

JURNAL APARATUR

**EVALUASI PENERAPAN PDCA *CYCLE* PADA PROGRAM
PELATIHAN DASAR DALAM MENGHADAPI RE-AKREDITASI**

**MODEL PERILAKU TRANSFER HASIL PELATIHAN
APARATUR SIPIL NEGARA DI INDONESIA: SEBUAH
PENERAPAN *THEORY OF PLANNED BEHAVIOR***

**STRATEGI KOMUNIKASI KEMENTERIAN ENERGI DAN
SUMBER DAYA MINERAL DALAM MENINGKATKAN
KINERJA WIDYAISWARA**

**OPTIMALISASI PEMBUDAYAAN GERAKAN ANTI KORUPSI
DALAM PENCEGAHAN KORUPSI DI PUSAT
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR**

**PEMBELAJARAN JARAK JAUH PELAYANAN PRIMA PADA
MASA PANDEMI COVID-19**



**JURNAL
APARATUR
KESDM**

VOLUME 5

NOMOR 2

**BANDUNG
2021**

**HALAMAN
80-161**



STRATEGI KOMUNIKASI KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA WIDYAISWARA

^{1st} Ahmad Helmi; ^{2nd} Thoriq Ramadani

¹Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral; ²Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional

ABSTRACT

A policy requires a communication strategy in its dissemination, to get support in its implementation. The State Civil Apparatus is required to provide the best performance, both in terms of individuals and organizations as the implementation of assigned tasks. This study aims to determine the communication strategy of the Ministry of Energy and Mineral Resources in improving to performance of Widyaiswara. The method used is a qualitative approach with a case study at the Apparatus Human Resource Development Center of the Agency for the Development of Human Resources, Energy and Mineral Resources, Ministry of Energy and Mineral Resources. Primary data collection through interviews with key informants and secondary data through literature review. The results of the study revealed that the communication strategy used was not optimal. This can be seen from the lack of common knowledge of communication strategies by Widyaiswara. The current communication strategy is that the communicator is the Head of the Apparatus Human Resource Development Center, the Widyaiswara Coordinator, and the Widyaiswara. The target is Widyaiswara because to improve performance it involves Widyaiswara himself. The message made is that Widyaiswara's performance can be supported by increasing Widyaiswara's competence, information systems, and collaboration. The media used are through competency development, information systems, social media, and websites. The expected impact is to increase the competence of Widyaiswara so that the quality of education, teaching, and training will be even better in the future.

ABSTRAK

Sebuah kebijakan memerlukan strategi komunikasi dalam penyebarluasannya, untuk mendapatkan dukungan dalam implementasinya. Aparatur Sipil Negara dituntut untuk memberikan kinerja terbaiknya baik dari sisi individu maupun organisasi sebagai pelaksanaan tugas yang sudah ditetapkan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui strategi komunikasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam meningkatkan kinerja Widyaiswara. Metode yang digunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Pengumpulan data primer melalui wawancara kepada *key informants* dan data sekunder melalui peninjauan literatur. Hasil penelitian mengungkapkan strategi komunikasi yang dilakukan belum dilakukan secara optimal. Hal ini dilihat dari belum adanya kesamaan pengetahuan atas strategi komunikasi oleh para Widyaiswara. Strategi komunikasi yang sudah ada saat ini yaitu, komunikator adalah Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur, Koordinator Widyaiswara, dan Widyaiswara. Target sasaran adalah Widyaiswara karena untuk peningkatan kinerja melibatkan Widyaiswara itu sendiri. Pesan yang dibuat adalah kinerja Widyaiswara dapat ditunjang dengan peningkatan kompetensi Widyaiswara, sistem informasi, dan kolaborasi. Media yang digunakan adalah melalui pengembangan kompetensi, sistem informasi, media sosial, dan website. Dampak yang diharapkan adalah peningkatan kompetensi Widyaiswara agar menghasilkan kualitas pendidikan, pengajaran, dan pelatihan semakin baik lagi ke depannya.

ARTICLE HISTORY

Submitted: 20/08/2021

Accepted: 26/08/2021

Published: 31/08/2021

KEYWORDS

Strategi komunikasi,
Widyaiswara, Kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan bagian dari reformasi birokrasi, perlunya ASN profesional untuk memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya. Undang-Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN mengamanatkan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi, dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.

Berdasarkan Peraturan Menteri (Permen) Energi Dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian ESDM) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) ESDM mempunyai tugas menyelenggarakan pengembangan SDM di bidang minyak dan gas bumi (Migas), ketenagalistrikan, mineral dan batubara (Minerba), energi baru, energi terbarukan, konservasi energi (EBTKE), dan geologi. Untuk melaksanakan tugas tersebut, BPSDM ESDM menyelenggarakan salah satu fungsi yaitu pelaksanaan pengembangan SDM di bidang Migas, ketenagalistrikan, Minerba, EBTKE, dan Geologi.

Menurut Nurbayani (2018) pengembangan Diklat PNS yang dilaksanakan BPSDM, tidak sekedar hanya pengembangan struktural untuk mendapatkan jabatan struktural saja tetapi lebih mengutamakan peningkatan keahlian dan kecakapan. Lebih lanjut, Maliani (2021) menyampaikan ASN dituntut untuk menguasai era globalisasi, dalam menyusun dan menetapkan kebijakan, serta memberikan pelayanan yang maksimal kepada para pemangku kepentingan. Permen Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB) Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara Dan Angka Kreditnya, Jabatan Fungsional Widyaiswara adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, melatih PNS, evaluasi dan pengembangan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pada Lembaga Diklat Pemerintah.

Kebijakan yang sudah ditetapkan memerlukan strategi komunikasi untuk dapat disebarluaskan dan dipahami, yang bertujuan untuk mendapatkan dukungan implementasi atas kebijakan tersebut. Beberapa kebijakan yang telah disebutkan di atas

merupakan landasan ASN dalam bekerja. Terlebih ASN dituntut untuk menghasilkan kinerja terbaik untuk diri sendiri dan organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan. Widyaiswara sebagai ASN yang melakukan pendidikan, pengajaran, dan pelatihan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia (SDM) aparatur, termasuk bagian dari ASN yang dituntut untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya. Terlebih Widyaiswara dapat memberikan gambaran kepada peserta yang dididik, dilatih, dan diajarkan mengenai kinerja ASN tersebut.

