancang pengalaman belajar yang adaptif, inovatif, dan relevan dengan kebutuhan aparatur sipil negara (ASN). Perubahan paradigma ini menuntut penguasaan kompetensi pedagogis berbasis teknologi, kemampuan kolaborasi digital, serta pemahaman mendalam mengenai konteks kerja peserta pelatihan (Ferrari et al., 2023).

Dalam konteks Kementerian Keuangan, Widyaiswara diharapkan menjadi penggerak utama transformasi pembelajaran berbasis digital. Peran Widyaiswara tersebut tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga pada peningkatan kualitas kompetensi ASN secara berkelanjutan (Ashari & Sancoko, 2021). Transformasi digital dalam sektor publik tidak cukup dengan adopsi teknologi, melainkan harus dibarengi dengan peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan perubahan budaya organisasi (Smith & Hernandez, 2023).

Hingga saat ini, kajian terkait transformasi peran Widyaiswara di Indonesia masih terbatas, khususnya mengenai integrasi teknologi dengan pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan ekosistem kerja sektor publik (Bajang & Nurhayati, 2023). Beberapa di antaranya adalah:

1. Zakariyah et al. (2024) menelaah penerapan kerangka *Universal Design for Learning* (UDL) dalam media pembelajaran digital non-formal. Penelitian ini menyoroti bagaimana representasi konten yang fleksibel (teks, audio, video, grafik interaktif, AR) dapat meningkatkan aksesibilitas, keterlibatan, dan ekspresi peserta belajar. Penelitian tersebut juga mencatat bahwa minimnya pelatihan bagi *educator* dan keterbatasan teknologi menjadi hambatan serius bagi implementasi UDL;
2. El-Sabagh & Hamed (2021) mengembangkan lingkungan *e-learning* adaptif yang disesuaikan dengan gaya belajar peserta. Metode ini

- menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterlibatan afektif dan perilaku dibandingkan *e-learning* konvensional;
3. Ginting et al. (2025) memperkenalkan kerangka “*Adaptive Instruction of Student Control*,” yang menekankan autonomi siswa dalam memilih sumber belajar untuk memaksimalkan hasil. Penelitiannya tersebut juga mencatat tantangan implementasi seperti resistensi dosen, infrastruktur teknis, dan motivasi peserta;
 4. Nurdewi (2022) menyoroti literasi digital sebagai manifestasi ASN yang adaptif dan kompetitif. Melalui pendekatan fenomenologis, penelitian menyimpulkan bahwa kemampuan teknologi, dikolaborasikan dengan kompetensi digital, menjadi sangat penting untuk ASN yang responsif terhadap perubahan dinamis era pemerintahan digital;
 5. Kurniati (2022) menyatakan bahwa Widyaiswara memegang peran strategis dalam mentransformasikan ASN menuju konsep “*Smart ASN 4.0*.” Tugasnya mencakup perencanaan, pembuatan konten, hingga evaluasi pelatihan berbasis *e-learning*. Kompetensi digital sangat penting agar pembelajaran dapat diterapkan secara efektif dalam konteks pemerintahan modern.

Berdasarkan analisis literatur, terlihat adanya kesenjangan dalam penelitian sebelumnya. Sebagian besar studi lebih menitikberatkan pada adopsi teknologi atau evaluasi kepuasan pengguna, namun belum mengarah pada pengembangan model pembelajaran digital yang mampu menjawab kebutuhan ASN. Pada kenyataannya, ASN masih menginginkan interaksi tatap muka dalam konteks kebijakan pembelajaran daring (Kuntoro & Rahmawati, 2023; Nurdewi, 2022). Kesenjangan ini semakin signifikan di lingkungan Kementerian Keuangan, di mana pegawai menghadapi tekanan untuk tetap produktif sambil mengembangkan kompetensi secara efektif melalui platform digital. Penelitian terbaru juga hanya menyoroti pentingnya pendekatan pembelajaran adaptif yang mempertimbangkan preferensi belajar, beban kerja, dan konteks organisasi dalam sektor publik (Rakhmadi et al., 2025).

Peneliti memandang perlu adanya inovasi desain pembelajaran digital yang lebih adaptif dan berpusat pada peserta. Selain itu, perlu dirumuskan model pengajaran Widyaiswara pada program pembelajaran digital inovatif tersebut. Inovasi pembelajaran digital tersebut harus sesuai dengan karakteristik ASN dan tuntutan era disrupsi.

Tujuan penelitian ini adalah menghasilkan inovasi desain pembelajaran digital berupa *prototype* desain *Mobile Learning*, yang lebih adaptif dan sesuai dengan gaya belajar pegawai Kementerian Keuangan, dengan peran Widyaiswara di dalamnya. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, baik teoretis maupun praktis. Dari aspek teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengayaan literatur mengenai transformasi peran Widyaiswara di sektor publik dalam konteks digitalisasi pembelajaran. Sementara secara praktis, hasil penelitian bisa digunakan oleh lembaga pelatihan pemerintah, termasuk Kementerian Keuangan, dalam pengembangan kompetensi ASN berbasis digital.

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada upaya mengisi kesenjangan (*gap*) antara kebutuhan pembelajaran digital yang efektif dengan keterbatasan model pengajaran *online* yang ada saat ini. Dengan merumuskan kerangka kerja yang menempatkan Widyaiswara sebagai katalisator inovasi pembelajaran digital, penelitian ini diharapkan dapat mendorong peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan ASN secara berkelanjutan, mendukung transformasi digital birokrasi, serta memberikan landasan empiris bagi pengambilan kebijakan di bidang pengembangan SDM sektor publik.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif dengan metode studi kasus. Peneliti mengambil pendekatan deskriptif-kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam terkait dengan peran Widyaiswara dalam pengembangan pembelajaran digital yang kreatif dan inovatif di lingkungan Kementerian Keuangan. Pendekatan ini sesuai untuk menggambarkan fenomena secara sistematis berdasarkan data faktual dan konteks nyata, tanpa manipulasi variabel (Sandelowski, 2000).

Sementara itu, metode studi kasus diadopsi karena dipandang sesuai dengan ide penelitian. Metode studi kasus memungkinkan eksplorasi fenomena secara kontekstual dan mendalam (Yin, 2018). Selain itu, untuk mendukung validitas temuan, digunakan pula data kuantitatif berupa hasil evaluasi pelatihan daring pada Level 1 (Reaksi) dan Level 2 (Pembelajaran) berdasarkan Model Kirkpatrick (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016).

Penelitian dilaksanakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen, sebagai salah satu unit pusat pelatihan di bawah Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, Kementerian Keuangan. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 124 tahun 2024, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen mempunyai tugas membina pelatihan di bidang kepemimpinan, penjurangan pangkat, pembentukan karakter, peningkatan kompetensi manajerial dan sosial kultural, manajemen pembelajaran, manajemen organisasi, manajemen sumber daya manusia, pengawasan dan pengendalian internal, serta bidang lainnya terkait tata kelola pemerintahan yang baik berdasarkan kebijakan teknis.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen dipilih sebagai fokus penelitian karena memiliki peran strategis dalam pengembangan kompetensi aparatur melalui program pelatihan yang berbasis digital. Di tahun 2025, Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajemen menyelenggarakan 614 pembelajaran untuk Kementerian Keuangan. Hampir seluruh program pelatihan pada unit ini merupakan pembelajaran digital dalam bentuk *e-learning* dan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ).

