Pengantar:
Dr. Ir. Rita Sulastini, M.M.Pd

M. Yusuf Sanny, Muhammad Nurbih Abdullah, Entuy Kurniawan,
Erry Hendriawan, Neneng Yety Hanurawaty, FX. Wibathsuh Bambang Wiedjanarko,
Yosephina ardiani Septiati, Ira Gustira Rahayu, Popi Siti Ichsanniaty, Chikal Anugrah Putra Naisabur,
Wahyu Purnama, Cas Fitrianingsih

Editor:
Prof.Dr. Sofyan Sauri, M.Pd

Peran Widyaiswara

Dalam Kerangka Kebijakan Publik

Peran Widyaiswara

Dalam Kerangka Kebijakan Publik

M. Yusuf Sanny, Muhammad Nurbih Abdullah, Entuy Kurniawan,
Erry Hendriawan, Neneng Yety Hanurawaty, FX. Wibathsuh Bambang Wiedjanarko,
Yosephina ardiani Septiati, Ira Gustira Rahayu, Popi Siti Ichsanniaty, Chikal Anugrah Putra Naisabur,
Wahyu Purnama, Cas Fitrianingsih

Penerbit widina

PERAN WIDYAISWARA DALAM KERANGKA KEBIJAKAN PUBLIK

Penulis:
M. Yusuf Sanny, Muhammad Nurbih Abdullah,
Entuy Kurniawan, Erry Hendriawan, Neneng Yety Hanurawaty,
FX Wibathsuh Bambang Wiedjanarto, Yosephina Ardiani Septiati,
Ira Gustira Rahayu, Popi Siti Ichsanniaty, Chikal Anugrah Putra Naisabur,
Wahyu Purnama, Cas Fitrianingsih

Desain Cover:
Septian Maulana

Sumber Ilustrasi:
www.freepik.com

Tata Letak:
Handarini Rohana

Editor:
Rita Sulastini

ISBN:
978-623-459-674-8

Cetakan Pertama:
Oktober, 2023

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:
WIDINA MEDIA UTAMA
Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020
Website: www.penerbitwidina.com
Instagram: @penerbitwidina
Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucap rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul "Peran Widyaiswara Dalam Kerangka Kebijakan Publik" telah selesai di susun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan tentang Peran Widyaiswara Dalam Kerangka Kebijakan Publik.

Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sebagaimana pepatah menyebutkan "*tiada gading yang tidak retak*" dan sejatinya kesempurnaan hanyalah milik tuhan semata. Maka dari itu, kami dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari para pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Terakhir, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia.

Oktober, 2023

Penulis

ORIENTASI

Jabatan Fungsional, sebagai Jaminan Mutu Pendidik

Oleh: Rita Sulastini

Peningkatan kualifikasi bagi pendidik, suatu keharusan. Bukan lagi sebatas pengembangan kompetensi dan kewenangan dalam menyelenggarakan proses pendidikan, namun juga kemampuan diri dalam mengelola sistem demi berlangsungnya proses. Pendidik harus memiliki kepercayaan diri dan keleluasaan dalam mengelola antara melaksanakan kewajiban dalam membelajarkan, dengan melaksanakan hal-hal yang dituntut darinya sebagai seorang pendidik.

Tuntutan ini menjadi batasan tanggung jawab pendidik dalam mengemban tugas. Namun di satu sisi, tuntutan yang diberikan oleh institusi, harus dapat memberi dampak balik yang positif bagi pendidik secara profesional. Pendidik harus semakin berkualitas karena adanya tuntutan yang harus dipenuhi. Institusi sebagai lembaga penyelenggara pendidikan harus profesional dan proporsional dalam memberi beban profesi yang akan sangat mempengaruhi pengembangan kinerja pendidik. Tuntutan yang tidak hanya memuat rencana-rencana strategis untuk peningkatan kualitas pendidikan, namun lebih utama adalah seberapa jauh institusi terlibat dalam melindungi kinerja dan kiprah pendidik sebagai aset dalam melaksanakan kewajiban dan mengelola proses secara mandiri.

Perlindungan pada tanggung jawab ini jelas membutuhkan kepastian. Adanya legalitas pada kinerja melalui sistem yang terintegrasi, membuat pendidik dapat menjalankan fungsi dan tugas secara benar, sesuai dengan aturan dan panduan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam berbagai yuridis pendidikan, serta dapat bekerja secara terprogram dibawah kendali target dengan terstruktur. Legalitas profesi inilah yang diberikan kepada pendidik melalui jabatan fungsional.

Penetapan jenjang jabatan fungsional merupakan ketentuan jabatan fungsi yang memuat detail tugas dan kewajiban seorang pendidik berdasarkan standar kompetensi. Jabatan fungsional ini merupakan suatu bentuk pengakuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah terkait kualifikasi pendidik dengan pedoman bobot kualitas yang telah ditentukan secara berjenjang. Adapun pedoman bobot kualitas dalam penyelenggaraan pendidikan dirumuskan melalui koordinasi kementrian terkait, baik pada pendidikan dan kebudayaan, pendidikan tinggi, riset dan inovasi hingga

penertiban aparatur negara sebagai bentuk layanan arahan dan pendampingan pada profesionalisme kinerja pendidik.

Disinilah fungsi sesungguhnya jabatan fungsional tersebut terkait hak dan kewajiban yang dimiliki seorang pendidik. *Pertama,* memberi perlindungan hukum berdasarkan kualifikasi pendidik, meliputi layanan atas pemberian beban kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kualitas pendidikan, serta layanan atas pemenuhan hak perolehan yang diterima pendidik sebagai ke ajegan pengakuan jabatan. *Kedua* adalah, membangun profesionalisme pendidik dalam mengelola proses pembelajaran melalui berbagai klasifikasi komponen. Setiap komponen yang tersebut dalam peraturan diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme pendidik dalam menjalankan fungsi dan tugas.

Hal penting lain adalah, jabatan fungsional menjadi bentuk pengawasan kinerja melalui sistem secara berkala. Dimana kualitas sistem ini sangat bergantung tidak hanya pada diri pendidik, namun juga pada institusi dan seluruh perangkat yang membangun sistem dimana pendidik mengabdi. Oleh karena itu kinerja sistem pun harus berfungsi dengan baik. Sebagaimana pula suatu pengawasan, maka dalam prosesnya institusi harus dapat mengidentifikasi potensi dan kendala di lapangan dengan mewadahi berbagai hal terkait dampak kinerja jabatan yang diberikan kepada pendidik tersebut. Dukungan sistem kemudian dikeluarkan dalam bentuk kebijakan di setiap unit kerja dengan beberapa tahapan.

Pertama tentu, diawali dengan seberapa jauh institusi dapat membaca dan mempelajari bahwa jabatan fungsional pendidik ini sudah merupakan sebuah modal yang dapat menjadi jaminan mutu institusi. Kemampuan institusi dalam melihat kompetensi hingga keahlian pendidik berdasarkan jabatan fungsional yang dimilikinya, menjadi dasar untuk memformulasikan hingga merumuskan kebijakan dalam penempatan pendidik. Penempatan inilah yang kemudian menjadi tanggung jawab pendidik untuk mengelola sistem pendidikan sesuai tuntutan yang diberikan oleh institusi berdasarkan klasifikasinya serta memperoleh hak-hak profesional – pendapatan maupun layanan – yang harus diberikan dan dipenuhi sebaliknya oleh institusi sebagai bentuk tanggung jawab logis dan perlindungan hukum.

Dalam implementasinya, kualitas kinerja pendidik yang telah memiliki jabatan fungsional akan selalu dievaluasi secara manual maupun sistem baik pada tingkat institusi maupun kementrian sebagai bentuk transparansi pengendalian pusat. Sistem pun terbentuk secara berjenjang. Baik evaluasi pada ketepatan jabatan fungsional akan terpenuhinya komponen kerja yang diharuskan. Maupun evaluasi pada kinerja institusi, apakah sistem dalam mengelola jabatan fungsional ini telah memberi layanan dengan baik kepada

pendidik. Tentu saja, seluruh komponen beban fungsi dan tugas ini disesuaikan kebutuhan capaian institusi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Jabatan fungsional, tidak hanya mendeskripsikan ruang lingkup tanggung jawab pendidik dalam menjalankan fungsi dan tugas, namun lebih jauh adalah menuntut tanggung jawab institusi dalam menetapkan efektivitas kinerja jabatan kepada diri pendidik. Jabatan fungsional merupakan klasifikasi profesionalisme kerja yang tidak hanya menjadi ukuran mutu, namun di dalamnya terdapat bobot pada setiap capaian komponen kinerja secara terukur terhadap kompetensi, kemampuan, dan kepercayaan diri pada setiap diri pendidik dalam menjalankan fungsi dan tugas profesi di dalam sistem. Tidak sebaliknya terbebani karena sistem yang tidak mendukung maupun tuntutan yang di luar batasan tanggung jawab.

