

Strategi Komunikasi Widyaiswara dalam Pelatihan Peningkatan Kapasitas Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

Farizka Rusyda Nasution
Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia
farizkarusyda.2020@student.uny.ac.id

Ayu Usada Rengkaningtias
Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia
ayuusadarengkaningtias@uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi komunikasi serta hambatan komunikasi yang dilakukan oleh Widyaiswara dalam kegiatan Pelatihan peningkatan kapasitas dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI). Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang terdiri dari Widyaiswara DPR RI dan ASN DPR RI. Teknik pengumpulan data meliputi data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, sumber arsip, internet, jurnal, publikasi, serta dokumen relevan mengenai masalah penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Widyaiswara DPR RI dalam menjalankan program diklat dapat menjalankan strategi komunikasi yang cukup baik dalam kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja yang ditujukan oleh ASN DPR RI. strategi yang digunakan yaitu pengenalan khalayak dengan menjalankan *pre-test* terhadap ASN sebelum menjalankan pelatihan, penentuan pesan dengan membuat kurikulum pembelajaran dan Rancang Bangun Pembelajaran Mata Pelatihan (RBPMP), penetapan metode dengan menjalankan *two ways communication* serta *ice breaking* dalam kegiatan pelatihan, penggunaan media seperti bahan ajar, bahan tayang, dan bahan peraga, serta analisa pendukung dan hambatan Widyaiswara dalam menjalankan pelatihan.

Kata kunci : Strategi komunikasi, Widyaiswara, Pendidikan dan Latihan, Aparatur Sipil Negara

Abstract

This research aims to explore the communication strategies and barriers employed by Widyaiswara in the training activities aimed at enhancing the capacity and performance of Civil Servants (ASN) at the House of Representatives of the Republic of Indonesia (DPR RI). This study adopts a qualitative research approach with a descriptive method. The selection of informants utilizes purposive sampling technique, consisting of Widyaiswara from DPR RI and ASN from DPR RI. Data collection techniques include primary data obtained through in-depth interviews, while secondary data are collected from books, archival sources, the internet, journals, publications, and relevant documents regarding the research problem. The results of the study indicate that Widyaiswara from DPR RI can execute communication strategies fairly well in training activities aimed at enhancing the capacity and performance of ASN from DPR RI. The strategies employed include audience recognition through pre-tests conducted on ASN prior to the training, message determination by developing learning curricula and Training Material Development (RBPMP), method determination by employing two-way communication and ice breaking during training activities, utilization of media such as teaching materials, visual aids, and demonstrators, as well as analysis of the supporting factors and obstacles faced by Widyaiswara in conducting the training. Impact Game

Keywords : Communication strategies, Widyaiswara, Education and Training, Civil Servants

PENDAHULUAN

Peran penting komunikasi dalam suatu organisasi adalah untuk menjalin kerjasama antar individu yang andil dalam organisasi dan memiliki pengaruh dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Dengan dimilikinya kemampuan komunikasi yang baik, maka baik pengurus, anggota, ataupun organisasi dapat memperoleh banyak manfaat (Suranto, 2018). Peran komunikasi organisasi dibutuhkan dalam setiap instansi, peran individu dalam menciptakan ide, sikap, serta tingkah laku berdampak besar dalam jalannya proses komunikasi organisasi. Salah satunya yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berperan penting dalam jalannya komunikasi organisasi di instansi pemerintahan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peranan yang sangat penting sebab Aparatur Sipil Negara dinilai sebagai unsur penyelenggaraan pembangunan pemerintah dalam rangka mencapai tujuan negara. Dalam rangka semakin bertambahnya volume serta kompleksitas tugas-tugas di lembaga pemerintahan dan dengan pergantian regulasi yang sangat cepat, perlu dilakukan upaya dalam memperlancar tugas-tugas yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara. Bidang yang bertugas mempersiapkan ASN di DPR RI sehingga mampu melaksanakan tugas serta berkompetensi dengan baik adalah Pusbangkom SDM Legislatif yang berada di bawah Sekretariat jenderal DPR RI. Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif atau Pusbangkom SDM Legislatif bertugas mempersiapkan program, kebijakan, materi, pengajar, sertifikasi, serta kompetensi pengembangan ASN di DPR RI. Peningkatan kinerja serta kompetensi ASN dilaksanakan Pusbangkom SDM Legislatif melalui program Pendidikan dan Pelatihan.

Menurut UU No 5 Tahun 2014, penyelenggaraan kebijakan serta manajemen ASN berdasarkan pada asas profesionalitas. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lingkungan birokrasi harus bisa mengikuti perkembangan organisasi yang kompetitif sehingga bisa mewujudkan Aparatur Negara yang profesional. Profesionalitas ini yang menjadi tolak ukur ASN dalam keberhasilan menjalankan fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa yang berpengaruh pada indeks profesionalitas (IP)

ASN. selain menjadi kebutuhan dalam organisasi, ASN yang dirasa memiliki keinginan untuk meningkatkan kompetensi akan diberikan hak dan fasilitas untuk dapat mencapai pengembangan kompetensi yang diperlukan. Dari pengembangan kompetensi tersebut diharapkan tidak hanya meningkatkan keahlian personal ASN, melainkan juga dapat meningkatkan performa institusi. Oleh karena itu, dasar tersebut dapat menjadi urgensi yang kokoh dilaksanakannya pelatihan di lingkungan pemerintahan.

Untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan, Pusbangkom SDM Legislatif menaungi Jabatan fungsional Widyaiswara yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan hak untuk melaksanakan kegiatan pelatihan, pengembangan pelatihan, dan penjaminan mutu pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi ASN di lingkungan DPR RI (Adrianto et al., 2022).

ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan diharapkan memahami peran, kedudukan, hak dan kewajiban, kode etik ASN, serta konsep sistem merit dalam pengelolaan ASN. Dalam Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Kepegawaian yang berlangsung di Batam, pada tahun 2022, Badan Kepegawaian Negara (BKN) menyatakan sekitar 35 % ASN Indonesia tidak mempunyai kompetensi. Jumlah ASN pada tahun 2022 terdapat sekitar 4,24 juta orang yang terdiri atas 3,9 juta PNS dan 351 ribu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (bkn.go.id). berdasarkan data asesmen ASN yang dikumpulkan BKN, diketahui hanya sekitar 11,2% ASN yang masuk tipe *star* sedangkan ASN yang masuk tipe *deadwood* mencapai 35%.