Objek penelitian ini mencakup Widyaiswara dan program pembelajaran digital. Widyaiswara sebagai fasilitator utama, tidak hanya bertanggung jawab atas perancangan dan penyampaian materi, tetapi juga berperan dalam menciptakan pengalaman belajar yang interaktif dan relevan dengan konteks kerja peserta. Widyaiswara sebagai tutor digital harus tidak hanya menguasai materi, tetapi juga memiliki kompetensi teknis (penggunaan LMS, konten multimedia, analitik pembelajaran), pedagogis (merancang aktivitas interaktif, *feedback*), dan *digital leadership* (merangsang kolaborasi digital dan manajemen kelas *online* secara efektif) (Ashari & Sancoko, 2021; Bajang & Nurhayati, 2023).

Selain Widyaiswara, program pembelajaran digital juga menjadi objek penelitian. Pembelajaran digital dirancang untuk mendukung pembelajaran inovatif melalui integrasi teknologi, pendekatan andragogi, serta penyesuaian dengan preferensi gaya belajar individu. Dengan demikian, efektivitas pembelajaran dan keterlibatan peserta pelatihan diharapkan dapat meningkat.

Pembelajaran digital yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan suatu pendekatan pembelajaran yang memanfaatkan media digital seperti *Learning Management Systems* (LMS), video interaktif, modul daring, dan *platform* kolaboratif. Media digital tersebut digunakan untuk memfasilitasi proses belajar secara fleksibel, *personalized*, dan berbasis teknologi. Pembelajaran digital berkembang lebih dinamis, karena mengintegrasikan elemen teknologi interaktif dan adaptif dalam ekosistem pendidikan. Dalam hal penyelenggaraan pembelajaran, model ADDIE (*Analysis, Design, Development,*

Implementation, Evaluation) tetap menjadi kerangka desain instruksional klasik yang diterapkan luas dalam konteks pembelajaran digital karena fleksibilitas dan sistematikanya (Smith & Ragan, 2005). Efektivitas pembelajaran digital sangat ditentukan oleh kemampuan *platform* dan desain pembelajaran untuk menciptakan konektivitas sosial, kolaborasi, dan komunitas belajar, meskipun dilakukan secara daring (Salmon, 2013).

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi pada bentuk pembelajaran digital di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen. Hal ini penting untuk melihat langsung interaksi pembelajaran dan tantangan implementasinya. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen evaluasi pelatihan daring (*online*) Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen periode 2024–2025. Tahun 2024 dan 2025 dipilih karena pada kedua tahun tersebut, pelatihan daring (*online*) semakin banyak dilaksanakan.

Peneliti juga menelaah literatur ilmiah dari buku, artikel jurnal nasional, dan internasional yang relevan mengenai *digital learning, instructional design*, serta peran instruktur dalam transformasi digital. Kajian literatur ini berfungsi untuk membangun kerangka konseptual yang solid dan memastikan penelitian didukung oleh temuan empiris terdahulu. Menurut Merriam & Tisdell (2016), kajian pustaka yang komprehensif membantu peneliti memahami konteks, mengidentifikasi kesenjangan, dan memperkuat validitas penelitian. Selain itu, Creswell & Creswell (2018) menegaskan bahwa landasan teoritis yang kuat sangat penting dalam penelitian kualitatif untuk mengaitkan data lapangan dengan teori yang ada.

Analisis data dilakukan dengan pendekatan analisis fenomenologis yang bertujuan menggali makna mendalam dari pengalaman dan persepsi Widyaiswara serta peserta terhadap pelaksanaan pembelajaran digital. Data yang diperoleh dari observasi dianalisis untuk mengidentifikasi isu-isu kunci yang memengaruhi efektivitas pembelajaran, seperti hambatan interaksi, keterbatasan teknologi, dan kebutuhan peserta terhadap fleksibilitas belajar. Hasil analisis tersebut kemudian digunakan untuk merumuskan desain program pembelajaran yang responsif terhadap konteks kerja ASN, dengan mengintegrasikan prinsip desain pembelajaran berbasis masalah (*problem-based learning*) dan pemanfaatan teknologi pendidikan yang adaptif (Merrill, 2020).

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan studi literatur dan observasi, Peneliti menemukan kondisi khusus di Kementerian Keuangan. Aparatur Sipil Negara diarahkan untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan digital. Hal ini dipengaruhi oleh kebijakan pimpinan dan keterbatasan anggaran, sehingga pelatihan lebih banyak dilaksanakan secara digital.

Bentuk pembelajaran digital di Kementerian Keuangan mencakup berbagai format yang dirancang untuk mendukung pengembangan kompetensi pegawai secara fleksibel dan berkelanjutan, yaitu Pelatihan Jarak Jauh (PJJ), *Blended Learning*, *e-learning*, dan *microlearning*. Pelatihan jarak jauh memungkinkan peserta mengikuti pembelajaran tanpa kehadiran fisik, memanfaatkan teknologi konferensi video melalui Ms. *Teams*. *Blended learning* mengombinasikan pembelajaran tatap muka secara luring dengan daring, sehingga memberikan keseimbangan antara interaksi langsung dan kemandirian belajar. *E-learning* disediakan melalui platform *Learning Management System* (LMS) di Kementerian Keuangan yang bernama KLC

(Kemenkeu *Learning Center*). *E-learning* berisi modul-modul terstruktur, materi multimedia, serta fitur evaluasi pembelajaran. Sementara *microlearning* dikembangkan untuk memberikan materi dalam format singkat, mudah diakses, dan kontekstual, juga dalam *platform* KLC. Keberagaman bentuk pembelajaran ini menunjukkan upaya Kementerian Keuangan dalam memanfaatkan teknologi digital untuk menciptakan ekosistem belajar yang adaptif dan berorientasi pada kebutuhan pegawai.

Melalui KLC, proses pembelajaran dalam bentuk *e-learning* dan *microlearning* menjadi terpusat dalam satu platform yang mudah diakses, sehingga mendukung efisiensi dan pemerataan kesempatan belajar. Selain sebagai sarana *e-learning* dan *microlearning*, KLC juga berfungsi sebagai pusat pengetahuan (*knowledge hub*) yang menghimpun berbagai aset intelektual dari pegawai, termasuk karya dan materi pelatihan yang dikembangkan oleh Widyaiswara. Keberadaan KLC tidak hanya memfasilitasi transfer pengetahuan secara berkelanjutan, tetapi juga memperkuat kolaborasi dan pemanfaatan pengetahuan institusional dalam mendukung peningkatan kompetensi pegawai di seluruh unit kerja Kementerian Keuangan.

Pada pembelajaran digital dalam bentuk pelatihan jarak jauh, tingkat keaktifan peserta Kementerian Keuangan menunjukkan angka partisipasi yang relatif rendah, yaitu di bawah 50%. Kondisi ini mencerminkan adanya tantangan dalam mempertahankan keterlibatan peserta selama proses pembelajaran daring. Beberapa faktor yang diduga memengaruhi rendahnya tingkat keaktifan tersebut antara lain beban pekerjaan yang tetap berjalan selama pelatihan, keterbatasan interaksi langsung dengan fasilitator maupun sesama peserta, serta kurangnya dorongan motivasional dari lingkungan kerja (Moore, 2018). Rendahnya tingkat partisipasi ini penting untuk dicermati karena partisipasi aktif merupakan salah satu indikator efektivitas pembelajaran digital dan berpengaruh terhadap pencapaian kompetensi yang diharapkan (Sun et al., 2020).

