

***Community of Practices* sebagai Forum Pengembangan Kompetensi Widyaiswara di Era Digital**

Nurhikmah

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat
hikmah.rehal@gmail.com

Abstrak

Pengembangan kompetensi merupakan upaya peningkatan profesionalitas Widyaiswara sebagai unsur penting dalam bidang pendidikan dan pelatihan, khususnya bagi Aparatur Sipil Negara. Hal ini bisa didapatkan dari berbagai sumber belajar, informasi, pengetahuan dan pengalaman yang terintegrasi. Tulisan ini berfokus pada pengembangan kompetensi dengan jalur pelatihan non-klasikal, yaitu *Community of Practices* (CoP), sebagai komunitas pembelajaran melalui media virtual yang tersebar dalam berbagai bentuk. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggali dan mendeskripsikan referensi terkait CoP, dan berdasarkan pengamatan peneliti sebagai bagian dari komunitas virtual tersebut. Hasil menunjukkan bahwa CoP mampu menjadi forum *knowledge sharing* dalam *knowledge management* yang bersifat terbuka, antusiasme anggota komunitas dalam transfer dan transformasi ilmu pengetahuan pun tinggi, serta efektif menghubungkan para Widyaiswara dari berbagai daerah di Indonesia. Hal ini sesuai dengan perkembangan Era Industri 4.0 dengan karakter industri adalah digitalisasi, dan karakter *learning* nya adalah kolaborasi. Dengan perkembangan teknologi informasi dan pembelajaran kolaboratif, CoP yang sudah terbentuk bisa menjadi forum strategis dalam pengembangan kompetensi Widyaiswara di Era Digital.

Kata kunci: Pengembangan Kompetensi, *Community of Practices*, Media Pembelajaran Virtual, *Learning Organization*

Abstract

Competency development is an effort to increase the professionalism of *Widyaiswara*, as an important element in the field of education and training, especially for the State Civil Apparatus. This can be obtained from a variety of integrated learning, information, knowledge and experience sources. This paper focuses on developing competencies with a non-classical training pathway, namely *Community of Practices* (CoP), as a learning community through virtual media in various forms. This research is qualitative by exploring and describing references related to CoP, and based on the observations of researchers as part of the virtual community. The results show that CoP is able to become a knowledge sharing forum in open knowledge management, the high enthusiasm of community members in the transfer and transformation of knowledge, and effectively connecting all *Widyaiswara* from various regions in Indonesia. This is in accordance with the development of Industrial Era 4.0 with the character of the industry is digitalization, and the character of learning is collaboration. By the development of information technology and collaborative learning, the CoP that has been formed can become a strategic forum in the development of *Widyaiswara*'s competence in the Digital Age.

Keywords: Competency Development, *Community of Practices*, Virtual Learning Media, *Learning Organization*

PENDAHULUAN

Revolusi teknologi dan pandemi Covid-19 telah mempercepat *Wind of Change* termasuk bagi sektor publik dan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia (SANKRI). Sistem Administrasi Negara di Era "New Normal", membutuhkan *Agile government, home-based public management, virtual bureaucracy, data talks* (Widodo, 2020). Artinya bahwa dalam menghadapi dunia yang berdaya saing tinggi ini perlu pemerintahan yang tangkas, lincah, dengan konsep manajemen publik secara *online* atau virtual, dan disertai dengan data yang rigid.

Era saat ini juga ditandai dengan VUCA (*Volatility: rate of change, Uncertainty: unclear about the present, Ambiguity: lack of clarity about meaning of an event, Complexity: Multiple key decision factors*). Untuk itu, diperlukan adanya perubahan mindset, dalam hal ini, sudah berkembang pula VUCA untuk meng-*counter* VUCA tersebut. VUCA yang dimaksud adalah *Vision, Understanding, Clarity, Awareness*.

Dalam menghadapi kondisi tersebut, birokrasi tentunya harus ditopang pula oleh SDM aparatur yang berdaya saing dan kompeten. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, asal usul, jenis kelamin.

Salah satu yang menjadi unsur penting dalam Undang-Undang tersebut adalah kompetensi. Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk Widyaiswara memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Sebagai salah satu elemen penting dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil (PNS),

Widyaiswara sebagai pejabat fungsional didorong oleh suatu kemampuan untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya.

Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Widyaiswara adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Kompetensi Widyaiswara adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang meliputi kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural. Hamzah (dalam Suharsono, 2020), menjelaskan bahwa Widyaiswara harus mengembangkan tiga kompetensi, yaitu: kompetensi pengelolaan pembelajaran, kompetensi kepribadian, dan kompetensi substantif. Suharsono (2020) juga mengutip (Sitanggang, 2016) dan (Fahmi&Solfema, 2019). Di Era Digital saat ini, Widyaiswara juga harus mampu mengembangkan kompetensinya mengikuti perkembangan teknologi pembelajaran secara daring atau online (Sitanggang, 2016). Kompetensi Widyaiswara yang juga perlu dikembangkan adalah kemampuan dalam Komunikasi Pembelajaran dari aspek ethos, aspek pathos, maupun aspek logos (Fahmi & Solfema, 2019).