Pembahasan dalam bab-bab berikut akan mendeskripsikan lebih jauh efektivitas jabatan fungsional pendidik secara implementatif. Sebagaimana buku ini akan dengan mengangkat kinerja Widya Iswara pada Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Direktorat Jendral Pendidikan Vokasi Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Mesin dan Teknik Industri, Cimahi, Jawa Barat. Lebih jauh, buku ini juga menyoroti implementasi kebijakan jabatan fungsional yang memberi pengaruh bahkan kendala pada beban kerja maupun dampak implementasi kebijakan tersebut.

Bagi pendidikan vokasi – maupun pendidikan pada jenjang lain –jabatan fungsional seorang pendidik sejatinya menjadi penjamin mutu akan kualitas institusi. Kinerja jabatan tidak bisa lagi sesempit memenuhi tuntutan bagi lulusan, namun harus memenuhi berbagai komponen yang telah diatur dalam klasifikasi jabatan fungsional itu sendiri sebagai dasar pengayaan pengelolaan proses pembelajaran. Kinerja jabatan juga harus lebih luas dari standar mutu institusi karena dengan jabatan fungsional inilah kemampuan dan kompetensi pendidik akan berkembang dibawah pedoman format yang telah dibakukan.

Efektivitas jabatan fungsional terukur dalam sistem. Disinilah institusi harus melihat jabatan fungsional pendidik secara proporsional. Kebijakan yang terkait dengan optimalisasi fungsi dan tugas sesuai jenjang jabatan, harus menjadi bentuk layanan bagi pendidik untuk menjaga mutu jabatan itu sendiri, bukan untuk mengeksplor pada kualitas di luar jenjang. Hal ini sangat penting agar institusi mampu memformulasikan dan memetakan perencanaan melalui standar jabatan fungsional pendidik dengan baik dan memberi dampak positif kembali bagi pendidik.

Hal lain sebagaimana dikaji lebih dalam buku ini adalah perilaku dan sikap para pendidik dalam menerima dan merespon tuntutan pada jabatan fungsional sebagaimana adanya. Suatu situasi yang mengilustrasikan

bagaimana institusi sudah saatnya mengeluarkan kebijakan yang tertuang dalam program kualitas jabatan, hingga pada ranah kurikulum maupun pada program pemberdayaan pendidik. Komponen yang harus dipenuhi sesuai jabatan fungsional yang dimiliki, sudah merupakan tuntutan profesi yang tidak hanya harus dicapai, namun meningkatkan kualitas jabatan itu sendiri. Dengan demikian kinerja jabatan fungsional ini tidak hanya menggugurkan pengakuan peningkatan kompetensi, namun menjadi asset mutu, bukan sekedar pada kebutuhan normative kualifikasi pendidik maupun administratif pada sistem

Bandung, 25 Juni 2023

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **iii**
ORIENTASI ..... **iv**
DAFTAR ISI ..... **viii**
BAB 1 KEBIJAKAN PUBLIK **1**
A. Kebijakan Publik 1
B. Pengertian Kebijakan Publik 2
C. Pengertian Publik 3
D. Pengertian Kebijakan Publik 3
E. Hubungan Antara Kebijakan Publik dan Kepentingan Publik 5
BAB 2 KEBIJAKAN DAN KEPEMIMPINAN **9**
A. Filosofi Kebijakan Publik 9
B. Nilai-Nilai Dasar Demokrasi: Telaah Filosofis Dalam Perumusan Kebijakan 10
C. Landasan Kebijakan: Wawasan Nusantara Sebagai Landas Kebijakan Nasional 14
D. Kebijakan Publik dan Permasalahannya 17
E. Dinamika Kebijakan Publik 22
F. Pembahasan Kepemimpinan 23
BAB 3 ARAH KEBIJAKAN JABATAN FUNGSIONAL WIDYASWARA **29**
A. Peran dan Tugas Widyaswara 29
B. Kompetensi dan Profesionalisme Widyaswara 30
C. Arah Kebijakan Jabatan Fungsional Widyaswara 33
D. Kebijakan Pembinaan Jabatan Fungsional Widyaswara 34
BAB 4 FORMULASI KEBIJAKAN JABATAN FUNGSIONAL WIDYAISWARA **39**
A. Pendahuluan 39
B. Peningkatan Kompetensi Widyaiswara 41
C. Penentuan Tingkatan Widyaiswara 42
BAB 5 IMPLEMENTASI KEBIJAKAN JABATAN FUNGSIONAL WIDYAISWAYA **47**
A. Pendahuluan 47
B. Peran, Harapan dan Tantangan Widyaiswara 49
C. Peningkatan Kompetensi Widyaiswaya 50
D. Membangun Kompetensi Peserta Diklat Hingga Level Tertinggi 51
E. Pengukuran Kinerja Widyaiswara 52
F. Implementasi Kebijakan Permen PAN RB 42/2021 Jabatan Fungsional Widyaiswara 53

BAB 6 EVALUASI KEBIJAKAN JABATAN FUNGSIONAL WIDYAISWARA 63
A. Pendahuluan 63
B. Tinjauan Tentang Kebijakan Jabatan Fungsional Widyaiswara 66
BAB 7 BEBAN KERJA WIDYAISWARA 91
A. Pendahuluan 91
B. Indikator Beban Kerja 94
C. Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja 96
D. Beban Kerja Widyaiswara. 97
BAB 8 JENJANG KARIR DAN PENGHARGAAN JABATAN FUNGSIONAL WIDYAISWARA: MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME DI BIDANG PENDIDIKAN 119
A. Pendahuluan 119
B. Jenjang Karir dan Penghargaan Jabatan Fungsional Widyaiswara 120
C. Hubungan Dengan Peningkatan Kualitas Pendidikan 122
D. Kesimpulan 124
BAB 9 ANALISIS PENGUKURAN KINERJA JABATAN FUNGSIONAL WIDYAISWARA 127
A. Analisis Jabatan (Pengertian, Tujuan, Aspek, Metode dan Tahapan) 127
B. Tujuan dan Manfaat Analisis Jabatan 129
C. Aspek-Aspek Analisis Jabatan 130
D. Metode Analisis Jabatan 131
E. Tahapan Proses Analisis Jabatan 132
F. Pengertian Kinerja 132
G. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 133
H. Evaluasi Kinerja 137
BAB 10 EVALUASI PENGUKURAN KINERJA JABATAN FUNGSIONAL WIDYAISWARA 151
A. Pendahuluan 151
B. Konsep Dasar Evaluasi Kinerja 155
C. Faktor-Faktor Penting Dalam Evaluasi Kinerja Widyaiswara 158
D. Proses Evaluasi Kinerja Widyaiswara 161
E. Kesimpulan 162
BAB 11 IMPLEMENTASI KEBIJAKAN JABATAN FUNGSIONAL WIDYASWARA DI BALAI X: MASALAH, KENDALA DAN SOLUSI 165
A. Masalah 165
B. Kendala 168
C. Solusi 169
PROFIL PENULIS 172

BAB

1

KEBIJAKAN PUBLIK

A. KEBIJAKAN PUBLIK

Kebijakan Publik berasal dari kata *Public Policy* dalam modul ini akan dibagi ke dalam pokok-pokok bahasan yaitu pengertian, paradigma

ilmu administrasi Negara, model-model dalam mempelajari kebijakan publik dan proses kebijakan publik.

Pengertian Kebijakan Publik; beraneka ragam para pakar berusaha mendefinisikan Kebijakan Publik melalui berbagai sudut pandang. Satu persatu dalam pokok bahasan ini, pengertian-pengertian tersebut akan dibahas satu per satu. Meskipun terdapat kesamaan dan perbedaan dalam berbagai definisi, namun kesemuanya menunjukkan hubungan yang sangat erat antara politik dan administrasi negara, meniadakan dikotomi politik-administrasi yang tercermin pada hubungan kausalitas antara kebijakan publik dan kepentingan publik.

Mempelajari kebijakan publik tidak akan terlepas dari pertumbuhan paradigma-paradigma ilmu administrasi negara, karena tumbuh dan kembangnya ilmu kebijakan publik sangat berkaitan dengan perkembangan ilmu administrasi Negara dalam hubungannya dengan ilmu politik. Peran ilmu kebijakan publik dalam menjembatani kedua ilmu tersebut dapat diperjelas dengan mempelajari paradigma-paradigma ilmu administrasi negara.

Model-model Kebijakan Publik; Mempelajari sesuatu akan lebih mudah apabila menggunakan sebuah abstraksi dari realita. Demikian juga dalam mempelajari Ilmu Kebijakan Publik, berbagai model akan dipergunakan, yaitu model hasil dan dampak serta model proses kebijakan publik.

