

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN UJI KOMPETENSI  
JABATAN FUNGSIONAL WIDYAIKWARA DI ERA PANDEMI  
COMPETENCY TEST POLICY IMPLEMENTATION  
FUNCTIONAL POSITION OF TRAINER IN THE PANDEMIC ERA**

Siti Tunsiah  
Lembaga Administrasi Negara

**ABSTRAK**

Lembaga Administrasi Negara (LAN) telah mengeluarkan Peraturan LAN Nomor 5 Tahun 2021 tentang Uji Kompetensi Widyaiswara sebagai pengganti Peraturan LAN Nomor 9 Tahun 2018 dan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 14 Tahun 2017. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan terbaru mengenai penyelenggaraan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan widyaiswara mengacu kepada teori implementasi kebijakan Edward III, terutama pada saat pandemi Covid-19 yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur organisasi sebagai komponen yang relevan dalam mengukur implementasi kebijakan Uji Kompetensi Widyaiswara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian deskriptif analitis. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui *literature review* yang berasal dari buku, jurnal, peraturan perundang-undangan yang berlaku, dokumen evaluasi penyelenggaraan uji kompetensi, serta melalui wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan uji kompetensi sudah dilakukan dengan baik, namun beberapa hal harus diperbaiki yaitu dalam komunikasi penyampaian isi kebijakan kepada pemangku kepentingan, dan peningkatan sumber daya terutama ketersediaan anggaran untuk penyelenggaraan uji kompetensi.

**Kata Kunci :** Implementasi Kebijakan, Uji Kompetensi, Widyaiswara.

**ABSTRACT**

*National Institute of Public Administration (NIPA) has issued Regulation Number 5 of 2021 concerning Trainer Competency Test in lieu of Regulation Number 9 of 2018 and Number 14 of 2017. This study aims to find out how the implementation of the latest policies regarding the implementation of the competency test for the promotion of trainer positions refers to the theory of Edward III's policy implementation, especially during the Covid-19 pandemic communication, resources, disposition, and organizational structure as relevant components in measuring the implementation of the Widyaiswara Competency Test policy.. This study uses a qualitative approach with analytical descriptive research methods. Data collection techniques are carried out through literature reviews originating from books, journals, applicable laws and regulations, evaluation documents for the implementation of competency tests, as well as through interviews. The results of the study indicate that the implementation of the competency test policy has been carried out well, but several things must be improved, namely in the communication of policy content delivery to stakeholders, and increasing resources, especially the availability of budget for the implementation of the competency test.*

**Keywords:** Policy Implementation, Competency Test, Trainer.

## A. Pendahuluan

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi atau instansi pemerintah dikenal 3 (tiga) jenis jabatan yaitu Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), Jabatan Administrator, dan Jabatan Fungsional. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Salah satu jabatan fungsional pada instansi pemerintah yaitu widyaiswara yang memiliki tugas dan fungsi melaksanakan kegiatan pelatihan, pengembangan pelatihan, dan penjaminan mutu pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi yang berkedudukan di lembaga penyelenggara pelatihan pada instansi pemerintah sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 42 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara.

Widyaiswara merupakan jabatan fungsional yang bisa dikategorikan sebagai jabatan fungsional senior karena telah ada sejak tahun 1987, namun pada saat itu belum ada tunjangan jabatannya (apwi.or.id). Selanjutnya sejak saat itu Lembaga Administrasi Negara (LAN) diberikan tugas dan fungsi menjadi instansi pembina jabatan fungsional widyaiswara. Seiring dengan perubahan kebutuhan organisasi yang berimplikasi kepada perubahan struktur organisasi, saat ini tugas

dan fungsi pembinaan dan pengembangan widyaiswara berada pada Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi ASN (Pusbin JF Bangkom ASN) sebagaimana tercantum dalam Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja LAN.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai jabatan fungsional, widyaiswara memiliki standar kompetensi jabatan. Standar kompetensi jabatan yang telah ditetapkan senantiasa dimiliki oleh widyaiswara sesuai dengan jenjang jabatannya. Dalam jabatan fungsional keahlian, termasuk widyaiswara terbagi menjadi 4 (empat) jenjang jabatan yaitu jenjang ahli pertama, jenjang ahli muda, jenjang ahli madya, dan jenjang ahli utama. Standar kompetensi jabatan dirumuskan dengan mendeskripsikan berbagai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas sebagai fungsional widyaiswara. Saat ini standar kompetensi jabatan yang terbaru masih dalam proses pembahasan antara LAN dengan Kementerian PAN RB sebagaimana disampaikan oleh Subkoordinator Kebijakan Pembinaan Pusbin JF Bangkom ASN LAN. Walau masih dalam pembahasan, dapat disampaikan bahwa standar kompetensi jabatan widyaiswara sebagaimana halnya jabatan lain terdiri atas 3 (tiga) jenis kompetensi yaitu kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural, dan kompetensi teknis. Untuk kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural telah diatur dalam Peraturan Menteri PAN dan RB nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar

Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Sedangkan untuk penyusunan standar kompetensi teknis mengacu pada kamus kompetensi teknis yang disusun dan ditetapkan oleh PPK Kementerian/Lembaga, PPK Sekretariat Lembaga Negara, dan PPK Sekretariat Lembaga Nonstruktural sesuai urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya. Dalam hal ini LAN selaku Lembaga Non Kementerian yang diberikan kewenangan dalam melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN termasuk didalamnya pembinaan jabatan widyaiswara.

Standar kompetensi manajerial terdiri atas integritas, kerjasama, komunikasi, orientasi pada hasil, pengembangan diri dan orang lain, mengelola perubahan, dan pengambilan keputusan. Untuk standar kompetensi sosial kultural hanya ada satu yaitu kompetensi perekat bangsa. Sedangkan untuk standar kompetensi teknis yang telah dirumuskan oleh LAN dan masih dalam proses pengesahan oleh Kementerian PAN RB terdiri atas perencanaan pembelajaran, metodologi pembelajaran, evaluasi pelatihan, pembelajaran berbasis elektronik, penjaminan mutu pelatihan, dan substantif yang terdiri dari dua kompetensi sesuai dengan bidang kepakaran atau materi yang diampu dan bidang tugas instansinya.