Neneng Maria Kiptiyah (2020) menulis bahwa jenis pengembangan dapat dilaksanakan melalui dua acara. *Pertama*, pendidikan formal yang terdiri dari pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian ASN melalui pendidikan formal sesuai dengan peraturan perundang-undangan. *Kedua*, pengembangan kompetensi melalui jalur pelatihan, baik klasikal maupun non-klasikal. Seiring dengan perkembangan teknologi, fokus tulisan ini adalah melihat pola pelatihan non-klasikal.



Gambar 1. Jenis Pengembangan Kompetensi ASN melalui Jalur Pelatihan Non-Klasikal, diolah oleh penulis

Hildreth (dalam Assegaff, 2015: 174), menulis bahwa perkembangan internet saat ini mengalami peningkatan yang sangat luar biasa. Internet telah membawa masyarakat didunia terhubung semakin dekat tanpa terbatas oleh ruang, jarak dan waktu. Internet dengan teknologi informasinya mampu menghilangkan batasan jarak fisik diantara manusia untuk berkomunikasi secara langsung, salah satunya dengan menyediakan layanan komunitas virtual secara *real time*.

Teknologi digital juga telah memediasi interaksi manusia semakin intensif dan membentuk nilai dan praktik sosial, budaya, politik, ekonomi; tingginya intensitas interaksi dunia virtual dibanding dunia nyata telah mengaburkan batasan dunia nyata-maya; berkembangnya komunitas-komunitas virtual sehingga tatap muka bukan lagi keharusan.

Sabrina (2019), mengutip pendapat Star (1992) dan (Huysman 2002) terkait *community Practices*. Bahwa sebuah komunitas didasari pada aktivitas berbagi dan kebutuhan berbagi pengetahuan (Star, 1992 :395).

Beberapa komunitas mengkhususkan pada produksi teori-teori, tetapi ada juga yang praktik. Ketika berbagi praktik ditekankan, sebagian besar ahli merujuknya sebagai *Community of Practices* (Huysman 2002: 96). Usaha berbagi pengetahuan dalam bentuk tacit secara praktik melalui sebuah kelompok belajar ini yang akhirnya menciptakan *Community of Practices*.

Dalam gambar di atas, salah satu jalur pelatihan non-klasikal adalah *Community of Practices*. Konsep *Community of Practices* pertama kali diperkenalkan oleh Etienne Wenger, sebagai sekelompok orang yang saling berinteraksi dalam berbagi minat dan hobinya, kemudian mereka saling belajar satu sama lain untuk menjadi lebih baik dalam minat dan hobinya tersebut (Wenger, McDemort, dan Snyder: 2002, dalam Yanuar: 2019)

Dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan Widyaaiswara untuk berkolaborasi, dan upaya meningkatkan profesionalitas, maka konsep *Community of Practices* ini menjadi relevan sebagai forum Pengembangan kompetensi melalui berbagai sumber belajar, informasi,

pengetahuan dan pengalaman yang terintegrasi. Meskipun Lembaga Administrasi Negara sebagai Pembina Jabatan Fungsional Widyaiswara belum mengesahkan peraturan tentang *Community of Practices*, tapi kehadiran forum-forum dan komunitas virtual yang menjalankan fungsi komunitas ini telah banyak terbentuk.

Community of Practices atau komunitas belajar yang selanjutnya disingkat CoP adalah komunitas individu yang memiliki kesamaan minat dan pengetahuan pada bidang tertentu, secara rutin bertemu, bertukar pikiran, dan berdiskusi tentang isu strategis terkait dengan bidangnya. CoP bertujuan untuk menciptakan media pembelajaran virtual agar bisa berbagi pengalaman dan diskusi demi mewujudkan Widyaiswara yang berdaya saing global. Media Komunikasi CoP Widyaiswara adalah berbasis teknologi informasi yang digunakan untuk sharing dan berdiskusi.

Untuk mewujudkan CoP yang efektif, *knowledge sharing* dalam *knowledge management* menjadi hal penting dalam organisasi ataupun komunitas karena dapat mengubah pengetahuan individu ke dalam pengetahuan organisasi. Melalui berbagi pengetahuan dapat melahirkan ide maupun pengetahuan baru sebagai salah satu unsur yang dapat merangsang kreativitas dan inovasi dalam proses pembelajaran. Dengan adanya dorongan untuk mewujudkan ASN yang berkelas dunia dan ASN Corpu, maka kebutuhan Widyaiswara untuk meningkatkan kompetensi di era digital menjadi keniscayaan. Namun, Bagaimana bentuk CoP yang efektif di era digital, apalagi ditambah dengan situasi pandemi covid yang semakin menguatkan komunitas virtual? Apa saja prasyaratnya?

METODE

Dalam penelitian ini, metodologi yang dilakukan adalah secara kualitatif. Teknik penelitian yang digunakan adalah penelusuran sumber tertulis dari buku, majalah, materi presentasi webinar yang diolah dari berbagai sumber, hasil karya dan materi *sharing* dari CoP berbagai bidang. Datanya adalah adanya berbagai bentuk CoP atau sumber belajar yang mendukung pengembangan kompetensi Widyaiswara. Sumber data juga diperoleh melalui kajian empiris yaitu pengamatan peneliti berperan serta sebagai partisipan dalam berbagai media CoP, baik di Grup *WhatsApp*, *Telegram*, kanal Youtube, Zoom Meeting, Zoom Webinar, hingga Google Class Room. Peneliti dominan menjadi pengamat dan berperan serta dalam kegiatan yang dilakukan CoP. Data yang tersedia berbasis virtual. Berdasarkan Tim Peneliti IPSK-LIPI (2020), bahwa berbagai platform digital (komunikasi, media sosial, permainan, hiburan) masing-masing memiliki karakter spesifik (representasi teks, gambar, video, audio), namun kesemuanya berbasis data daring (Varis, 2014) yang bermuara untuk dapat diamati dan dipahami (Bryman, 2012; Neuman, 2013; Spradley, 1997) sebagai informasi, interaksi, perilaku, karakter, komunikasi dan kultur dari objek riset (dalam ulasan Tim Peneliti IPSK-LIPI, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mendeskripsikan a) Pengembangan kompetensi jalur pelatihan non-klasikal, yaitu *Community of Practices* (CoP) melalui berbagai media virtual; b) Apa saja prasyarat agar terwujudnya CoP tersebut; c) Dampak dari CoP bagi Widyaiswara.

Widyaiswara mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan hak untuk melakukan kegiatan mendidik, melatih dan evaluasi pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi

pemerintah. Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Widyaiswara adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Widyaiswara untuk dapat melaksanakan tugas, tanggungjawab dan wewenangnya untuk mendidik, mengajar, dan melatih PNS, serta evaluasi dan pengembangan pelatihan pada lembaga pelatihan pemerintah secara profesional.

Berbicara tentang pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional Widyaiswara, tentunya tak lepas dari peran Lembaga Administrasi Negara (LAN). Lembaga Administrasi Negara sebagai instansi pemerintah yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN telah merumuskan definisi *ASN Corporate University (ASN Corpu)*, yaitu entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan K/L/D terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah (Pimbangkom ASN, LAN, 2019). Berdasarkan *ASN Corpu* sebagai model pengembangan kompetensi "New Normal", pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*) Pasal 203, Peraturan Pemerintah Nomor 17/2020 Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11/2017 tentang Manajemen PNS.

Metode *ASN Corpu* selaras dengan metode pengembangan kompetensi Widyaiswara, yaitu metode pembelajaran bagi ASN yang memadukan pendekatan klasikal dan non klasikal di tempat kerja untuk

mendukung pencapaian strategi organisasi dan kebijakan nasional. *Community of Practices* merupakan salah satu bentuk pengembangan sebagai bagian dari *sharing*.

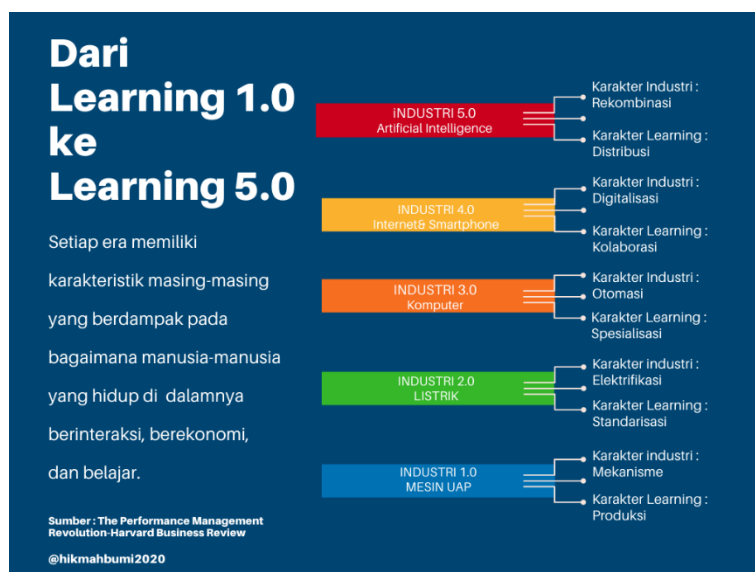
Sebagai instansi pembina Jabatan Fungsional Widyaiswara, LAN juga telah merancang Peraturan tentang CoP, dengan melibatkan tiga elemen, yaitu LAN, Lembaga Pelatihan Pemerintah, dan Organisasi profesi Widyaiswara/Ikatan Widyaiswara Indonesia (IWI). Media yang digunakan untuk *sharing* adalah berbasis teknologi informasi yang disiapkan oleh LAN. Bahan pelatihan adalah dokumen, materi yang digunakan oleh Widyaiswara dalam kegiatan pembelajaran dapat berupa bahan ajar, bahan tayang, video, studi kasus, Karya Tulis Ilmiah (KTI) atau isu lainnya yang terkait dengan pengembangan kompetensi ASN.

Walaupun peraturannya belum disahkan, tapi gaung CoP ini meluas di kalangan Widyaiswara. Di era revolusi teknologi dan pandemi, tantangan bagi Widyaiswara semakin banyak, antara lain pengembangan kapasitas dalam penggunaan pembelajaran Daring (Dalam Jaringan/*Online*), Kolaborasi dan Model pembelajaran baru dengan *Digital Skills* dan memanfaatkan teknologi terbaru - harus *Learning by doing!*, dan Mengidentifikasi kebutuhan dan kondisi peserta Training Generasi Milenial (masa kini) dengan inovasi pembelajaran. Untuk itu, Widyaiswara dari berbagai latar belakang berupaya untuk adaptif dalam berinteraksi dan belajar.

Pada dasarnya, setiap era memiliki karakteristik masing-masing yang berdampak pada bagaimana manusia-manusia yang hidup di dalamnya berinteraksi, berekonomi, dan belajar. Kemajuan teknologi di era revolusi industri 4.0 telah mendorong terjadinya perubahan cara kerja dan penggunaan sumber daya ke arah digital. Begitu juga mekanisme

pelatihan, dari pola pembelajaran konvensional secara klasikal ke pembelajaran dalam jaringan (daring). Industri 4.0 (Era internet dan

smartphone), karakter dari industri ini adalah digitalisasi, dan karakter learning (pembelajaran) nya adalah kolaboras



Gambar 2. Perkembangan dari Learning 1.0-Learning 5.0, diolah oleh penulis

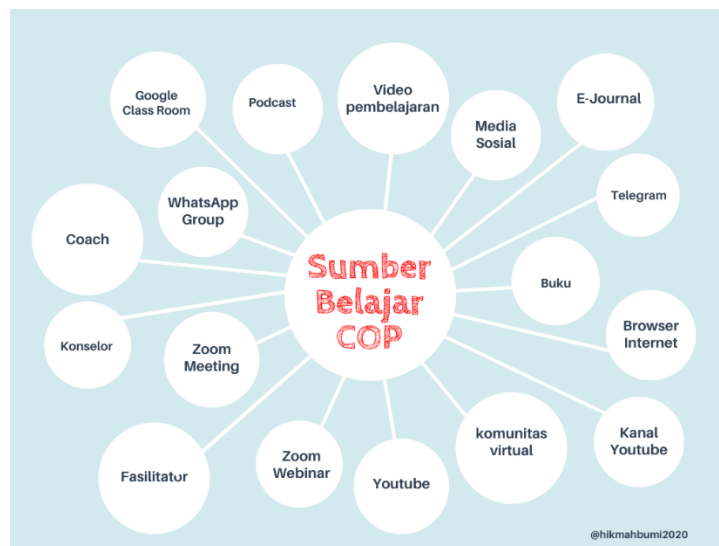
Pertama, Digitalisasi dan Transformasi Pengetahuan melalui CoP

Era digital memungkinkan tersedianya beragam sumber belajar dan komunitas berbagi ilmu pengetahuan bersifat virtual. Dengan tantangan yang ada saat ini, adalah suatu keharusan bagi Widyaiswara untuk beradaptasi dengan mengubah *mindset* VUCA menjadi *Vision, Understanding, Clarity, Awareness*, tentunya dengan prinsip Dari Widyaiswara, Oleh Widyaiswara, dan Untuk Widyaiswara. Karakter *learning* di Industri 4.0 yaitu kolaborasi pun menjadi sangat relevan. Jadi, dari Widyaiswara, Oleh Widyaiswara, dan Untuk Widyaiswara.

Salah satu ciri perkembangan teknologi adalah dengan kemunculan aplikasi sosial media yang menjadi pilihan bagi pengguna internet untuk saling terhubung, terkoneksi satu dengan yang lain baik secara personal maupun secara grup (Haefliger et al., 2011). Komunitas virtual sebenarnya bukanlah hal baru. Satu dekade lalu, grup-grup virtual telah muncul dan

memungkinkan para pengguna internet yang memiliki visi dan misi ataupun tujuan yang sama secara sukarela bergabung ke dalam berbagai grup yang mereka minati. Komunitas-komunitas virtual ini muncul dan dijadikan sebagai wadah bagi para anggotanya untuk berbagi informasi dan pengetahuan pada bidang-bidang yang mereka tekuni dan senangi.

Begitu pula dengan CoP Widyaiswara, pesatnya perkembangan teknologi telah memunculkan bentuk komunitas virtual, antara lain *WhatsApp Group* (WAG). Banyak CoP tersebar dalam bentuk WAG. Media WAG paling populer diantara media sosial lainnya. Hanya saja, kelemahannya WAG hanya bisa menampung maksimal 256 partisipan. Oleh karena itu, dibutuhkan media lainnya agar bisa merangkul lebih banyak orang. Media lainnya yang makin diakrabi oleh widyaiswara adalah telegram, media sosial, Google Class Room, Podcast, Video Pembelajaran, e-book, e-journal, zoom meeting, zoom webinar, kanal Youtube, browser internet, dan sebagainya.



Gambar 3. Sumber belajar Era Digital forum *Community of Practices*

Berdasarkan penelusuran, peneliti melihat beberapa hal penting dari perkembangan CoP Widyaiswara. Kemunculan CoP di berbagai WAG kian pesat seiring dengan adanya pandemi Covid-19. CoP yang teridentifikasi oleh peneliti sebagai partisipan antara lain Alumni Diklat atau Pelatihan, Cerdas Digital, Forum Sumber Belajar, Kilau Widyaiswara, CoP Kuasi Eksperimen, CoP setiap Agenda di PKA/ PKP, From Kolonial to Milenial (FKTM), Ikatan Widyaiswara Wilayah Provinsi, Ikatan Widyaiswara Indonesia yang dibagi per wilayah, dan WAG minat puisi.

Setiap WAG memiliki muatan pesan tersendiri, menyangkut kompetensi atau minat komunitas virtual Widyaiswara. Ada yang fokus pada pengembangan kompetensi di bidang literasi digital, strategi pembelajaran, tema webinar untuk peningkatan kompetensi, info diklat online, info tentang kewidyaiswaraan, dan jenis-jenis penguatan konten lainnya. Di setiap WAG juga selalu ada tata tertib untuk membatasi lalu lintas pesan yang tidak produktif. Selain itu, selalu ada admin yang mengatur jalur perlintasan apakah hanya admin yang bisa mengirim pesan atau semua anggota.

WAG kadang dirasa tidak bisa mengakomodir semua orang dengan minat yang sama untuk bergabung. Hal itu diantisipasi dengan media virtual populer lainnya seperti Telegram, Video pembelajaran di kanal youtube, ataupun Google Class Room. Adanya pandemi telah menghantarkan percepatan yang luar biasa dalam perkembangan dan transformasi ilmu pengetahuan. Pengetahuan dari ujung dunia pun bisa bertemu di *virtual zoom meeting* dengan adanya webinar dan *sharing* virtual. LAN bekerja sama dengan IWI, juga pernah melakukan beberapa kali Forum *Community of Practices, Knowledge Sharing* dengan tema Pengembangan Sumber Belajar di Era Digital: Tantangan Widyaiswara pada Pemberlakuan *Work From Home* yang dilaksanakan pada 8 Mei 2020 lalu. Sebulan selanjutnya disusul dengan CoP masih dengan tema yang sejenis, yaitu Teknik Pembuatan Video Pembelajaran, Mudah tanpa Ribet.

Dari setiap CoP yang tersebar di berbagai media virtual, banyak pembelajaran dan informasi penting yang langsung bisa dikonsumsi oleh Widyaiswara dimanapun.

Dalam hitungan detik, kabar atau informasi pembelajaran bisa tersampaikan pada anggota grup CoP.

Hal ini mengindikasikan adanya transformasi pengetahuan yang cepat dan efektif dengan sistem digital.

Beberapa tema menarik yang ingin peneliti contohkan disini. *Pertama*, Inspirasi Talks, bersama Wahyu Suprpti (Widyaiswara Ahli Utama di Pusdiklat Kemnaker), tentang Delapan Kebiasaan Efektif dalam Menyikapi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN. Salah satu pendekatan menarik yang disadur dari Stephen R. Covey untuk melihat tantangan, peluang, perubahan mindset sebagai ASN, misalnya berfikir menang/menang adalah cara berpikir yang berusaha mencapai keuntungan bersama, dan didasarkan pada sikap saling menghormati dalam semua interaksi. Berfikir menang/menang berarti bahwa kesepakatan atau solusi memberikan keuntungan dan kepuasan yang timbal balik. Atau ungkapan *Start from The End*, yang relevan dalam meniti karier sebagai ASN (Wahyu Suprpti, 2020). *Kedua*, Agenda Workshop tentang coaching yang dihantarkan dengan sangat apik oleh Ferry Firdaus, dari Pusat Pengembangan Kompetensi Teknis Sosial Kultural (TSK) yang menekankan kembali filosofi dan peran coach dalam proses pelatihan. *Ketiga*, CoP yang relevan dengan pengembangan profesi, yaitu Widyaiswara menulis Karya Tulis Ilmiah (KTI). Agus Suharsono (2020), sebagai penggagas beberapa CoP di WAG tentang penulisan, menawarkan implementasi pembelajaran model 70-20-10 untuk penulisan KTI dapat maksimal jika dilakukan secara *blended learning*. 1) Model 10 adalah aktivitas pembelajaran terstruktur melalui metode ceramah di dalam maupun di luar kelas seperti pelatihan teknis, pelatihan jarak jauh, dan belajar mandiri. Model ini dapat dilakukan juga dengan sistem *e-learning* memanfaatkan website LAN atau

website DPP IWI; 2) Model 20 adalah belajar dengan metode *coaching* atau pimbingan menulis Karya Tulis/Karya Tulis Ilmiah, satu pembimbing dapat melakukan bimbingan kepada beberapa peserta yang dilakukan secara tatap muka, melalui email, atau membentuk Community of Practice misalnya membentuk Whatsapp Group atau telegram yang mendiskusikan materi dengan output rencana penelitian meliputi topik penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tinjauan pustaka; dan metode penelitian; dan 3) Model 70 merupakan action learning yang bersifat integrated learning at work yaitu praktik penelitian baik studi pustaka maupun empiris di tempat kerja, pengolahan data hasil penelitian, pembahasan, kesimpulan, dan cara submit Karya Tulis/Karya Tulis Ilmiah ke jurnal IWI atau jurnal-jurnal yang dikelola perguruan tinggi.

Kedua, Prasyarat CoP yang efektif. Selain memetakan jenis dan sumber belajar CoP, ada hal yang harus diperhatikan agar praktik CoP berjalan dengan baik. Pada intinya adalah *knowledge management*, yang diartikan sebagai sebuah usaha terciptanya atmosfer atau suasana saling berbagi pengetahuan dan mengembangkan pengetahuan antar individu karena pengetahuan telah dianggap sebagai komoditas utama (Clair dan Stanley: 2010). Definisi *knowledge management* tersebut di atas menyebutkan kalimat berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang merupakan tujuan utama dilakukannya kegiatan *knowledge management*. (Yanuar:2018)

Faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* terdiri dari tiga hal, yaitu konteks organisasi yang meliputi dukungan pimpinan, waktu dan sumber daya, serta manajemen SDM, Budaya organisasi yang meliputi kepercayaan, reward dan belajar dari kesalahan. Selain itu, teknologi informasi yang meliputi sistem informasi yang akan digunakan. Alfiah

(2018) menulis bahwa strategi peningkatan kompetensi widyaiswara dilakukan melalui *knowledge sharing* dapat dikembangkan dengan pertemuan/diskusi/seminar ilmiah maupun pertemuan rutin dan dijadwalkan bagi widyaiswara yang telah mengikuti diklat untuk berbagi pengetahuan dengan widyaiswara lain yang belum mengikuti diklat sehingga dapat menjadi ajang berbagi pengetahuan antar widyaiswara sekaligus meningkatkan kompetensi.

Sebelum masa covid-19, transformasi pengetahuan akan terasa sulit dan menjadi kesempatan langka. Namun, hari-hari sekarang, dengan adanya CoP dan kegiatan virtual melalui webinar atau e-sharing yang diikuti Widyaiswara baik sebagai peserta, penyelenggara, maupun narasumber, menjadi amunisi dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Berbagi informasi dan pengetahuan didalam sebuah komunitas virtual adalah hal yang sangat menarik dan penting untuk dikaji. Hal ini dikarenakan pengetahuan dan informasi di era ekonomi berbasis pengetahuan saat ini menjadi komoditas dan aset penting bagi organisasi, negara, dan komunitas untuk bisa meningkatkan keunggulan bersaing mereka (Meihami and Meihami, 2014). Komunitas virtual berbasis internet menjadi sebuah alat yang sangat potensial untuk dapat menjadi wadah bagi terselenggaranya proses berbagi pengetahuan yang lebih efektif dan lebih efisien. Saat ini secara umum terdapat dua tipe komunitas virtual yang ada, yang pertama adalah komunitas virtual yang diinisiasi oleh organisasi tertentu secara formal. Harapannya adalah organisasi memperoleh benefit dari keunggulan komunitas virtual ini. Berikutnya adalah komunitas virtual yang diinisiasi oleh seseorang atau kelompok orang

yang bersifat non-formal dan tidak terikat pada organisasi tertentu.

Setiawan Assegaf (2015) meneliti motivasi apa yang menyebabkan seseorang terdorong untuk berbagi pengetahuan di ruang komunitas virtual. Komunitas yang diteliti adalah anggota grup FB dosen Indonesia. Seseorang bisa saja termotivasi untuk berbagi pengetahuan karena merasa mendapatkan kepuasan jika berbagi dengan orang lain (altruisme). Sementara sebahagian orang yang lain menginginkan dirinya dikenal dan diakui sebagai pusat pengetahuan oleh orang lain (reputasi), sedangkan sebagian lain merasa bahwa jika dirinya berbagi pengetahuan maka dihari mendatang orang lain juga seharusnya melakukan hal yang sama.

Ketiga, Praktik CoP ternyata mampu menguatkan kolaborasi, kompetensi, dan komitmen. Hal ini terlihat dari persaudaraan antar Widyaiswara, lintas generasi, pengalaman, latar belakang pengetahuan. Seperti yang diungkapkan oleh Dr. Muhammad Taufiq, DEA (Deputi Kebijakan dan Pengembangan Kompetensi ASN LAN RI), bahwa untuk melewati masa pandemi ini harus lebih *knowledgeable*. Hal yang membuat Widyaiswara adalah *survive*, dengan mengedepankan *networking*, komunikasi, serta menyebarkan aura positif. Dengan meninggikan solidaritas, maka kita tengah menggali spiritualitas melalui kesalahan publik. Hal yang perlu diingat oleh Widyaiswara adalah kompetensi baru yang harus dimiliki adalah literasi digital melalui *Community of Practices*. Dengan CoP, maka akan memetakan talenta yang ada, dengan cara-cara inovatif oleh organisasi profesi Widyaiswara (Muhammad Taufik: 2020).

Knowledge sharing yang terjadi pada komunitas virtual yang kemudian menyebar ke banyak orang lainnya. Kegiatan-kegiatan komunitas yang

bertujuan untuk berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) menciptakan rasa kebermanfaatn komunitas bagi para anggotanya yang membangun hubungan antar anggota semakin lebih erat lagi. Selain itu, para anggota menetapkan fokus, tujuan, dan batasan komunitas. Pada proses ini termasuk juga penetapan mengenai pengetahuan-pengetahuan apa saja yang layak dibagikan sesuai dengan apa yang menjadi fokus, tujuan, dan batasan komunitas tersebut.

Dengan adanya *knowledge management*, maka akan terwujud *learning organization* di setiap lembaga, termasuk lembaga pelatihan, tempat para Widyaiswara bernaung. Sutarto Mochtar (2009) merangkum *learning organization* sebagai pendekatan individu dari semua level lebih diutamakan dan bahkan dianggap sangat besar pengaruhnya. Oleh karena itu, hal tersebut dapat dijadikan sebagai landasan utama dalam perubahan pola pikir dan kerja organisasi yang dimanifestasikan dalam bentuk kelompok sehingga pencapaian visi organisasi akan lebih efektif dan efisien.

Mochtar menambahkan bahwa pernyataan yang diberikan oleh Peter Senge (1990), memiliki makna yang cukup menyeluruh, dimana kemampuan setiap individu dalam organisasi ditingkatkan sehingga diharapkan mampu mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini dilakukan melalui proses perubahan pola pikir individu dan aspirasi diberikan seluas-luasnya sehingga setiap orang dalam organisasi dapat saling memberikan dan menerima pengetahuan.

Pada intinya konsep *learning organization* memiliki kerangka umum dimana terdapat dua aspek penting yang melekat sekali hubungannya, yaitu: *knowledge management* dan *change management*. Perkembangan disiplin ilmu sosial banyak ditentukan oleh *knowledge management* itu sendiri dan termasuk juga dapat dipergunakan

untuk perkembangan suatu organisasi dimana proses pembelajaran sedang berlangsung terjadi. Dengan kata lain, *knowledge management* memiliki hubungan yang sangat erat dengan *learning organization*.

PENUTUP

Simpulan

Era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Ambiguity, Complexity*) memang harus disiasati dengan VUCA pula, dalam hal ini *Vision, Understanding, Clarity, Awareness*. Kehadiran *Community of Practices* (CoP), setidaknya sampai saat ini, menjadi jawaban atas permasalahan tersebut. Melalui kegiatan berbagi pengetahuan dengan metode yang tepat, maka pengetahuan yang merupakan aset *intangible* (tak berbentuk) dan memiliki nilai lebih tersebut dapat dimanfaatkan dan dikelola agar dapat menumbuhkan dan menciptakan inovasi baru. Selain itu, CoP mempercepat kemampuan literasi digital yang harus dimiliki Widyaiswara di era saat ini, yang sarat dengan digitalisasi dan kolaborasi. Adanya pengintegrasian sumber belajar, informasi, pengetahuan dan pengalaman Widyaiswara yang tersebar di lembaga pelatihan perlu dikelola secara efektif.

Dari penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa dengan adanya CoP, maka terjadi digitalisasi dan Transformasi Pengetahuan. Syarat agar CoP menjadi efektif adalah harus adanya *knowledge management*, yang dalam prosesnya mensyaratkan *knowledge sharing*. Dengan kemudahan di era virtual, keinginan berbagi semakin besar. Selanjutnya, Praktik CoP ternyata mampu menguatkan kolaborasi, kompetensi, dan komitmen, dalam melaksanakan kerja-kerja pengetahuan, yang dilakukan dengan kerelaan berbagi.

Widyaiswara juga menjadi aktor terdepan dalam membangkitkan semangat ASN sebagai pelayan masyarakat, dengan kompetensi yang

baru di Era “New Normal” dan tantangan untuk berdaya saing global. Selain itu, semangat berbagi ilmu menyiratkan adanya semangat spritualitas yang penting sebagai insan pancasilais. Apabila mengutip kata Jack Ma, “In the future, it is not about the competition of knowledge, it’s a competition of creativity, competition of imagination, competition of learning, competition of independent thinking”. Inilah yang menjadi tantangan bagi ASN untuk bekerja efisien, dan punya mindset fleksibel. Revolusi teknologi dan Pandemi Covid-19 membuat kita harus belajar banyak hal baru, mengeksplor potensi yang ada di diri kita, dalam atmosfer *learning organization*.

Rekomendasi

Penelitian mengenai CoP ini memang menarik untuk dikaji lebih lanjut. Selain itu, perlu didorong CoP terintegrasi antar peminatan, hobi, dan hal-hal yang mendukung pengembangan kompetensi Widyaiswara. Setiap Widyaiswara baik secara personal dan kelembagaan harus menggali secara mendalam potensi yang ada. Selain itu, LAN sebagai lembaga pembina perlu segera mensahkan Peraturan tentang CoP demi kebermanfaatan Widyaiswara dan tugas fungsinya.

Selain itu, perlu adanya pemetaan dan kolaborasi agar ASN Corpu dapat segera diterjemahkan dalam langkah-langkah konkrit di setiap level pemerintahan, baik Kementerian/Lembaga, dan Pemerintah Daerah di Provinsi/Kabupaten/Kota. Seperti yang disampaikan oleh Adi Suryanto (2020), bahwa ASN Corpu diharapkan dapat menjadi wadah bagi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah dalam melakukan kolaborasi dan akselerasi pengembangan kompetensi pegawainya secara lintas sektor.

Terakhir, lembaga pelatihan tempat bernaungnya para Widyaiswara harus mampu membangun organisasinya sebagai *learning organization*, bahkan *development organization*. Hal ini memang tak lepas dari peran pemimpin organisasi dalam proses pembelajaran organisasi mewujudkan visinya. Dengan kolaborasi semua *stakeholders*, maka *World Class Bureacracy* melalui ASN yang berintegritas, profesional dan berkelas dunia dapat terwujud. []

DAFTAR PUSTAKA

- Assegaff, Setiawan. 2015. Pengaruh Alturisme, Reputasi dan Balas Jasa terhadap Aktivitas Berbagi Pengetahuan Akademisi pada Komunitas Virtual: Studi Kasus Group Facebook Dosen Indonesia. *Jurnal Manajemen Teknologi* 14 (2). DOI: <http://dx.doi.org/10.12695/jmt.2015.14.2.4>
- Firdaus, Ferry. 2019. Model Pengembangan Kompetensi Strategi Corporate University. Bahan tayang disampaikan pada Workshop Pengembangan Kompetensi Strategi Kementerian Hukum dan HAM Corporate University di Hotel Borobudur, 2 Desember 2019
- Hamzah. (2017). Kompetensi Widyaiswara dan Kualitas Diklat. *PEMBELAJAR: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, dan Pembelajaran*, 1 (2), 111-118.
- J. Moleong, Lexy. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Kiptyah, Neneng Maria. 2020. *Menjadi Widyaiswara Pembelajar*. Sidoarjo: Nizamia Learning Centre
- Mochtar, Sutarto. 2009. Pola Kepemimpinan Birokrasi Melalui Pendekatan Sistem *Learning Organization* Vol 6(4). *Jurnal Ilmu Administrasi* <http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/359>
- Mundiarsih, Alfiah Pra. 2018. Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Melalui Knowledge Sharing. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* 12(1).

- <http://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/19>
- Pemerintah Indonesia. 2018. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: LAN RI
- Prasetyawan, Yanuar Yoga. 2018. Community of Practice Sebagai Wadah Berbagi Pengetahuan Berdimensi Teknis dan Kognitif. *Jurnal ANUVA* Volume 2 (2): 117-125.<http://ejournal.undip.ac.id/index.php/anuva>
- Pusat Pembinaan Program dan Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN. 2020. Sosialisasi dan Konsultasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN 2020. Jakarta: LAN RI
- Rahman, Muhammad Abdi., Amarullah, Rustan., dan Hidayah, Kemal. (2020). Evaluasi Penerapan Model Pembelajaran E-Learning pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Borneo Administrator*, 16 (1), 101-116. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i1.656>
- Sabrina, Dwiky Indria dan Af'idatul Lathifah. 2019. Peran Knowledge Sharing Pada Siklus Hidup Community of Practice (Studi Fenomenologi Pada Komunitas Reworewo Di Desa Kaliabu, Kabupaten Magelang). *Jurnal Ilmu Perpustakaan* 8(4)
- Suharsono, Agus. 2020. Konsep Peningkatan Kompetensi Widyaaiswara dalam Penyusunan Karya Tulis Ilmiah dengan Model Pembelajaran 70-20-10, *Jurnal Kewidyaaiswaraan* 5(1), 11-19, <http://jurnalpjf.lan.go.id/index.php/jurnalkewidyaaiswaraan/article/view/49/15>
- Suprapti, Wahyu. 2020. *Delapan Kebiasaan Efektif dalam Menyikapi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020*. Disampaikan dalam Acara *Inspirasi Talk* yang diselenggarakan oleh BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah, 18 Juni 2020
- Suryanto, Adi. 2020. Corporate University : Membangun ASN Profesional dan Berkelas Dunia . Disampaikan sebagai Keynote Speech dalam Rangka Ulang Tahun BPKP Ke-37 Kamis, 28 Mei 2020
- Tim Peneliti IPSK-LIPI. 2020. *Metode Digital Sebagai Pendekatan Riset Sosial-Humaniora di Era Normal Baru*. Bahan materi yang disampaikan pada Webinar dengan tema Metode Digital dalam Riset Humaniora, 25 Juni 2020.
- Wibisana, Bima Haria. 2020. *Tetap Produktif di Era New Normal*. Disampaikan pada Bincang Online dengan Kepala BKN. 22 Juni 2020 via Zoom Webinar
- Widodo W Utomo, Tri. 2020. *Tantangan SANKRI di Era New Normal*. Disampaikan pada Webinar Prodi Sarjana Terapan Poltek STIA-LAN via Zoom Meeting, 6 Juni 2020