DAFTAR PUSTAKA

Almond, Gabriel. (2004). *Comparative of Public Policy*. Westview Press, Boulder, Co.

Bertelli, Anthony. (2006). The Role of Political Ideology in the Structural Design of New Governance Agencies*, Public Administration Review*, Washington: Jul/Aug 2006, Vol. 66, lss. 4: 583-596.

Carlsson, Lars. (2000). *Policy Network as Collective Action, Policy Studies Journal*. Vol. 28, No. 3 : 502-520.

Charlick, Robert B. (2001). Popular Participation And Local Government Reform*,* Public Administration and Development, 21,2, ABI/INFORM Global, *Public Admin. Dev*. 21, DOI: 10.1002/pad/155, May 2001: 149-157.

Denhardt, Janet Valerie and Denhardt, Robert B. (2003). *The New Publik Service: Serving Not Steering*. New York: ME Sharpe Inc.

Dunn, William N. (2001). Muhadjir Darwin (editor). *Analisis Kebijaksanaan Publik*. Yogyakarta: Hanindita Graha Widya.

Dwijowijoto, Riant Nugroho. (2003). *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, Dan Evaluasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.

Frederickson, George H. (1988). *Administrasi Negara Baru*. Jakarta: LP3ES.

----------. (2003). *The Spirit of Public Administration*. Josse Bash Publishers, San Fransisco.

Goldsmith, Stephen and William D. Eggers. (2004). *Governing by Network*. *The New Shape of the Public Sector.* The Brooking Institution, Washington D.C.

Howlett, Michael and M. Ramesh. (1995). *Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystems.* Oxford University Press, Oxford.

----------. (1994). *Pengantar Kebijakan Publik (Public Policy),* Nashir Budiman (editor). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kiellberg, Francesco. (1995). The Changing Values of Local Government, *The ANNALS of American Academy, AAPSS*, 540, July : 40-50.

Kumorotomo, Wahyudi. (2002). *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.

McNabb, David E. (2002). *Research Methods in Public Administration and Nonprofit Management, Quantitative and Qualitative Approaches*. New York: M.E. Sharpe Inc., 80 Business Park Drive, Armonk.

Milstead, J. Andrew. (1997). Using Advanced Practice To Shape Public Policy : Agenda Setting, *Nursing Administration Quarterly*, No. 21, Vol. 4: 467-471.

Osborne, David dan Ted Gaebler. (1992). *Reinventing Government : How The Entrepreneurial Spirit is Transforming The Public Sector,* New York : A Plume Book

BAB

2

KEBIJAKAN DAN KEPEMIMPINAN

A. FILOSOFI KEBIJAKAN PUBLIK

1. Kebijakan (*policy*) umum

Pentingnya kebijakan digunakan untuk memilih dan menunjukkan pilihan terpenting untuk mempererat kehidupan, baik dalam kehidupan organisasi kepemerintahan maupun privat. Kebijakan harus bebas dari konotasi atau nuansa yang dicakup dalam kata politis (*political*), yang sering diyakini mengandung makna keberpihakan akibat adanya kepentingan. Kebijakan sebuah ketetapan berlaku dan dicirikan oleh perilaku yang konsisten serta berulang, baik dari yang membuatnya maupun yang menaatinya (yang terkena kebijakan). Adapun kebijakan publik (*public policy*) merupakan rangkaian pilihan yang lebih kurang saling berhubungan (termasuk keputusan-keputusan yang tidak bertindak) yang dibuat oleh badan dan pejabat pemerintah.

2. Fungsi Filsafat Kebijakan

Dalam filsafat kebijakan (*policy philosopies*) memperkenalkan konsep pemerintahan dalam masyarakat yang pluralistis, seperti Indonesia dan Amerika Serikat dengan teori Brokerism. Di antara penganut teori ini, yaitu David Easton dan Robert Dahl sangat membantu memahami pluralisme. Teori Brokerism beranggapan bahwa masyarakat terdiri atas beberapa kelompok kepentingan (*interest-group*) dan pemerintah “sebagai alat perekat” serta memiliki pegangan yang kuat dari semua unsur kelompok kepentingan itu menjadi suatu kekuatan yang terintegrasi.

DAFTAR PUSTAKA

A., Etzioni. 1967. *Mixed Scnning: a 'Third Approach' to Decision Making*. Public Health Administrative Review.

A.F., Jorm *et.al.* 1992. *Effectiveness of Complementary and Self-help Treatments for Depression. Medical Journal of Australia*.

Abdullah, Ahmad Sanusi. 2003. *The Malaysian Bureaucracy, Four Decades of Development.* Pearson: Prentice Hall.

Achmadi, Z.A. 1997. *Kebijakan Publik dan Pembangunan*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Agustino, Leo. 2006. *Politik dan Kebijkan Publik*. Bandung: AIPI- Bandung dan Puslit KP2W Lemlit Unpad.

Alexander, Kouzmin. 1983*. Public Sector Administration: New Perspective*. Longman: Cheshire.

Ali, Siti Hawa. 1989. *Imperialisme Profesional, Kerja Sosial di Dunia Ketiga*. Malaysia: University Sains Malaysia.

Amitai and Etzioni, Eva. 1964. *Social Change, Sources, Patterns and Consequences*. New York, London: Basic Books.

Anderson, James E. 1970. *Public Policy Making*. New York: Reinhart and Wiston.

Anggoro, Kusnanto. 2009. *"Konflik Kekerasan, Otonomi Daerah dan Integrasi Nasional,"* Diskusi Nasional Refleksi Satu Dasaw

Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah Era Reformasi (1999- 2009), diselenggarakan oleh Pusat Kajian Kinerja Otonomi Daerah. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

_____. 2009. *"*Pengantar*,"* dalam *Post-Conflict Peacebuilding:* Naskah Akademik untuk Penyusunan Manual Companion-2, oleh Tim ProPatria Institute, pdf copy.

Anonimus The Worl Bank Group. 2004. *Decentralization & Subnational Regional Economics. What, Why, and Where*, http:www1.world bank.org/publicsector/Decentralization Sub National Economics/what.htm, (diakses 2 Desember 2013).

Anonimus UN. 2002. *Implementation of the UN Millennium Declaration. Report of the Secretary General. Fifty-seventh Session*. New York: UN General Assembly.

Anthony, Mc. Grew. 1997*. The Transformation of Democracy*.
California: Polity Press the Open University.

David and Ted Gaebler. 1992. *Reinventing Government: How the Entepreuneurial Spirit is Transforming the Public Sector*. New York: Hodson-Wesley Publishing Company, Inc.

David, Rosenbloom H. 1998. *Public Administration Understanding Management, Politics and Law in the Public Sector.* Second Edition. Mc. Graw-Hill International Edition.

Bardach, Eugene. 1978. *The Implementation Game-What Happens*

_. 1994. *Public Policy Analysis: an Introduction*.

After a Bill Becomes a Law. MIT Press.

Bellone, Carl K. 1980. *Organization Theory and the New Public Administrator.* Boston-London-Sidney: Allyn and Bacou Inc.

Berkley and Rouse. 1997. *The Craft of Public Administration.* Seventh Edition. Brown and Bench mark Publisher.

Bowman Edward, Kogut Bruce. 1995. *Rededigning the Firm*. Oxford: University Press.

Caiden, Gerald E. 1971. *The Dynamics of Public Administration*. New York: Hplt, RInerhart and Winston, Inc.

Carley Michael and Jan Christie. 1992. *Managing Sustainable Development, Earthcan.* London: Publication Ltd.

Chain, Gaus. 2003. *The Limits of Naturalism.* Crambidge: University Press.

Cohen, M., J. March & J. Olsen, 'A Garbage Can. 1972. *Model of Organizational Choice*', *Administrative Science Quarterly*.

Dahl, R.A. 1961. *Who Govern? Democracy and Power in an America City*. New Heaven, CT: Yale University Press.

Baharun, Hasan, 'Pendidikan Anak Dalam Keluarga; Telaah Epistemologis', *Pedagogik*, 3 (2016), 96–107

———, 'Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah', *At- Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 6 (2017), 1–25

Bass, B.M. 1985. *Leadership And Performance Beyond The Expectations*.

Bennis.Warren and Burt Nanus, 1990, *Leaders : Strategi For Taking Charge*

Harbani, Pasolong. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung : CV.Alfabeta.