Widyaiswara berperan sentral dalam keberhasilan implementasi pembelajaran digital di lingkungan Kementerian Keuangan. Sebagian besar Widyaiswara di Kementerian Keuangan telah menguasai penggunaan KLC dan berbagai *tools* pendukung pembelajaran digital. Beberapa di antara pembelajaran digital tersebut adalah aplikasi kuis interaktif, video pembelajaran, dan forum diskusi daring.

Aparatur Sipil Negara memerlukan desain pembelajaran yang adaptif dan inovatif. Dengan melihat fakta yang ada, program pelatihan baru perlu dikembangkan. Program tersebut perlu disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Pendekatan ini diharapkan berhasil mengurangi keluhan peserta terkait keterbatasan pelatihan digital.

3.1. Desain Pembelajaran Adaptif dan Inovatif

Dalam rangka menjawab tantangan pembelajaran digital yang tersedia saat ini bagi para Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya di Kementerian Keuangan, Peneliti mendesain program pembelajaran digital baru yang adaptif dan inovatif, yaitu Program *Mobile Learning (M-Learning)*. Sebagai program perdana yang akan diimplementasikan, Peneliti mendesain “*M-Learning* Pengendalian Mutu Pembelajaran di Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK)”.

M-Learning ini dirancang sebagai terobosan pembelajaran digital yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan ASN di lingkungan Kementerian Keuangan, khususnya BPPK. Tujuan utamanya adalah menyediakan pembelajaran fleksibel, terjangkau, serta berorientasi pada penguatan

kompetensi pengendalian mutu secara kontinu. Berbeda dari pelatihan tatap muka daring atau *e-learning*, pendekatan *mobile learning* memungkinkan peserta belajar “*on-the-go*” melalui perangkat yang selalu tersedia, seperti *smartphone*. Konsep ini memperkuat prinsip *anytime-anywhere* learning dan menjawab keterbatasan waktu, mobilitas, dan dinamika pekerjaan peserta.

Pelaksanaan pembelajaran difokuskan pada platform *WhatsApp*, memanfaatkan grup *chat* sebagai medium interaktif selama periode tertentu. Desain ini menawarkan tiga keunggulan utama:

- a. Kedekatan media pembelajaran: *WhatsApp* hampir selalu digunakan peserta dalam rutinitas harian, sehingga memudahkan akses dan meminimalkan hambatan teknis;
- b. Popularitas media pembelajaran: *WhatsApp* termasuk media sosial yang *user-friendly*, sederhana, ringan, familiar, serta multifungsi. *Whatsapp* juga menduduki posisi teratas pengguna di Indonesia. Menurut laporan We Are Social & Meltwater (Januari 2024), *WhatsApp* digunakan oleh 92,1% pengguna internet di Indonesia;
- c. Interaktivitas waktu nyata (*real-time interaction*): Diskusi, klarifikasi, atau kuis singkat dapat dilakukan secara langsung, meningkatkan keterlibatan;
- d. Pengendalian durasi dan fokus: Dengan waktu akses yang ditetapkan (misalnya: 15–30 menit per sesi selama beberapa hari), pembelajaran dirancang hemat waktu namun padat isi, sesuai prinsip *microlearning*.

Hal ini sejalan dengan temuan Hwang (2020) bahwa pembelajaran berbasis *mobile* dan sosial (seperti melalui *WhatsApp*) efektif dalam memperkuat motivasi dan retention pada konteks profesional.

Materi pembelajaran *M-Learning* dikumpulkan di Kementerian Keuangan *Learning Center* (KLC), sebagai pusat aset intelektual. Format yang disediakan meliputi berbagai bentuk mulai dari gambar, infografis, presentasi, buku saku, modul, audio, video, bahkan tautan sumber referensi tambahan. Pendekatan materi multimodel ini mendukung prinsip *Universal Design for Learning* (UDL)—memungkinkan konten diakses sesuai preferensi gaya belajar peserta (Zakariyah et al., 2024). Materi multimodel memungkinkan personalisasi belajar. Sebagai contoh, peserta visual lebih menyukai infografis atau video; peserta auditori lebih memilih audio atau narasi; peserta membaca menekuni modul atau buku saku format digital.

Keterpaduan antara *WhatsApp* sebagai medium distribusi dan KLC sebagai *repository* materi multimodel menciptakan ekosistem pembelajaran inklusif dan efisien, dengan beberapa keunggulan:

- a. Akses yang cepat: Peserta dapat diundang ke grup, diberikan tautan langsung ke materi KLC, dan mengakses konten sesuai kebutuhan;
- b. Keterlibatan aktif: Diskusi reflektif atau berbagi *insight* lewat *chat* memperkuat pemahaman, sementara materi pendukung tersedia dalam bentuk berbeda untuk memperdalam kognisi;
- c. Pembelajaran mandiri yang terarah: Dengan panduan minggu atau sesi harian, peserta dapat mengatur waktu belajar yang sesuai dengan beban kerja.

Selain itu, desain *M-Learning* ini relevan dengan kebutuhan ASN yang memiliki pola pikir multitugas. *M-Learning* akan mengakomodasi keterbatasan waktu dan gangguan kerja. Selain itu, *M-Learning* menjawab kebutuhan berkelanjutan, dimana pembelajaran tidak hanya diberikan dalam satu kali pelatihan, tetapi berkelanjutan dan berdampak jangka panjang.

Dari segi kelembagaan, program ini mendorong transformasi peran Widyaiswara sebagai *learning experience designer*, yang merancang perjalanan belajar yang strategis, multimodel, dan berpusat pada peserta. selain itu program ini meningkatkan nilai KLC sebagai pusat *knowledge management* dan

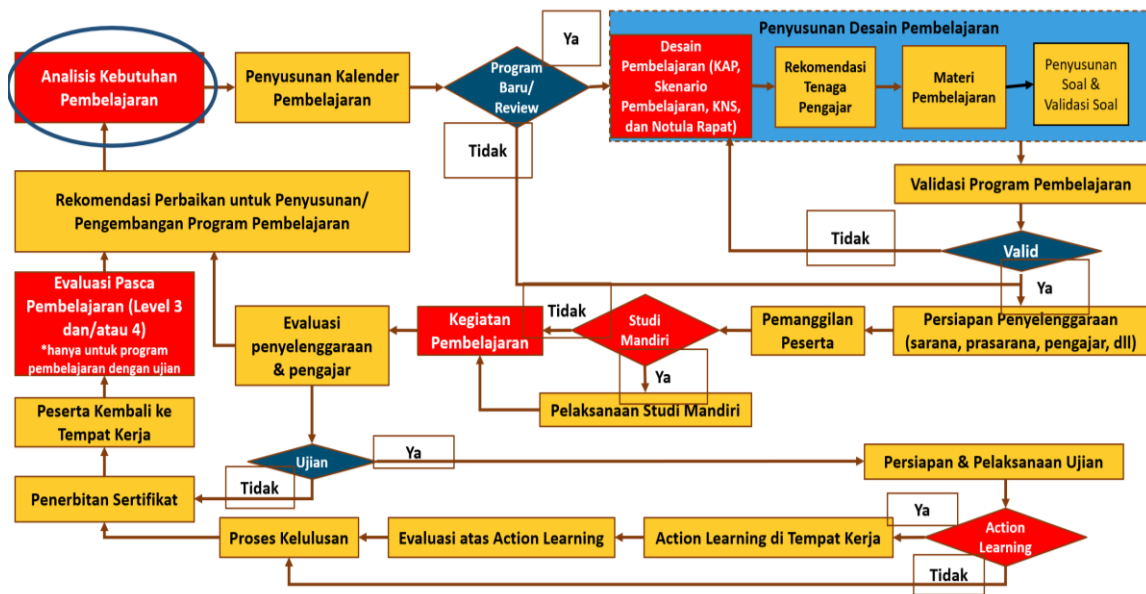
capacity building internal di Kementerian Keuangan. *M-Learning* juga memberi model pembelajaran yang terukur dan mudah direplikasi.