Standar jabatan yang telah disusun tentunya harus tergambar dan dimiliki oleh widyaiswara secara terukur. Dalam mengukur standar kompetensi jabatan dengan standar kompetensi yang telah dimiliki oleh widyaiswara maka dilakukan uji kompetensi. Uji kompetensi merupakan proses pengukuran dan penilaian terhadap kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural seorang widyaiswara dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam

jabatan. Saat ini jumlah widyaiswara sebanyak 5022 yang tergambar dalam tabel berikut :

Tabel 1. Jumlah Widyaiswara

NO	JENJANG	JUMLAH
1.	Pertama	741
2.	Muda	1690
3.	Madya	2038
4.	Utama	553
<b>TOTAL</b>		<b>5022</b>

Sumber : siwi.lan.go.id (per 16 Oktober 2021)

Berdasarkan jumlah widyaiswara diatas, maka penyelenggaraan uji kompetensi akan sering dilakukan sesuai dengan kebutuhan kenaikan jenjang setiap widyaiswara. Uji kompetensi dan kenaikan jenjang jabatan widyaiswara merupakan salah satu bagian bentuk pembinaan LAN selaku instansi pembina widyaiswara. Untuk itu penyelenggarannya akan senantiasa terus dilakukan meski ditengah pandemi Covid-19 seperti yang terjadi saat ini.

Uji kompetensi jabatan fungsional widyaiswara terdiri atas uji kompetensi pengangkatan dan uji kompetensi promosi kenaikan jenjang widyaiswara. Uji kompetensi pengangkatan diperuntukan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan menjadi widyaiswara melalui perpindahan jabatan, sedangkan uji kompetensi promosi kenaikan jenjang diperuntukan bagi widyaiswara yang akan naik jabatan lebih tinggi setelah memiliki persyaratan yang telah ditentukan. Pada penelitian ini yang akan dibahas adalah terkait dengan implementasi kebijakan penyelenggaraan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan widyaiswara pada saat pendemi Covid-19 seperti saat ini.

Saat ini dalam penyelenggaraan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan widyaiswara, terdapat beberapa perbedaan

dengan kebijakan sebelumnya mengingat telah dikeluarkannya Peraturan LAN Nomor 5 Tahun 2021 tentang Uji Kompetensi Widyaiswara. Kebijakan sebelumnya terkait dengan penyelenggaraan uji kompetensi widyaiswara mengacu kepada Peraturan LAN 14 Tahun 2017 tentang Pelatihan Kewidyaiswaraan Berjenjang dan Peraturan LAN Nomor 9 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala LAN Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kewidyaiswaraan Berjenjang. Sesuai dengan nomenklatur peraturannya, implemmentasi dari peraturan LAN Nomor 9 Tahun 2018 tersebut memang menitikberatkan pada kegiatan pelatihannya, sementara kegiatan uji kompetensinya dilakukan diakhir pada saat peserta mengumpulkan laporan implementasi rancangan proposalnya.

Pelatihan yang diselenggarakan sebelumnya merupakan upaya untuk mempersiapkan widyaiswara dalam melaksanakan uji kompetensi. Pelatihan didesain selain dalam rangka pemenuhan kesenjangan kompetensi juga diakhir pelatihan peserta akan membuat produk pembelajaran dan sekaligus sebagai dokumen bagi pengecekan persyaratan mendapatkan sertifikat uji kompetensi.

Perubahan kebijakan yang ada saat ini sangat signifikan, antara pelatihan dan uji kompetensi tidak lagi menjadi satu rangkaian kegiatan yang sama, namun terpisah. Uji kompetensi dilakukan untuk mengukur kompetensi widyaiswara tanpa diawali dengan adanya pelatihan berjenjang. Beberapa perbedaan antara uji kompetensi sebelumnya dengan uji kompetensi yang ada saat ini sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 2. Perbedaan Peraturan LAN 9 Tahun 2018 dengan Peraturan LAN No.5 Tahun 2021

Aspek	Peraturan LAN Nomor 9 Tahun 2018	Peraturan LAN Nomor 5 Tahun 2021
<b>Penyelenggaraan</b>	Diawali dengan Pelatihan Kewidyaiswaaraan Berjenjang	Antara Pelatihan dan Uji Kompetensi bukan satu rangkaian yang sama
<b>Jumlah Peserta</b>	Paling banyak 30 orang	Paling sedikit 10 orang
<b>Materi yang diuji</b>	Implementasi output pelatihan pada setiap jenjang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paparan Proposal Program Pelatihan</li> <li>• Wawancara Portofolio untuk semua jenjang</li> </ul>
<b>Persyaratan Peserta</b>	Tidak mengharuskan adanya Penetapan Angka Kredit (PAK) dan ketersediaan formasi jabatan	Mengharuskan adanya PAK yang sudah ada rekomendasinya serta adanya ketersediaan formasi jabatan
<b>Sertifikat</b>	Tidak ada masa berlaku	Masa berlaku 2 (dua) tahun dari tanggal penetapan

Sumber : Data olahan penulis

Perubahan tersebut tentunya mempengaruhi dalam implementasi kebijakannya, baik terhadap widyaiswara

sebagai peserta yang mengikuti uji kompetensi, juga Pusbin JF Bangkom ASN

LAN sebagai unit kerja penyelenggara uji kompetensi.

Salah satu alasan dilakukannya perubahan tersebut yaitu adanya klausul dalam Peraturan Menteri PAN dan RB bahwa yang wajib diikuti oleh Jabatan Fungsional untuk kenaikan jenjang jabatan adalah uji kompetensi. Selain itu pada penyelenggaraan uji kompetensi sebelumnya diawali dengan pelatihan berjenjang menjadikan penyelenggaraan uji kompetensi tersebut lebih lama waktunya dan kurang fokus kepada penyelenggaraan uji kompetensi. Sementara dengan adanya kebijakan terbaru, maka penyelenggaraan uji kompetensi akan lebih singkat waktunya dan akan lebih fokus dilaksanakan serta lebih tepat sasaran, yaitu diperuntukan bagi widyaiswara yang telah memenuhi persyaratan untuk dapat naik jenjang jabatan.

Meski demikian pada dasarnya untuk penyelenggaraan Pelatihan Fungsional pengaturannya diserahkan kepada instansi pembina jabatan fungsional masing-masing. Bagi widyaiswara yang penyelenggaraan uji kompetensinya tidak didahului dengan pelatihan, maka widyaiswara harus mempersiapkan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatannya dengan baik, inilah yang membedakan proses uji kompetensi widyaiswara dengan jabatan fungsional lainnya. Menurut Rosyid (2020) dalam *Journal of Vocational Career Education*, penilaian kompetensi adalah pendekatan yang telah dikembangkan agar sesuai dengan harapan terprogram, lisensi, dan pasca-lisensi untuk kompetensi pada tahap pengembangan profesional. Bahwa materi uji kompetensi widyaiswara dikembangkan berdasarkan standar kompetensi jabatan yang telah dirumuskan dan saat ini perumusan unit

kompetensinya masih belum disusun berdasarkan Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

Dengan adanya kebijakan terbaru terkait dengan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan fungsional widyaiswara, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana kesiapan pelaksana kebijakan, baik Pusbin JF Bangkom maupun widyaiswara sebagai aktor yang memang terkena dampak langsung dengan adanya kebijakan tersebut terutama pada saat adanya pandemi Covid-19.

## B. Rumusan Masalah

Pada dasarnya uji kompetensi widyaiswara dilakukan untuk mengukur kemampuan widyaiswara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan amanat yang telah diberikan. Selain itu bagi instansi, khususnya bagi Lembaga Penyelenggara Pelatihan, uji kompetensi dilakukan untuk mengukur kemampuan widyaiswara yang berkualitas dan akan mempengaruhi kualitas penyelenggaraan pelatihan. Kebijakan yang telah dibuat tidak akan memiliki arti jika tidak dilanjutkan dengan implementasi. Termasuk dalam kebijakan uji kompetensi widyaiswara, sebelumnya telah disampaikan bahwa terdapat perubahan kebijakan penyelenggaraan uji kompetensi widyaiswara dikarenakan adanya berbagai tuntutan dan kebutuhan yang harus menyesuaikan dengan kondisi saat ini.

Perubahan kebijakan disusun tentunya agar memperbaiki kebijakan sebelumnya berdasarkan hasil masukan dari berbagai pihak, baik pihak *internal* maupun *external*. Sebagaimana dalam kebijakan uji kompetensi widyaiswara, tentunya ada harapan perbaikan dalam pelaksanaan uji kompetensi dengan telah

dikeluarkan kebijakan terbaru. Pada kebijakan sebelumnya dikarenakan pelaksanaan uji kompetensi masih disatukan dengan pelatihan, maka persyaratan peserta yang akan mengikuti uji kompetensi belum ada pemberlakuan pemenuhan Penilaian Angka Kredit (PAK) dan ketersediaan adanya formasi jabatan widyaiswara yang akan diduduki. Sementara pada peraturan terbaru kedua hal tersebut menjadi syarat mutlak yang harus dipenuhi oleh calon peserta uji kompetensi, adanya waktu tunggu bagi widyaiswara untuk mengikuti pelatihan, dikarenakan pemanggilan berdasarkan pendaftaran widyaiswara yang telah mendaftar pada website [siwi.lan.go.id](http://siwi.lan.go.id). Selain itu sertifikat uji kompetensi yang memang tidak ada masa berlakunya menjadikan widyaiswara setelah mengikuti pelatihan dan diakhiri dengan pengumpulan implementasi output pelatihan tidak segera memproses kenaikan jenjang jabatannya hingga lebih dari 2 (dua) tahun.

Hakekat implementasi merupakan rangkaian kegiatan yang terencana dan bertahap yang dilakukan oleh instansi pelaksana dengan didasarkan pada kebijakan yang telah ditetapkan oleh otoritas berwenang (Sunarti, 2016). Kebijakan uji kompetensi dikeluarkan dan diimplementasikan oleh LAN selaku instansi pembina widyaiswara. Selanjutnya menurut teori Jones (Mulyadi, 2015) implementasi adalah proses mewujudkan program hingga memperlihatkan hasilnya. Dalam uji kompetensi widyaiswara, hasil yang ingin diperlihatkan bahwa semua unsur yang terkait dalam pelaksanaan uji kompetensi dapat memerankan perannya masing-masing, dan widyaiswara yang mengikuti uji kompetensi dapat mengikuti dengan baik dan dinyatakan lulus.

Lebih lanjut Van Meter dan Van Horn dalam Wahab (2001) menjelaskan bahwa keberadaan implemementasi kebijakan pada dasarnya adalah “jembatan” yang menghubungkan antara tindakan-tindakan dengan tujuan yang ingin dicapai dari suatu kebijakan. Edward dalam Widodo (2011) melihat implementasi kebijakan sebagai suatu proses yang dinamis, dimana terdapat banyak faktor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi implementasi kebijakan. Sejalan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi George C.Edward III dalam Widodo (2011) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Komunikasi (*communication*)  
Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi kebijakan merupakan proses penyamaan informasi kebijakan dari pembuat kebijakan (*policy makers*) kepada pelaksana kebijakan (*policy implementator*)
- b. Sumber Daya (*Resources*)  
Sumber daya memiliki peranan penting dalam implementasi kebijakan. Menurut Edward III bahwa bagaimanapun jelas dan konsistensinya ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan serta bagaimanapun akuratnya penyampaian ketentuan-ketentuan aturan-aturan tersebut, jika para pelaksana kebijakan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber daya untuk melaksanakan kebijakan secara efektif maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan efektif.
- c. Disposisi (*Disposition*)  
Kecenderungan perilaku atau karakteristik dari pelaksana kebijakan berperan penting untuk mewujudkan

implementasi kebijakan yang sesuai dengan tujuan atau sasaran. Karakter penting yang harus dimiliki oleh pelaksana kebijakan misalnya kejujuran dan komitmen tinggi.

#### d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek struktur organisasi ini melengkapi dua hal yaitu mekanisme dan struktur organisasi itu sendiri.

Adapun penelitian sebelumnya yang telah dilakukan terkait dengan uji kompetensi jabatan fungsional misalnya artikel dengan judul: Hubungan Kompetensi Profesional Widyaiswara dan Prestasi Belajar Guru Terhadap hasil Uji Sertifikasi Kompetensi Guru Keahlian Ganda dengan beberapa kesimpulan menyatakan bahwa sebagian besar (75%) widyaiswara memiliki kompetensi profesional Baik dan sisanya (25%) memiliki kompetensi profesional yang Baik Sekali. Selain itu ada juga artikel yang berjudul: Pengaruh Kompetensi Widyaiswara Terhadap Prestasi Peserta Diklat Pada Matadiklat Etika Publik di Pusdiklat BPS yang menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa kompetensi widyaiswara yang berpengaruh terhadap peserta diklat hanya kompetensi dari sistematika penyajian, kemampuan penyajian, dan cara menjawab pertanyaan dari peserta diklat. Penelitian sebelumnya banyak membahas tentang kompetensi pengajar khususnya guru terhadap siswa atau terkait uji kompetensi yang dilakukan untuk mengukur kompetensi guru, namun untuk penelitian yang membahas terkait kompetensi widyaiswara masih jarang ditemukan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan uji kompetensi widyaiswara

dilihat faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan teori Edward III yang terdiri atas Komunikasi (*communication*), Sumber Daya (*Resources*), Disposisi (*Disposition*), dan Struktur Organisasi.

### C. Metode Penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian deskriptif analitis untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan yang telah dilakukan dalam uji kompetensi jabatan fungsional widyaiswara mengacu kepada teori kebijakan Edward III tentang faktor yang menentukan dalam implementasi kebijakan yaitu komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Organisasi.

Sumber data yang digunakan yaitu *literature review* yang berasal dari buku, jurnal, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam uji kompetensi jabatan fungsional widyaiswara. Pengamatan langsung oleh penulis dan wawancara juga dilakukan kepada implementator kebijakan penyelenggaraan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan yaitu Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi ASN. Selain itu sumber data yang digunakan penulis yaitu hasil evaluasi penyelenggaraan peserta uji kompetensi dengan melihat aspek kelengkapan informasi yang disampaikan implementator kepada *stakeholders*, tingkat kepuasan *stakeholders* terhadap penyelenggaraan uji kompetensi, serta pelayanan yang diberikan oleh implementator.

### D. Pembahasan

Sebagaimana yang telah disampaikan sebelumnya bahwa keberhasilan sebuah kebijakan tidak hanya

ditentukan pada formulasi kebijakan, agenda setting, pemilihan alternatif kebijakan ataupun penetapan kebijakan. Bahwa keberhasilan kebijakan juga ditentukan pada saat implementasinya. Sebagaimana yang telah disampaikan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan uji kompetensi widyaiswara dari faktor-faktor yang mempengaruhinya sebagaimana yang disampaikan oleh Edwad III.

### **Komunikasi (*communication*)**

Menurut Edward III, komunikasi merupakan faktor pertama yang mempengaruhi dalam implementasi kebijakan. Dalam hal uji kompetensi widyaiswara, Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN dan Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi ASN dikategorikan sebagai aktor pembuat kebijakan. Selain itu Biro Hukum dan Humas LAN juga dilibatkan dalam proses pembuat kebijakan yang dikeluarkan oleh LAN, termasuk kebijakan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Widyaiswara. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi LAN menyampaikan bahwa kebijakan uji kompetensi telah disampaikan kepada

subkoordinator bidang pengembangan kompetensi dan sertifikasi dan kepada para anggota tim yang ada dibawahnya sebagai pelaksana kebijakan. Komunikasi sebenarnya sudah dilakukan sejak perumusan kebijakan. Selain itu, komunikasi juga dilakukan melalui rapat internal tidak hanya kepada unsur penyelenggara uji kompetensi tetapi kepada staf lain diluar bidang. Tujuan dari komunikasi ini agar semua anggota tim yang ada pada Pusbin JF Bangkom ASN mengetahui terkait penyelenggaraan uji kompetensi.

Penyampaian informasi yang baik akan memberikan dampak kepada pelaksana kebijakan memahami dengan benar sesuai dengan kebijakan yang tertuang dalam peraturan yang berlaku. Komunikasi juga dilakukan kepada para widyaiswara selaku *stakeholders* yang akan menggunakan kebijakan tersebut. Adapun komunikasi dilakukan melalui penyampaian di media sosial pusbin JF Bangkom ASN dan dalam berbagai kesempatan pertemuan dengan widyaiswara. Hal yang disampaikan atau dikomunikasikan mengenai prosedur pelaksanaan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan fungsional widyaiswara sebagaimana terlampir dalam gambar dibawah ini.

Gambar 1. Prosedur Pelaksanaan Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang JF Widyaiswara



Sumber : Pusbin JF bangkom ASN LAN

Dengan dikomunikasikan kebijakan tersebut kepada para widyaiswara diharapkan dapat dimengerti mengenai prosedur baru pelaksanaan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan fungsional yang terdiri dari tahap Pengusulan Peserta, Seleksi Administrasi, Pelaksanaan, dan Evaluasi. Sejak bulan juni dikeluarkan kebijakan tersebut, banyak pertanyaan yang berasal dari widyaiswara sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi LAN. Pertanyaan terutama terkait dengan adanya kebijakan Peraturan LAN Nomor 5 Tahun 2021 apakah Pelatihan Penjurusan masih wajib diikuti oleh widyaiswara atau tidak. Hal ini memang perubahan yang paling mendasar bahwa saat ini pelatihan penjurusan sudah tidak wajib diikuti oleh

widyaiswara, tetapi yang wajib diikuti oleh widyaiswara adalah uji kompetensinya sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala LAN pada kegiatan puncak hari widyaiswara bahwa upaya memberdayakan dan mengembangkan widyaiswara juga dilakukan dengan mendesain ulang kebijakan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Widyaiswara. Desain ulang sebagaimana disampaikan bahwa ada beberapa aspek yang fundamental berubah salah satunya bahwa pelatihan berjenjang tidak lagi wajib diikuti oleh widyaiswara yang akan naik jenjang.

Untuk kegiatan khusus terkait dengan sosialisasi kebijakan Peraturan LAN Uji Kompetensi memang tidak dilakukan, misalnya dengan mengundang para widyaiswara dalam kegiatan sosialisasi,

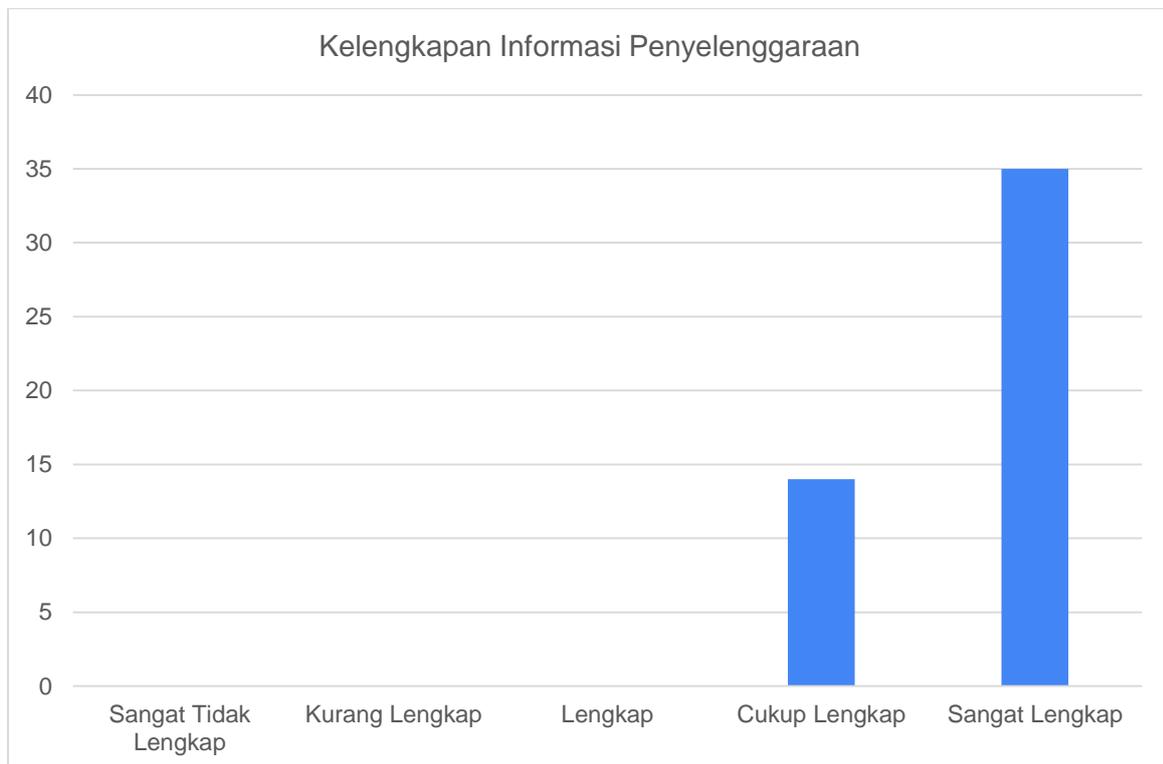
tetapi kekuatan komunikasi yang dilakukan memang melalui media sosial dan *whatsapp* pegawai yang ada dalam unit kerja pengembangan kompetensi dan sertifikasi. Dengan adanya pandemi Covid-19 yang masih terjadi saat ini, maka komunikasi penyampaian perubahan kebijakan melalui kanal media sosial dapat dikategorikan efektif. Selain itu, komunikasi juga dilakukan kepada Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia (APWI).

Komunikasi merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan sebuah implementasi kebijakan. Dengan penyampaian isi kebijakan yang dikemas melalui komunikasi yang baik antara pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan,

dan *stakeholders* yang terkena dampak dengan dikeluarkannya kebijakan terbaru, maka kesenjangan informasi atau bahkan penolakan terhadap kebijakan terbaru tersebut dapat diminimalisasi.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada peserta bahwa komunikasi yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan kepada widyaiswara yaitu dalam hal ini pemberian informasi terkait dengan kelengkapan informasi penyelenggaraan sudah disampaikan dengan sangat lengkap. Jumlah peserta yang memberikan jawaban sangat lengkap sebanyak 35 (tiga puluh) lima orang, dan 14 (empat belas) menjawab cukup lengkap.

Tabel 3. Kelengkapan Informasi Penyelenggaraan



Sumber : Laporan Penyelenggaraan Uji Kompetensi, LAN (2021)

Walaupun jawaban peserta menunjukkan jawaban positif, namun masih ada masukan dari peserta diantaranya yaitu

persyaratan administrasi untuk mengikuti uji kompetensi perlu lebih disosialisasikan kembali, karena banyak widyaiswara yang

belum memahami persyaratan apa saja yang dibutuhkan untuk mengikuti uji kompetensi penjurangan. Selain itu masukan dari peserta juga menyampaikan bahwa syarat-syarat untuk mengikuti Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang Jabatan Widyaiswara dapat disampaikan melalui Asosiasi Profesi Widyaiswara, terutama syarat untuk membuat buku/ draf buku yang menjadi persyaratan untuk mengikuti Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang Jabatan Ahli Madya karena harus mempersiapkan segala sesuatunya dengan matang dan benar-benar siap.

### Sumber Daya (*Resources*)

Sumber daya dalam implementasi kebijakan uji kompetensi terdiri atas Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu semua pegawai yang membantu dalam implementasi kebijakan uji kompetensi, anggaran yang digunakan untuk implementasi kebijakan uji kompetensi, metode penyelenggaraan uji kompetensi, dan material (bahan) yang digunakan untuk implementasi kebijakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi untuk pegawai yang membantu dalam implementasi kebijakan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan widyaiswara sejumlah 4 (empat) orang terdiri atas 1 (satu) orang Subkoordinator Bidang Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi, 2 (dua) orang analis kebijakan ahli pertama, dan 1 (satu) orang pengelola data. Secara jumlah, 4 (empat) orang pegawai tersebut dinilai cukup untuk pelaksanaan implementasi kebijakan uji kompetensi

kenaikan jenjang. Adapun pola kerja yang dibangun yaitu adanya pembagian tugas *Person In Charge* (PIC) untuk setiap angkatan penyelenggaraan uji kompetensi kenaikan jenjang sehingga semua pegawai memang harus memahami dengan baik isi kebijakan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan widyaiswara. Sejak ditetapkannya kebijakan uji kompetensi kenaikan jenjang, sudah dilakukan penyelenggaraan uji kompetensi kenaikan jenjang sebanyak 3 (tiga) angkatan dengan peserta dari berbagai instansi pusat maupun daerah.

Tabel 4. Jumlah Widyaiswara Uji Kompetensi

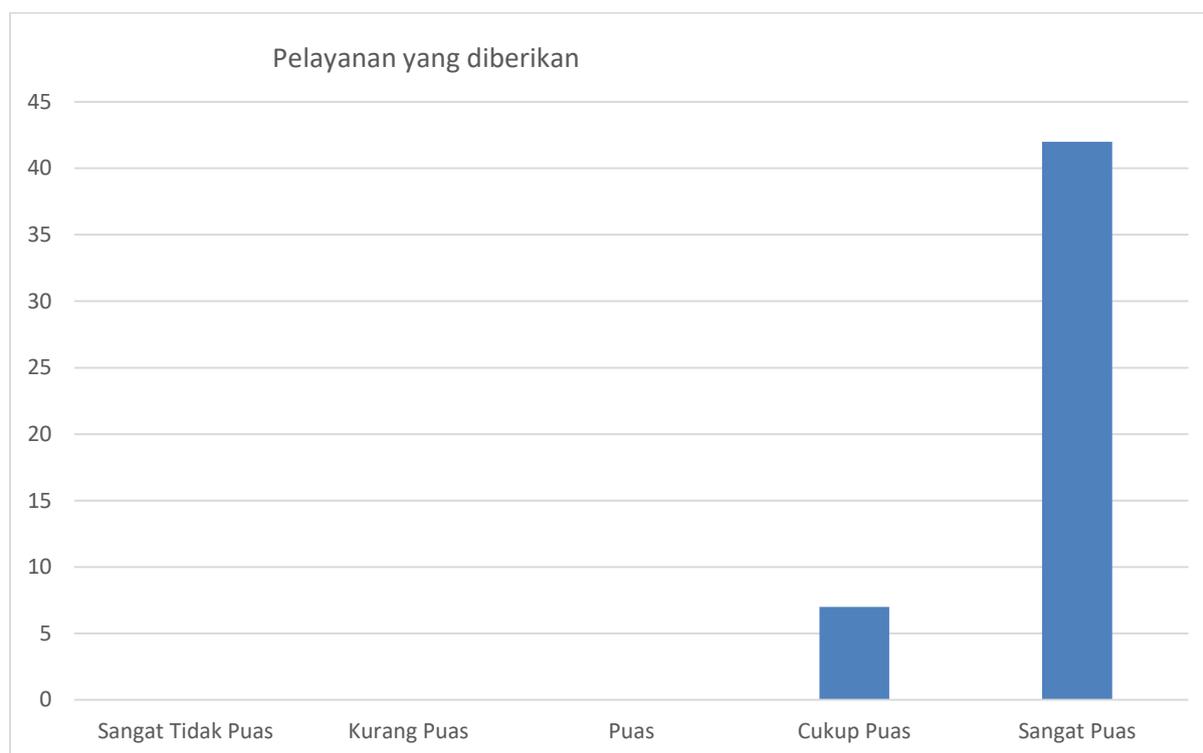
NO	JENJANG	JUMLAH
1.	Ahli Muda	20
2.	Ahli Madya	21
3.	Ahli Utama	8
<b>TOTAL</b>		<b>49</b>