Untuk itu, penelitian ini untuk mengetahui bagaimana strategi komunikasi Kementerian ESDM untuk meningkatkan kinerja Widyaiswara dengan studi kasus pada Pusat Pengembangan SDM (PPSDM) Aparatur BPSDM ESDM Kementerian ESDM? Dengan tujuan penelitian untuk mengetahui strategi komunikasi Kementerian ESDM untuk meningkatkan kinerja Widyaiswara. Manfaat dari penelitian dari sisi akademis sebagai pelengkap penelitian mengenai strategi komunikasi terkait peningkatan kinerja Widyaiswara di Indonesia dan dari sisi praktis sebagai bahan masukkan kepada instansi Pemerintah khususnya Badan atau Lembaga pengembangan SDM Aparatur terkait.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Widyaiswara

Widyaiswara merupakan bagian yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan Diklat bagi SDM aparatur (Hidayat & Sa'ud, 2015). Widyaiswara melakukan pendidikan, pengajaran, dan pelatihan kepada SDM Aparatur untuk meningkatkan kapabilitasnya, sehingga memberikan manfaat pada instansi tempatnya bekerja. Maka, Widyaiswara dituntut untuk berubah dan mengembangkan kompetensi, apalagi dalam menghadapi tantangan revolusi industri 4.0 (Gunawan et al., 2021).

Widyaiswara dapat mencermati ketiga kompetensi Widyaiswara, yaitu kompetensi pengelolaan pembelajaran, kompetensi kepribadian, dan kompetensi substantif (Hamzah, 2017). Widyaiswara juga perlu meningkatkan kompetensi untuk mendukung peningkatan kinerjanya. Dengan peningkatan kinerja Widyaiswara, instansi juga mendapatkan kinerja yang baik dengan hasil Diklat yang sesuai dengan harapan, sehingga mendukung kinerja instansi. Oleh karena itu, Pimpinan instansi perlu memberikan kesempatan untuk mengikuti Diklat merupakan langkah yang tepat untuk meningkatkan kompetensi Widyaiswara (Amaddin et al., 2015)

Menurut Permana (2019) Widyaiswara juga dituntut untuk selalu mengembangkan wawasan, meningkatkan potensi dirinya, salah satunya dengan meningkatkan kualitas Karya Tulis Ilmiah. Karya Tulis Ilmiah sebagai salah satu kewajiban dalam pengembangan profesi bagi Widyaiswara. Diklat Karya Tulis Ilmiah sebagai sarana yang dapat digunakan

untuk meningkatkan kemampuan Widyaiswara dalam menyusun Karya Tulis Ilmiah (Arthur, 2018).

Selain itu, untuk menambah pengetahuan selama pandemi *Corona Virus Disease* (COVID)-19 Widyaiswara mengikuti webinar-webinar, dengan tema yang menarik, juga mendapatkan sertifikat, dan tidak berbiaya atau gratis. Tema yang menarik dan bermanfaat oleh Widyaiswara tentang spesialisasi Widyaiswara dan teknologi pembelajaran daring (Silvianita & Yulianto, 2020). Kinerja Widyaiswara dalam suatu proses pembelajaran dinilai antara lain dengan evaluasi peserta diklat yang meliputi dua komponen yaitu objek pembelajaran dan subjek pembelajaran (Triati, 2019). Keduanya penting untuk diintegrasikan bagi Widyaiswara, agar pelaksanaan Diklat menjadi optimal. Objek pembelajaran yaitu peserta diklat, sedangkan subjek pembelajaran yaitu persiapan pembelajaran.

b. Strategi Komunikasi

Penetapan strategi komunikasi berangkat dari unsur-unsur komunikasi yaitu siapa, mengatakan apa, kepada siapa, mediana apa, dan apa dampak yang diharapkan. Cangara (2018) menjelaskan ada beberapa langkah dalam menjalankan strategi komunikasi antara lain sebagai berikut:

Pertama, memilih dan menetapkan komunikator. Komunikator menjadi peran kunci dalam menjalankan proses komunikasi. Ketika sebuah komunikasi tidak berhasil, maka kesalahan dapat bersumber dari komunikator yang kurang memahami isi pesan, pemilihan media yang tepat, dan pendekatan kepada target sasaran yang belum sesuai.

Setidaknya ada tiga persyaratan yang harus dimiliki oleh komunikator, tingkat kepercayaan yang dimiliki dari orang lain, daya tarik, dan kekuatan. Tingkat kepercayaan ini biasa dikenal dengan kredibilitas, daya tarik lebih kepada penampilan fisik, kemampuan berorasi, tingkat kecerdasan yang tinggi, dan kharisma yang dimiliki. Sedangkan, kekuatan lebih kepada kekuasaan yang diemban oleh komunikator.

Kedua, penetapan target sasaran. Masyarakat dalam dunia bisnis dikenal dengan sebutan pasar, dalam kajian komunikasi dikenal istilah khalayak, sedangkan dalam politik dikenal dengan publik. Mengenali masyarakat yang menjadi target sasaran adalah sangat penting, karena proses komunikasi akan menyasar kepada mereka. Manusia yang tak bisa lepas dari kelompok, masyarakat dapat dikelompokkan menurut segmentasi. Segmentasi ini digunakan untuk memetakan karakteristik dari masyarakat itu sendiri. Ada tiga cara untuk memetakan karakteristik masyarakat, 1) aspek sosiodemografik. Ini mencakup usia, jenis kelamin, pekerjaan, pendidikan, dan tingkat pendapatan. Selain itu, 2) profil psikologis. Hal ini yang terefleksikan dalam jiwa masyarakat, seperti tenang, sabar, temperamen, dendam, berani, dan penakut, dan 3) karakteristik perilaku masyarakat. Seperti religius, suka pesta pora, suka menolong, boros, jujur, dan tanggung

jawab.

Ketiga, penyusunan pesan. Pesan merupakan segala sesuatu yang disampaikan komunikator dalam bentuk simbol yang diterima komunikan dalam serangkaian makna. Penggunaan bahasa dalam penyusunan pesan sangat penting, ada yang membahas mengenai penyusunan pesan, yaitu 1) *over them theory*. Ini menunjukkan bila pesan sering diulang, maka pesan akan berlalu dari masyarakat. Lebih lanjut, 2) *glamour theory*. Pesan yang disusun dengan baik, dan ditawarkan dengan persuasi, maka khalayak akan tertarik pada ide itu, dan 3) *don't tell them theory*. Jika ide tidak disampaikan kepada orang lain, maka masyarakat tidak akan menanyakannya.

Keempat, pemilihan media. Pentingnya pemilihan dalam media adalah mengetahui karakteristiknya. Seperti pada media elektronik terdapat di televisi dan radio, pada media cetak yaitu koran, majalah, dan tabloid. Pada media baru yaitu media online. Media elektronik memiliki jam tayang *prime time* yang memiliki banyak penonton. Pada media cetak memiliki halaman yang dapat dilihat pembaca secara langsung, seperti sampul depan. Pada media baru yaitu media online, tampak muka yang memiliki *rate* berbeda dari yang lainnya.