Linkert.Rensis, 1961, *New Patterns Of Management*, New York: Mcgraw Hill.XMa, Luis, Al

Munjid, Al Mu, Kajian Kritis, Muhammad Abduh, and Muhammad Iqbal, '(Kajian Kritis

Terhadap Pemikiran Muhammad Abduh Dan Muhammad Iqbal)', 3 (2016)

BAB

3

ARAH KEBIJAKAN JABATAN FUNGSIONAL WIDYASWARA

A. PERAN DAN TUGAS WIDYASWARA

Widyaiswara berasal dari bahasa Sansekerta. yaitu widya yang berarti ilmu dan pengetahuan serta iswara yang berarti pengendali atau penguasa. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia widyaiswara berarti guru, atau jabatan fungsional yang diberikan kepada pegawai negeri sipil dengan tugas mendidik, mengajar dan/atau melatih secara penuh pada unit pendidikan dan pelatihan dari instansi pemerintah. Berdasarkan Permenpan RB No. 42 tahun 2021, Widyaiswara adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan hak untuk melaksanakan kegiatan pelatihan, pengembangan pelatihan, dan penjaminan mutu pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi yang berkedudukan di lembaga penyelenggara pelatihan pada Instansi Pemerintah.

Tugas jabatan Widyaiswara adalah melaksanakan kegiatan Pelatihan, Pengembangan Pelatihan, dan Penjaminan Mutu Pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi ASN. Unsur kegiatan tugas Widyaswara adalah a. Pelatihan, meliputi: 1. perencanaan Pelatihan; 2. pelaksanaan Pelatihan; dan 3. evaluasi pelaksanaan Pelatihan; b. Pengembangan Pelatihan, meliputi: 1. pengembangan model pembelajaran; dan 2. evaluasi Pengembangan Pelatihan; c. Penjaminan Mutu Pelatihan, meliputi: 1. perencanaan Penjaminan Mutu Pelatihan; 2. pelaksanaan Penjaminan Mutu Pelatihan; dan 3. evaluasi Penjaminan Mutu Pelatihan. Uraian kegiatan Jabatan Fungsional Widyaiswara sesuai dengan jenjang jabatannya. Jenjang Jabatan Fungsional Widyaiswara dari jenjang terendah sampai dengan jenjang tertinggi terdiri atas: a. Widyaiswara Ahli Pertama (*Assistant Trainer*); b. Widyaiswara Ahli

DAFTAR PUSTAKA

Permenpanrb No. 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional

Permenpanrb No. 42 Tahun 2021 Tentang Jabatan Fungsional Widyaswara

Permenpanrb No. 22 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Widyaswara dan Angka Kreditnya.

Kemenpanrb, 2023, Materi Sosialisasi Peraturan Menteri PANRB No. 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional, https://menpan.go.id

Peraturan LAN No. 8 Tahun 2021 Tentang Peran Jabatan Fungsional Widyaswara Pada Pembelajaran di Tempat Kerja

Peraturan LAN No. 5 Tahun 2021 Tentang Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Widyaswara

Peraturan LAN No. 7 Tahun 2021 Tentang Pelatihan Fungsional Widyaswara

Peraturan LAN No. 4 Tahun 2020 Tentang Orasi Ilmiah Jabatan Fungsional Widyaswara

Aswad, Muhammad, 2020, *Arah Kebijakan Pembinaan Jabatan Fungsional Widyaswara*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta

LAN, 2020, *Rencana Strategis LAN Tahun 2020-2024*, LAN, Jakarta

Pusat Pembinaan Widyaswara, 2019, *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2018 Pusat Pembinaan Widyaiswara*, Lembaga Administrasi Negara

Subur, Surya, 2020, *Widyaswara Abad XXI : Peran, Harapan dan Tantangan*, BDK Banjarmasin

Utami, Budi. P., *Optimalisasi Kompetensi Profesi Widyaswara Melalui Karya Tulis Ilmiah di Badiklat Kemhan*, Pusdiklat Tekfunghan Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan.

BAB

4

FORMULASI KEBIJAKAN JABATAN FUNGSIONAL WIDYAISWARA

A. PENDAHULUAN

Era milenial adalah masa yang kita jalani saat ini. Era milenial diindikasikan sebagai era atau masa ketika manusia berkejaran dengan perkembangan teknologi canggih yang memerlukan adaptasi yang cepat dengan perkembangannya. Dunia berada dalam genggaman. Orang yang cepat dan tepat tanggap maka akan memetik hasil yang positif, maksimal, dan optimal.

Widyaiswara tidak dibenarkan terlena dengan alunan ritme perkembangan teknologi yang sudah masuk dalam kehidupan kita. Pada masanya, mesin tik menjadi teman kita ketika mengerjakan sesuatu. pada masa berikutnya, kita diperkenalkan dengan model computer yang sederhana dengan menggunakan disket dan sekarang sudah masuk dunia internet yang seolah-olah dunia dalam genggaman setiap orang.

Perkembangan yang sedemikian pesat ini, menuntut widyaiswara sebagai mahaguru aparatur sipil negara (ASN) lebih gesit dalam menyikapi tugas dan fungsinya sehari-hari. Tugas dan fungsi yang terkait dengan pelayanan dan kecapaian pelayanan. Komunikasi menjadi kunci sukses pelayanan. Oleh sebab itu, diperlukan widyaiswara yang handal dan siap menghadapi segala perubahan dalam tugs dan fungsinya yaitu mendidik, mengajar, dan melatih (dikjartih).

Kemajuan teknologi memberikan masalah dengan adanya ketimpangan dan *disperancy* antara tuntutan zaman dan kemampuan teknologi. Oleh sebab itu menjadi tugas widyaiswara untuk selalu memacu diri agar dapat

DAFTAR PUSTAKA

UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Presiden Ri Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia

Permenpan No. 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara

Http: bdkbanjarmasin.kemenag.go.id.

BAB

5

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN JABATAN FUNGSIONAL WIDYAISWAYA

A. PENDAHULUAN

Widyaiswaya adalah figur sumber daya manusia yang memegang peran penting dalam pendidikan dan pelatihan (diklat). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi birokrasi Republik Indonesia, Nomor 22 Tahun 2014 tentang jabatan fungsional widyaiswaya dan angka kreditnya, dituliskan bahwa: Widyaiswaya adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan Dikjartih PNS, evaluasi dan Pengembangan Diklat pada Lembaga Pemerintah.

Widyaiswaya merupakan tenaga fungsional yang profesional, bertugas mendidik, mengajar, dan melatih (dikjartih), diidealkan dengan konsep merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, serta melakukan penelitian. Dijelaskan juga pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi birokrasi Republik Indonesia, No. 42 Tahun 2021 tentang jabatan fungsional widyaiswaya dan angka kreditnya, tugas pokok widyaiswaya adalah melaksanakan dikjartih PNS, evaluasi dan pengembangan diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah Widyaiswaya merupakan faktor utama dan penting dalam suatu diklat. Peserta sering menjadikan mereka sebagai tokoh teladan bahkan tokoh identifikasi diri. Pada suatu kegiatan diklat, widyaiswaya merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan diklat, selain unsur peserta dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan diklat sangat ditentukan oleh kesiapan widyaiswara dalam menyusun bahan ajar, rancang bangun pembelajaran mata diklat, rencana

DAFTAR PUSTAKA

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

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

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

Kepmendikbud No. 35/M/2020, ttg Kelas Jabatan Sekretariat Lembaga Sensor Film dan Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Endan Suwandana, 2022, Apresiasi Dan Evaluasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara, Jurnal Kewidyaiswaraan, olume 7 (1) (2022) : 246 - 254

Permen-PANRB No. 42 Tahun 2021 tentang Jabfung Widyaiswara

Permendikbud RI Nomor: 26 tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

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

Rencana Strategis Balai Besar Pengembangan Penjaminan mutu Pendidikan Vokasi Bidang Mesin dan Teknik Industri Tahun 2020-2024 (Edisi Revisi 3)

Surat MenPAN RB No. B.744/M.SM.04.00/2022 tgl 15 Juni 2022, tentang Penetapan Kelas Jabatan Fungsional Widyaiswara

Surat Kepala LAN RI No. 3671/K.1/JFT.01.1 tgl 23 Juni 2022, tentang Penetapan Kelas Jabatan Fungsional Widyaiswara

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

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

BAB

6

EVALUASI KEBIJAKAN JABATAN FUNGSIONAL WIDYAISWARA

A. PENDAHULUAN

Dalam era yang terus berkembang ini, kemampuan dan kompetensi pegawai negeri menjadi faktor kunci dalam mencapai pelayanan publik yang berkualitas dan efektif. Untuk mencapai tujuan ini, pelatihan dan pengembangan pegawai negeri menjadi hal yang sangat penting. Salah satu komponen yang penting dalam sistem pelatihan pegawai negeri adalah jabatan fungsional Widyaiswara.

Jabatan fungsional Widyaiswara merupakan jabatan yang memiliki peran strategis dalam pengembangan kompetensi dan keterampilan pegawai negeri. Widyaiswara bertugas sebagai pelatih profesional yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan berbagai program pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan lainnya. Dengan peran yang krusial ini, kebijakan terkait jabatan fungsional Widyaiswara harus dievaluasi secara menyeluruh untuk memastikan efektivitas dan efisiensi pelaksanaannya.