Pelaksana tugas (Plt) Kepala BKN Bima Haria Wibisana menjelaskan, ada empat tipe pekerja. Pertama, tipe *star*, yakni mereka yang kompetensinya tinggi dan performanya tinggi. Kedua, tipe *workhorse* alias kuda pekerja, yakni mereka yang punya kompetensi tinggi tetapi malas bekerja. Ketiga, tipe *trainee* yang merujuk kepada pekerja yang punya kompetensi rendah tapi mau belajar. Keempat, tipe *deadwood*, yakni mereka yang menjadi beban birokrasi karena bukan hanya tak punya kompetensi tetapi juga pemalas. Birokrasi pelayanan yang rumit, tidak disiplinya pegawai,

profesionalisme rendah, serta kurang kreatif merupakan potret Sumber Daya Manusia Aparatur yang ada pada saat ini dan masih jauh dari apa yang diharapkan (Husni & Pramudyasmono, 2019). Selain karena tuntutan organisasi dalam mencapai kompetensi ASN, Dengan diselenggarakannya Pendidikan dan latihan (Diklat) ASN dapat mengisi *gap* kompetensi yang masih dirasa kurang maksimal. Permintaan ASN untuk mengikuti Diklat berdasarkan keinginan mereka dalam mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kompetensi untuk keperluan pekerjaan sehari-hari.

ASN yang dinilai tidak kompeten membutuhkan adanya peningkatan kompetensi. Untuk itu dijalankan program Pendidikan dan Latihan (Diklat) oleh Pusbangkom SDM Legislatif yang melibatkan peran Widyaiswara sebagai pengajar dalam program tersebut. Tugas Widyaiswara dalam meningkatkan kompetensi ASN membutuhkan strategi komunikasi yang tepat sehingga pesan dapat tersampaikan dengan baik. Untuk itu, diperlukan analisa lebih lanjut terkait strategi komunikasi Widyaiswara yang digunakan dalam program diklat sebagai sarana peningkatan kompetensi peserta sehingga dapat terlihat kelebihan dan kekurangan Widyaiswara dalam proses pengajaran yang berpengaruh dalam peningkatan kompetensi peserta. Agar mempunyai kinerja yang baik, dibutuhkan indikator penilaian ASN yang dapat menggambarkan kualitas ASN berdasarkan pada kualifikasi salah satunya kompetensi pegawai ASN yaitu Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN atau IP ASN yang dapat ditingkatkan dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan Widyaiswara sebagai pemegang peranan penting dalam berjalannya kegiatan tersebut.

Masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi komunikasi Widyaiswara DPR RI melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, kualitas, dan kinerja sehingga dapat meningkatkan IP ASN terhadap ASN di DPR RI. Untuk itu, penting untuk diketahui bagaimana strategi komunikasi Widyaiswara dalam pelatihan sehingga dapat meningkatkan kapasitas dan kinerja ASN di DPR RI.

Penelitian ini menggunakan teori strategi komunikasi serta teori peningkatan kapasitas untuk mengetahui strategi dan hambatan

komunikasi yang dilakukan oleh Widyaiswara dalam pelatihan peningkatan kapasitas untuk ASN di DPR RI.

Onong Uchjana Effendy menyatakan bahwa strategi komunikasi merupakan panduan dari perencanaan komunikasi dan manajemen untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut strategi komunikasi harus dapat menunjukkan bagaimana operasionalnya secara taktis harus bisa dilakukan, dalam arti bahwa pendekatan bisa berbeda-beda sesuai situasi dan kondisi (Edi Suryadi, 2018). Teori dari Arifin (2006) yang dikutip melalui (Tadarusman, 2013) menyebutkan bahwa dalam pembuatan strategi komunikasi memiliki beberapa faktor utama yang terbagi menjadi 4 di antaranya mengenal khalayak, menentukan pesan, menetapkan metode, seleksi dan penggunaan media, dan faktor pendukung dan penghambat komunikasi (Ardianto & Pratiwi, 2022).

Untuk mendukung penelitian, peneliti juga menggunakan teori peningkatan kapasitas. Konsep dasar peningkatan kapasitas yang digagas oleh Grindle (1997) yang menyebutkan bahwa proses peningkatan kapasitas berkaitan dengan kemampuan untuk meningkatkan efektifitas pekerjaan, efisiensi, dan keseimbangan. Selain itu Grindle juga menyebutkan bahwa peningkatan kapasitas bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dari organisasi sektor publik. Peningkatan kapasitas tersebut harus berfokus kepada usaha untuk meningkatkan SDM serta penguatan instansi/organisasi. Dikutip dari (Peneliti, 2012) menyebutkan jika dalam peningkatan kapasitas ini berfokus dalam menguatkan organisasi/instansi maka pusat dari pelatihan akan berfokus dalam meningkatkan kinerja terkait dengan tugas yang diberikan dalam lingkup pekerjaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan kapasitas adalah kemampuan individu atau organisasi untuk menjalankan tugas dengan efektif sesuai tujuan awal.. Grindle menekankan bahwa peningkatan kapasitas berkaitan dengan efektivitas, efisiensi, dan keseimbangan, dengan fokus pada pengembangan SDM dan penguatan organisasi.

Maka dari seluruh uraian latar belakang yang terdapat di atas maka penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk mengetahui strategi dan hambatan komunikasi Widyaiswara dalam

pelatihan peningkatan kapasitas untuk ASN di DPR RI sehingga permasalahan dapat teratasi. penelitian hanya berfokus pada bagaimana strategi komunikasi dalam pelatihan peningkatan kompetensi ASN pada melalui pelatihan yang diadakan oleh Widyaiswara untuk meningkatkan IP ASN sebagai dasar penilaian dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, Tindakan, dan lain-lain (Rusandi & Muhammad Rusli, 2021). Penelitian deskriptif kualitatif merupakan strategi penelitian dimana peneliti menyelidiki kejadian, fenomena kehidupan, dan meminta seseorang menceritakan kehidupan mereka untuk diceritakan Kembali oleh peneliti dalam kronologi deskriptif dengan karakteristik data berupa kata-kata dan gambar (Rusandi & Muhammad Rusli, 2021).

Penelitian kualitatif deskriptif dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi tentang keadaan nyata sesuai gambaran kondisi, objek, serta fenomena sosial yang terjadi saat dilakukan penelitian. Jenis penelitian kualitatif deskriptif pada penelitian ini memiliki tujuan mengetahui strategi komunikasi yang dilakukan oleh Widyaiswara terhadap ASN di DPR RI guna mengetahui peningkatan kapasitas dan Kinerja ASN di DPR RI.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dengan judul “Strategi komunikasi Widyaiswara dalam Pelatihan Peningkatan Kapasitas dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.” Dilaksanakan di Gedung DPR RI yang berada di Senayan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus hingga Desember 2023.

