

Kinerja Widyaiswara Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan Di Propinsi Riau

AHMAD FAUZI

Widyaiswara BPSDM Propinsi Riau
Jalan Ronggo Warsito No.34, Suka Maju, Sail, Cinta Raja, Kec. Sail, Kota Pekanbaru, Riau 28127
E-mail : ahmadfauziwi@gmail.com

Abstract: Widyaiswara is a determining factor in developing human resources in public organizations. This widyaiswara's performance helped build the competence of the training participants in achieving the success of the public organization itself. The performance of Widyaiswara has not yet received optimal attention from many groups. Through survey research to widyaiswara as many as 30 people in BPSDM Riau Province and also supported by training participants and data collected by questionnaire and also interviewed and analyzed by descriptive analysis techniques. The results showed that with regard to the study of widyaiswara's performance it can be concluded that there are five factors that caused widyaiswara's performance to be suboptimal, among others: motivation factor, second knowledge and third experience, fourth is the method factor under their control and the fifth is achievement factor.

Keywords: *Widyaiswara's performance*

Widyaiswara merupakan jabatan fungsional yang sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Permen PAN) Nomor 14 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kredit adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas dan tanggung jawab, dan wewenang untuk mendidik, mengajar dan atau melatih Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada lembaga diklat pemerintah. Dengan demikian, posisi dan peran widyaiswara dalam konteks mencetak sumber daya manusia aparatur yang professional melalui diklat menjadi sangat strategis saat ini dan di masa mendatang.

Terdapat banyak keluhan terhadap kinerja widyaiswara dalam meningkatkan kompetensi peserta diklat. Dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pengembangan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil tidaklah hanya pengembangan Diklat struktural yang hanya untuk mendapatkan jabatan struktural saja tetapi lebih mengutamakan peningkatan keahlian dan kecakapan. Hal tersebut sangat memberikan kesan bahwa kegiatan kediklatan hanya sebuah formalitas

yang harus dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil dalam memperoleh jabatan struktural. Selain hal tersebut fenomena yang terjadi juga dikatakan bahwa jabatan fungsional Widyaiswara dikatakan sebagai profesi pelarian dari Pegawai Negeri Sipil yang masa jabatannya akan selesai atau yang akan pensiun. Diapramana, M. M., Noak, P. A., & Purnamaningsih, P. E. (2015).

Rohmatulloh, R., Kusumastuti, R., & Shiddiq, J. A. (2016) juga menjelaskan bahwa Lembaga diklat wajib menerapkan penjaminan mutu widyaiswara agar kompetensinya selalu sesuai dengan persyaratan kompetensi pada program dan judul diklat yang diselenggarakannya. Manfaat bagi lembaga diklat yang telah menerapkannya yaitu telah memenuhi salah satu unsur penilaian kriteria yang dipersyaratkan oleh lembaga akreditasi lembaga penyelenggara diklat untuk memberikan pengakuan penjaminan mutu. Sedangkan manfaat bagi widyaiswara adalah untuk memberikan program pengembangan profesionalisme yang sesuai dengan kesenjangan dan kebutuhan kompetensi

saat ini dan ke depan. Sehingga karir widyaiswara dapat meningkat dan sejalan dengan tujuan organisasi.

Dari kondisi tersebut, dapat dijelaskan bahwa lembaga diklat yang memiliki widyaiswara tidak sekedar berisikan orang-orang yang sudah memasuki masa pensiun saja, namun perlu adanya upaya untuk menjadikan lembaga ini menjadi ujung tombak peningkatan kualitas SDM organisasi publik.

Selama ini lembaga diklat dengan widyaiswaranya belum menunjukkan kinerja yang optimal. Oleh karenanya perlu adanya kajian yang mendalam faktor penyebab apa saja yang menyebabkan kondisi ini.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah widyaiswara pada BPSDM Propinsi Riau sebanyak 60 orang yang diambil sampelnya sebanyak 30 orang dan juga dari aparatur sipil negara (ASN) yang sudah mendapatkan diklat dari BPSDM Propinsi Riau sebagai informan sebanyak 3 orang.

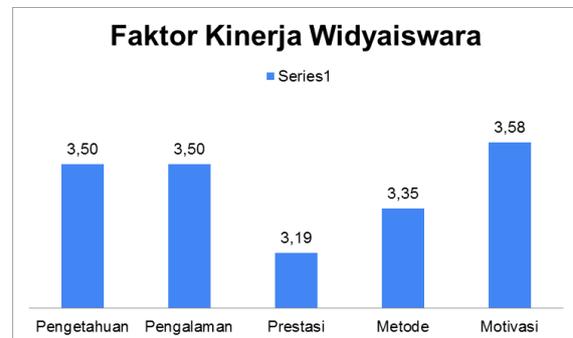
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner diberikan kepada widyaiswara sedangkan wawancara dilakukan kepada ASN selama mengikuti diklat pada BPSDM Propinsi Riau.

Analisis data dengan menggunakan pendekatan deskriptif, yakni menggambarkan kondisi kinerja widyaiswara sebagaimana adanya sesuai dengan jawaban responden dan juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan informan juga disandingkan dengan idealnya menurut teori.

HASIL

Dari hasil survey yang dilakukan di lapangan berkenaan dengan kinerja widyaiswara dan faktor yang menyebabkan kinerja tersebut, dimana dari sample yang diambil dapat diketahui bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan kinerja widyaiswara itu belum optimal dalam rangka

meningkatkan kompetensi peserta diklat pada BPSDM Propinsi Riau, sebagaimana dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1:
Faktor Penyebab Kinerja Widyaiswara
BPSDM Propinsi Riau

Dari gambar tersebut di atas, dapat diketahui bahwa faktor dengan nilai skor dari jawaban responden terbesar sebagai penyebab belum optimalnya kinerja widyaiswara Propinsi Riau dalam meningkatkan kompetensi peserta diklat adalah faktor motivasi dengan skor 3,58. Sebagai seorang widyaiswara idealnya memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam memberikan diklat kepada pesertanya, motivasi dalam membangun semangat para peserta diklat dan juga motivasi diri dalam memberikan materi diklat juga motivasi dalam membuat peserta diklat itu mampu menyerap apa yang diberikan oleh widyaiswara.

Beberapa dari peserta diklat dalam beberapa kesempatan memberikan tanggapannya mengenai motivasi widyaiswara yang relatif masih kurang, dimana ada kesan bahwa para widyaiswara memberikan pelatihan sekedarnya saja dan kurang menjiwai materi yang diberikan. Hal ini tampak pada saat peserta menanyakan beberapa hal materi yang belum mereka pahami, terkesan widyaiswara kurang dalam memberikan penjelasan jawabannya dan hal ini membuat para peserta diklat juga kurang termotivasi untuk bertanya pada sesi materi berikutnya.

Kemudian diikuti dengan faktor pengetahuan dan pengalaman dari widyaiswara itu sendiri dengan skor 3,50.

Pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki widyaiswara akan tampak pada saat mereka memberikan materi di depan peserta, antusiasme peserta mengikuti diklat dan juga harapan mendapatkan pengetahuan dan wawasan baru dari para widyaiswara menjadi kecewa pada saat materi diberikan belum didasarkan pada pengetahuan dan pengalaman yang sebanding dengan yang diharapkan oleh peserta pelatihan. Hasil survey menunjukkan faktor pengetahuan dan pengalaman menjadi faktor penyebab yang kedua paling tinggi setelah motivasi dalam memberikan materi.

Peserta akan menunjukkan semangat dalam mendapatkan tambahan pengetahuan dari widyaiswara yang berpengetahuan dan berpengalaman, dimana kegiatan diklat tidak dirasakan lama. Namun menurut salah seorang informan dari peserta diklat menyatakan bahwa kami merasakan kondisi yang membosankan dari diklat yang diterima dan bahkan idealnya waktu yang diberikan kepada peserta kami rasakan lama sekali hal ini karena keadaan dan kurangnya rasa ketertarikan kami mengikuti diklat yang diberikan karena isinya belum memberikan informasi dan wawasan baru bagi kami dan ini kami rasakan sebatas seremonial belaka.

Para widyaiswara selalu menceritakan pengalaman yang dimiliki, sedangkan pengalaman tersebut tidak sesuai dengan materi yang dibutuhkan, sehingga antara pengalaman yang diceritakan dengan materi kurang menyambung sehingga dirasakan membosankan dan kurang berarti kepada para peserta.

Kemudian faktor lainnya yakni faktor metode dalam memberikan pelatihan dengan skor 3,35 dan ini juga menjadi penyebab masih kurang optimalnya kinerja widyaiswara dalam memberikan diklat dalam rangka meningkatkan kompetensi peserta diklat. Memberikan materi kepada peserta dengan usia yang sudah tinggi membutuhkan metode yang dinamis dan hal ini karena mengajarkan orang tua jauh lebih sulit dibandingkan dengan mengajar anak-anak. Orang tua butuh logika dan fakta dalam memberikan materi pelajaran. Oleh

karenanya dibutuhkan metode diklat yang sesuai dengan kebutuhan peserta diklat.

Terakhir dan juga terkecil adalah faktor prestasi dengan skor 3,19. Dibutuhkan prestasi yang dapat membanggakan peserta diklat dari widyaiswara dalam rangka menunjukkan keberhasilannya sebelum mereka memberikan materi kepada peserta diklat. Prestasi ini juga menunjukkan bukti bahwa apa yang dikatakan dapat ditiru oleh para peserta, karena widyaiswara memiliki buktinya. Namun jika tidak memiliki prestasi sesuai dengan materi yang diberikan maka hal ini akan membuat peserta diklat kurang yakin dengan apa yang disampaikan oleh widyaiswara dan pada gilirannya kompetensi yang diharapkan akan sulit terwujud.

PEMBAHASAN

Diskusi yang dapat disampaikan dari hasil penelitian tersebut adalah bahwa motivasi yang dimiliki widyaiswara memberikan kontribusi terbesar dalam membangun kompetensi peserta diklat. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Suprianto, S., Soenaryo, S. F., & Pantiwati, Y. (2020) bahwa motivasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja widyaiswara sebesar 47.9%, sedangkan sisanya 52.1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Susetyowati, N. (2019) juga menjelaskan bahwa adanya permasalahan yang mengindikasikan kurang optimalnya kinerja widyaiswara dalam mengelola pembelajaran. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang menjadi fokus masalah penelitian yaitu kurangnya jumlah widyaiswara yang membidangi atau berkompeten dibidang tertentu serta Diklat untuk widyaiswara yang masih dipertanyakan keberfungsian oleh peneliti. Juga disampaikan oleh Purwianti, R., & Thoha, M. (2007) bahwa faktor motivasi merupakan salah satu kunci keberhasilan untuk mendorong pegawai agar lebih berprestasi terhadap tugas yang diembannya. Menurut pengamatari penulis,

para widyaiswara di Badan Diklat Depdagri belum sepenuhnya mampu menunjukkan kinerja yang baik. Kurangnya kemampuan melaksanakan tugas-tugas tersebut diantaranya disebabkan oleh motivasi kerja yang belum optimal. Motivasi dipandang sebagai salah satu aspek penting dalam manajemen yang mampu membangkitkan semangat kemauan kerja seseorang.

Faktor lain yang tak kalah pentingnya adalah faktor pengetahuan dan pengalaman, hasil penelitian menunjukkan faktor pengetahuan dan pengalaman menjadi penyumbang kedua terbesar setelah faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Mundiarsih, A. P. (2018) bahwa peningkatan kompetensi Widyaiswara melalui knowledge sharing dapat dikembangkan dengan tiga hal, yaitu pertama melalui pertemuan baik formal maupun informal, kedua melalui dukungan pimpinan dalam hal fasilitas ruangan dan teknologi untuk berbagi pengetahuan serta membangun kepercayaan dan ketiga melalui penghargaan baik materi maupun non materi. Selanjutnya juga disampaikan oleh Arjita, U. A. (2019) bahwa variabel kompetensi widyaiswara berpengaruh terhadap prestasi peserta diklat. Kompetensi widyaiswara yang seperti apa yang mempengaruhi prestasi peserta diklat.

Secara bersama-sama untuk semua variabel dari kompetensi widyaiswara mempunyai pengaruh terhadap prestasi peserta diklat. Juga dijelaskan oleh Nurbayani, N. (2019) bahwa Kecakapan adalah kemampuan dari Widyaiswara dalam menjalankan tugasnya untuk mendidik dan melatih peserta diklat. Kecakapan dapat dilihat juga dari bagaimanakah cara mengajar dan pembawaan dari setiap Widyaiswara di depan kelas. Dari hasil wawancara menyebutkan bahwa setiap membawakan materi di depan kelas setiap Widyaiswara wajib menggunakan alat bantu atau fasilitas seperti laptop dan LCD serta harus memberikan materi dari materi diklat yang diajarkan apabila ada peserta yang memintanya.

Selain itu juga faktor metode yang digunakan dalam memberikan materi kepada

peserta diklat juga sebagai penyebab kinerja widyaiswara dipandang belum optimal dalam meningkatkan kompetensi peserta diklat. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Susetyowati, N. (2019) bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara kompetensi pengelolaan pembelajaran terhadap kinerja widyaiswara melalui Diklat. Dengan demikian disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kompetensi pengelolaan pembelajaran dapat dijelaskan secara langsung oleh kinerja widyaiswara maupun secara tidak langsung melalui Diklat. Amin, R. A. N. (2019) juga menjelaskan bahwa kecenderungan skor responden untuk variabel X (Efektivitas Training of Trainer) masuk kedalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata sebesar 3,22. Sedangkan variabel Y (kinerja mengajar widyaiswara) masuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 2,83. Dilihat dari analisis korelasi dihitung dengan menggunakan rumus product moment diperoleh angka sebesar 0,353, hal ini menunjukkan bahwa korelasi termasuk dalam kategori rendah.

Terakhir dikaitkan dengan prestasi yang dimiliki widyaiswara terhadap kompetensi peserta diklat, dijelaskan oleh Alighani, A. (2009) bahwa prestasi yang dicapai seseorang akan mendorong mereka memberikan contoh kepada yang lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian berkenaan dengan kajian kinerja widyaiswara dapat disimpulkan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan kinerja widyaiswara belum optimal antara lain: faktor motivasi, kedua pengetahuan dan ketiga pengalaman, keempat adalah faktor metode yang dikuasainya dan terakhir kelima adalah faktor prestasi yang dicapai.

DAFTAR RUJUKAN

Alighani, A. (2009). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Widyaiswara: Studi pada Pusat Pengembangan dan*

- Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan serta Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Amin, R. A. N. (2019). *Pengaruh Efektivitas Training Of Trainer (Tot) Terhadap Kinerja Mengajar Widyaiswara Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa (Pppptk Tk Dan Plb) Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Arjita, U. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Widyaiswara Terhadap Prestasi Peserta Diklat Pada Matadiklat Etika Publik di Pusediklat BPS. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 9(1), 76-81.
- Diapramana, M. M., Noak, P. A., & Purnamaningsih, P. E. (2015). Evaluasi Kualitas Kinerja Widyaiswara dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bali). *Citizen Charter*, 1(2), 28622.
- Hidayat, A. I., & Sa'ud, U. S. (2015). Model Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi bagi Widyaiswara Muda. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(2).
- Mundiarsih, A. P. (2018). *Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Melalui Knowledge Sharing*. *Civil Service Journal*, 12(1 Juni).
- Nurbayani, N. (2019). Kualitas kinerja widyaiswara dalam peningkatan kompetensi pegawai negeri sipil provinsi sulawesi barat. *Mitzal (Demokrasi, Komunikasi dan Budaya): Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Ilmu Komunikasi*, 3(1).
- Purwianti, R., & Thoah, M. (2007). *Hubungan motivasi dengan kinerja Widyaiswara pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Departemen Dalam Negeri* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Rohmatulloh, R., Kusumastuti, R., & Shiddiq, J. A. (2016). Penentuan Kriteria Evaluasi Kinerja Widyaiswara Menggunakan Nominal Group Technique. *Jurnal Teknik Industri*, 17(2), 51-61.
- Suprianto, S., Soenaryo, S. F., & Pantiwati, Y. (2020). Hubungan Persepsi Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Widyaiswara PPPPTK BOE Malang. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*, 3(2).
- Susetyowati, N. (2019). *Pengaruh Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran Terhadap Kinerja Widyaiswara Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Mediasi* (Doctoral dissertation, UNNES).