3.1.1 Proses Analisis, Desain, dan Pengembangan Program *M-Learning* Pengendalian Mutu Pembelajaran di BPPK

Di Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, proses analisis, desain, dan pengembangan program dimulai dari kegiatan Analisis Kebutuhan Pembelajaran (AKP) hingga rekomendasi perbaikan untuk penyusunan dan pengembangan program pembelajaran di masa mendatang. Proses ini bersifat siklik dan berkelanjutan. Hasil AKP kemudian digunakan untuk menyusun kalender pembelajaran. Selanjutnya, dilakukan penentuan apakah program tersebut merupakan program baru atau *review* dari program yang sudah ada. Jika program baru atau mengalami *review*, dilakukan penyusunan desain pembelajaran.

Desain pembelajaran mencakup perumusan Kerangka Acuan Pembelajaran (KAP), skenario pembelajaran, dan Kerangka Naskah Soal (KNS), serta rekomendasi tenaga pengajar. Setelah desain selesai ditetapkan, dilakukan validasi program pembelajaran. Program yang telah divalidasi kemudian dipersiapkan secara menyeluruh, termasuk sarana, prasarana, dan pengajar, sebelum dilakukan pemanggilan peserta. Sementara itu, wali program dan pengajar program pembelajaran menyusun atau menyempurnakan materi pembelajaran.

Tahap berikutnya adalah pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Untuk pelaksanaan kegiatan pembelajaran, Peneliti menerapkan inovasi pembelajaran digital yang adaptif dan inovatif. Sementara proses analisis, desain, dan pengembangan materi pembelajaran dapat terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Alur Proses Pengelolaan Program Pembelajaran di BPPK

Sumber: diolah oleh Peneliti

3.1.2 Proses Implementasi Program *M-Learning* Pengendalian Mutu Pembelajaran di BPPK

Proses implementasi program *M-Learning* Pengendalian Mutu Pembelajaran di BPPK akan dilaksanakan selama 3 bulan atau 12 pekan. Dalam

waktu 3 bulan atau 12 pekan, peserta *M-Learning* akan bergabung dalam grup *Whatsapp* bersama fasilitator. Peserta dapat mengakses sebagian maupun seluruh materi, serta mengulanginya, kapanpun dan dimanapun. Dengan demikian, peserta memiliki kebebasan belajar sesuai dengan waktu yang dimilikinya. Dalam waktu 3 bulan atau 12 pekan tersebut, proses diskusi di grup *Whatsapp* dapat terus berlangsung sesuai kebutuhan peserta.

Program *M-Learning* ini diawali dengan tahap perekrutan peserta melalui mekanisme AKP di awal. Hal ini dimaksudkan agar program mampu menjangkau target sasaran secara optimal. Pada tahap ini, pegawai Kementerian Keuangan yang berminat dan membutuhkan kompetensi terkait Pengendalian Mutu Pembelajaran diusulkan oleh unit Eselon I masing-masing sebagai calon peserta ke Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajemen.

Pendekatan ini sejalan dengan prinsip *needs-based training*, di mana proses seleksi peserta didasarkan pada analisis kebutuhan nyata agar hasil pembelajaran lebih tepat sasaran. Selain itu, diharapkan pembelajaran dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Tahap perekrutan ini tidak hanya berfungsi sebagai pintu masuk program, tetapi juga sebagai fondasi utama untuk menciptakan ekosistem pembelajaran yang efektif dan inklusif.

Tahap selanjutnya dalam implementasi program *M-Learning* Pengendalian Mutu Pembelajaran di BPPK adalah proses verifikasi peserta, yang dilakukan secara cermat untuk memastikan kesesuaian antara calon peserta dengan profil ideal yang telah ditetapkan dalam Kerangka Acuan Pembelajaran (KAP). KAP berfungsi sebagai panduan utama yang merumuskan kriteria peserta, mencakup kompetensi dasar yang harus dimiliki, posisi atau jabatan yang relevan, serta kebutuhan spesifik terkait pengendalian mutu pembelajaran. Dengan adanya kriteria ini, program dapat menjaring peserta yang tidak hanya memenuhi persyaratan administratif, tetapi juga memiliki kapasitas dan kesiapan substansial untuk mengikuti rangkaian pembelajaran berbasis *mobile*.

Proses verifikasi dilakukan dengan menelaah data latar belakang yang dikumpulkan pada tahap pendaftaran, termasuk riwayat pekerjaan, uraian tugas, serta rekam jejak kompetensi teknis dan non-teknis. Setiap calon peserta dinilai apakah telah memiliki pemahaman awal yang memadai tentang proses pembelajaran, keterampilan teknologi dasar yang diperlukan dalam *M-Learning*, serta keterkaitan pekerjaannya dengan tujuan program. Pendekatan ini memastikan bahwa peserta yang terpilih benar-benar representatif dari kebutuhan organisasi dalam meningkatkan mutu pengajaran dan pengendalian mutu di lingkungan BPPK.

Selain itu, verifikasi juga berfungsi sebagai langkah mitigasi risiko terhadap potensi ketidaksesuaian selama pelaksanaan. Peserta yang tidak memenuhi kriteria minimal dapat diberikan rekomendasi untuk mengikuti pelatihan prasyarat terlebih dahulu atau diarahkan kepada program lain yang lebih sesuai dengan tingkat kompetensinya. Dengan demikian, proses verifikasi ini tidak hanya berperan sebagai filter administratif, tetapi juga sebagai mekanisme pengendalian kualitas input agar implementasi *M-Learning* berjalan efektif dan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar mutu pembelajaran yang ditetapkan BPPK.

Setelah proses seleksi dan verifikasi selesai, peserta diundang untuk bergabung dalam grup *WhatsApp* khusus yang dirancang sebagai *platform* utama pelaksanaan program *M-Learning*. Grup ini tidak hanya berfungsi sebagai kanal komunikasi resmi antara fasilitator dan peserta, tetapi juga menjadi pusat distribusi materi pembelajaran, penyampaian informasi terkini, serta forum diskusi yang bersifat asinkron. Melalui grup ini, peserta dapat mengakses seluruh materi yang telah disiapkan, termasuk modul digital,

infografis, video, maupun tautan ke sumber daya yang tersimpan di KLC, kapan pun sesuai dengan ketersediaan waktu mereka.

Pemanfaatan *WhatsApp* sebagai media pembelajaran dipilih karena tingkat adopsinya yang tinggi, kemudahan penggunaan, serta kemampuannya mendukung interaksi yang cepat dan fleksibel. Diskusi dalam grup memungkinkan peserta untuk saling bertukar pengalaman, mengajukan pertanyaan, dan memperoleh umpan balik langsung dari Widyaiswara, sehingga menciptakan lingkungan belajar kolaboratif yang mendukung pencapaian tujuan program. Pendekatan ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa pemanfaatan media sosial dalam pembelajaran dapat meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan retensi peserta (Manca & Ranieri, 2016).