Sumber Data dan Instrumen Pengumpulan Data

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah Widyaiswara di Sekretariat Jenderal DPR

RI yang terpilih menjadi informan penelitian. Penentuan informan dilakukan dengan Teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan metode *non random sampling* dimana peneliti memastikan pengutipan sumber melalui penentuan identitas spesial yang cocok dengan tujuan riset sehingga diharapkan bisa menanggapi permasalahan penelitian (Lenaini, 2021). Dalam Teknik *purposive sampling*, informan merupakan orang yang pakar dan memiliki kedalaman pengetahuan dalam bidang yang menjadi permasalahan penelitian serta memiliki kedekatan dengan informasi dan data yang diperlukan. Berdasarkan kriteria tersebut, dalam penelitian ini informan dan sumber data primer yang relevan dengan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Dr. Shanty Irma Idrus, ST., MM. (Widyaiswara DPR RI)
- b. Agus Supriyono, S.S., M.A.P. (Widyaiswara DPR RI)
- c. Rum Irbah Tsabita, S.H. (ASN DPR RI)

Sedangkan Sumber data sekunder adalah sumber data tidak langsung yang dapat memberikan tambahan serta penguatan terhadap penelitian. Sumber data sekunder yang digunakan peneliti berupa internet, buku, jurnal, dan dokumen-dokumen bahan ajar Widyaiswara seperti Kurikulum, media ajar, dan Rancang Bangun Pembelajaran Mata Pelatihan (RBPM). Sumber data sekunder berguna bagi penelitian sehingga dapat diperoleh penelitian yang valid dan mendetail.

Peneliti melakukan studi lapangan dengan teknik wawancara untuk mengumpulkan data atau informasi dengan cara bertatap muka langsung dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam. Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan fakta, keinginan, kepercayaan, dan perasaan yang sebagainya yang diperlukan untuk memenuhi tujuan penelitian (Mita, 2015). Lalu peneliti menggunakan analisis data sekunder dengan menganalisa data tidak langsung sebagai pendukung serta penguatan terhadap penelitian. Usaha yang dilakukan diantaranya menganalisa sumber informasi melalui laporan instansi serta data-data yang berasal dari lembaga yang berkaitan dengan penelitian.

Keabsahan Data

Uji keabsahan data yang digunakan dalam penelitian menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi merupakan pendekatan multi metode yang dilakukan peneliti saat menganalisis dan mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber data untuk menguji keabsahan data secara kenyataan. Dalam penelitian ini uji keabsahan data dilakukan dengan membandingkan informasi yang diterima dari berbagai sumber. Data bisa dinilai absah bila terjadi konsistensi antara satu sumber dengan sumber data lain. Sumber yang akan menjadi pembanding yaitu Widyaiswara dan ASN di DPR RI.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses untuk mengurutkan hasil data dalam kategori, pola, dan satuan sehingga dapat ditemukan hipotesis seperti yang disarankan oleh data (Moleong, 2017). Dikutip dari (Lisabella, 2013), Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan data: data berupa segala sesuatu yang dilihat, didengar, dan diamati.
2. Reduksi data: tahap ini dimaksudkan untuk menggolongkan, menajamkan, mengarahkan, serta membuang data yang tidak diperlukan sehingga data tersebut dapat diorganisasikan.
3. Penyajian data: mengumpulkan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
4. Penarikan kesimpulan: berdasarkan data yang telah disajikan, kesimpulan dibuat dengan bukti yang kuat pada saat tahap pengumpulan data, kesimpulan merupakan jawaban dari rumusan masalah dan pertanyaan yang diungkapkan peneliti dari awal.

Hasil Penelitian dan pembahasan

Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Republik Indonesia (Sekjen DPR RI) merupakan unsur penunjang yang berkedudukan sebagai kesekretariatan lembaga yang dipimpin oleh Sekretaris Jenderal. Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan

Rakyat republik Indonesia (Perpres Nomor 26 Tahun 2020 tentang setjen DPR RI), Sekjen DPR RI merupakan aparat pemerintah yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan DPR RI. Tugas Setjen DPR RI yaitu mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas DPR RI di bidang persidangan, administrasi, dan keahlian. Sedangkan Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Legislatif (Pusbangkom SDM Legislatif) Sekretariat Jenderal (sekjen) DPR RI merupakan unit kerja Eselon II dibawah Sekretariat Jenderal DPR RI yang mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi sumber daya manusia legislatif sekretariat jenderal sehingga dibutuhkan peran Widyaiswara DPR RI yang bertanggungjawab untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, melatih PNS di lingkup Sekretariat Jenderal DPR RI.

Spesialisasi Widyaiswara menjadi pertimbangan untuk mengajarkan materi tertentu, Widyaiswara tidak bisa asal mengajar ketika hal yang diajar bukan dari spesialisasi mereka. untuk bisa mengajar, dibutuhkan sertifikasi dan keikutsertaan Widyaiswara dalam pelatihan.

Menurut Suhilmiati, (2017) *Training of Trainer* (ToT) atau dalam bahasa Indonesia adalah Pelatihan untuk pelatih merupakan pelatihan yang diperuntukkan bagi orang yang sudah menjadi pelatih dan mampu mengajarkan materi pelatihan yang sudah diselesaikan kepada orang lain. 3 tahapan yang dilakukan untuk melaksanakan *Training of Trainer* (ToT) menurut (Suhilmiati, 2017) antara lain:

- a. Pelatihan keterampilan melatih (*training delivery*)
- b. Pelatihan Menyusun langkah atau tahapan melatih (*session design*)
- c. Pelatihan keterampilan men-*design* kurikulum pelatihan

Sertifikasi yang didapatkan dari ToT berlaku selama 3 tahun. Setelah 3 tahun, Widyaiswara yang sudah tidak mempunyai sertifikat diwajibkan untuk mengikuti sertifikasi kembali sehingga dapat mengajar dalam program diklat, hal ini dilakukan sehingga Widyaiswara yang tidak berpengalaman dalam bidang tertentu tetap dapat menguasai bidang tersebut.

Dalam melakukan pendidikan dan pelatihan (diklat), Strategi komunikasi akan terbentuk dan tujuan yang ditentukan dapat tercapai. Dalam menetapkan strategi komunikasi, Widyaiswara di DPR RI melakukan pertimbangan dengan teori dari Arifin, (2008) yaitu Mengenal khalayak, menentukan pesan, menetapkan metode, seleksi dan penggunaan media, serta hambatan dan faktor pendukung komunikasi Widyaiswara.

Widyaiswara menjalankan pendidikan dan pelatihan klasikal kepada ASN di DPR RI. peserta melakukan *pre-test* berupa *assesment* untuk mengetahui *gap* kompetensi yang ada. Hasil dari *assesment* tersebut menjadi dasar ASN untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka atau bisa disebut hasil data Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKP). Setelah dilakukannya *asesment*, hasil AKP yang dipegang oleh Pusbangkom SDM Legislatif digunakan untuk merekomendasikan ASN untuk mengikuti pelatihan tertentu. Hal ini diberlakukan untuk membantu ASN yang kurang memahami bidang tertentu sehingga ASN tidak mendaftarkan diri untuk mengikuti pelatihan berdasarkan pemenuhan kewajiban semata dan diprioritaskan untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan.