Pendahuluan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman awal tentang evaluasi kebijakan jabatan fungsional Widyaiswara. Bab ini akan membahas latar belakang dan alasan pentingnya evaluasi kebijakan ini, serta tujuan penelitian yang ingin dicapai. Selain itu, ruang lingkup dan struktur bab juga akan dijelaskan agar pembaca memiliki panduan yang jelas tentang apa yang akan disajikan dalam bab ini.

Peningkatan kualitas pelatihan dan pengembangan pegawai negeri menjadi tujuan utama dalam kebijakan jabatan fungsional Widyaiswara. Evaluasi yang teliti dan komprehensif terhadap kebijakan ini akan memberikan wawasan penting bagi para pemangku kebijakan, institusi

DAFTAR PUSTAKA

Bryson, J. M., & Patton, M. Q. (2018). Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations: A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement. John Wiley & Sons

Dunn, W. N. (2017). Public Policy Analysis: An Introduction. Pearson

Goggin, M. L. (2015). Evaluating and Improving Managerial Performance. Routledge.

Mardalis, A. (2015). Evaluasi Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi. PT RajaGrafindo Persada.

Suharto, E., & Siswanto, A. D. (2018). Evaluasi Kebijakan Publik. Gadjah Mada University Press.

BAB

7

BEBAN KERJA WIDYAISWARA

A. PENDAHULUAN

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari *et al*., 2018). Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Yuniarsih dan Suwatno dalam Priyanto, 2018). Sedangkan Kasmir (2019: 40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Pengertian tentang beban kerja juga dinyatakan Munandar (Harini *et al*., 2018) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas tertentu (Akob, 2016). Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan diantara keduanya

DAFTAR PUSTAKA

Abbasi, M. M., dan S. Y. Janjua,. 2016. The Mediating Effect of Job Stress on Work Overload and Organizational Performance in the Banking Industry. Abasyn Journal of Social Sciences, 9 (2), 376–387.

Ahmad, E. H., A. Maidin., T. Abdullah., F. Naiem., S. Buraerah., R. Handayanif., dan P. Prihantono. 2018. Relationship of Work Stress to the Performance of Intensive Care Unit Nurses in Makassar. American Journal of Public Health Research, 6 (1), 18–20.

An, J., Yun Liu, Yujie Sun, dan Chen Liu. 2020. Impact of Work– Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction on Seafarer Performance. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17 (7).

Erawati, K. N., Ni Wayan Sitiari, dan Ni Luh Putu Indiani. 2019. The Effect of Stress and Working Environment on Harini, Hastutiningsih, A. T. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi StresK. Prosiding National Conference on Applied Business.

Hatmawan, A. A. 2015. Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan, 4 (1), 91–98.

Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.

Kristanti, E. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). Jurnal Ilmu Manajemen, 5 (1), 1–10.

Priyanto, H. 2018. Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 6 (2), 163–174.

Putra, I. B. K. S. D., dan A. G. Rahyuda. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4 (9), 2491–2506.

Suryani, Ni Kadek, I. A. P. W. Sugianingrat, dan K. D. I. S. Laksemini. 2020. Kinerja Sumber Daya Manusia. Denpasar: Nilacakra.

Suryani, Ni Kadek, dan G. A. D. M. Yoga. (2018). Konflik dan Stres Kerja dalam Organisasi. Widya Manajemen, 1 (1), 99–113.

Susiarty, A., Lalu Suparman, dan M. Suryatni. 2019. The Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the

Performance of Nurse Inpatient Rooms at Mataram City General Hospital. Scientific Research Journal, VII(VI).

Zulmaidarleni, R. Sarianti, dan Y. Fitria. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. Jurnal Eco Gen, 2 Nomor 1 (Maret), 61–68

BAB

8

JENJANG KARIR DAN PENGHARGAAN JABATAN FUNGSIONAL WIDYAISWARA: MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME DI BIDANG PENDIDIKAN

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas di sebuah negara. Di Indonesia, peran widyaiswara sebagai tenaga pendidik dan pelatih sangatlah penting dalam menciptakan generasi yang tangguh dan berkompeten (Ditjen GTK, 2020). Oleh karena itu, adanya jenjang karir dan penghargaan widyaiswara menjadi krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Tulisan ini akan membahas peranan jenjang karir dan penghargaan widyaiswara dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme di bidang pendidikan serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan di Indonesia

Profesi sebagai Widyaiswara adalah salah satu profesi yang cukup menjanjikan di Indonesia. Widyaiswara adalah jabatan fungsional yang bertugas sebagai pengajar atau pelatih di lingkungan pemerintah maupun swasta. Profesi ini cukup menjanjikan karena kebutuhan akan pelatihan dan pengajaran yang terus meningkat di era globalisasi ini. Selain itu, dalam menjalankan tugasnya, Widyaiswara dapat memperoleh penghargaan dan jenjang karir yang cukup menarik.

DAFTAR PUSTAKA

Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2021). *Pedoman Pengelolaan Penghargaan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan Tahun 2021.*

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2020). *Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah Non-PNS Tahun 2020.*

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 343 Tahun 2021 tentang *Penetapan Kriteria dan Tata Cara Pemberian Penghargaan Kebaktian Sosial, Pembangunan, dan Karya Bhakti Praja Nugraha*.

Keputusan Presiden Nomor 84 Tahun 2018 tentang *Penganugerahan Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya, Satyalancana Kebaktian Sosial, dan Satyalancana Pembangunan*.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang *Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.*

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 tentang *Jabatan Fungsional Widyaiswara*.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) No. 17 Tahun 2019.

Ditjen GTK. (2020). Widyaiswara: *Profesionalisme dan Dedikasi dalam Bidang Pendidikan. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.* Retrieved from https://gtk.kemdikbud.go.id/read-blog/widyaiswara-profesionalisme-dan-dedikasi-dalam-bidang-pendidikan

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang *Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya.* Retrieved from https://jdih.setjen.ppanrb.go.id/produkhukum/PermenPANRB%20No.%2017%20Tahun%202019.pdf

BAB

9

ANALISIS PENGUKURAN KINERJA JABATAN FUNGSIONAL WIDYAISWARA

A. ANALISIS JABATAN (PENGERTIAN, TUJUAN, ASPEK, METODE DAN TAHAPAN)

Analisis jabatan (job analysis) adalah suatu cara, prosedur dan kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang pekerjaan, berupa: deskripsi pekerjaan, indikator pekerjaan, pendidikan dan kompetensi yang diperlukan, prosedur operasi melaksanakan pekerjaan, hasil pekerjaan serta kompensasi dan penilaian pekerjaan. Analisis jabatan memberikan informasi berharga bagi perusahaan antara lain penentuan strategi penarikan, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, design dan redesign jabatan dan perencanaan SDM.

Analisis jabatan merupakan proses menghimpun dan mempelajari berbagai informasi, yang berhubungan dengan pekerjaan secara operasional dan tanggung jawabnya. Analisis pekerjaan memberikan ringkasan mengenai kewajiban dan tanggung jawab suatu pekerjaan, hubungannya dengan pekerjaan lainnya, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan, dan lingkungan kerja dimana pekerjaan tersebut dijalankan

Analisis jabatan adalah upaya untuk mengidentifikasi suatu jabatan dari segi aktivitas tugasnya, prasyarat dan spesifikasinya untuk nantinya dapat menempatkan orang yang tepat, sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pengalaman dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut. Hasil analisis jabatan memberikan informasi yang menguraikan berbagai hal mengenai jabatan tersebut, yang dapat digunakan untuk mengembangkan uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job spesification*). Uraian jabatan adalah suatu daftar tugas-tugas, tanggung jawab, hubungan laporan,

DAFTAR PUSTAKA

Wirawan. 2015. ***Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian***. Jakarta: Salemba Empat.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2010. ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***. Bandung: Mandar Maju.

Alwi, Syafaruddin. 2001. ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif***. Yogyakarta: BPFE UGM.

Dessler, Gary. 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Salemba Empat.

Mondy, R Wayne. 2008. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Erlangga

Jurnal Teknik Industri, Vol. 17, No. 2, Agustus 2016, pp. 51-61 ISSN 1978-1431 print / ISSN 2527-4112 online 51 Penentuan Kriteria Evaluasi Kinerja Widyaiswara Menggunakan Nominal Group Technique Rohmatulloh1, Retno Kusumastuti2, Julian Ambassadur Shiddiq2 1Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur, Bandung

BAB

10

EVALUASI PENGUKURAN KINERJA JABATAN FUNGSIONAL WIDYAISWARA

Bab ini membahas proses penilaian kinerja jabatan fungsional widyaiswara, yang merupakan langkah penting dalam mengevaluasi kinerja individu yang bekerja sebagai widyaiswara. Penilaian kinerja yang efektif memberikan informasi berharga mengenai prestasi dan kemajuan widyaiswara dalam menjalankan peran mereka sebagai pendidik dan pelatih. Bab ini menjelaskan teknik evaluasi yang berhasil, instrumen pengukuran yang dapat dipergunakan, dan pentingnya melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan dalam proses evaluasi kinerja widyaiswara.

A. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Jabatan fungsional Widyaiswara adalah jenis jabatan fungsional di lingkungan instansi pemerintahan yang bertanggung jawab untuk mengembangkan dan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di berbagai instansi pemerintah maupun swasta. Widyaiswara biasanya merupakan tenaga ahli yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus di bidang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Dalam Permen-PANRB No. 42 Tahun 2021 dijelaskan bahwa, Jabatan Fungsional Widyaiswara adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan hak untuk melaksanakan kegiatan pelatihan, pengembangan pelatihan, dan penjaminan mutu pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi yang berkedudukan di lembaga penyelenggara pelatihan pada Instansi Pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

Aji, A., & Lestari, I. (2017). Evaluasi kinerja jabatan fungsional widyaiswara berdasarkan hasil pembelajaran. Jurnal Penjaminan Mutu, 3(2), 107-114.

Fitriani, R., & Arifin, Z. (2017). Evaluasi kinerja jabatan fungsional widyaiswara berdasarkan persepsi peserta diklat. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 13(2), 83-93.

Hermawan, A., & Wardani, Y. K. (2017). Evaluasi kinerja jabatan fungsional widyaiswara dengan pendekatan Key Performance Indicator (KPI). Jurnal Manajemen Teknologi, 16(1), 87-98.

Kusuma, H., & Kurniawati, L. (2018). Evaluasi kinerja jabatan fungsional widyaiswara berdasarkan penilaian atasan dan bawahan. Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia, 12(1), 39-47.

Mulyani, S., & Lestari, I. (2018). Evaluasi kinerja jabatan fungsional widyaiswara berdasarkan perspektif kompetensi. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), 25(1), 62-74.

Nasution, N. A., & Anggraeni, Y. (2019). Evaluasi kinerja jabatan fungsional widyaiswara dengan pendekatan balanced scorecard. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 21(2), 134-143.

Pratama, G. A., & Herlambang, A. (2019). Evaluasi kinerja jabatan fungsional widyaiswara berdasarkan pendekatan 360-derajat. Jurnal Teknik Industri, 21(2), 85-94.

Pujawan, I. N., & Mardiasmo, D. (2017). Evaluasi kinerja jabatan fungsional widyaiswara berdasarkan perspektif efisiensi dan efektivitas. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 2(1), 1-12.

Soemardi, A., & Wulandari, S. (2019). Evaluasi kinerja jabatan fungsional widyaiswara dengan menggunakan metode Data Envelopment Analysis (DEA). Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 9(1), 21-32.

Sutarto, H., & Yuliani, S. (2018). Evaluasi kinerja jabatan fungsional widyaiswara menggunakan metode Analytic Hierarchy Process (AHP). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 55(2), 71-78.

BAB

11

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN JABATAN FUNGSIONAL WIDYASWARA DI BALAI X: MASALAH, KENDALA DAN SOLUSI

A. MASALAH

- Regulasi jabatan dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi. Berikut adalah beberapa contoh pengaruh yang mungkin terjadi:
- Klarifikasi tugas dan tanggung jawab: Regulasi jabatan yang jelas dan terdefinisi dengan baik dapat membantu dalam mengklarifikasi tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dari seorang pekerja. Hal ini dapat menghindari kebingungan atau tumpang tindih dalam peran dan tanggung jawab, sehingga memungkinkan individu untuk fokus pada tugas-tugas yang seharusnya mereka lakukan. Klarifikasi ini dapat meningkatkan kinerja individu dengan memberikan arahan yang lebih jelas.
- Standar kinerja yang terukur: Regulasi jabatan juga dapat memetakan standar kinerja yang diharapkan dari individu dalam posisi tersebut. Dengan adanya standar yang terukur, individu memiliki panduan yang jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kinerja mereka akan dinilai. Hal ini dapat mendorong individu untuk mencapai hasil yang lebih baik dan meningkatkan kualitas kinerja mereka.
- Pengukuran kinerja yang obyektif: Regulasi jabatan seringkali mencakup metode atau prosedur untuk mengukur kinerja individu. Dengan adanya pengukuran kinerja yang obyektif, individu dapat mengetahui sejauh mana mereka telah mencapai target atau standar yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Regulasi (Perundang-undangan):

Permen-PANRB No. 42 Tahun 2021 tentang *Jabatan Fungsional Widyaiswara*.

Permendikbud RI Nomor: 26 tahun 2020 tentang *Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*.

Surat Menteri PANRB No. B/744/M.SM.04.00/2022 tanggal 15 Juni 2022 tentang *Penetapan Kelas Jabatan Fungsional Widyaiswara*.

Surat Kepala LAN RI No. 3672/K.1/JFT.01.1 tanggal 23 Juni 2022, tentang *Penetapan Kelas Jabatan Fungsional Widyaiswara*.

Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi No. 35/M/2021 tentang *Kelas Jabatan Sekretariat Lembaga Sensor Film dan Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*.

PROFIL PENULIS

M. Yusuf Sanny

Penulis dilahirkan di kota Sukamandi (subang) 16 April 1965, dari orang tua HM. Sanny dan R. Juhaesih. Menikah dengan Siti Maesaroh, dan telah dikarunia 3 putri: Indah Rahma Melati, Azzahra Muharomah, Haifa Ghina Fauziah. Pendidikan awal dari TK di Purwakarta, dilanjutkan ke SDN Singawinata III Purwakarta, diteruskan ke pendidikan menengah pertama SMPN I Purwakarta, lalu dilanjutkan ke SMAN I Purwakarta jurusan IPA. Setelah lulus SMA dilanjutkan studi S1 di Universitas Pasundan Bandung dan Universitas Terbuka mengambil jurusan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik konsentrasi Administrasi Negara. Kemudian lanjut studi S2 di UNIKOM Bandung, dan saat ini sedang menempuh pendidikan jenjang S3 di UNINUS mengambil konsentrasi pada Manajemen Pendidikan. Karir berawal dari karyawan sebuah Rumah Sakit di Cimahi yaitu RS. Asadyra sekarang RS. Mitra Kasih di bagian IT dari tahun 1990 sampai 1998, kemudian bergabung dengan yayasan OCI Bandung sampai sekarang. Pada tahun 2014 memulai karir sebagai dosen di Politeknik Piksi Ganesha Bandung pada Prodi Ekonomi dan Bisnis, kemudian sebagai pengajar juga di UNIKOM pada Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen. Pada tahun 2016 mendapatkan kelulusan sertifikat dosen dengan No. Sertifikat Pendidik 18104502703632. Pernah mendapatkan hibah penelitian dari Kemendikbud, terpilih sebagai dosen pembimbing oleh Kemendikbud pada program kegiatan mahasiswa berbagai perguruan tinggi Kampus Merdeka Belajar angkatan ke I. Kini tinggal di jalan Sarimanis 4 No. 37/A1 RT.04/06 Cibarunai Sarijadi Bandung 40151.
Email: yusufsanny.ys@gmail.com
Nomor HP: 085797015619

Muhammad Nurbih Abdullah, **S.Pd., M.M.**,

Penulis dilahirkan di kota Sumedang pada tanggal 01 Mei 1981. Saat ini beralamat Dusun Babakan Rt 05 Rw 07 Desa Pangadegan KecamatanRancakalong Kabupaten Sumedang. Pendidikan tinggi jenjang S1 Pada program studi Pendidikan Agama Islam di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Yamisa Soreang Bandung, tinggi jenjang S2 Pada program studi Manajemen

Sumberdaya Manusia di Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya (ARS), dan pada tahun 2022 sedang menempuh perkuliahan pasca sarjana S3 di Jurusan Ilmu Pendidikan Konsentrasi Manajemen Pendidikan Universitas Islam Nusantara Bandung. Karir penulis pada tahun 2017- hingga sekarang menjadi Kepala Sekolah SMP Plus Assyariatul Uluum, Penyuluh Kementrian Agama Non PNS Kab Sumedang di Kementrian Agama Kabupaten Sumedang pada tahun 2017- hingga sekarang, Kepala SMK Plus Assyariatul Uluum pada tahun 2018-2020, dan Divisi Pendidikan Majlis Ulama Kec Rancakalong pada tahun 2018- hingga sekarang. Penulis sudah melakukan beberapa penelitian diantaranya Pemikiran Hasan Albanna Tentang Urgensi Pendidikan Akhlak Dalam Pembangunan Moral Bangsa pada tahun 2019, dan penelitian Strategi Manajemen Dalam Rangka Pembentukan Sikap Kemandirian Santri Di pondok Pesantren Assyariatul Uluum pada tahun 2021.

Entuy Kurniawan

Penulis dilahirkan di Tasikmalaya pada tanggal 11 November 1968. Pendidikan penulis dimulai tahun 1976 di SDN Tirtalaya Pagerageung Tasikmalaya, SMPN 1 Pageurageung dan SMAN 2 Tasikmalaya. Pada tahun 1988 melanjutkan ke Akademi Analis Kesehatan Depkes Bandung. Pendidikan S1 pada program studi kimia UNJANI Cimahi (2001) dan jenjang S2 pada program studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia (2008). Mulai tahun 2022 sedang menempuh pendidikan S3 ilmu Pendidikan di Universitas Islam Nusantara. Tahun 1992-2000 penulis bekerja sebagai staf pengajar di Akademi Analis Kesehatan Depkes Bandung, dan mulai tahun 2000-sekarang sebagai staf pengajar di Jurusan Teknologi Laboratorium Medis Poltekkes Kemenkes Bandung, dan pada tahun 2018-2022 menjabat sebagai ketua jurusan. Penulis aktif sebagai nara sumber, trainer, dan konsultan bidang laboratorium medis, Penulis juga aktif di organisasi profesi PATELKI (Persatuan Ahli Teknologi Laboratorium Medis Indonesia) sebagai Ketua Dewan Pimpinan Wilayah Jawa Barat (1998-2006), Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat (2009-2017) dan Penasehat (2017-sekarang).

Erry Hendriawan

Penulis adalah seorang pengajar yang mengampu mata kuliah Sejarah Perjuangan Bangsa, Hukum Internasional, Hubungan Internasional, dan Hukum Administrasi Negara di Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn) di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Pasundan Cimahi. Penulis juga pernah mengampu mata kuliah Pengantar Ilmu Sejarah, Imperialisme dan Kolonialisme di Dunia, Perkembangan Kebudayaan Islam, Nasionalisme dan Jatidiri Bangsa, dan Pluralitas dan Integrasi Bangsa di Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (Prodi Pendidikan IPS) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Bale Bandung dari 2008 – 2020. Penulis menyelesaikan pendidikannya di Program Studi Ilmu Sejarah Fakultas Sastra Universitas Padjadjaran tahun 2003, program Studi Pendidikan IPS di STKIP Pasundan Cimahi tahun 2011 dan pada tahun 2022 sedang menempuh perkuliahan pasca sarjana S3 di Jurusan Ilmu Pendidikan Konsentrasi Manajemen Pendidikan Universitas Islam Nusantara Bandung.

Neneng Yety Hanurawaty, SH. M.Kes.,

Penulis dilahirkan di Bandung pada tanggal 31 Maret 1967. Alamat Komplek Budhi Indah No. 44 RT.04 RW 07 Kelurahan Pasir kaliki Kecamatan Cimahi Utara Kota Cimahi Jawa Barat Indonesia. Pendidikan tinggi jenjang S1 Pada program studi Hukum Keperdataan di Sekolah Tinggi Hukum Bandung, pendidikan tinggi jenjang S2 Pada program studi Ilmu Kesehatan Masyarakat di Universitas Padjadjaran, dan pada tahun 2022 sedang menempuh perkuliahan pasca sarjana S3 di Jurusan Ilmu Pendidikan Konsentrasi Manajemen Pendidikan Universitas Islam Nusantara Bandung.

Pengalaman kerja penulis diantaranya yakni:

1) Ka. Ur. Kepegawaian AKL dan Jurusan Kesehatan Lingkungan Bandung (1995-2006)
2) Pj. Kemahasiswaan Jurusan Kesehatan Lingkungan Bandung (2010-2014)
3) Sekretaris Jurusan Kesehatan Lingkungan Bandung (2014-2022)
4) Menjadi dosen pada Jurusan Kesehatan Lingkungan Bandung dari (1997-sekarang)

Pengalaman penelitian dibidang Kesehatan Lingkungan sejak tahun 2014 sudah menghasilkan 34 artikel dengan rincian:

a. 5 artikel dalam Jurnal internasional terindeks scopus 2 dan 3
b. 29 artikel (di Google scholar) dalam Jurnal nasional SINTA 2,3 dan 4
c. 1 buah paten sederhana
d. 3 judul HKI

Fx Wibathsuh Bambang Wiedjanarko

Writer born in 1981 and rise in Cimahi Bandung, and I'm a law enforcer, Assesor, Educator with 22 years of experience. Magister sains Psychology 2010 - 2013 in Mercu buana Yogyakarta University and Bachelor of law 2001 - 2003 in Widya Mataram Yogyakarta University. Experience : 1) HRD Manager Cafe (2003 – 2004), 2) Marketing Manager Cafe (2004 – 2006), 3) Ketua SAR Orari DIY (2007 – 2012), 4) Dosen Kapita Selekta Per UU (2011 – 2012), 5) Dosen Pembina Psikologi Massa UNLA (2012 – 2018) 6) Counter Terorism Interview Trainer JCLEC (2012 – Now), 7) Counter Terorism Financial Investigation Trainer JCLEC (2012 - Now), 8) Fraud Investigation Trainer (2012 – Now), 9) Gadik Psikologi Sosial Bumi Kresna (2012 – Now), 10) Gadik Modification Behaviour Bumi Kresna (2012 – Now), 11) Gadik Psikologi Massa Bumi Kresna (2012 – Now), 12) NLP Trainer (2012 – Now), 13) Gadikan PAM Bumi Kresna (2020- Now), 14) Gadikan Analis Bumi Kresna (2020- Now), 15) Gadikan Surveilance Bumi Kresna (2020- Now), 16) Assesor BNSP LSP Lemdiklat (2020- Now), and 17) Prevention of Extremism Trainer JCLEC (2022- Now).

Yosephina Ardiani Septiati

Penulis lahir di Jakarta, pada tanggal 11 September 1965. Lulus Program Akademik Penilik Kesehatan Teknologi Sanitasi tahun 1987. Pada tahun 1987 penulis diangkat sebagai staff di Akademi Penilik Kesehatan Bandung. Menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana tahun 2003 di Universitas Respati Indonesia, Pada tahun 2009 menyelesaikan Pendidikan Magister di Fakultas Kedokteran Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Padjajaran, dan pada tahun 2022 sedang menempuh perkuliahan pasca sarjana S3 di Jurusan Ilmu Pendidikan Konsentrasi Manajemen Pendidikan Universitas Islam Nusantara Bandung.

Sejak tahun 1987- 2000 penulis bekerja sebagai staf Pengajar di Akademi Penilik Kesehatan dan sejak tahun 2001- sekarang sebagai staf Pengajar Pada Program Studi Sanitasi dan Program Sarjana Terapan Sanitasi Lingkungan pada Jurusan Kesehatan Lingkungan Politeknik Kesehatan Bandung Kementrian Kesehatan RI. Sebagai staff pengajar mata kuliah yang pernah diampu Mikrobiologi Lingkungan, dan saat ini mengampu mata kuliah Penyehatan Makanan dan Minuman, Sanitasi Rumah Sakit dan Epidemiologi lingkungan. Pengalaman penelitian di bidang kesehatan Lingkungan sejak tahun 2003-sekarang, memiliki HKI 3 judul.

Ira Gustira Rahayu

Penulis dilahirkan di Bandung, pada tanggal 23 Agustus 1970. Saat ini beralamat di Pondok 83, Jl. Karya Bhakti No.83, Pasir Kiara, RT02/RW16, Kelurahan Cipageran, Kecamatan Cimahi Utara, Kota Cimahi, Jawa Barat. Pendidikan tinggi jenjang S1 Pada program studi Pendidikan Kimia di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) (1993), pendidikan tinggi jenjang S2 Pada program studi Ilmu Kesehatan Masyarakat di Universitas Padjadjaran (2009), dan pada tahun 2022 sedang menempuh perkuliahan pasca sarjana S3 di Jurusan Ilmu Pendidikan Konsentrasi Manajemen Pendidikan Universitas Islam Nusantara Bandung.