Kelima, menganalisis dampak komunikasi. Program komunikasi yang dilakukan pastinya mempunyai tujuan. Dampak komunikasi berasal dari apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan. Dampak dapat ini dapat membentuk perubahan pengetahuan atau *knowledge*, dengan perubahan opini persepsi dan perubahan pendapat. Dampak dari program komunikasi ini pada perubahan sikap yaitu perubahan dalam diri seseorang. Sedangkan pada tingkah laku, dengan perubahan dalam bentuk tindakan atau perilaku, seperti membuang sampah pada tempat yang telah disediakan.

Handayani et al., (2015) yang membahas strategi komunikasi instruksional Widyaiswara Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Bengkulu dalam Pembelajaran mengungkapkan bahwa pada tahap pra-instruksional Widyaiswara LPMP Bengkulu melakukan Persiapan melaksanakan Diklat yang ditunjukkan dengan surat tugas dan arahan pimpinan. Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan Silabus Pembelajaran, menyusun strategi proses pembelajaran Diklat, dan mempelajari perilaku awal serta kebutuhan peserta Diklat.

Pada tahap instruksional, Widyaiswara melakukan antara lain menetapkan rumusan tujuan instruksional dengan memperhatikan kebutuhan peserta Diklat dan penggunaan media pembelajaran yang bervariasi. Menetapkan bahan ajar yang sesuai dengan kebutuhan peserta Diklat dan penggunaan waktu yang tepat. Sedangkan, tahap penilaian dan evaluasi widyaiswara LPMP Bengkulu melakukan evaluasi peserta Diklat dengan penilaian proses dan penilaian akhir melalui soal tes dan evaluasi yang dilakukan telah mencapai tujuan pembelajaran.

Mundiarsih (2018) menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pada Widyaiswara dengan *knowledge sharing* dapat dikembangkan melalui tiga hal. Pertama dengan pertemuan yang dilakukan secara formal dan informal pada saat *knowledge sharing* yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi Widyaiswara dalam melaksanakan tugasnya. Kedua, dukungan pimpinan kepada Widyaiswara dalam kegiatan *knowledge sharing* dengan fasilitas ruangan yang memadai dan teknologi yang mutakhir untuk membangun kepercayaan diri. Ketiga adanya penghargaan secara materi dan non materi kepada Widyaiswara dapat mendorong peningkatan motivasi Widyaiswara dalam melakukan *knowledge sharing*.

Nurbayani (2018) menyatakan bahwa kualitas pekerjaan Widyaiswara untuk Diklat di Provinsi Sulawesi Barat perlu ditingkatkan. Hal ini disebabkan karena Widyaiswara di Dewan Nasional Diklat Sulawesi Barat hanya terlibat dalam Diklat secara struktural. Kegiatan untuk mengembangkan kompetensi Widyaiswara dapat dilakukan dengan kegiatan seperti kolokium, lokakarya, *call for paper*, dan *multiplying working hours*. Hal ini untuk peningkatan kualitas Widyaiswara dan jumlah kredit untuk memenuhi standar promosi yang dapat dicapai.

Meskipun demikian, penelitian yang dijelaskan di atas belum secara spesifik membahas strategi komunikasi untuk peningkatan kinerja Widyaiswara. Strategi komunikasi merupakan hal yang penting dalam penyebaran informasi kebijakan, dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja Widyaiswara. Strategi komunikasi yang direncanakan perlu untuk diimplementasikan agar tidak hanya sebagai dokumen perencanaan semata. Selain itu, juga perlu mendapatkan masukan untuk evaluasi perbaikan untuk ke depannya.

Strategi komunikasi sebuah instansi Pemerintah yang memiliki tugas untuk pengembangan SDM aparatur kepada ASN yang bertugas di dalamnya, yaitu Widyaiswara yang memiliki tugas untuk memberikan pendidikan, pengajaran, dan pelatihan kepada SDM aparatur merupakan bagian penting untuk mengimplementasikan tugas daripada instansi tersebut. Widyaiswara dituntut untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam pengembangan SDM aparatur di instansinya yang perlu mendapatkan pemahaman atas kebijakan yang ada dan dukungan dari instansi tempatnya bertugas.

Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi komunikasi Kementerian ESDM untuk meningkatkan kinerja Widyaiswara, dengan lokus penelitian di PPSDM Aparatur BPSDM ESDM Kementerian ESDM. Adapun batasan penelitian ini mengenai strategi komunikasi yang dilakukan oleh PPSDM Aparatur BPSDM ESDM Kementerian ESDM, namun belum mencakup efektifitas dari strategi komunikasi yang dilakukannya tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus pada Widyaiswara PPSDM Aparatur BPSDM ESDM Kementerian ESDM. Pengumpulan data primer melalui wawancara kepada *key informants*, dan data sekunder melalui peninjauan literatur. Pemilihan *key informants* melalui klasifikasi kompetensi keterkaitan dengan tema penelitian dan wawancara dilakukan dengan daring baik melalui aplikasi percakapan maupun telepon dalam rentang waktu bulan Juli 2021. Berikut data *key informants* dimaksud:

Tabel 1. Key Informants

No.	Jabatan	Golongan/Pangkat
1.	Widyaiswara Ahli Madya A (Koordinator Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur)	IV/b, Pembina Tingkat I
2.	Widyaiswara Ahli Madya B	IV/b, Pembina Tingkat I
3.	Perencana Ahli Muda (Sub Koordinator Evaluasi)	IV/a, Pembina
4.	Widyaiswara Ahli Muda A	III/c, Penata
5.	Widyaiswara Ahli Muda B	III/c, Penata
6.	Widyaiswara Ahli Muda C (Sub Koordinator Perencanaan Pengembangan SDM)	III/c, Penata
7.	Widyaiswara Ahli Muda D	III/d, Penata Tingkat I
8.	Widyaiswara Ahli Muda E	III/c, Penata
9.	Widyaiswara Ahli Muda F	III/d, Penata Tingkat I

Sumber: Diolah dari Data Penelitian, 2021

HASIL DAN DISKUSI

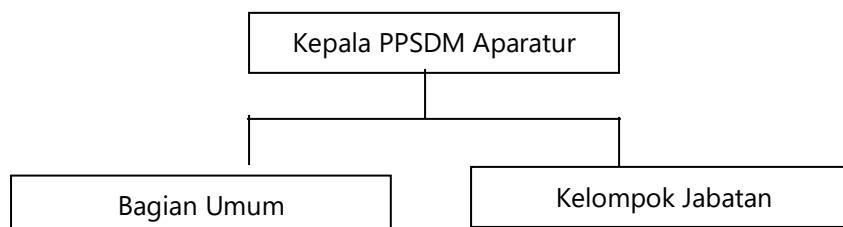
a. Gambaran Objek Penelitian

Sesuai Permen ESDM Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian ESDM, PPSDM Aparatur mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia aparatur di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi. Dalam melaksanakan tugasnya, PPSDM Aparatur menyelenggarakan fungsi 1) penyiapan penyusunan kebijakan teknis pengembangan SDM aparatur di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi, 2) penyusunan program, akuntabilitas kinerja dan evaluasi, serta pengelolaan kerja sama pengembangan SDM di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi, 3) penyiapan bahan penyusunan perencanaan

pengembangan SDM, pengelolaan penyertaan Diklat, magang, seminar, lokakarya, tugas belajar dan izin belajar, analisis standar kompetensi jabatan, serta analisis kompetensi pengembangan SDM di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi.