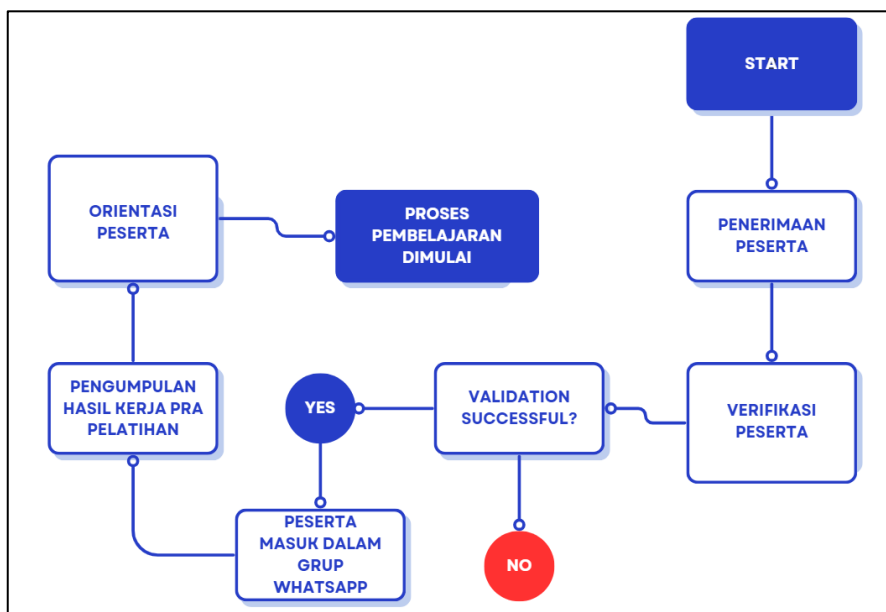
Sebelum pembelajaran dimulai, dilakukan pengumpulan data hasil kerja dan kinerja peserta. Hal ini dimaksudkan sebagai langkah penting untuk menetapkan *baseline* yang objektif dalam proses evaluasi. Informasi ini tidak hanya memberikan gambaran awal mengenai tingkat kompetensi dan kualitas kinerja peserta, tetapi juga berfungsi sebagai acuan pembandingan untuk mengukur peningkatan yang dicapai setelah mengikuti program *M-Learning*.

Pendekatan berbasis data ini memungkinkan penyelenggara untuk merancang intervensi pembelajaran yang lebih tepat sasaran, sesuai dengan kebutuhan nyata peserta. Selain itu, *baseline* ini memperkuat validitas hasil evaluasi program, karena perubahan kompetensi dapat diukur secara lebih akurat, baik pada level pengetahuan, keterampilan, maupun penerapan di lapangan. Langkah ini sejalan dengan prinsip evaluasi pelatihan berbasis bukti (*evidence-based training evaluation*) yang menekankan pentingnya pengukuran awal agar hasil pembelajaran dapat diatribusikan secara jelas terhadap intervensi yang diberikan.

Setelah pengumpulan hasil kerja pra-pelatihan selesai, dimulai proses pembelajaran. Pembelajaran dibuka oleh Widyaiswara dengan menyampaikan panduan rinci penyelenggaraan *mobile learning* kepada seluruh peserta. Panduan ini memuat petunjuk teknis penggunaan *WhatsApp* sebagai media utama komunikasi dan pembelajaran, alur kegiatan dari awal hingga akhir, tautan menuju aset-aset pembelajaran yang telah dikurasi dan dipusatkan dalam *Knowledge Learning Center* (KLC), manajemen waktu belajar, serta etika partisipasi dalam diskusi daring. Panduan yang komprehensif menjadi langkah penting untuk meminimalkan hambatan teknis dan memastikan peserta memahami ekspektasi program sejak awal (Salmon, 2013).

Setelah peserta memahami tata cara pelaksanaan *M-Learning*, peserta mengikuti sesi orientasi yang dilaksanakan melalui *WhatsApp* dengan metode *ice-breaking*. Kegiatan *ice-breaking* ini diisi dengan pengenalan dan sosialisasi. Hal ini bertujuan membangun hubungan sosial awal, menciptakan suasana belajar yang kolaboratif, dan mengurangi hambatan psikologis yang mungkin timbul dalam pembelajaran daring berbasis teks.

Alur implementasi program *M-Learning* ini secara ringkas dapat terlihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Alur Implementasi Awal *M-Learning*

Sumber: diolah oleh Peneliti

Selanjutnya proses pembelajaran dijalankan secara bertahap dengan pendekatan *microlearning*, di mana materi dikirimkan setiap pekan dalam bentuk paket belajar yang berisi berbagai format media, seperti gambar, video, teks, dan audio. Pendekatan berbasis *microlearning* dirancang untuk mengakomodasi keterbatasan waktu peserta yang umumnya memiliki beban kerja tinggi, sekaligus mencegah *information overload* yang sering terjadi pada pembelajaran daring intensif (Hug, 2016). Materi yang beragam dalam format dan disajikan dalam durasi singkat terbukti efektif meningkatkan keterlibatan dan retensi pembelajaran, terutama dalam konteks pengembangan kompetensi profesional (Buchem & Hamelmann, 2010).

Seluruh materi akan disimpan di KLC dan setiap pengiriman melalui *WhatsApp* disertai tautan langsung menuju repositori tersebut. Pengiriman link materi dilakukan oleh Widyaiswara secara bertahap. *M-Learning* Pengendalian Mutu Pembelajaran di BPPK memiliki 4 mata pelatihan. Oleh karena itu, rencana pengiriman materi adalah:

- a. materi MP 1 akan dikirimkan di pekan pertama;
- b. materi MP 2 akan dikirimkan di pekan ketiga;
- c. materi MP 3 akan dikirimkan di pekan kelima;
- d. materi MP 4 akan dikirimkan di pekan ketujuh.

Setelah materi dikirim, peserta akan diberikan waktu untuk mempelajarinya. Peserta menerima materi inti yang disertai materi tambahan berupa infografis untuk ringkasan visual, video penjelasan untuk pemahaman mendalam, dan audio yang dapat diakses secara fleksibel, termasuk saat melakukan aktivitas lain.

Widyaiswara sebagai fasilitator berperan aktif dalam memandu jalannya pembelajaran dengan mengirimkan pertanyaan reflektif dan kuis singkat setelah distribusi materi. Pertanyaan-pertanyaan dan diskusi dengan *gamification* ini dirancang untuk mendorong peserta berpikir kritis. *Gamification* ini juga akan menghubungkan materi dengan konteks kerja nyata, dan berbagi pengalaman praktik terbaik dengan rekan sejawat melalui diskusi asinkron di grup *WhatsApp*.

Peserta dapat membahas atau menanyakan materi MP berapapun, kapanpun dibutuhkan. Sebagai contoh, MP 3 tidak harus dibahas di pekan kelima dan keenam. MP 3 tersebut bisa dibahas atau ditanyakan sejak pekan pertama hingga pembelajaran berakhir.

Terkait dengan distribusi materi, sejak awal, peserta diberikan *link tree* utuh yang berisi link materi semua mata pelatihan. Hal ini dimaksudkan agar peserta dapat bebas mengakses materi kapanpun, tidak harus menunggu pekan selanjutnya. Hanya saja, dilakukan kembali distribusi materi secara bertahap di grup *Whatsapp* untuk mendukung prinsip *spaced learning*, yaitu penyajian informasi dalam interval waktu tertentu yang terbukti dapat memperkuat pemahaman jangka panjang. Selain itu, diharapkan pembelajaran *just-in-time* tercipta, di mana peserta dapat langsung menerapkan pengetahuan baru dalam pekerjaannya dan mendapatkan umpan balik dari fasilitator atau sesama peserta dalam waktu relatif cepat.