Pengalaman kerja penulis diantaranya yakni:

1) Dosen Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung (1995-sekarang)
2) Kepala Laboratorium Kimia Jurusan Analis Kesehatan Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung (2004-2006)
3) KA. Sub Unit Penjaminan Mutu Jurusan Analis Kesehatan Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung (2011-2018)
4) Sekretaris Jurusan Analis Kesehatan Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung (2018-Sekarang)

Popi Siti Ichsanniaty, S.Pd.,M.Pd,

Penulis dilahirkan di kota kembang Bandung pada tanggal 14 Nopember 1977 dari pasangan Drs. Alam Soeherman (alm) dan Dra. Nani Herlina. Menikah dengan Yana Taryana, SE dan telah dikaruniai 4 orang putri; Nadhira Shafwa Meyfiana, Najwa Shabira Meydina, Namia Syahla Ramadhina dan Nafeeza Sheryl Malayeka. Pendidikannya berawal di TK IKIP Bandung

dan dilanjutkan ke SD PPSP IKIP Bandung yang berubah menjadi SD Setiabudhi Komplek IKIP Bandung, untuk jenjang menengah pertama diterima di SMPN 1 Lembang dan pindah ke SMPN 12 Bandung dan diterima di SMAN 2 Bandung. Untuk jenjang perguruan tinggi diterima UMPTN di IKIP Jakarta dan selang 2 tahun pindah ke IKIP Bandung yang berubah menjadi Universitas Pendidikan Indonesia pada jurusan Pendidikan Luar Sekolah dan lulus tahun 2001. Pada tahun 2014 melanjutkan ke jenjang S-2 mengambil jurusan Pendidikan Masyarakat. Tahun 2022 sedang menempuh perkuliahan pasca sarjana S3 di Jurusan Ilmu Pendidikan Konsentrasi Manajemen Pendidikan Universitas Islam Nusantara Bandung. Keminatannya pada pendidikan dimulai dari bangku kuliah dengan mengajar di sejumlah kelompok belajar Keaksaraan Fungsional Paket A, Paket B dan Paket C. Sehingga mengantarkannya untuk mengabdi di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung dimulai pada tahun 1999 menjadi Tenaga Lapangan Dikmas. Sejalan dengan pengangkatan PNS di tahun 2009 maka diterima di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat yang merupakan pemekaran dari Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung. Karir dimulai sebagai staf pengajar di SMA Puragabaya Bandung tahun 2009 dan di Dinas Pendidikan dimulai tahun 2010 sebagai staf di Bidang Paud dan Kepegawaian, di tahun 2011 ditugaskan menjadi Bendahara di Bidang SD, dan dilanjutkan pada tahun 2017 menjadi Bendahara di Bidang BPTK. Tahun 2019 diberikan amanah menjadi Kepala Seksi Pendidik dan tenaga Kependidikan Paud, dan di tahun 2001 menjadi Kepala Seksi Kesiswaan dan Kurikulum Bidang SD. Seiring dengan penyesuaian jabatan fungsional di tatanan pemerintahan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat maka di bulan Maret 2001 alih fungsi menjadi Analis Kebijakan Sub Koordinator Kesiswaan Bidang Pembinaan SD. Dalam rangka implementasi ilmunya tentunya ingin sedikit berbagi pengalaman dalam sebuah tulisan yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan yang selama ini digelutinya. Sehingga bisa membawa pencerahan dari sisi sudut pemikiran lain yang sekiranya dapat dipahami pembaca.

Chikal Anugrah Putra Naisabur

Penulis di lahirkan di Kecamatan Cicalengka, Kabupaten Bandung Timur, Provinsi Jawa Barat pada tanggal 4 November 1994. Sejak kecil hingga usia saat ini (28) menetap dan tinggal di Pondok Pesantren Al-Qur'an Al-Falah Cicalengka, Kabupaten Bandung Timur, Jawa Barat sebagai salah satu pengasuh di pesantren dan Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Falah Cicalengka, Kabupaten Bandung Timur, Jawa Barat. Memperoleh Sarjana Ekonomi dari

Fakultas Ekonomi Syariah Institut Tazkia Sentul City, Bogor pada tahun 2017, dan setelah menyelesaikan Pendidikan S1 nya, pada tahun 2020 memperoleh gelar Magister nya di Universitas Islam Bandung dari Fakultas Ekonomi Syariah. Penulis aktif sebagai salah satu *Khaadimul Ma'had* di Pondok Pesantren Al-Qur'an Al-Falah Cicalengka, Bandung dari tahun 2018 hingga saat ini.

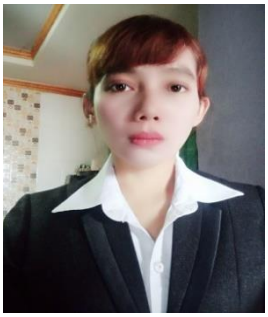
Wahyu Purnama, S.Si., M.Pd.,

Penulis merupakan seorang Widyaiswara Ahli Madya (Area Bidang: Matematika SMK, Pedagogi, Manajerial) di BBPPMPV BMTI Departemen Manajemen Kependidikan & Sains Ditjen Pendidikan Vokasi, Kemdikbudristek. Saat ini beralamat Jl. Pasantren km. 2 Cibabat, Cimahi Utara, Kota Cimahi Jawa Barat 40513. Pendidikan tinggi jenjang S1 Pada program studi Matematika di Unisba (1997), pendidikan tinggi jenjang S2 Pada program studi Pendidikan Teknologi Kejuruan di UPI (2009), dan pada tahun 2022 sedang menempuh perkuliahan pasca sarjana S3 di Jurusan Ilmu Pendidikan Konsentrasi Manajemen Pendidikan Universitas Islam Nusantara Bandung. Kiprah penulis dalam dunia pendidikan diantaranya sebagai berikut:

1) Instruktur/Pengajar Diklat Matematika Terapan, 2004 –skrg, PPPG Teknologi Bdg
2) Instruktur/Asesor PLPG Rayon 134 Unpas, 2009 -2015, Unpas Bdg (KSG)
3) Narasumber Kurikulum Tahun 2013, 2013 -2016, BPSDMPK-PMP Kemdikbud
4) Penulis Modul dan Soal Uji Kompetensi Guru Pembelajar Matematika SMK, 2015, Ditjen GTK
5) Narasumber Guru Pembelajar Matematika SMK, 2016, Ditjen GTK
6) Narasumber Peningkatan Kompetensi Pembelajaran (Berorientasi HOTS), 2018, Ditjen GTK
7) Koordinator dan Penulis Modul PKP Matematika SMK (Berorientasi HOTS), 2019, Ditjen GTK
8) Koordinator dan Penulis Soal Postes PKP Matematika SMK (Berorientasi HOTS), 2019, Ditjen GTK
9) Fasilitator Program Pendidikan Guru Penggerak, 2020, Ditjen GTK
10) Narasumber Calon Fasilitator Program Pendidikan Guru Penggerak, 2021, Ditjen GTK
11) Pelatih Ahli (Fasilitator Program Sekolah Penggerak, 2021-skrg, Ditjen GTK

12) Pendamping Implementasi Pembelajaran SMK PK, 2021-skrg, Ditjen Pendidikan Vokasi
13) Narasumber Perencanaan Berbasis Data, 2021-skrg, Ditjen GTK dan Ditjen Pendidikan Vokasi
14) Tim Perumus Desain Pelatihan Manajerial Kepala SMK, 2022, BBPPMPV BMTI

Cas Fitrianingsih



Penulis lahir pada tanggal 12 Juli 1983. Saat ini beralamat Jl. Cibuntu timur rt.04 rw.04 Kel. Warung muncang Kec. Bandung kulon Bandung.

Pendidikan pada jenjang sarjana di Unisba, jenjang magister di STHB, dan pada tahun 2022 sedang menempuh perkuliahan pasca sarjana S3 di Jurusan Ilmu Pendidikan Konsentrasi Manajemen Pendidikan Universitas Islam Nusantara Bandung. Pengalaman kerja penulis diantaranya 1) Kantor LBH samudrapasai Advocate Masih aktif bekerja Kantor Hukum 32C (2017 – 2022), 2) Advocate Masih aktif bekerja Kantor Hukum CasFitria (2007 – 2022),dan 3) Advocate Masih aktif bekerja (2017 – 2022).

Peran Widyaiswara

Dalam Kerangka Kebijakan Publik

Widyaiswara mempunyai peran strategis dalam sebuah lembaga kediklatan. Peran dalam diri seorang widyaiswara berkaitan dengan tugas pendidikan, pengajaran, pelatihan, evaluasi diklat dan pengembangan diklat dituntut untuk ikut berperan menghasilkan sebuah diklat yang berkualitas tinggi. Diklat yang berkualitas tinggi mampu menghasilkan lulusan sesuai dengan harapan UU ASN dan PP manajemen PNS yaitu pegawai yang berintegritas, berkualitas dan memiliki kompetensi yang tinggi. Widyaiswara yang memahami peran dan tugas mulia diharapkan memberikan optimalisasi pembinaan ASN di lingkungan lembaga masing-masing. Untuk dapat memenuhi harapan tersebut lembaga diklat mempunyai strategi yang inovatif, memberikan ruang yang seluas-luasnya agar widyaiswara dapat mengembangkan diri secara optimal agar berdampak pada optimalisasi pembinaan ASN. Salah satu tugas Widyaiswara adalah membangun kompetensi ASN. Kompetensi yang hendak dibangun sesuai dengan Undang-Undang ASN dan PP terkait manajemen PNS.

Penerbit widina
www.penerbitwidina.com

ISBN 978-623-459-674-8
9 786234 596748