Setelah mengetahui hasil dari *pre-test* yang dilakukan oleh peserta, Widyaiswara melakukan diklat untuk peningkatan kemampuan sesuai dengan kebutuhan ASN, berbagai standar harus dipenuhi Widyaiswara, salah satunya yaitu kemampuan untuk mengajar dengan *two ways communication*.

Peserta atau ASN yang masuk kategori dewasa tidak bisa disamakan dengan siswa ataupun mahasiswa, Widyaiswara harus mendapatkan timbal balik dalam pelaksanaan diklat. Spesialisasi khusus Widyaiswara dalam mengajar berbeda dengan guru maupun dosen. Widyaiswara perlu memahami bahwa peserta yang berada pada tingkatan jabatan yang lebih tinggi kemungkinan memiliki tingkat pengetahuan dan pengalaman yang lebih luas sehingga mereka menggunakan metode diskusi dan bertukar pendapat daripada metode komunikasi satu arah yang terkesan menggurui.

Dalam melaksanakan diklat, Widyaiswara bertumpu pada kurikulum yang ada. Kurikulum mencakup berbagai panduan serta

informasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan diklat. Menurut Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Jabatan Fungsional Asisten Perisalan Legislatif BAB III tentang Kurikulum Pelatihan Pasal 17 menyebutkan bahwa Struktur kurikulum pelatihan terdiri dari:

- 1) Kelompok wawasan;
- 2) Kelompok inti,
- 3) Aktualisasi.

Kelompok Wawasan dan Kelompok Inti merupakan pengenalan materi serta pendalaman materi dalam diklat. Sedangkan dalam Kelompok Aktualisasi, peserta melakukan tugas dan praktek dari kelompok Wawasan dan Inti, praktek-praktek yang dilakukan oleh peserta dapat menjadi acuan pemahaman dari materi yang disampaikan.

Media yang digunakan mencakup bahan ajar, bahan tayang, dan bahan peraga. Bahan ajar berupa materi yang berbentuk modul. Selain menggunakan *powerpoint* sebagai bahan tayang, materi juga dikembangkan menjadi *ebook* yang menjadi *flipbook* 365. Berbagai video pembelajaran juga ditayangkan untuk mendalami ilmu dari penelitian. Selain media *powerpoint*, dan video. Widyaiswara juga menyediakan bahan peraga sebagai media pembelajaran berupa kertas, alat tulis, botol, dan benda-benda lain yang relevan dengan tema pembelajaran. Bahan peraga dinilai efektif untuk penyampaian pesan karena peserta dapat lebih mengerti dan menangkap pesan dengan baik.

Selain media yang harus disiapkan oleh Widyaiswara, Rancang Bangun Pembelajaran Mata Pelatihan (RBPMP) juga disiapkan oleh Widyaiswara sebelum mengikuti pelatihan. Menurut Peraturan Lembaga Administrasi Negara republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Uji Kompetensi Jabatan Nasional Widyaiswara Pasal 1, yang dimaksud dengan RBPMP yaitu: "RBPMP merupakan Pokok-Pokok pembelajaran dari suatu mata pelatihan yang disusun secara sistematis yang mencakup nama pelatihan, nama mata pelatihan, jumlah jam pembelajaran, deskripsi singkat, tujuan pembelajaran, materi pokok, metode dan media, serta sumber bahan". Disiapkannya RBPMP oleh Widyaiswara bertujuan untuk menyusun secara sistematis kegiatan diklat dengan

mendeskripsikan *timeline*, materi yang akan disampaikan, serta media yang akan digunakan dari awal hingga akhir diklat.

Selain RBPMP, Pusbangkom SDM Legislatif DPR RI juga sedang mengembangkan LMS atau *learning management system* sebagai salah satu media yang digunakan untuk mengakses materi dalam diklat. LMS merupakan portal yang digunakan untuk pembelajaran *online* secara efektif, materi yang disampaikan dalam penelitian bergantung pada kurikulum yang sedang dipakai untuk diklat. Dengan diterapkannya LMS, Pendistribusian materi pembelajaran serta proses pembelajaran dilakukan dengan mudah. Selain itu, terjadinya peningkatan pemanfaatan waktu dengan akses mudah dan dimana saja, serta kemudahan mengelola pembelajaran yang meliputi berbagai aspek seperti materi hingga penilaian bagi pembuat *course*.

Pendekatan pembelajaran yang dilakukan Widyaiswara di DPR RI menggunakan metode heutagogi. Heutagogi memfasilitasi proses pembelajaran dengan memberikan bimbingan serta sumber daya, tetapi pemilihan kepemilikan untuk menentukan proses untuk belajar, negosiasi belajar, dan menentukan apa yang akan dipelajari serta bagaimana hal itu akan dipelajari sepenuhnya ditentukan oleh peserta didik itu sendiri. dengan diberlakukannya heutagogi sebagai pendekatan pelajaran dalam diklat, peserta tidak harus dituntut untuk duduk dan mengikuti pembelajaran seperti dalam pendidikan tradisional dimana komunikasi hanya terjadi satu arah. Widyaiswara menganggap peserta juga memiliki pengetahuan lebih sehingga bisa berpendapat sesuai keinginan mereka.

Dalam melaksanakan pembelajaran menggunakan pendekatan heutagogi, Widyaiswara menggunakan kurikulum diklat dengan struktur kelompok wawasan, Kelompok inti, dan aktualisasi sebanyak 10%, 20%,70%. 10% sebagai kelompok wawasan dengan garis besar *brainstorming* yang mencakup Diskusi, Tanya jawab, dan pengenalan materi. Tahap ini digunakan untuk mengakses teori dan materi serta video tutorial yang akan di akses oleh peserta, materi bisa berupa PDF maupun video yang berhubungan dengan materi. 20% sebagai kelompok inti untuk bobot nilai mengikuti *mentoring*. *Mentoring* berperan untuk menjaring

serta mematangkan peserta. Dalam tahap ini Widyaiswara melihat kapabilitas ASN dalam melaksanakan diklat. Peserta yang dinilai memiliki kecenderungan kurang memahami materi untuk menyelesaikan diklat akan dibantu dengan porsi yang lebih banyak daripada yang dapat memahami materi dengan baik. Pembagian porsi peserta pada Widyaiswara yang bertugas merupakan salah satu metode untuk memonitoring semua peserta diklat, sehingga dibutuhkan lebih dari satu Widyaiswara untuk dapat meng-*handle* dan membantu peserta ketika ada kesulitan. tahap selanjutnya yaitu 70% sebagai aktualisasi yaitu praktik untuk bobot nilai penugasan yang diberikan kepada ASN dalam mengikuti diklat sehingga bisa dinilai bahwa pelaksanaan diklat tersebut berorientasi pada hasil. Untuk itu praktik dan penugasan yang diberikan kepada peserta berada pada tingkat kemudahan dan kesulitan yang menyesuaikan sehingga peserta dapat memahami secara penuh tentang materi yang diberikan.

Dalam pelaksanaan diklat, fasilitas yang digunakan juga harus bisa menunjang keberhasilan. Keberadaan teknologi yang membawa perubahan positif pada pembelajaran sehingga proses belajar menjadi lebih efektif. Selain itu, Wisma Kopo DPR RI yang digunakan tempat pelaksanaan diklat memberikan kemudahan bagi ASN untuk fokus sepenuhnya pada proses pembelajaran. ASN yang sedang mengikuti pelatihan difasilitasi wisma untuk menginap, berbeda dengan di kantor, ASN bisa lebih fokus tanpa adanya gangguan pekerjaan dari kantor.

Selain fasilitas yang digunakan untuk menunjang keberhasilan, Metode-metode yang digunakan dalam penyampaian pesan sebagai penunjang keberhasilan juga beragam dan diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi. Penerapan *ice breaking* sebagai salah satu metode penyampaian pesan dilakukan sehingga peserta tersebut merasakan perasaan senang dalam melakukan diklat. Dilakukannya *ice breaking* dalam salah satu metode penyampaian pesan bertujuan untuk membuat diklat tetap menyenangkan dengan tidak melupakan profesionalisme sebagai Widyaiswara, dengan adanya perbedaan latar belakang, *age gap*, serta jabatan, Widyaiswara mempersuasi peserta untuk dapat menjalankan diklat dengan baik.

Evaluasi sebagai Penilaian Peningkatan Kapasitas ASN

Segala upaya yang dilakukan Widyaiswara dalam menjalankan diklat hingga melakukan evaluasi seutuhnya mengarah pada peserta atau *participant oriented*. Widyaiswara menggunakan pendekatan evaluasi yang berorientasi peserta dengan memberikan pelatihan, *me-monitoring*, serta membimbing peserta dari awal hingga akhir diklat.

Untuk mengetahui apakah Diklat berjalan dengan baik atau tidak, diadakan evaluasi. Model evaluasi yang digunakan menggunakan model Kirkpatrick (2007). Donald L. Kirkpatrick (2007) dalam Yahman (2020) membagi model evaluasinya dalam 4 level, yaitu *reactions*, *learning*, *behaviour*, dan *results*. *Reactions* dapat didefinisikan sebagai pertanyaan yang mengarah kepada seberapa besar peserta menyukai program yang diberikan. Kepuasan peserta dikaji dari beberapa aspek seperti materi, fasilitas, serta strategi penyampaian materi yang digunakan oleh instruktur. Media yang digunakan, waktu pelaksanaan pembelajaran, dan lain-lain. *Learning* didefinisikan sebagai pertanyaan tentang pengetahuan, prinsip, teknik, serta *skill* yang berhasil dipelajari. *Behaviour* digunakan untuk melihat perubahan perilaku dalam penyerapan materi. Jika materi tersebut dipraktekkan, maka *skill* dan pengetahuan peserta akan berkembang, perubahan pelaku diperlukan untuk menjadi dasar keberhasilan penyampaian materi. Dan yang terakhir merupakan *Results*. Evaluasi pada tahap ini difokuskan pada hasil akhir yang terjadi karena peserta telah mengikuti suatu program. Evaluasi hasil akhir ini dapat dilakukan dengan mengukur kemampuan siswa saat sebelum dan sesudah mengikuti program apakah ada peningkatan atau tidak.

Evaluasi akhir yang diterapkan yaitu evaluasi Pasca diklat yang dilakukan setelah 6 bulan mengikuti pelatihan. Unsur yang ditanyakan menggunakan istilah evaluasi dengan metode 360 derajat. Evaluasi 360 derajat merupakan suatu metode penilaian kerja yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh penilaian dari segala arah yaitu dari atasan, bawahan, hingga rekan kerja. Metode ini menilai karyawan berdasarkan *feedback* dari orang yang memiliki hubungan kerja dengannya (Susanto &

Andriana, 2019). Peserta bukan hanya mengevaluasi Widyaiswara dan kegiatan diklat tapi juga diadakan *self assesment* dengan mempertanyakan ilmu yang sudah dipakai ketika melaksanakan diklat dibantu dengan penilaian orang lain.

Hambatan dan Pendukung Komunikasi

Ketika pelatihan sedang berjalan, intrupsi penyampaian pesan dalam kegiatan seperti panggilan dari atasan tidak bisa dihindari, selain itu tenggat-tenggat pekerjaan mereka juga menjadi hal yang tidak bisa ditinggalkan. Untuk itu untuk mengatasi hambatan proses penyampaian pesan, diperlukan solusi yang mempermudah Widyaiswara dalam pelaksanaan kegiatan diklat yaitu dipindahkannya kegiatan ke wisma Cikopo DPR RI Bogor yang terletak jauh dari kantor sehingga Wisma tersebut bisa menjadi tempat fokus para ASN dalam menjalankan diklat.

LMS sebagai *platform online* dalam menjalankan diklat juga menjadi salah satu faktor pendukung dan pemecahan masalah yang terjadi dalam diklat. Peserta bisa mengelola waktu mereka dengan mengakses materi kapanpun mereka sempat, tidak dipacu dalam waktu. Yang menjadi kepentingan adalah bagaimana hasil yang diperoleh, apakah memuaskan atau tidak.

Kendala lain yang dialami Widyaiswara dalam menjalankan diklat adalah bagaimana cara menyusun pelatihan yang kekinian tetapi tidak *asal-asalan*. Sebagai salah satu dari hambatan komunikasi yang termasuk dalam hambatan semantik, hal tersebut penting karena dalam menyerap materi, Widyaiswara harus mampu untuk menyampaikan pesan dengan baik dan peserta harus dalam keadaan tidak dipaksa dan memiliki keinginan yang besar untuk menyerap pesan sehingga tidak terjadi timbulnya perbedaan makna antara komunikator dan komunikan. Membuat diklat sebagai kegiatan yang menyenangkan dan kekinian namun menggunakan bahasa yang tepat sasaran dapat meningkatkan minat peserta dalam kegiatan diklat. Untuk mencapai tujuan tersebut Widyaiswara membutuhkan pengetahuan yang luas tentang materi yang akan disampaikan serta bagaimana materi atau pesan tersebut disampaikan, sehingga Widyaiswara tetap harus belajar. Sarana dan prasarana untuk Widyaiswara

dalam menambah pengetahuan mereka disediakan oleh Pusbangkom SDM Legislatif sebagai unit kerja yang menaungi diklat seperti kebebasan untuk melakukan magang di unit kerja lain, pengadaan *Benchmarking*, serta pendalaman materi lainnya seperti mengikuti seminar.