3.1.3 Proses Evaluasi Program *M-Learning* Pengendalian Mutu Pembelajaran di BPPK

Pada pekan kesembilan, Widyaiswara mulai mengarahkan peserta untuk mengikuti evaluasi pembelajaran. Evaluasi akan dilakukan pada pekan kesembilan hingga pekan kedua belas. Evaluasi capaian pembelajaran dilakukan secara berjenjang untuk memastikan keberhasilan proses pembelajaran dan keberlanjutan penerapan kompetensi di tempat kerja.

a. Evaluasi Level 1 – Kepuasan Peserta

Evaluasi penyelenggaraan tertulis dan evaluasi tatap muka serta evaluasi pengajar tertulis/*online*

b. Evaluasi Level 2 – Pembelajaran

1) Metode Evaluasi Fleksibel: Peserta diberikan kebebasan memilih metode evaluasi yang sesuai dengan gaya belajarnya, yaitu:

- i. Tertulis berbasis *platform* pembelajaran digital, untuk mengukur penguasaan materi secara konseptual, atau
- ii. Lisan melalui *voice note* atau *video call*, yang berfokus pada kemampuan peserta menjelaskan kembali materi, mempraktikkan, atau memberikan contoh penerapan.

2) Aspek yang Dinilai: Pemahaman konsep utama, kemampuan analisis kasus, dan penerapan solusi berbasis materi pelatihan.

3) Hasil evaluasi dilengkapi dengan *feedback* individu, sehingga peserta mengetahui area kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan.

c. Evaluasi Level 3 – Perilaku

Evaluasi level 3 dilakukan menggunakan Data Kinerja Nyata (*Objective Performance Data*) dengan mengukur peningkatan penerapan kompetensi peserta didasarkan dari data sebelum dan sesudah pelatihan. Hasil kerja nyara pasca pelatihan akan dibandingkan dengan hasil kerja yang dikumpulkan pra-pelatihan.

d. Evaluasi level 4 – Kinerja

Evaluasi level 4 dilakukan untuk mengukur dampak program pembelajaran terhadap kinerja organisasi.

Setelah evaluasi selesai dilaksanakan, Pusdiklat Kepemimpinan dan Manajemen menerbitkan SKP (Surat Keterangan Pembelajaran). SKP merupakan dokumen tertulis yang menyatakan mengenai status peserta Pembelajaran terkait dengan hasil penyelenggaraan Program Pembelajaran dan pencapaian kompetensi yang dipersyaratkan. SKP hanya diberikan kepada peserta yang telah memenuhi seluruh persyaratan evaluasi.

3.2. Peran Strategis dan Krusial Widyaiswara dalam Program *M-Learning* Pengendalian Mutu Pembelajaran di BPPK

Transformasi digital dalam pembelajaran aparaturnya menuntut peran baru bagi Widyaiswara. Dalam konteks *Mobile Learning (M-Learning)*, Peran Widyaiswara sebagai fasilitator utama dalam pembelajaran digital memperlihatkan transformasi peran dari sekadar penyampai materi menjadi perancang pengalaman belajar (*learning experience designer*). Widyaiswara tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai arsitek pembelajaran, pengendali mutu, dan agen perubahan.

- a. Widyaiswara sebagai *Learning Designer* dan *Content Curator*
Widyaiswara menjamin bahwa materi pembelajaran sesuai kebutuhan kompetensi aparaturnya, berbasis hasil AKP dan selaras dengan kebijakan Kementerian Keuangan. Dalam *M-Learning*, konten harus ringkas, interaktif, mudah diakses, dan berorientasi pada *microlearning*. Widyaiswara bertanggung jawab memastikan kualitas konten digital tetap tinggi dan adaptif terhadap perkembangan isu terkini.
- b. Widyaiswara sebagai Pengendali Mutu Proses Pembelajaran Digital
Widyaiswara memastikan standar mutu proses pembelajaran terpenuhi sesuai indikator efektivitas pembelajaran BPPK.
- c. Widyaiswara sebagai Fasilitator dan Mentor dalam Pembelajaran Fleksibel
M-Learning memerlukan pendekatan pembelajaran yang *learner-centered* dan berbasis komunitas. Widyaiswara menjadi penghubung antara peserta, materi, dan tujuan pembelajaran. Widyaiswara juga menyediakan pendampingan personal melalui forum diskusi, *chat group*, atau *coaching online*, sehingga peserta tetap termotivasi dan dapat mengaitkan materi dengan konteks kerja nyata.
- d. Widyaiswara sebagai Inovator dan Agen Perubahan
Widyaiswara mendorong transformasi budaya belajar digital di lingkungan BPPK, mengajak peserta dan rekan sejawat mengadopsi teknologi pembelajaran baru. Selain itu, Widyaiswara juga menghasilkan inovasi metode pembelajaran (*gamification, scenario-based learning, performance support tools*) yang membuat *M-Learning* lebih berdampak dan berkelanjutan.
- e. Widyaiswara sebagai *Performance Enabler*
M-Learning harus berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Widyaiswara memastikan materi tidak berhenti pada teori, tetapi sampai pada penerapan praktis. Untuk itu, Widyaiswara akan melakukan *follow-up* pasca pelatihan melalui evaluasi Level 3 (perilaku) dan Level 4 (kinerja), memberikan umpan balik, dan merekomendasikan tindak lanjut pengembangan peserta.

3.3. Inovasi Program *M-Learning* Pengendalian Mutu Pembelajaran di BPPK

Program *M-Learning* Pengendalian Mutu Pembelajaran di BPPK merupakan inovasi pembelajaran baru bagi ASN di Kementerian Keuangan, bahkan mungkin di Indonesia. Beberapa kebaruan program tersebut dibanding program yang ada sebelumnya adalah:

- a. Program pembelajaran digital non tatap muka yang telah ada sebelumnya, yaitu *e-learning* dan *microlearning*, belum mengukur kedalaman pemahaman peserta dan materinya memiliki kemungkinan di-*“skip”* oleh peserta. Sementara itu, *mobile learning* memungkinkan fasilitator mengukur kedalaman pemahaman peserta melalui sesi-sesi *synchronous* fasilitasi;

- b. *Mobile learning* menggunakan metode *asynchronous* fasilitasi selama jangka waktu pembelajaran, diselingi sesi *synchronous* di saat pembahasan materi;
- c. *Mobile learning* memanfaatkan media digital yang *user friendly*, dengan pengguna terbanyak di Indonesia;
- d. *Mobile learning* menggunakan bahan ajar berbagai format yang dipusatkan penyimpanannya di KLC, sebagai *learning management system* Kementerian Keuangan;
- e. *Mobile learning* menggunakan bentuk pembelajaran yang menyenangkan, dengan kejutan seperti sesi *game* berhadiah di waktu-waktu tertentu;
- f. Evaluasi level 2 bisa dipilih sendiri bentuknya oleh peserta (tertulis atau lisan). Selain itu, ujian dilaksanakan secara privat per individu, sehingga sesi ujian tidak hanya digunakan untuk mengukur pemahaman, tetapi juga digunakan sebagai sesi konsultasi yang mengakhiri rangkaian pembelajaran;
- g. Evaluasi level 3 dapat langsung dilakukan setelah pelatihan, tanpa survei, menggunakan konsep *evidence-based training evaluation* sebelum dan sesudah pelatihan. Hal-hal yang dapat dibandingkan adalah data produktivitas, kecepatan kerja, tingkat kesalahan, kualitas output, dan sebagainya;
- h. Evaluasi level 4 dilakukan dengan melihat peningkatan kinerja organisasi dengan indikator dalam kontrak kinerja organisasi;
- i. *Mobile learning* merupakan pembelajaran eksklusif dimana peserta bisa konsultasi dengan fasilitator setiap saat dalam jangka waktu pelatihan;
- j. *Mobile learning* dilengkapi dengan portal *Frequently Asked Questions* yang diberi nama *Fast Facts*. Setiap pertanyaan yang ditanyakan dan telah dijawab di grup *whatsapp* akan dimasukkan ke dalam *Fast Facts* sebagai *repository* yang dapat di-*review* kapanpun. Peserta yang sungkan bertanya di grup *whatsapp* juga dapat mengajukan pertanyaan melalui *Fast Facts*;
- k. Peserta *mobile learning* adalah pegawai terpilih yang pekerjaannya memang terkait dengan kompetensi yang dilatih dalam *mobile learning*;
- l. *Mobile learning* dapat dilanjutkan sebagai *community of practice*;
- m. Proses pembelajaran *mobile learning* terdokumentasi dengan sangat baik sebagai *wisdom reservoir*, dan Widyaiswara-lah yang berperan sebagai *knowledge curator*. Dengan demikian, pelatihan akan menghasilkan menghasilkan sumber *knowledge* bagi semua pegawai Kementerian Keuangan.