Selain itu, fungsi lainnya adalah 4) pelaksanaan penyelenggaraan pengembangan SDM di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi, 5) pelaksanaan pengelolaan sarana prasarana dan teknologi informasi dan komunikasi, serta publikasi pengembangan SDM di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi, 6) pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas pengembangan SDM di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi, dan 7) pelaksanaan administrasi PPSDM di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi.

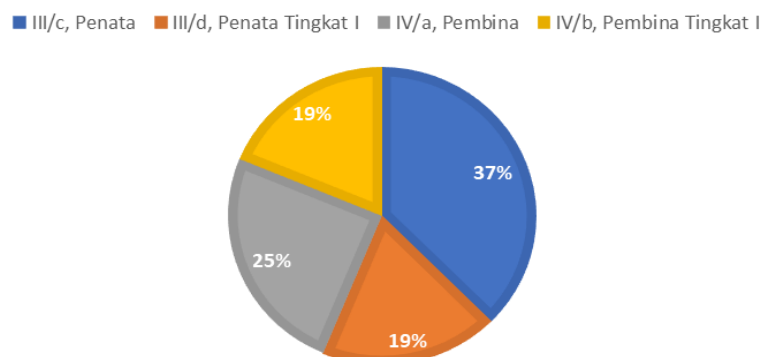
Gambar 1. Struktur Organisasi PPSDM Aparatur



Sumber: Diolah dari Permen ESDM Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian ESDM (Tahun 2021)

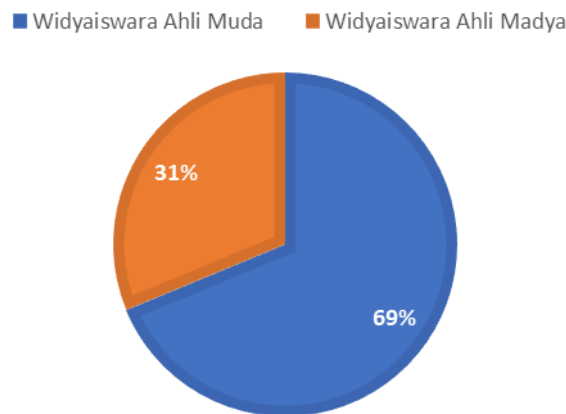
Saat ini, di PPSDM Aparatur terdapat 16 Widyaiswara dengan komposisi berdasarkan pangkat dan golongan yaitu sebanyak 6 orang Widyaiswara dengan pangkat dan golongan III/c, Penata atau sebesar 37%, sebanyak 3 orang Widyaiswara dengan pangkat dan golongan III/d, Penata Tingkat I atau sebesar 19%, 4 orang Widyaiswara dengan pangkat dan golongan IV/a, Pembina atau sebesar 25%, dan 3 orang Widyaiswara dengan pangkat dan golongan IV/b, Pembina Tingkat I atau sebesar 19%. Seperti dapat dilihat pada Gambar 1 di bawah ini.

Gambar 2. Komposisi Widyaiswara berdasarkan Pangkat dan Golongan



Sumber: Diolah dari Data Penelitian, 2021

Gambar 3. Komposisi Widyaiswara berdasarkan Jenjang Keahlian



Sumber: Diolah dari Data Penelitian, 2021

Komposisi Widyaiswara di PPSPDM Aparatur berdasarkan jenjang keahlian yaitu sebanyak 11 orang merupakan Widyaiswara Ahli Muda atau sebesar 69% dan sebanyak 5 orang Widyaiswara atau sebesar 31% merupakan Widyaiswara Ahli Madya. Dapat dilihat pada gambar di atas. Dari kedua data di atas menjelaskan bahwa Widyaiswara di PPSPDM Aparatur memiliki jenjang kepangkatan dan golongan terbanyak dari III/c yaitu sebanyak 6 orang Widyaiswara atau sebesar 37%. Sedangkan untuk jenjang keahlian terbanyak adalah Widyaiswara Ahli Muda sebanyak 11 orang.

b. Strategi Komunikasi Peningkatan Kinerja Widyaiswara

Strategi komunikasi yang dilakukan Kementerian ESDM untuk meningkatkan kinerja Widyaiswara pada lokus penelitian di PPSPDM Aparatur BPSDM ESDM, dapat dijabarkan seperti di bawah ini:

1) Penetapan Komunikator dalam Upaya Peningkatan Kinerja Widyaiswara

Komunikator merupakan aktor kunci dalam keberhasilan strategi komunikasi, seperti yang diungkapkan oleh Widyaiswara Ahli Madya A (Koordinator Pengembangan SDM Aparatur):

"Untuk mengkomunikasikan kinerja dan meningkatkan kinerja unsur-unsur di dalam organisasi itu sendiri terletak di pimpinan organisasi tersebut. Dalam konteks PPSPDM Aparatur, komunikator dalam upaya meningkatkan kinerja Widyaiswara diamanatkan ke Kepala PPSPDM Aparatur".

Perencana Ahli Muda (Sub Koordinator Evaluasi), bahwa komunikator dalam upaya peningkatan kinerja Widyaiswara adalah Kepala PPSPDM Aparatur. Kepala PPSPDM Aparatur merumuskan tindak lanjut dari hasil evaluasi kinerja Widyaiswara yang disampaikan oleh tim evaluasi. Widyaiswara Ahli Madya B menjelaskan komunikator adalah mulai dari Kepala PPSPDM Aparatur sampai dengan Koordinator dan timnya. Hal senada disampaikan Widyaiswara Ahli Muda A, menurutnya komunikator dalam upaya peningkatan kinerja Widyaiswara adalah pimpinan langsung Widyaiswara, yaitu Kepala

PPSDM Aparatur. Ia beralasan karena Kepala PPSPDM Aparatur mengetahui target kinerja organisasi dan peran Widyaiswara terhadap target tersebut.

Widyaiswara Ahli Muda E menjelaskan:

"Komunikator merupakan orang/pihak yang bertindak sebagai pengirim/penyampai pesan dalam proses komunikasi. Komunikator puncak bisa dikatakan adalah pimpinan tertinggi (Kepala PPSPDM Aparatur) karena fungsinya sebagai penentu kebijakan utk menentukan tujuan, upaya menggerakkan tiap bidang dan bagian untuk mewujudkan peningkatan kinerja Widyaiswara."

Beberapa *Key informants* di atas menjelaskan bahwa komunikator dalam strategi komunikasi untuk peningkatan kinerja Widyaiswara di PPSPDM Aparatur adalah Kepala PPSPDM Aparatur. Hal ini karena Kepala PPSPDM Aparatur merupakan atasan langsung daripada Widyaiswara yang bertugas di PPSPDM Aparatur. Segala kebijakan mengenai peningkatan kinerja dalam rangka pengembangan SDM Kepala PPSPDM Aparatur perlu menyampaikan kepada Widyaiswara, agar mendapatkan pemahaman dan untuk diimplementasikan oleh Widyaiswara tersebut.

Kepala PPSPDM Aparatur juga mengetahui pencapaian kinerja Widyaiswara dalam mendukung kinerja organisasi, sehingga Kepala PPSPDM Aparatur merupakan sosok penting dari strategi komunikasi untuk peningkatan kinerja Widyaiswara. Seperti apa yang disampaikan Mundiarsih (2018) dukungan pimpinan kepada Widyaiswara dalam berkegiatan *knowledge sharing* membangun kepercayaan diri. Pimpinan juga diharapkan dapat memberikan penghargaan kepada Widyaiswara untuk mendorong peningkatan motivasi Widyaiswara, yang pada akhirnya untuk peningkatan kinerja Widyaiswara.

Selain Kepala PPSPDM Aparatur, komunikator lainnya adalah Koordinator Widyaiswara. Hal ini diungkap Widyaiswara Ahli Muda B, komunikator untuk meningkatkan kinerja Widyaiswara secara fungsional dilakukan oleh semua Widyaiswara melalui karya yang dihasilkan. Secara struktural dilakukan secara paralel oleh Koordinator Widyaiswara bersama penanggung jawab setiap kegiatan. Handayani et al., (2015) menjelaskan bahwa pada tahap pra-instruksional Widyaiswara LPMP Bengkulu melakukan persiapan pelaksanaan Diklat yang ditunjukkan dengan surat tugas dan arahan pimpinan, ini merupakan wewenang dari seorang pemimpin untuk mengarahkan Widyaiswara untuk meningkatkan kinerjanya. Widyaiswara Ahli Muda F juga menjelaskan bahwa sebagai komunikator, Koordinator Widyaiswara bersama dengan para Widyaiswara menyusun *Grand Design* pengembangan kompetensi Widyaiswara dan mengkomunikasikan dengan pihak mengenai pengembangan kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan Widyaiswara.

Hal ini senada atas apa yang disampaikan oleh Cangara (2018), seorang komunikator setidaknya memiliki tingkat kepercayaan yang dimiliki dari orang lain dengan kapabilitas

akademis atau keilmuan yang dimilikinya. Selanjutnya, daya tarik dengan kemampuan manajerial program pendidikan, pengajaran, dan pelatihan yang efektif dan efisien. Kekuatan sebagai seorang pemimpin yang memiliki wewenang dalam meningkatkan kinerja Widyaiswara untuk selalu mengasah diri untuk kualitas kerja yang lebih baik.

Komunikator dalam strategi komunikasi untuk peningkatan kinerja Widyaiswara adalah Kepala PPSDM Aparatur yang memberikan arahan dan persetujuan dalam pengembangan kompetensi Widyaiswara untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Selain itu, Koordinator Widyaiswara dan Widyaiswara itu sendiri memiliki peran yang dapat mendukung peningkatan kinerja Widyaiswara dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sekaligus tugas dan fungsi organisasi.

2) Penetapan Target Sasaran dalam Upaya Peningkatan Kinerja Widyaiswara

Penetapan target sasaran yang telah dikenali sangat penting, karena proses komunikasi akan dilakukan kepada mereka. Penjelasan Widyaiswara Ahli Madya B menjelaskan target strategi komunikasi dalam upaya meningkatkan kinerja Widyaiswara adalah seluruh Widyaiswara PPSDM Apartur itu sendiri. Widyaiswara Ahli Muda F menjelaskan target dalam strategi komunikasi untuk meningkatkan kinerja Widyaiswara adalah Widyaiswara itu sendiri, dengan spesialisasi dalam mengajar, peningkatan kompetensi, sertifikat kompetensi.

Widyaiswara Ahli Muda C (Sub Koordinator Perencanaan Pengembangan SDM) mengungkapkan targetnya adalah Widyaiswara yang harus memiliki pemetaan spesialisasi kompetensi dan arah spesialisasi yang ingin dimiliki. Sehingga keahlian dari masing Widyaiswara, maka kinerja Widyaiswara juga semakin meningkat. Selain itu, juga membutuhkan dukungan sarana prasarana, apresiasi dari organisasi, dan dukungan dari manajemen.

Untuk peningkatan kinerja Widyaiswara dan kinerja organisasi, Widyaiswara memerlukan pelatihan yang spesifik terkait kompetensi dari setiap Widyaiswara dan pelatihan sertifikasi. Menurut Nurbayani (2018), memberikan masukan dalam rangka pengembangan kompetensi Widyaiswara untuk peningkatan kinerjanya dapat melalui kegiatan seperti kolokium, lokakarya, *call for paper*, dan *multiplying working hours*. Ini juga mendukung peningkatan kualitas dan jumlah kredit untuk memenuhi standar promosi kenaikan golongan, pangkat, dan jenjang Widyaiswara.

Perencana Ahli Muda (Sub Koordinator Evaluasi) menyampaikan target sasaran dalam upaya peningkatan kinerja Widyaiswara adalah peserta Diklat. Widyaiswara mempunyai tugas untuk meningkatkan kompetensi peserta Diklat seperti pegawai Kementerian ESDM. Hal ini senada atas apa yang disampaikan Widyaiswara Ahli Muda E, menurutnya target utama untuk peningkatan kinerja Widyaiswara adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian ESDM dalam pengembangan kompetensinya bisa meningkat dengan

memiliki pengajar yang kompeten, sehingga kinerja Widyaiswara bisa maksimal dan mencapai harapan dari ASN Kementerian ESDM.

Jika melihat dari apa yang disampaikan (Cangara, 2018) mengenai target sasaran pada aspek sosiodemografik dengan golongan dan pangkat Widyaiswara rentang III/c, Penata Tingkat I sampai dengan IV/b, Pembina Tingkat I dan latar belakang pendidikan 16 Widyaiswara adalah S2. Target sasaran dalam strategi komunikasi untuk peningkatan kinerja Widyaiswara sejatinya adalah Widyaiswara itu sendiri. Hal ini disebabkan peningkatan kinerja tersebut melibatkan Widyaiswara untuk memberikan hasil yang maksimal bagi kinerja diri sendiri dan mendukung tugas dan fungsi organisasi.

3) Pesan yang dibuat dalam Upaya Peningkatan Kinerja Widyaiswara

Pesan yang disampaikan dalam strategi komunikasi untuk peningkatan kinerja Widyaiswara merupakan hal yang penting. Seperti apa yang dijelaskan Cangara (2018) Penggunaan bahasa dalam penyusunan pesan sangat penting, ada yang membahas mengenai penyusunan pesan, yaitu *over them theory*. Ini menunjukkan bila pesan sering diulang, maka pesan akan berlalu dari masyarakat, *glamour theory*, pesan yang disusun dengan baik, dan ditawarkan dengan persuasi, maka khalayak akan tertarik pada ide itu, dan *don't tell them theory*. Jika ide tidak disampaikan kepada orang lain, maka masyarakat tidak akan menanyakannya.

Widyaiswara merupakan penggerak dari seluruh kegiatan PPSDM Aparatur, seperti diungkap Widyaiswara Ahli Muda C (Sub Koordinator Perencanaan Pengembangan SDM), Widyaiswara sebagai *engine* karena seluruh kegiatan melibatkan Widyaiswara baik sebagai *think tank* maupun sebagai *person in charge* kegiatan yang mendukung kinerja organisasi. Senada, Widyaiswara Ahli Muda A menyampaikan pesan yang dibuat untuk peningkatan kinerja Widyaiswara adalah setiap kegiatan utama maupun penunjang dari Widyaiswara memberikan dampak terhadap perkembangan atau peningkatan kinerja organisasi.

Dalam peningkatan kinerja organisasi didukung oleh peningkatan kinerja Widyaiswara. Peningkatan ini sesuai dengan kompetensi bidang yang dikuasai dan tugas dari PPSDM Aparatur. Widyaiswara Ahli Muda E menyampaikan pesan yang disusun adalah peningkatan kompetensi Widyaiswara untuk meningkatkan kinerja organisasi. Widyaiswara Ahli Madya B menjelaskan bahwa pesan ini untuk meningkatkan kinerja Widyaiswara adalah sesuai dengan kompetensi bidang yang diampu. Widyaiswara Ahli Muda B juga menyampaikan pesan melalui karya sesuai dengan bidang keahlian yang dikuasai Widyaiswara. Widyaiswara Ahli Muda D menyampaikan pesan yang dibuat harus sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi dalam peningkatan kompetensi manajemen, kepemimpinan, dan administratif di Kementerian ESDM.

Widyaiswara Ahli Muda E mengatakan:

"PPSDM Aparatur dapat meningkatkan kolaborasi, menurunkan ego, sering ngobrol (diskusi) bermutu dan bermanfaat mulai dari Pimpinan tertinggi beserta seluruh bidang/bagian. Melakukan sinkronisasi kegiatan, rencana/jadwal sehingga ada keselarasan dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak ada overlap pekerjaan. Sinergi tim bisa terwujud, serta fokus, komitmen bersama dalam menyiapkan program serta anggaran untuk meningkatkan kompetensi Widyaiswara.

Perlunya kolaborasi dan sinergitas dalam melakukan kegiatan juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja Widyaiswara. Pesan yang disampaikan adalah untuk peningkatan kinerja Widyaiswara itu sendiri. Bahkan, penyusunan pesan yang dibuat berdasarkan kurikulum dan teknologi informasi untuk memduahkan penyebarluasannya. Perencana Ahli Muda (Sub Koordinator Evaluasi) menyampaikan bahwa penyusunan pesan mengikuti kurikulum pembelajaran dan memanfaatkan teknologi informasi dalam penyampaian seperti melalui aplikasi Smile, media sosial PPSDM Aparatur dan membuat konten video yg menarik dan mudah dipahami.

Untuk melakukan perbaikan ke arah yang lebih baik, Widyaiswara Ahli Madya A (Koordinator Pengembangan Kompetensi) mengungkapkan dalam komunikasi organisasi, objektivitas menjadi sebuah hal mutlak agar organisasi bertumbuh dan berkembang, maka dalam konteks kinerja Widyaiswara PPSDM Aparatur objektivitas juga mempunyai nilai mutlak agar terjadinya perubahan dan perbaikan ke arah yang lebih positif. Dalam proses pendidikan, pengajaran, dan pelatihan melibatkan banyak elemen seperti peserta pelatihan, materi, program dan Widyaiswara sebagai ujung tombak sehingga keterampilan dan pengetahuannya perlu untuk ditonjolkan (Triati, 2019). Pesan yang dibuat dalam strategi komunikasi untuk peningkatan kinerja Widyaiswara adalah dengan membuat pesan bahwa kinerja Widyaiswara dapat ditunjang dengan meningkatkan kompetensi Widyaiswara yang mendukung kegiatan utama dan penunjangnya, serta mendukung kinerja organisasi. Selain itu, penggunaan sistem informasi dan kolaborasi dengan berbagai pihak sangat penting untuk meningkatkan kinerja Widyaiswara.

4) Media yang digunakan dalam dalam Upaya Peningkatan Kinerja Widyaiswara

Pemilihan media bergantung pada siapa komunikator, pesan yang disampaikan, siapa target sasarannya, dan apa dampak yang diharapkan. Cangara (2018) penting untuk pemilihan dalam media dengan mengetahui karakteristiknya. Widyaiswara Ahli Madya A (Koordinator Pengembangan Kompetensi) menyampaikan media yang digunakan dalam upaya peningkatan kinerja Widyaiswara adalah semua saluran komunikasi yang dapat dimanfaatkan, meskipun terkadang saluran tersebut tidak menjadi unsur utama melainkan pola, mekanisme, dan tujuan baik dalam melakukan komunikasi yang paling penting. Hal ini menunjukkan pentingnya pemanfaatan semua media dan saluran yang

ada merupakan upaya untuk memberikan pemahaman yang komprehensif atas sebuah kebijakan yang ada, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan Widyaiswara.

Penggunaan media yang berbasis teknologi informasi seperti aplikasi juga menjadi hal yang penting dalam rangka evaluasi sebagai upaya peningkatan kinerja Widyaiswara. Perencana Ahli Muda (Sub Koordinator Evaluasi) menjelaskan bahwa media yang digunakan yaitu untuk mengevaluasi menggunakan aplikasi Smile, Srimoelat, *Google Form*. Untuk peningkatan kinerja melalui penyertaan Diklat, penyusunan Karya Tulis Ilmiah, penyusunan Norma, (Standar, Prosedur dan Kriteria) NSPK, dan sarana, serta pra sarana daring. Hal ini didukung oleh Permana (2019) yang menjelaskan mengenai pengembangan wawasan dan peningkatan kompetensi Widyaiswara dapat dilakukan dengan peningkatan kualitas Karya Tulis Ilmiah. Karya Tulis Ilmiah juga sebagai salah satu kewajiban dalam pengembangan profesi.

Media yang digunakan untuk meningkatkan kinerja Widyaiswara dapat secara formal dan informal, bentuknya pun beragam mulai dari media sosial, seminar dan *knowledge sharing*, bimbingan teknis, *workshop*, pembuatan Karya Tulis Ilmiah, dan sertifikasi kompetensi. Menurut Widyaiswara Ahli A, menyampaikan media yang digunakan untuk meningkatkan kinerja Widyaiswara dengan kegiatan dan sarana berbentuk formal maupun informal yang didukung semua pihak di PPSDM Aparatur. Widyaiswara B menjelaskan media yang digunakan melalui media sosial, dari mulut ke mulut (*word of mouth*), seminar, dan *knowledge sharing*. Widyaiswara Ahli Muda D menjelaskan media yang dilakukan melalui program magang, bimbingan teknis, Karya Tulis Ilmiah, dan *workshop*. Widyaiswara Ahli Muda F menjelaskan bahwa media yang digunakan melalui pelatihan sesuai dengan spesialisasi yang dibutuhkan organisasi, magang sesuai dengan spesialisasi yang dibutuhkan organisasi, dan sertifikasi kompetensi.

Selain itu perlunya penyampaian capaian prestasi melalui media sosial dan website PPSDM Aparatur sebagai sarana promosi kinerja Widyaiswara. Widyaiswara Ahli Muda E mengatakan:

"Rencanakan untuk rutin pertemuan dengan Pimpinan dan seluruh keluarga PPSDM Aparatur untuk meningkatkan trust, semangat sampai dengan meningkatkan kinerja institusi. akan berdampak positif terhadap kinerja Widyaiswara. Untuk meningkatkan promosi terhadap Widyaiswara bisa membuat media pembelajaran interaktif dengan teknologi tinggi, PPSDM Aparatur aktif dalam update kegiatan, capaian prestasi di media sosial dan website PPSDM Aparatur."

Mundiarsih (2018) menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi pada Widyaiswara dengan *knowledge sharing*. Widyaiswara Ahli Muda C (Sub Koordinator Perencanaan Pengembangan SDM) menjelaskan media yang digunakan adalah sistem informasi

pelatihan untuk memonitor kinerja dari setiap Widyaiswara karena belum jelas perbedaan antara Widyaiswara yang memiliki kinerja baik dan sebaliknya. Selain itu, sistem yang mencatat keahlian dari masing-masing Widyaiswara. Ia juga menyarankan perlu adanya sistem yang bisa menghitung kinerja Widyaiswara setiap bulan, keterlibatan dalam penyusunan NSPK, evaluasi, dan Karya Tulis Ilmiah.

Hal ini menunjukkan media yang digunakan PPSDM Aparatur untuk meningkatkan kinerja Widyaiswara melalui pengembangan kompetensi dengan magang, bimbingan teknis, *workshop*, dan penulisan Karya Tulis Ilmiah. Dari sisi sistem informasi, dengan sistem informasi yang dapat mengevaluasi dan memantau kinerja Widyaiswara untuk peningkatan kinerja. Sedangkan, untuk penyebaran informasi kepada publik menggunakan media sosial dan website PPSDM Aparatur.

5) Dampak yang diharapkan dalam Upaya Peningkatan Kinerja Widyaiswara

Dampak komunikasi berasal dari apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan. Cangara (2018) menjelaskan dampak ini dapat membentuk perubahan pengetahuan, sikap, dan perilaku. Widyaiswara Ahli Muda E menyampaikan dampak yang diharapkan untuk peningkatan kinerja Widyaiswara adalah PPSDM Aparatur dapat memiliki Widyaiswara bertaraf internasional sehingga bisa bermanfaat untuk ASN Kementerian ESDM dan juga SDM eksternal yang lebih luas lagi. Sehingga, dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap organisasi. Widyaiswara Ahli Muda F menjelaskan dampak yang diharapkan dari strategi komunikasi dalam upaya peningkatan kinerja Widyaiswara adalah Widyaiswara memiliki spesialisasi dalam mengajar, kompetensi yang meningkat, dan memiliki sertifikasi kompetensi. Sedangkan bagi organisasi, peningkatan kinerja organisasi, pelatihan yang spesifik, pelatihan yang tersertifikasi, dan pengembangan *One Stop Learning* (OSL) secara berkelanjutan.

Peningkatan kinerja Widyaiswara tentunya juga akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi menjadi lebih baik lagi. Perencana Ahli Muda (Sub Koordinator Evaluasi) menjelaskan bahwa dampak yang diharapkan adalah Diklat yang berkualitas dengan *outcome* peserta Diklat kompetensinya meningkat, dan dapat diterapkan di lingkungan kerjanya. Widyaiswara Ahli Muda B menjelaskan bahwa bagi organisasi menjadi nilai positif untuk eksistensinya. Bagi Individu Widyaiswara menjadi semakin lebih eksis keberadaannya dalam jabatan fungsional tersebut. Widyaiswara Ahli Muda C (Sub Koordinator Perencanaan Pengembangan SDM) menyampaikan jika Widyaiswara berkinerja baik, maka organisasi akan menjadi lebih baik. Karena *core* bisnis PPSDM Aparatur adalah pelatihan yang berkualitas dan kualitas tersebut didapatkan apabila Widyaiswaranya berkualitas. Peningkatan kinerja pada Widyaiswara dapat memberikan kepercayaan diri bagi Widyaiswara dan peningkatan kinerja organisasi dapat memberikan kepercayaan publik kepada PPSDM Aparatur untuk pengembangan SDM aparatur secara berkelanjutan.

Pengembangan kompetensi Widyaiswara juga dibutuhkan untuk peningkatan kinerja Widyaiswara tersebut, khususnya bidang yang menjadi tugas PPSDM Aparatur yaitu bidang manajemen, kepemimpinan, dan administrasi. Karena saling keterkaitan antara pengembangan kompetensi Widyaiswara untuk mendukung kinerja Widyaiswara dengan kinerja Widyaiswara dalam mendukung kinerja organisasi. Widyaiswara Ahli Muda D, dampak yang diharapkan adalah kesesuaian kompetensi Widyaiswara dengan kebutuhan pengembangan SDM bidang manajemen, kepemimpinan, dan administrasi di lingkungan Kementerian ESDM.

Lebih lanjut, peningkatan kinerja Widyaiswara dapat memberikan memberikan peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas PPSDM Aparatur. Menumbuhkan branding untuk Widyaiswara dan memberikan kepercayaan kepada PPSDM Aparatur dalam pengembangan SDM aparatur. Widyaiswara Ahli Muda A menyampaikan dampak yang diharapkan adalah berkembang dan meningkatnya peran PPSDM Aparatur atau terwujudnya tugas dan fungsi PPSDM Aparatur. Widyaiswara Ahli Madya B menjelaskan dampak yang diharapkan adalah adanya peningkatan kompetensi dan *branding* Widyaiswara, kepercayaan *stakeholder* kepada PPSDM Aparatur melalui Indeks Kepuasan Pelanggan, sehingga *public trust* terhadap Kementerian ESDM tercapai.

Perwujudan dari optimalisasi Widyaiswara dalam melaksanakan Diklat dengan mempertahankan kreativitas dan inovasi dalam proses Diklat dengan cara mencari peluang untuk mengikuti pengembangan kompetensi (Triati, 2019). Dampak yang diharapkan dalam strategi komunikasi untuk peningkatan kinerja Widyaiswara adalah peningkatan kompetensi dari Widyaiswara dan akan meningkatkan kompetensi peserta yang mengikuti Diklat di PPSDM Aparatur, serta dapat mengaplikasikan di tempat kerja. Dengan kualitas Diklat yang semakin baik, tercipta *public trust* dari *stakeholder* Kementerian ESDM dalam pelaksanaan Diklat.

KESIMPULAN

Strategi komunikasi yang dilakukan PPSDM Aparatur BPSDM ESDM Kementerian ESDM untuk meningkatkan kinerja Widyaiswara belum dilakukan secara optimal. Hal ini terbukti dari belum adanya strategi komunikasi yang diketahui oleh Widyaiswara di PPSDM Aparatur secara seragam. Strategi komunikasi yang sudah berjalan saat ini dapat dijelaskan sebagai berikut, komunikator adalah Kepala PPSDM Aparatur yang mengarahkan pengembangan kompetensi Widyaiswara dan Koordinator Widyaiswara, dan Widyaiswara yang memiliki peran dalam mendukung peningkatan kinerja Widyaiswara.

Target sasaran adalah Widyaiswara, karena peningkatan kinerja melibatkan Widyaiswara untuk kinerja diri pribadi dan mendukung tugas dan fungsi organisasi. Untuk pesan yang

dibuat adalah kinerja Widyaiswara dapat ditunjang dengan meningkatkan kompetensi Widyaiswara, penggunaan sistem informasi, dan kolaborasi dengan berbagai pihak. Media yang digunakan adalah melalui pengembangan kompetensi, dengan sistem informasi, dan media sosial, serta website PPSDM Aparatur. Dampak yang diharapkan adalah peningkatan kompetensi Widyaiswara agar menghasilkan kualitas Diklat yang semakin baik. Saran penelitian ke depan adalah mendalami strategi komunikasi pada program yang dilakukan oleh PPSDM Aparatur yang melibatkan *stakeholder*.

REFERENSI

- Amaddin, S., Fitriyah, N., & Irawan, B. (2015). Pendidikan Dan Pelatihan TOT Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Widyaiswara Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 3(1), 148–160.
- Arthur, R. (2018). Evaluasi Program Diklat Karya Tulis Ilmiah untuk Widyaiswara Pusbangtendik Kemdikbud. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 22(1), 35–48. <http://journal.uny.ac.id/index.php/jpep>
- Cangara, H. (2018). *Perencanaan & Strategi Komunikasi*. Raja Grafindo Persada.
- Gunawan, S., Sasongko, R. N., & Kristiawan, M. (2021). Widyaiswara Competence in Industrial Revolution 4.0 Toward Indonesia Unggul. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(4), 600–609.
- Hamzah. (2017). Kompetensi Widyaiswara Dan Kualitas Diklat. *PEMBELAJAR: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, Dan Pembelajaran*, 1(2), 111–118. <https://doi.org/10.26858/pembelajar.v1i2.4865>
- Handayani, T. F., Afrianti, H., & Nurwita, S. (2015). Strategi Komunikasi Instruksional Widyaiswara Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Bengkulu dalam Pembelajaran. *Jurnal Professional FIS UNIVED*, 2(2), 68–80.
- Hidayat, A. I., & Sa'ud, U. S. (2015). Model Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Widyaiswara Muda. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(2), 23–38. <https://doi.org/10.17509/jap.v22i2.5386>
- Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, (2021).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya, (2014).
- Maliani, A. (2021). Analisis SWOT dalam Pengembangan PPSDM Aparatur Menuju Corporate University. *Jurnal Aparatur*, 5(1), 1–19. <https://doi.org/10.52596/ja.v5i1.96>
- Mundiarsih, A. P. (2018). Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Melalui Knowledge Sharing. *Civil Service*, 12(1), 1–10.
- Nurbayani. (2018). Kualitas Kinerja Widyaiswara Dalam Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Provinsi Sulawesi Barat. *MITZAL, Jurnal Ilmu Pemerintahan & Ilmu*

Komunikasi, 3(1), 1–12.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, (2020). <https://doi.org/10.31219/osf.io/ys2j3>

Permana, R. (2019). Optimalisasi Profesionalisme Widyaiswara Melalui Peningkatan Kualitas Karya Tulis Ilmiah. *Jurnal Teruna Bhakti*, 1(2), 128–136. <https://doi.org/10.47131/jtb.v1i2.20>

Silvianita, S., & Yulianto, E. (2020). Webinar Sebagai Kegiatan Peningkatan Kompetensi Widyaiswara Pada Masa Pandemi Covid-19. *Paedagoria: Jurnal Kajian, Penelitian, Dan Pengembangan Kependidikan*, 11(2), 113–119.

Triati, E. (2019). Optimalisasi Peran Widyaiswara dalam Pelaksanaan Pendidikan, Pengajaran, dan Pelatihan. *Quantum: Jurnal Ilmiah Kesejahteraan Sosial*, 14(25), 42–50.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, (2014).