Sumber : Pusbin JF Bangkom ASN LAN

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah widyaiswara yang paling banyak telah mengikuti uji kompetensi yaitu widyaiswara ahli muda dan madya. Hal ini sesuai dengan jumlah widyaiswara secara nasional jumlah terbanyak ada pada jenjang ahli madya.

Untuk ketiga penyelenggaraan tersebut telah dilakukan evaluasi terhadap pelayanan. Hal ini untuk mengetahui bagaimana sumber daya manusia yang ada di Pusbin JF Bangkom sudah memberikan informasi dan pelayanan yang baik kepada peserta uji kompetensi. Penilaian yang diberikan oleh peserta uji kompetensi dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.** Pelayanan yang diberikan penyelenggara Uji Kompetensi



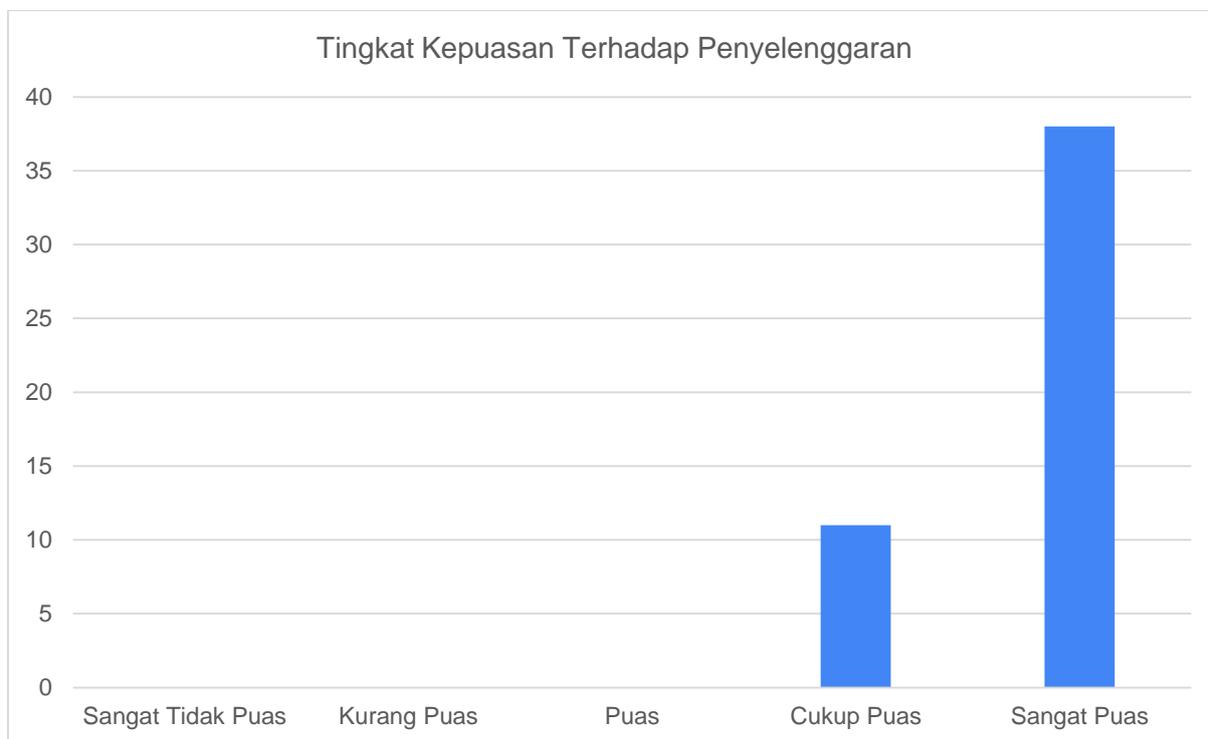
Sumber : Laporan penyelenggaraan Uji Kompetensi, LAN (2021)

Pelayanan yang diberikan kepada peserta uji kompetensi telah dinilai sangat memuaskan dengan peserta yang memberikan penilaian sangat puas sebanyak 42 (empat puluh dua) orang. Bentuk pelayanan yang diberikan dalam rangka implementasi kebijakan penyelenggaraan uji kompetensi dimulai

sejak peserta mengajukan surat permohonan mengikuti uji kompetensi sampai dengan peserta selesai mengikuti uji kompetensi dan diumumkan untuk hasil kelulusannya.

Selain tingkat kepuasan terhadap pelayanan, juga dilakukan penilaian terhadap kepuasan penyelenggaraan dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6.** Tingkat Kepuasan Peserta terhadap Penyelenggaraan



Sumber : Laporan penyelenggaraan Uji Kompetensi, LAN (2021)

Berdasarkan hasil evaluasi penyelenggaraan tersebut bahwa peserta pada dasarnya sudah merasa puas dengan pelayanan yang diberikan dalam penyelenggaraan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan widyaiswara dengan jumlah peserta yang menjawab sangat puas sebanyak 38 orang dan 11 menjawab cukup puas.

Sumber daya yang kedua yaitu anggaran. Penyelenggaraan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan widyaiswara Tahun 2021 hanya disediakan anggaran untuk 90 orang sehingga berdasarkan tabel diatas masih ada 41 orang widyaiswara yang menjadi target untuk mengikuti uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan. Berdasarkan informasi yang diperoleh

bahwa masih akan ada penyelenggaraan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan widyaiswara. Berkaitan dengan adanya pandemi Covid-19, anggaran untuk penyelenggaraan uji kompetensi ini memang mengalami pengurangan untuk *refocusing*.

Sumber daya yang ketiga yaitu metode penyelenggaraan. Untuk metode penyelenggaraan yang digunakan dalam implementasi kebijakan penyelenggaraan uji kompetensi sehubungan masih adanya pandemi COVID-19, maka menggunakan metode/ media *online* dengan aplikasi *zoom meeting*. Metode ini dinilai dirasakan efektif. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan langsung, staf penyelenggara dan widyaiswara sudah dapat memahami

dengan baik terkait dengan penggunaan aplikasi *zoom meeting* ini. Dalam prakteknya dikarenakan kebijakan ini baru, maka dilakukan pembekalan kepada widyaiswara yang akan mengikuti uji kompetensi sehari sebelum penyelenggaraan uji kompetensi dimulai.

Sumber daya selanjutnya terkait dengan penyelenggaraan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan widyaiswara yaitu material (bahan-bahan). Peraturan LAN Nomor 5 Tahun 2021 tentang uji kompetensi widyaiswara bukan satu-satunya bahan yang dapat digunakan. Untuk melengkapi pemahaman staf penyelenggara uji kompetensi dan widyaiswara yang akan mengikutinya, maka disusun pedoman teknis penyelenggaraan uji kompetensi. Hal ini bertujuan agar kebijakan yang mengatur secara umum terkait dengan uji kompetensi dapat diturunkan kembali menjadi kebijakan yang lebih teknis dan dipahami oleh semua pelaksana kebijakan. Selain itu, terdapat bahan paparan dan infografis yang dapat digunakan agar implemmentasi kebijakan dapat dilakukan efektif dan efisien.

### **Disposisi (*Disposition*)**

Disposisi sebagaimana yang disampaikan oleh Edward III merupakan kecenderungan perilaku yang harus dimiliki oleh semua pelaksana kebijakan. Untuk menjadikan implementasi kebijakan uji kompetensi berhasil, maka semua pelaksana kebijakan harus memiliki sikap yang baik. Kejujuran dan komitmen tinggi misalnya adalah sikap yang harus dimiliki oleh pelaksana kebijakan. Dengan adanya kejujuran, maka implementator kebijakan bersikap dan berbuat sesuai dengan kebijakan yang ada tanpa adanya

manipulasi. Menurut hasil wawancara menunjukkan bahwa saat ini implementator kebijakan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan widyaiswara sudah menjalankan tugas dan fungsinya dengan jujur. Hal ini dapat dilihat dari pemanggilan calon peserta uji kompetensi. Bahwa yang dipanggil untuk mengikuti uji kompetensi adalah widyaiswara yang sudah memiliki persyaratan sesuai dengan yang ada dalam Peraturan LAN Nomor 5 tahun 2021. Bagi widyaiswara yang belum memiliki persyaratan yang sesuai maka tidak akan dilakukan pemanggilan. Selain itu dalam hal kegiatan perekapan nilai ujian yang diperoleh dari penguji, pegawai yang merekap juga sudah berlaku jujur dengan merekap apa adanya, tidak ada manipulasi atau hal negatif lainnya.

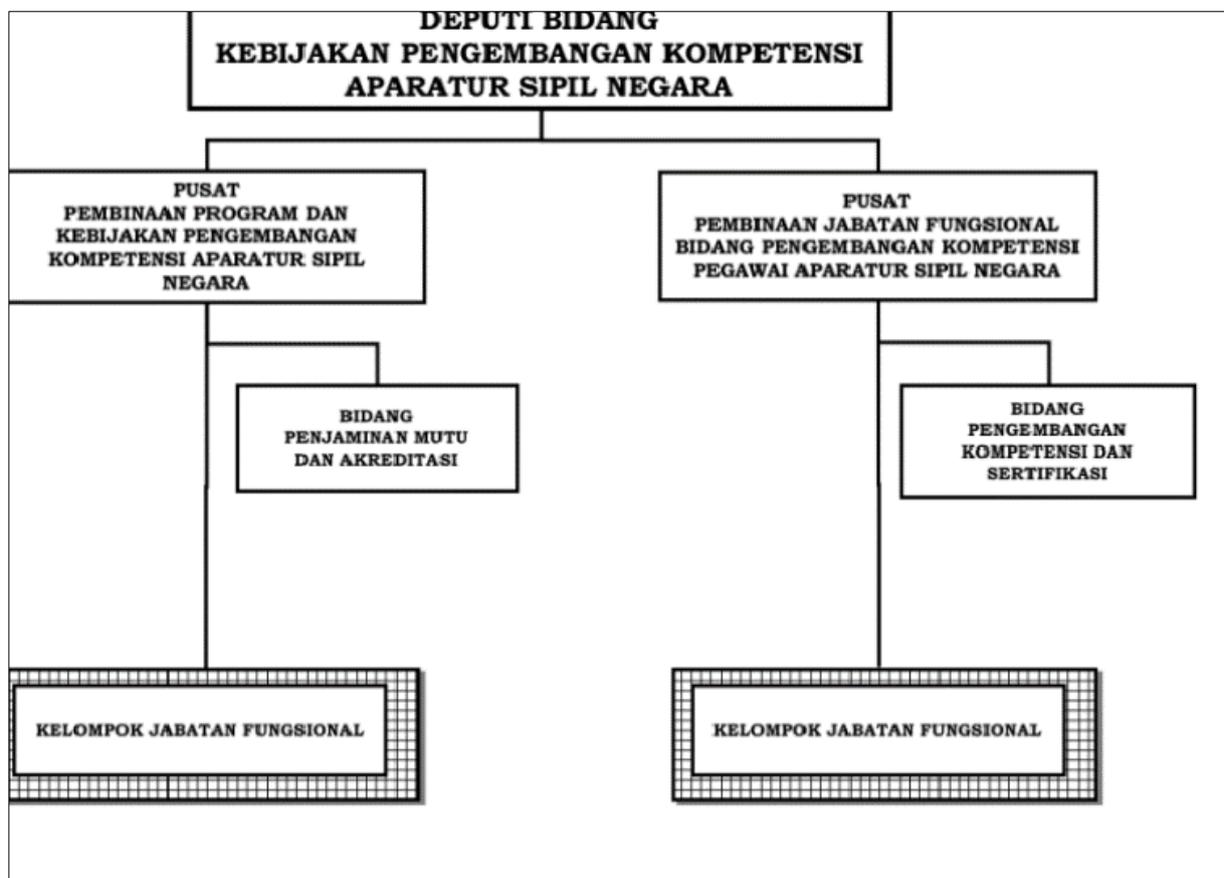
### **Struktur Organisasi.**

Struktur organisasi yang ada pada Pusbin JF Bangkom ASN sesuai dengan Peraturan LAN yang mengatur terkait dengan Struktur Organisasi dan Tata Kerja LAN. Level tertinggi ada pada Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN yang memiliki tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN, serta membina Jabatan Fungsional di bidang pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN. Untuk membantu tugasnya tersebut, Deputi dibantu oleh Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi ASN yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi, dan penyusunan laporan pembinaan Jabatan Fungsional di bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN. Salah satu tugas kepala pusat ini yaitu penyiapan

perumusan kebijakan terkait dengan uji kompetensi widyaiswara. Kemudian kepala pusat dibantu oleh Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi

dan para pejabat fungsional, sebagaimana dalam gambar berikut ini:

**Gambar 2.** Struktur Organisasi Deputy Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN



Sumber : Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020

Implementator kebijakan uji kompetensi sebagaimana yang telah disampaikan sebelumnya yaitu berada di Pusbin JF Bangkom ASN, dalam hal ini Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi beserta jajarannya. Menurut hasil wawancara, dengan adanya struktur organisasi saat ini yang menyesuaikan dengan kebijakan Presiden yaitu adanya pemangkasan birokrasi (mengurangi eselon III dan IV) memang secara hirarki ada perbedaan dengan sebelumnya, namun secara fungsi dirasakan masih sama, karena walau dihilangkan eselon IV yang semula bertanggung jawab langsung secara teknis, namun saat ini fungsi tersebut dijalankan

oleh Subkoordinator Bidang Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi. Subkoordinator ini merupakan jabatan fungsional yang diberikan tugas tambahan sebagai subkoordinator.

### E. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi kebijakan penyelenggaraan Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang Jabatan Widyaiswara telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan. Namun demikian masih terdapat permasalahan yaitu masih

- adanya masa tunggu bagi calon widyaiswara yang akan mengikuti uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan. Walaupun saat ini pola penyelenggaraan Pelatihan dengan uji kompetensinya dilakukan terpisah, namun seiring dengan banyaknya jumlah widyaiswara sementara kemampuan penyelenggaraan uji kompetensi yang terbatas, maka masih terdapat antrian bagi widyaiswara yang mendaftar untuk mengikuti uji kompetensi.
2. Penyelenggaraan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan widyaiswara akan terus dilakukan walau pada saat pandemi Covid-19 dengan menyesuaikan pada sumber daya yang tersedia.
  3. Komunikasi yang dilakukan oleh pengambil kebijakan kepada pelaksana kebijakan telah dilakukan dengan baik sejak proses perumusan kebijakan sampai dengan kebijakannya terbit. Komunikasi juga dilakukan kepada widyaiswara selaku *stakeholders* yang akan menggunakan kebijakan terkait dengan uji kompetensi. Pada saat terjadi pandemi saat ini komunikasi dilakukan dengan berbagai cara terutama dengan kekuatan media sosial. Adanya pandemi Covid-19 muncul pola komunikasi dengan memanfaatkan teknologi informasi dan penggunaan berbagai media sosial, sehingga tidak menghambat penyampaian informasi baik kepada pegawai penyelenggara uji kompetensi maupun kepada widyaiswara. Walaupun komunikasi telah dilakukan dengan baik, ternyata berdasarkan informasi yang diberikan oleh widyaiswara masih terdapat widyaiswara yang belum mengetahui adanya perubahan kebijakan ini. Untuk itu komunikasi masih sangat diperlukan dan dapat diupayakan untuk bekerjasama dengan APWI.
  4. Sumber Daya
 

Sumber daya yang terdiri atas sumber daya manusia, anggaran, metode yang digunakan, serta material (bahan) dimiliki oleh Pusbin JF Bangkom ASN. Sumber Daya Manusia secara jumlah sudah cukup untuk menjalankan implementasi kebijakan yang telah dikeluarkan. Sementara anggaran yang tersedia memang terbatas sehingga untuk pemilihan peserta perlu dilakukan selektif mungkin, yaitu bagi peserta yang memang secara persyaratan dan mendekati pensiun akan menjadi prioritas untuk segera diikutkan dalam uji kompetensi kenaikan jenjang. Untuk penyelenggaraan selanjutnya, dimungkinkan adanya kerjasama penyelenggaraan uji kompetensi dengan instansi lain dengan tetap penjaminan mutu penyelenggaraan dilakukan oleh LAN.
  5. Disposisi
 

Semua pegawai yang terlibat dalam implementasi kebijakan memiliki sikap tanggung jawab, jujur, dan memiliki komitmen tinggi dalam mengimplementasikan kebijakan uji kompetensi sesuai dengan kebijakan yang telah diterbitkan.
  6. Struktur Organisasi
 

Struktur organisasi yang ada saat ini mendukung terhadap penyelenggaraan implementasi kebijakan. Adanya penyederhanaan birokrasi tidak menjadi hambatan dalam implementasi kebijakan penyelenggaraan uji kompetensi. Struktur organisasi hasil penyederhanaan tetap mengakomodasi pembagian tugas dan pekerjaan yang semula terbagi habis dilakukan oleh pejabat administrator, dan saat ini

dilakukan oleh koordinator dan subkoordinator.

## Daftar Pustaka

### Buku

Abdul Wahab, Solichin, 2014. Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyadi, Deddy, 2015, Study Kebijakan Publik Dan Pelayanan Publik, Bandung : Alfabeta.

Widodo, 2011, Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik, Malang : Bayu Media

### Jurnal

Arif Rosyid, 2020, *Evaluation of Competency Test and Work Competency Certification Implementations at Professional Certification Institute – First Party (LSP P1)*, Journal of Vocational Career Education, p-ISSN 2339-0344, e-ISSN 2503-2305

Sunarti, 2016, Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Melaksanakan Program Pembangunan, Jakarta: Moderat, Jurnal Ilmu Pemerintahan.

Titin Karnasih, Sitti Nursetiawati dan Mahdiyah, 2020, Hubungan Kompetensi Profesional Widyaiswara Dan Prestasi Belajar Guru Terhadap Hasil Uji Sertifikasi Kompetensi Guru Keahlian Ganda, Jakarta, Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN: 2541-0849, e-ISSN: 2548-1398

### Peraturan

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai

Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 42 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara.

Peraturan Kementerian PAN dan RB nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja LAN

Peraturan LAN Nomor 5 Tahun 2021 tentang Uji Kompetensi Widyaiswara.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pelatihan Kewidyaiswaraan Berjenjang

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 9 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kewidyaiswaraan Berjenjang.

### Website

<https://nasional.kompas.com/read/2021/09/21/21175871/kepala-lan-birokrasi-harus-tinggalkan-cara-kerja-lama-untuk-tingkatkan?page=all>, diakses tanggal 23 Oktober 2021

[apwi.or.id/sejarah/](http://apwi.or.id/sejarah/), diakses tanggal 23 Oktober 2021

[website siwi.lan.go.id](http://website.siwil.an.go.id), diakses tanggal 23 Oktober 2021