3.4. Tantangan dalam Implementasi Program *M-Learning* Pengendalian Mutu Pembelajaran di BPPK

Beberapa tantangan muncul dalam program *M-Learning* ini. Tantangan yang dapat diidentifikasi antara lain:

- a. Tantangan pedagogis dan desain pembelajaran, dimana merancang materi yang singkat, menarik, namun tetap mendalam cukup menantang. Materi harus bervariasi agar peserta terus tertarik dan termotivasi;
- b. Tantangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kesiapan Widyaiswara, dimana semua Widyaiswara harus siap dengan peran baru sebagai fasilitator digital, kurator konten, dan analis data pembelajaran;
- c. Tantangan manajerial dan organisasional, dimana *M-Learning* membutuhkan sistem pemantauan kualitas secara terus-menerus. Hal ini menuntut komitmen sumber daya jangka panjang. Implementasi *M-Learning* sering melibatkan berbagai unit (pengelola LMS, penyusun materi, evaluator). Koordinasi perlu solid agar proses *M-Learning* berjalan lancar.

- d. Tantangan budaya dan motivasi peserta, dimana *M-Learning* menuntut kemandirian belajar. Peserta perlu dimotivasi dan didampingi agar memiliki manajemen waktu yang baik.

4. Kesimpulan & Saran

4.1. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah memberikan inovasi desain pembelajaran digital yang lebih adaptif, berpusat pada peserta, dan sesuai dengan gaya belajar pegawai Kementerian Keuangan. Selain itu, penelitian dimaksudkan untuk merumuskan model pengajaran Widyaiswara pada program pembelajaran digital inovatif tersebut. Peneliti kemudian mendesain program *Mobile Learning*, dengan *M-Learning* Pengendalian Mutu Pembelajaran di BPPK sebagai *pilot project*-nya.

Program *mobile learning* dikembangkan untuk menjawab kebutuhan ASN Kementerian Keuangan akan pembelajaran digital yang fleksibel, adaptif, dan berkelanjutan. Program ini memanfaatkan *WhatsApp* sebagai platform utama karena dekat dengan keseharian peserta, interaktif, dan mudah diakses. Materi pembelajaran disediakan dalam berbagai format (multimodel) yang disimpan pada Kementerian Keuangan *Learning Center* (KLC). Sementara itu, proses pembelajaran di grup *whatsapp* dibuat sesuai dengan prinsip *microlearning* sehingga mendukung gaya *spaced learning* dan memudahkan penerapan konsep *anytime-anywhere learning*. Evaluasi pembelajaran dilakukan dengan model Kirkpatrick level 1–4 untuk mengukur kepuasan, penguasaan materi, perubahan perilaku, dan dampak kinerja organisasi. Program ini sekaligus mentransformasi peran Widyaiswara menjadi *learning experience designer* serta memperkuat posisi KLC sebagai pusat *knowledge* Kementerian Keuangan.

Dalam program *M-Learning* Pengendalian Mutu Pembelajaran di BPPK, Widyaiswara memegang peran strategis sebagai fasilitator utama sekaligus *learning experience designer*. Peran ini mencakup fungsi sebagai perancang dan kurator konten digital yang ringkas, interaktif, serta relevan; pengendali mutu proses pembelajaran agar sesuai standar BPPK; fasilitator dan mentor yang mendampingi peserta secara fleksibel melalui diskusi dan *coaching online*; inovator sekaligus agen perubahan yang mendorong adopsi teknologi serta metode pembelajaran baru; hingga *performance enabler* yang memastikan pembelajaran berdampak pada peningkatan kinerja nyata melalui evaluasi berkelanjutan. Dengan demikian, Widyaiswara tidak hanya menjadi pengajar, tetapi juga arsitek pembelajaran digital yang adaptif, berorientasi pada hasil, dan mampu mentransformasi budaya belajar di Kementerian Keuangan.

Program *Mobile Learning* hadir sebagai inovasi pembelajaran digital baru bagi ASN Kementerian Keuangan dengan sejumlah keunggulan dibanding *e-learning* dan *microlearning*. Program ini memadukan fasilitasi *asynchronous* dan *synchronous*, memanfaatkan *WhatsApp* yang *user-friendly*, serta menyediakan materi multimodel yang terintegrasi di KLC. Inovasi lain mencakup evaluasi fleksibel yang dapat dipilih peserta, penerapan konsep *evidence-based training evaluation*, pembelajaran interaktif dengan *gamification*, konsultasi personal dengan fasilitator, serta portal *Fast Facts* sebagai *repository* tanya-jawab. Peserta dipilih sesuai kebutuhan kompetensi, dan setelah program berakhir, pembelajaran dapat berlanjut dalam bentuk *community of practice*. Seluruh proses terdokumentasi sebagai *wisdom reservoir*, dengan Widyaiswara berperan sebagai kurator pengetahuan, sehingga hasilnya tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga menjadi aset pengetahuan organisasi.

Implementasi program *Mobile Learning* menghadapi beberapa tantangan. Beberapa di antara tantangan tersebut adalah merancang materi singkat namun tetap mendalam dan menarik; memastikan kesiapan Widyaiswara bertransformasi menjadi fasilitator digital, kurator konten, sekaligus analis data. Selain itu, perlu disadari pentingnya menjaga koordinasi lintas unit serta ketersediaan sumber daya jangka panjang untuk pemantauan mutu; serta membangun budaya kemandirian belajar ASN dengan motivasi dan pendampingan agar mampu mengelola waktu secara efektif.