Kendala lain yang muncul ketika melaksanakan diklat yaitu peserta yang kurang memiliki minat ataupun kurang bisa menangkap materi dengan baik. Ketika hal ini terjadi, peran Widyaiswara dalam membimbing individu pada tahap *Mentoring* sangat dibutuhkan sehingga peserta bisa memahami materi yang disampaikan. Hambatan secara fisik terjadi karena keterbatasan SDM Widyaiswara dalam menangani kelas sehingga terkadang dibutuhkan lebih dari satu Widyaiswara dalam satu kelas sehingga ada yang dapat mem-*backup* peserta yang membutuhkan perhatian lebih. Sebaliknya, peserta yang bisa memahami materi dengan baik akan diberikan tantangan dan penugasan yang berbeda dari peserta lain.

Keterbatasan sertifikasi dan keahlian Widyaiswara yang mengharuskan mereka untuk fokus kepada satu bidang, serta keterbatasan jumlah SDM Widyaiswara di Sekretariat Jenderal DPR RI membuat keterbatasan peserta untuk mengakses pelatihan-pelatihan lain yang dibutuhkan dalam tupoksi pekerjaan mereka. Hal ini menjadi hambatan kepada para peserta karena ketika ingin mengakses kompetensi tertentu, mereka harus mengikuti pelatihan di luar Pusbangkom SDM Legislatif.

Pembahasan

Meninjau lebih lanjut mengenai strategi komunikasi yang dilakukan menggunakan teori Anwar Arifin (2008), pada bagian ini akan diuraikan analisis pembahasan mengenai strategi komunikasi yang dilakukan Widyaiswara dalam pelatihan peningkatan kapasitas dan kinerja ASN di DPR RI.



Sumber: Dokumentasi Hasil Penelitian

Tahapan strategi komunikasi yang dilakukan Widyaiswara meliputi 4 faktor utama yaitu mengenal khalayak, menentukan pesan, menetapkan metode, serta seleksi dan penggunaan media. Setelah menentukan faktor utama, peneliti menganalisa hambatan dan faktor pendukung komunikasi Widyaiswara dan dilanjutkan dengan Peningkatan Kapasitas ASN yang diukur melalui evaluasi dari kegiatan Diklat.

1. Strategi Komunikasi

a. Mengetahui khalayak

Dengan mengenal khalayak, pelaksanaan diklat yang dilakukan Widyaiswara berdasarkan *pre-test* yang dilakukan sebelumnya. *Pre-test* yang dilakukan berupa Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKP). *Pre-test* tersebut dilakukan untuk mengetahui kekurangan atau *gap* kompetensi yang dimiliki ASN dalam bidang tertentu sehingga ASN tersebut direkomendasikan untuk mengikuti diklat sesuai dengan kekurangan mereka. Diberlakukannya AKP dimaksudkan untuk menghindari kepentingan ASN yang mengikuti pelatihan karena sudah menguasai bidang tersebut sehingga lebih mudah, ataupun mengikuti pelatihan berdasarkan pemenuhan kewajiban semata. Setelah mengetahui hasil dari AKP, Widyaiswara dapat menjalankan diklat untuk peningkatan kemampuan sesuai dengan kemampuan ASN.

Widyaiswara menghadapi berbagai perbedaan antar peserta seperti perbedaan latar belakang, umur, kepribadian, ketanggapan dalam menangkap materi, serta jabatan yang dimana perbedaan tersebut dapat mempengaruhi preferensi pembelajaran serta pembentukan pola pikir dan penangkapan pesan yang berbeda antar khalayak. Untuk itu, pengenalan khalayak sangat dibutuhkan Widyaiswara sehingga mampu menyiapkan metode yang tepat dan efektif untuk menjalankan program diklat.

b. Menentukan pesan

Untuk bisa mempengaruhi khalayak secara efektif, komunikator harus membangkitkan atensi dari khalayak, dengan rumus AA (*from attention to action*

procedure) yaitu membangkitkan perhatian dari khalayak maka komunikator dengan mudah mempengaruhi komunikan sesuai dengan tujuan. Penentuan pesan yang dilakukan oleh Widyaiswara sebagai berikut:

1) Rancang Bangun Pembelajaran Mata Pelatihan (RBPMP)

Pesan yang ingin disampaikan dalam diklat sudah disusun terlebih dahulu oleh Widyaiswara dalam bentuk Rancang Bangun Pembelajaran Mata Pelatihan (RBPMP). RBPMP merupakan pokok pembelajaran yang disusun secara sistematis yang mencakup nama pelatihan, nama mata pelatihan, jumlah pembelajaran, deskripsi, tujuan, materi pokok, metode dan media, serta sumber bahan. RBPMP disusun secara sistematis untuk berjalannya diklat dengan lancar. RBPMP merupakan salah satu aspek yang masuk kedalam kurikulum pembelajaran,

2) kurikulum pembelajaran

kurikulum pembelajaran dipergunakan dalam satu program pelatihan yang mencakup kelompok wawasan yang berisi pengenalan materi, kelompok inti yang berisi pendalaman materi, hingga aktualisasi yang merupakan penugasan yang dilaksanakan dalam diklat. Porsi kelompok wawasan terbagi sebanyak 10%, porsi kelompok inti sebanyak 20%, dan porsi aktualisasi sebanyak 70% dari keseluruhan materi. Dari pembagian tersebut, peserta lebih banyak melakukan aktualisasi yang artinya peserta dituntut untuk praktik sehingga bisa dinilai bahwa pelaksanaan diklat tersebut berorientasi pada hasil.

c. Menetapkan metode

Pemilihan metode dalam menyampaikan pesan harus menyesuaikan pesan yang ingin disampaikan, situasi khalayak yang dihadapi, serta fasilitas yang digunakan seperti apa. Berikut ini merupakan keberagaman metode yang

digunakan oleh Widyaiswara dalam menjalankan diklat.

1) *Two ways communication*

Two ways communication atau komunikasi dua arah merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menyampaikan pesan kepada peserta dalam kegiatan diklat. Peserta diberikan hak untuk memberi tanggapan maupun respon dalam kegiatan. Dengan adanya berbagai perbedaan latar belakang peserta, komunikasi dua arah antar Widyaiswara dengan peserta dengan menanyakan pendapat yang sesuai dengan pengetahuan mereka sehingga didapatkan insight baru bagi Widyaiswara maupun peserta yang terlibat dalam kegiatan diklat. Menggunakan metode diskusi dan bertukar pendapat dapat mencapai tujuan dari program diklat.

2) *Ice Breaking*

Penerapan metode *ice breaking* berguna untuk mencairkan suasana antar peserta dan Widyaiswara. Pelatihan yang tidak kaku, tidak membosankan, tetapi tetap mengedepankan profesionalisme merupakan tujuan utama yang ingin dicapai.

3) Metode Heutagogi

Metode heutagogi memfasilitasi proses pembelajaran dengan memberikan kuasa dalam kegiatan diklat kepada peserta mulai dari proses belajar, negosiasi, hingga menentukan apa yang akan dipelajari. Diberlakukannya metode pendekatan heutagogi membuat peserta bisa bebas memilih bagaimana cara memahami seluruh materi dari diklat. Peserta tidak akan dituntut untuk duduk dan mengikuti pembelajaran yang disampaikan oleh pemateri secara satu arah, melainkan terjadinya keterlibatan peserta dengan brainstorming dan diskusi.

4) Peningkatan serta pemanfaatan fasilitas

Support yang diberikan dan difasilitasi berupa penggunaan teknologi serta *software* yang

mendukung dalam pembelajaran. Selain itu, tersedianya Wisma DPR RI yang terletak di bogor sebagai wilayah yang jauh dari lingkup perkantoran sebagai tempat dilaksanakannya seluruh kegiatan diklat dapat memberikan kemudahan bagi ASN untuk fokus sepenuhnya pada proses pembelajaran. Tujuan dipergunakannya fasilitas yang menunjang keberhasilan peserta yaitu untuk membuat kegiatan diklat bagi peserta menjadi kegiatan yang menyenangkan, berkesan, dan bermanfaat.

d. Seleksi dan penggunaan media

Media yang digunakan dalam menyampaikan pesan dianggap penting. Media sebagai jembatan antara komunikator dan komunikan sehingga diperlukan media yang tepat dalam strategi komunikasi.

1) Bahan ajar, bahan tayang, bahan peraga

Media yang digunakan mencakup bahan ajar, bahan tayang, dan bahan peraga. Bahan ajar merupakan materi-materi yang dipergunakan dalam diklat, materi bisa dalam bentuk buku, modul, serta *e-book*. bahan tayang yang digunakan untuk pelaksanaan diklat berupa powerpoint dan video yang ditayangkan pada saat diklat berlangsung. Video bisa bersumber dari Widyaiswara sendiri, atau dari youtube sebagai bahan pendalaman materi. Sedangkan bahan peraga yang digunakan dalam diklat beragam tergantung dari diklat yang dilaksanakan. Contoh bahan peraga yang digunakan yaitu kertas, alat tulis, botol, dan benda lain yang relevan dengan tema pembelajaran. Bahan peraga yang digunakan juga bisa berbentuk digital seperti *software* serta gawai yang digunakan untuk melakukan aktualisasi.

Penggunaan media seperti bahan ajar, bahan tayang, serta bahan peraga dinilai efektif sebagai media penyampaian pesan karena peserta dapat menangkap dan megerti pesan yang sampaikan dengan baik. Media

yang sudah digunakan dalam satu kali diklat, dapat digunakan kembali pada diklat selanjutnya dengan tema yang sama dengan melakukan modifikasi. Hal ini dilakukan untuk menambah angka kredit atau penilaian Widyaiswara. Sehingga diperlukan perluasan wawasan dan kreatifitas bagi Widyaiswara untuk dapat memodifikasi media.

2) Learning Management System

Learning Management System (LMS) merupakan media online yang digunakan Widyaiswara untuk kebutuhan peserta mengakses materi dalam diklat. Pengembangan LMS yang dilakukan Pusbangkom SDM Legislatif DPR RI bertujuan untuk kemudahan pedistirbusian materi, peningkatan efisiensi waktu, dan kemudahan mengelola pembelajaran. Widyaiswara juga dapat memonitor dan me-manage peserta dengan lebih mudah.

e. Hambatan dan faktor pendukung Strategi Komunikasi Widyaiswara

Berikut hambatan komunikasi serta faktor pendukung komunikasi yang terjadi pada saat pelaksanaan program diklat:

1) Hambatan Proses Penyampaian Pesan

Kendala penyampaian pesan terjadi karena fokus peserta diklat masih terbagi antara pekerjaan pokok yang harus dilakukan dan materi dan tugas yang harus dikerjakan dalam pelaksanaan diklat. Ketika diklat sedang berjalan, intrupsi penyampaian pesan yang dilakukan ASN terhadap Widyaiswara seperti panggilan dari atasan tidak dapat dihindari. Untuk itu, dukungan dari hambatan tersebut yaitu dilakukannya pemindahan lokasi pelaksanaan diklat yaitu di Wisma DPR RI Bogor. Selain itu, diberlakukannya *Learning Management System* (LMS) yang dapat mempermudah pengaksesan materi serta efisiensi waktu bagi peserta.

2) Hambatan Semantik

Keharusan Widyaiswara dalam penyusunan program diklat yang menarik, informatif dalam

penyampaian pesan, dan tidak membosankan, sehingga diperlukan kreativitas dan ilmu yang tinggi. Untuk itu diperlukan pengetahuan luas bagi Widyaiswara sehingga pesan yang disampaikan tepat sasaran terhadap peserta dari latar belakang yang berbeda dan tidak terjadi timbulnya perbedaan makna antara Widyaiswara dan ASN. Dukungan dari hambatan tersebut yaitu disediakannya sarana dan prasarana untuk Widyaiswara dalam menambah kreativitas dan pengetahuan seperti pengadaan *benchmarking*, magang di unit kerja lain, dan pendalaman materi lain seperti mengikuti seminar.

3) Hambatan Fisik

Hambatan fisik terjadi ketika peserta yang kurang memiliki minat serta peserta yang kurang bisa menangkap materi dengan baik, sehingga Widyaiswara perlu membimbing dan me-mentoring Peserta dengan tenaga lebih. Diperlukan peran mentoring yang baik bagi Widyaiswara kepada peserta menjadi hambatan fisik karena keterbatasan SDM Widyaiswara dalam menangani kelas sehingga dukungan dari hambatan tersebut yaitu dibutuhkan lebih dari satu Widyaiswara dalam satu kelas yang berperan sebagai *backup* widyaiswara ketika ada peserta yang membutuhkan perhatian lebih.

2. Peningkatan Kapasitas

Upaya peningkatan kapasitas ASN yang dilakukan oleh Widyaiswara seluruhnya pengarah pada peserta atau *participant oriented*. Widyaiswara akan berusaha keras untuk menyampaikan materi kepada peserta dan membuat peserta mengerti tentang materi yang disampaikan. Tujuan dari diklat yaitu meningkatkan kapasitas serta kompetensi peserta sehingga berbagai metode dan strategi komunikasi dilakukan untuk mencapai tujuan diklat. Untuk menilainya peningkatan kapasitas yang dimiliki oleh ASN. Widyaiswara menyelenggarakan evaluasi pasca diklat. Hal ini dilakukan untuk melihat efektifitas dan efisiensi diklat yang sudah dijalankan oleh ASN.

Evaluasi pasca diklat

Evaluasi yang digunakan menggunakan model Kirkpatrick yang terbagi dalam 4 level, yaitu *reactions*, *learning*, *behaviour*, dan *results*. Peserta ditanyakan reaksi (*reactions*) terhadap program yang diberikan, lalu pelaksanaan pembelajaran (*learning*) yang dijalankan, perubahan perilaku (*behaviour*) yang ditunjukkan pada saat sebelum dan sesudah pelaksanaan diklat, dan hasil akhir yang didapatkan dari program diklat dan dijalankan setelah 6 bulan mengikuti program diklat.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, maka peneliti mengetahui bahwa penggunaan kurikulum dalam diklat berperan besar dalam jalannya program diklat. Widyaiswara menjadikan kurikulum sebagai acuan pelaksanaan program mulai dari penggunaan media hingga materi-materi yang disampaikan. Sehingga tema pendidikan dan pelatihan yang akan dilaksanakan sudah ditentukan sesuai dengan kurikulum yang ada. Peserta bisa mengikuti pendidikan dan pelatihan berdasarkan kompetensi yang ingin diasah, ataupun panggilan langsung dari Pusbangkom SDM Legislatif untuk mengikuti pelatihan berdasarkan hasil *pre-test* yang menunjukkan *gap* kompetensi ASN tersebut.

Penerapan strategi komunikasi Widyaiswara dalam memberikan pelatihan untuk meningkatkan Kapasitas dan kinerja ASN dinilai efektif. Ilmu yang diberikan kepada peserta dapat diimplementasikan ke pekerjaan sehari-hari dengan baik. dalam penelitian yang dilaksanakan, widyaiswara dinilai sudah mampu membimbing ASN di DPR RI sebagai peserta diklat untuk dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan kompetensi yang diasah. peran widyaiswara dalam diklat juga dinilai sudah meningkatkan profesionalisme ASN dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dengan cara mengasah kompetensi yang diperlukan ASN dalam pekerjaannya sehari-hari. Dari proses wawancara yang dilakukan kepada 3 Narasumber yang relevan dengan penelitian, dapat dikatakan bahwa strategi komunikasi Widyaiswara dalam program diklat berpengaruh pada peningkatan kompetensi

peserta. Namun, program diklat yang diteliti yaitu pelatihan klasikal yang diselenggarakan oleh Pusbangkom SDM Legislatif merupakan salah satu dari banyak program yang dijalankan dalam peningkatan kompetensi. Untuk itu, peningkatan IP ASN dalam menjalankan diklat tidak terlalu signifikan dalam meningkatkan angka IP ASN. Akan tetapi, kompetensi peserta yang dikembangkan dalam diklat berpengaruh dalam pekerjaan sehari-hari, ASN mampu mengimplementasikan ilmu yang didapatkan dari program diklat dengan baik.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka peneliti menentukan saran penelitian sebagai berikut:

1. Berbagai jenis tema pendidikan dan latihan yang dilaksanakan untuk ASN di DPR RI sudah dapat meningkatkan kapasitas dan kinerja ASN dengan baik, namun, tema dari pendidikan dan pelatihan harus dibuat lebih beragam sehingga menyesuaikan *gap* kompetensi ASN yang ada. Untuk diberlakukannya hal tersebut, DPR RI membutuhkan peningkatan jumlah Widyaiswara dengan keahlian dan sertifikasi yang beragam sehingga mampu mengisi *gap* kompetensi ASN yang ada.
2. Perlu adanya penelitian lebih lanjut akan strategi komunikasi Widyaiswara di DPR RI, sebagai salah satu cara untuk memaksimalkan strategi komunikasi dalam peningkatan kapasitas dan kinerja ASN di DPR RI.
3. Peneliti menyadari bahwa pendekatan deskriptif kualitatif yang dilakukan dapat mendalami kasus dengan baik, tetapi pendekatan tersebut belum bisa menangkap pola komunikasi seperti pendekatan kuantitatif. Sehingga penelitian selanjutnya dengan tema yang sama bisa menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Adrianto, S., Kurniati, A., Provinsi DKI Jakarta, B., & Pengembangan SDM Badan Siber dan Sandi Negara, P. (2022). Peran Strategis Widyaiswara Dalam Membangun Kompetensi Asn Di Era Digital. *Cendekia Niaga Journal of Trade Development and Studies*.

Ardianto, T.N., & Widiarti, P.W.(2022). Strategi

Komunikasi Event Organizer Cv Cn Corporation Dalam Mempertahankan Eksistensi Di Tengah Pandemi Covid - 19. *Lektur: Jurnal Ilmu Komunikasi*. 5(2). <http://dx.doi.org/10.21831/lektur.v5i2.19154>

Arifin, A. (n.d.). *Strategi Komunikasi: Suatu Pengantar ringkas*.

Dr. Suranto Aw., M.Pd., M. S. (2018). *KOMUNIKASI ORGANISASI prinsip komunikasi untuk peningkatan kinerja organisasi*.

Edi Suryadi. (2018). *STRATEGI KOMUNIKASI: Sebuah Analisis Teori dan Praktis di Era Global*. PT. REMAJA ROSDAKARYA.

Husni, Z., & Pramudyasmono, H. G. (2019). Kompetensi Widyaiswara Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bengkulu. *Jurnal Governance Dan Administrasi Publik*, 1. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/jgoap/article/view/12771>

Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. <http://journal.ummat.ac.id/index.php/historis>

Lisabella, M. (2013). Model Analisis Interaktif Miles and Huberman. *Universitas Bina Darma*, 3.

Mita, R. (2015). Wawancara Sebuah Interaksi Komunikasi Dalam Penelitian Kualitatif. In *Jurnal Ilmu Budaya* (Vol. 11, Issue 2, pp. 71–79).

Peneliti, T. (2012). *Capacity Building Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia*.

Rusandi, & Muhammad Rusli. (2021). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 48–60. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.18>

Suhilmiati, E. (2017). REVITALISASI PENDIDIKAN KARAKTER MELALUI KEGIATAN TRAINING OF TRAINER (ToT). *Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 7(2), 175–180.

- <https://doi.org/10.33367/ji.v7i2.792>
Susanto, R., & Andriana, A. D. (2019). Analisis Metode 360 Derajat Untuk Penilaian Kinerja Karyawan Pada Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 17(1), 19–24. <https://doi.org/10.34010/miu.v17i1.2232>
- Tadarusman, Y. (2013). *Strategi Komunikasi Pt. Republika Penerbit Dalam Mempromosikan Novel Islami*.
- Yahman. (2020). Evaluasi Pelatihan Secara Daring Dalam Pembentukan Karakter Peserta Pelatihan. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 91–133. <https://prajaiswara.jambiprov.go.id>