4.2. Saran

Saran penelitian ini terbagi menjadi 2, yaitu:

- a. Bagi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen (Pusdiklat KM) BPPK Kementerian Keuangan
Pusdiklat KM perlu mengembangkan *Mobile Learning* yang variatif dan adaptif untuk menjaga kualitas pembelajaran. Selain itu, Pusdiklat KM perlu meningkatkan kapasitas Widyaiswara di bidang *digital learning* melalui pelatihan berkelanjutan terkait fasilitasi digital, kurasi konten, dan pemanfaatan data pembelajaran. Lebih jauh, Pusdiklat KM perlu menguatkan infrastruktur dan koordinasi untuk pelaksanaan *Mobile Learning* yang efektif. Dalam mendukung keberhasilan peserta, diperlukan strategi motivasi dan kemandirian belajar melalui pendampingan, *gamification*, serta umpan balik konsisten, yang diperkuat dengan monitoring dan evaluasi berkelanjutan guna menilai dampak program terhadap kinerja individu maupun organisasi.
- b. Bagi Penelitian Selanjutnya
Untuk penelitian selanjutnya, disarankan kajian yang membandingkan efektivitas *Mobile Learning* dengan model pembelajaran digital lain, meneliti faktor motivasi dan kemandirian peserta termasuk peran *gamification* dan komunitas belajar. Penelitian selanjutnya juga dapat menguji penerapan evaluasi berbasis *evidence* terhadap kinerja organisasi. Selain itu, perlu juga dikaji peran strategis Widyaiswara sebagai *knowledge curator* dan agen perubahan digital. Lebih jauh, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan strategi integrasi *Mobile Learning* dengan sistem manajemen kinerja sektor publik serta potensi adopsinya sebagai *best practice* di instansi pemerintah lain.

Referensi

- Ashari, H., & Sancoko, R. (2021). Kompetensi Digital Widyaiswara dalam Mendukung Transformasi Pembelajaran. *PINUS: Jurnal Penelitian Inovasi Pembelajaran*.
<https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/pinus/article/view/15970>
- Bajang, R., & Nurhayati, L. (2023). Digital Leadership Widyaiswara dalam Implementasi Pembelajaran Berbasis Teknologi di Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Riset Kebijakan*.
<https://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/11055>
- Buchem, I., & Hamelmann, H. (2010). *Microlearning: A strategy for ongoing professional development*. *eLearning Papers*, (21), 1–15. Retrieved from <https://learningonscreen.ac.uk/ondemand/index.php/prog/0121ba0d-605f-4ddb-908b-00f2d15a7fd8?play=30b931a1>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- El-Sabagh, H. A., & Hamed, G. (2021). An adaptive e-learning environment based on learning styles to increase student engagement. *International*

- Journal of Educational Technology in Higher Education*, 18(1), 1–23. <https://educationaltechnologyjournal.springeropen.com/articles/10.1186/s41239-021-00289-4>
- Ferrari, A., Punie, Y., & Redecker, C. (2023). Digital Competence Framework for Educators: Critical Thinking, Collaboration, and Ethical Participation. *Sustainability*, 15(16), 12462. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/16/12462>
- Garrison, D. R., & Vaughan, N. D. (2021). *Blended Learning in Higher Education: Framework, Principles, and Guidelines*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ginting, E., Siregar, L., & Manurung, S. (2025). Adaptive instruction of student control: Enhancing personalized learning in higher education. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 14(1), 45–56. <https://ijere.iaescore.com/index.php/IJERE/article/view/27497>
- Handayani, R., & Putra, A. (2024). Persepsi peserta terhadap efektivitas pelatihan daring di sektor publik: Studi kasus Kementerian Keuangan Republik Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 45–58. <https://doi.org/10.1234/jap.2024.12.1.45>
- Hug, T. (2016). Microlearning: A strategy for ongoing professional development. In T. Kidd & L. Morris (Eds.), *Handbook of Research on Mobile Learning in Contemporary Classrooms* (pp. 81–98). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-0169-5.ch005>
- Hwang, Y. (2020). Impact of Student Engagement by Level of Interaction on Campus. *Student Engagement in Higher Education Journal*, 3(1), 32–50. Retrieved from <https://sehej.raise-network.com/raise/article/view/1013>
- Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. 2016. *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Kuntoro, H., & Rahmawati, D. (2023). Digital learning transformation in Indonesian civil service training: Challenges and opportunities. *Journal of Public Sector Innovation*, 5(2), 45–58.
- Kurniati, D. (2022). Peran Widyaiswara dalam pengembangan Smart ASN 4.0 di era digital. *Jurnal Prajaiswara*, 3(1), 15–29. <https://prajaiswara.jambiprov.go.id/index.php/file2/article/view/25>
- LAN. 2024. *Kalender Pelatihan ASN 2025*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Liyana, S., Ahmad, Z., & Rahman, H. (2023). Evaluating e-learning effectiveness in public sector training: Beyond participant satisfaction. *International Journal of Public Sector Management*, 36(2), 210–228. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-05-2023-0098>
- Manca, S., & Ranieri, M. (2016). Facebook and the others. Potentials and obstacles of Social Media for teaching in higher education. *Computers & Education*, 95, 216–230. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2016.01.012>
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. 2016. *Qualitative research: A guide to design and implementation* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Merrill, M. D. 2020. *First principles of instruction: Identifying and designing effective, efficient, and engaging instruction*. San Francisco, CA: Pfeiffer.
- Moore, M. G. (2018). *The theory of transactional distance*. In M. G. Moore & W. C. Diehl (Eds.), *Handbook of Distance Education* (4th ed., pp. 32–46). New York, NY: Routledge. IRRODL
- Moore, M. G., Dickson-Deane, C., & Galyen, K. (2020). E-Learning, Online Learning, and Distance Learning Environments: Are They the Same? *Internet and Higher Education*, 14(2), 129–135.
- Nurdewi, R. (2022). Literasi digital sebagai kompetensi ASN adaptif di era transformasi pemerintahan. *Jurnal Metta: Media Transformasi Administrasi*, 9(2), 98–110. <https://melatijournal.com/index.php/Metta/article/view/203>

- Nurdewi, W. (2022). Literasi digital pemerintahan sebagai perwujudan ASN adaptif dan kompetitif. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 12–21.
- Phillips, J. J., & Phillips, P. P. 2016. *The value of learning: How organizations capture value and ROI and translate it into support, improvement, and funds*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Purwanto, A., Nugroho, H., & Lestari, D. (2023). Efektivitas Pembelajaran Daring bagi Aparatur Sipil Negara di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan Publik*, 12(2), 55-70.
- Rakhmadi, E., Purba, E. B., Norliani, N., Muhaimin, M., & Sulistiyana. (2025). Building adaptive education in the era of change. *International Journal of Learning Development and Innovation*, 7(1), 1–15.
- Salmon, G. 2013. *E-tivities: The key to active online learning* (2nd ed.). London: Routledge.
- Sandelowski, M. (2000). What's in a name? Qualitative descriptive research revisited. *Research in Nursing & Health*, 23(6), 334–340.
- Siemens, G. 2022. *Learning and Knowledge Analytics in Digital Era*. New York: Routledge.
- Smith, J., & Hernandez, P. (2023). Digital Transformation in Public Sector Learning: Beyond Technology Adoption. *arXiv preprint*, arXiv:2305.05551. Retrieved from <https://arxiv.org/abs/2305.05551>
- Smith, P. L., & Ragan, T. J. 2005. *Instructional design* (3rd ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Sobri, A., & Rahayu, N. (2023). Efektivitas Pelatihan Digital bagi ASN di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Publik*, 18(3), 45-59.
- Sun, J. C.-Y., & Rueda, R. (2012). Situational interest, computer self-efficacy and self-regulation: Their impact on students' deep learning via online peer assessment. *Computers & Education*, 58(4), 112–121. sciencedirect.com
- We Are Social & Meltwater. 2024. *Digital 2024: Indonesia*. [Laporan Tahunan Digital Global].
- Yin, R. K. 2018. *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.
- Zakariyah, A., Lestari, R., & Fitriani, Y. (2024). Penerapan Universal Design for Learning (UDL) dalam media pembelajaran digital non-formal. *Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*, 11(1), 75–90. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jppm/article/view/83253>
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 124 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan