
Tantangan Widyaiswara Badiklat Kemhan dalam Menghadapi Transformasi Badiklat Kemhan menjadi BPSDM Pertahanan di Era VUCA

Juwita, S

Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan, Doktorgitajuwita2@gmail.com

ABSTRAK

Transformasi Badiklat Kemhan menjadi BPSDM Pertahanan menghadirkan tantangan baru bagi para widyaiswara yang bertugas sebagai pengajar dan fasilitator dalam pengembangan SDM di lingkungan Kementerian Pertahanan. Proses transformasi ini terjadi dalam konteks era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*), di mana perubahan yang cepat, ketidakpastian, *kompleksitas*, dan *ambiguitas* menjadi tantangan utama bagi Widyaiswara Badiklat Kemhan. Penelitian ini bertujuan untuk membahas dan menganalisis tantangan yang dihadapi oleh Widyaiswara Badiklat Kemhan dalam menghadapi transformasi Badiklat Kemhan menjadi BPSDM Pertahanan di era VUCA. Metode penulisan menggunakan metode *deskriptif Kualitatif* yaitu penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan, menjabarkan suatu fenomena yang terjadi saat ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan struktur organisasi dari Badiklat Kemhan menjadi BPSDM Pertahanan di era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) merupakan Langkah yang strategis oleh karenanya widyaiswara berbenah diri dengan mengikuti pelatihan yang dipersyaratkan sehingga dapat menguasai aplikasi seperti *Moodle, Google Classroom, Zoom*, dan *platform* lainnya dan software untuk pembuatan konten, seperti *Adobe Captivate, Camtasia, Canva*, atau *Articulate Storyline* serta memiliki keterampilan dalam pembuatan konten digital yang menarik dan informatif, baik berupa video tutorial, modul digital, maupun infografis menjadi kunci dalam mengoptimalkan peran widyaiswara di era VUCA, selain itu pentingnya pembentukan APWI baik sebelum maupun sesudah bertransformasi menjadi BPSDM Pertahanan.

Kata kunci: Tantangan Widyaiswara, Badiklat Kemhan, BPSDM Pertahanan.

ABSTRACT

The transformation of the Ministry of Defense Education and Training Agency into the Defense Human Resources Development Agency presents new challenges for the Widyaiswara who serve as teachers and facilitators in the development of Human Resources within the Ministry of Defense. This transformation process occurs in the context of the VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) era, where rapid change, uncertainty, complexity and ambiguity are the main challenges for the Widyaiswara Education and Training Agency of the Ministry of Defense. This research aims to discuss and analyze the challenges faced by the Widyaiswara Education and Training Agency of the Ministry of Defense in facing the transformation into the Defense Human Resources Development Agency in the VUCA era. The writing method uses a qualitative descriptive method, namely research carried out to describe and describe a phenomenon that is currently occurring. The research results show that changing the organizational structure from the Ministry of Defense Education and Training Agency to the Defense Human Resources Development Agency in the VUCA era is a strategic step, therefore students are improving themselves by taking the required training so they can master applications such as Moodle, Google Classroom, Zoom, and other platforms and software for content creation, such as Adobe Captivate, Camtasia, Canva, or Articulate Storyline as well as having skills in creating interesting and informative digital content, whether in the form of video tutorials, digital modules, or infographics are key in optimizing the role of Widyaiswara in the VUCA era, in addition to the importance of establishing the Indonesian Widyaiswara Professional Association both before and after its transformation into the Defense Human Resources Development Agency.

Keywords: Widyaiswara Challenge, Ministry of Defense Education and Training Agency, Defense Human Resources Development Agency

PENDAHULUAN

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada hakikatnya merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme sumber daya manusia (*human resources*), sehingga Diklat dapat dianggap sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam pekerjaan dan jabatan tertentu yang sedang diamanahkannya, (Juwita, 2020)

Pendidikan yang berkualitas, minimal harus mampu memenuhi kriteria yang digariskan yaitu: (Juwita, 2020)

1. Bertujuan untuk meningkatkan kemampuan peserta Diklat.
2. Strategi Diklat secara teori harus benar, sedangkan secara praktis bermanfaat dan dapat dilakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara maksimal.
3. Implementasi Diklat hendaknya dapat dikelola secara efisien dan responsif terhadap masalah-masalah yang mungkin timbul dan terhadap perubahan kondisi.
4. Semua keputusan yang diambil harus didasarkan pada pengetahuan atau keterampilan hasil Diklat.

Selain itu Diklat memiliki peran yang sangat vital dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), terutama dalam menghadapi dinamika dan perubahan zaman yang terus berkembang. Setiap tahun, pendekatan terhadap Diklat terus berkembang untuk memastikan bahwa SDM yang dihasilkan siap menghadapi tantangan dan peluang yang ada di dunia kerja terutama di era VUCA ini. (Aribowo, H dan Wirapraja, A. 2018)

Pendidikan dan pelatihan di era VUCA yaitu Era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) merujuk pada kondisi lingkungan yang penuh dengan perubahan yang cepat, ketidakpastian, kompleksitas, dan *ambiguitas* yang saat ini menjadi relevansi yang penting dalam berbagai sektor, (Aribowo, H., dan Wirapraja, A. 2018) termasuk salah satunya pendidikan dan pelatihan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan atau yang disingkat Badiklat Kemhan, tidak lepas dari dampak besar yang ditimbulkan oleh era VUCA.

Dampak tersebut diuraikan sebagai berikut: (Aribowo, H., dan Wirapraja, A. 2018)

1. *Volatility*. Di era ini, lembaga pendidikan harus siap menghadapi perubahan yang sangat cepat dalam berbagai aspek, seperti kurikulum, teknologi pendidikan, kebijakan

pemerintah, atau bahkan perubahan kebutuhan industri.

2. *Uncertainty* atau ketidakpastian. Ketidakpastian ini dapat muncul dari perubahan kebijakan pendidikan, strategi perencanaan yang lebih fleksibel dan adaptif, serta memanfaatkan data dan analitik untuk memprediksi tren dan kebutuhan pelatihan di masa depan.
3. *Complexity* atau Kompleksitas. Lembaga pendidikan saat ini menghadapi kompleksitas dalam berbagai aspek, mulai dari teknologi, yang digunakan dalam pembelajaran (seperti *platform* pembelajaran *online*, aplikasi berbasis AI, dan lainnya) dalam sistem pendidikan yang sudah ada, regulasi, hingga hubungan antara lembaga pendidikan dengan institusi lainnya.
4. *Ambiguity* atau Ambiguitas. Dalam dunia pendidikan dan pelatihan, *ambiguitas* dapat terlihat dalam hal ketidakpastian tentang keterampilan atau kompetensi apa yang harus diajarkan kepada peserta didik, atau bagaimana menilai hasil dari suatu program pelatihan.

Badiklat Kemhan sebagaimana diatur pada pasal 1018 Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan menyebutkan bahwa Badan Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang pertahanan, yang memiliki 4 (empat) Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) yaitu Pusdiklat Manajemen Pertahanan, Pusdiklat Bahasa dan Pusdiklat Teknik Fungsional Pertahanan serta Pusdiklat Bela Negara.

Seiring berjalannya waktu, Diklat di lingkungan Badiklat Kemhan menghadapi kompleksitas dalam berbagai aspek, seperti akreditasi lembaga, akreditasi pendidikan, dan Diklat yang relevan dengan kebutuhan SDM yang terus berubah, seperti bidang digital, kecerdasan buatan, kebutuhan Diklat yang fleksibel, serta kebutuhan untuk berkolaborasi dan memanfaatkan teknologi terbaru, guna siap menghadapi tantangan yang lebih besar di masa depan.

Oleh karena itu, di era inilah Badiklat Kemhan melakukan langkah strategis untuk bertransformasi menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertahanan (BPSDM Pertahanan), sebagaimana di sampaikan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan (Ka Badiklat Kemhan) pada Workshop Sishanneg II TA. 2024 di Pusdiklat

Tekfunghan Badiklat Kemhan. Langkah tersebut mencakup perubahan struktural, penambahan fungsi, penyempurnaan metode pelatihan, pengembangan kompetensi, evaluasi dan penilaian, serta pengembangan kurikulum. Selain itu sebagai dasar hukumnya yaitu Pasal 49 Undang-Undang No. 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara tentang Pengembangan Kompetensi melalui Sistem Pembelajaran yang terintegrasi, Pasal 204 Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara tentang Pengembangan Kompetensi menjadi Pengembangan Karier dan Per LAN nomor 6 tahun 2023 tentang sistem pembelajaran pengembangan kompetensi secara terintegrasi (*Corporate University*).

Namun, proses transformasi tersebut tidak datang tanpa tantangan, terutama bagi para Widyaiswara Badiklat Kemhan yang terdiri dari empat Pusdiklat, yang merupakan pengajar dan fasilitator di Pusdiklat masing-masing.

Dalam menghadapi transformasi ini, para Widyaiswara Badiklat Kemhan harus menyikapi berbagai dinamika yang kompleks, baik dalam perubahan struktur organisasi maupun dalam merespons perubahan besar di luar lingkungan Badiklat Kemhan. Era yang sering disebut sebagai era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity*) yakni kondisi yang penuh dengan ketidakpastian, kompleksitas, fluktuasi yang cepat, dan ambiguitas menjadi tantangan yang sangat nyata.

Di era VUCA, tantangan tersebut semakin terasa karena lingkungan Badiklat Kemhan tidak hanya dipengaruhi oleh perubahan kebijakan pemerintah, tetapi juga oleh perkembangan teknologi yang pesat, dinamika geopolitik global, serta kebutuhan untuk meningkatkan kesiapan Sumber Daya Manusia yang lebih adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, Widyaiswara dituntut untuk tidak hanya memiliki kemampuan *Pedagogic* dan *Andragogic* yang mumpuni, tetapi juga keterampilan untuk mengelola ketidakpastian, mengadaptasi kurikulum pelatihan, serta mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran yang efektif dan relevan dengan tuntutan di zaman ini. (Fitri RA, 2023)

Di sisi lain, sebagai pengajar dan fasilitator yang merupakan penggerak utama dalam pendidikan dan pelatihan, peran Widyaiswara sangat krusial dalam memastikan bahwa transformasi Badiklat Kemhan menjadi BPSDM Pertahanan dapat berjalan dengan efektif. Widyaiswara tidak hanya diharapkan menjadi pengajar, tetapi juga fasilitator

perubahan dalam sistem pendidikan dan pelatihan yang akan mencetak Sumber Daya Manusia yang mampu menghadapi tantangan di era VUCA ini.

Dari Uraian tersebut di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana tantangan yang dihadapi oleh Widyaiswara Badiklat Kemhan dalam menghadapi transformasi Badiklat Kemhan menjadi BPSDM Pertahanan di era VUCA?

Penelitian yang disajikan penulis merupakan orisinalitas/kebaharuan/*novelty* karena belum ada yang membahasnya namun demikian berdasarkan penelusuran terdapat beberapa penelitian relevan yang dilakukan oleh Ganjar Winata, Manajemen Perubahan Dalam Organisasi Pendidikan, Penelitian pada Jurnal Ilmiah Multidisiplin Primer tahun 2023, Penelitian ini mengungkapkan manajemen perubahan organisasi yaitu pendekatan klasik yang dikemukakan oleh Kurt Lewin mencakup tiga langkah: Pertama *Unfreezing the status quo*; Kedua *Movement to the new state*, Ketiga *Refreezing the new change to make it permanent*.

Penelitian Relevan selanjutnya Fitri Rachmaniah Azhro, Tantangan Pendidikan Tinggi Menghadapi Perkembangan Teknologi dala Era Vuca, Penelitian pada Jurnal *Proceeding Conference On Psychology And Behavioral Sciences* tahun 2023, penelitian ini mengungkapkan Pimpinan perguruan tinggi dalam menghadapi tantangan di masa depan harus memiliki VUCA *prime*, yaitu visi, pemahaman, kejelasan dan kelincahan agar lebih fleksibel menghadapi segala perubahan.

Oleh karena itu berdasar penelitian sebelumnya terdapat perbedaan yang cukup signifikan yaitu tidak membahas transformasi Badiklat Kemhan Menuju BPSDM Pertahanan

METODE PENULISAN

Metode Penulisan ini menggunakan *deskriptif kualitatif*, menurut Syafrida (2021) Penelitian *deskriptif* yaitu penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan, menjabarkan suatu fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual. Dari sumber yang sama disebutkan juga, bahwa sifat penelitian deskriptif yaitu menjabarkan, memotret, segala permasalahan yang dijadikan pusat perhatian peneliti, kemudian dijelaskan apa adanya. Sedang kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Wiwik Sri Widiarty,

2024) mengenai tantangan widyaiswara dalam menghadapi transformasi Badiklat Kemhan menjadi BPSDM Pertahanan. Selanjutnya sumber data utama dalam penelitian ini adalah informasi yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumen terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teori Perubahan Organisasi

Perubahan Organisasi adalah suatu proses dimana organisasi tersebut berpindah dari keadaannya yang sekarang menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektifitas organisasinya. Tujuannya adalah untuk mencari cara baru atau memperbaiki dalam menggunakan *resources* dan *capabilities* dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai dan meningkatkan hasil yang diinginkan kepada stakeholders. (Susanto, 2016)

Teori perubahan Organisasi yang dikembangkan oleh Kurt Lewin yang dikutip oleh Susanto (2016) menyatakan bahwa kekuatan yang menahan memengaruhi perilaku organisasi dan individu, yang pada akhirnya menentukan nasib perubahan. Kekuatan pendorong memotivasi dan mengarahkan karyawan menuju keadaan baru. Kekuatan yang menahan menyoroti potensi penolakan terhadap perubahan, yang bertindak sebagai hambatan utama terhadap inisiatif perubahan, terdapat 3 (tiga) tahap perubahan sebagaimana tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Tahapan Perubahan Organisasi

No.	Tahapan	Penjelasan
1	Mencairkan	Mempersiapkan perubahan yang diinginkan
2	Perubahan	Menerapkan perubahan yang diinginkan
3	Pembekuan kembali	Memperkuat dan mengadopsi perubahan yang diinginkan

Tahap perubahan sebagaimana tabel 1 menunjukkan Perubahan organisasi

merupakan proses yang memerlukan perencanaan, komunikasi yang efektif, serta komitmen dari seluruh pihak dalam organisasi. Model Kurt Lewin yang dikutip oleh Susanto (2016) memberikan pendekatan yang terstruktur untuk mengelola perubahan, mulai dari persiapan awal, implementasi, hingga memastikan perubahan tersebut bertahan lama. Dalam kedua model tersebut, pentingnya komunikasi, dukungan kepemimpinan, dan penanganan hambatan menjadi kunci agar perubahan berjalan dengan sukses.

Teori ini menurut penulis merupakan salah satu teori yang relevan untuk memahami proses perubahan karena transformasi Badiklat Kemhan menjadi BPSDM Pertahanan merupakan perubahan besar dalam organisasi yang melibatkan *restrukturisasi*, perubahan kebijakan, serta adaptasi terhadap tuntutan zaman khususnya di era VUCA

2. Teori pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Teori Pengembangan SDM yang dikembangkan oleh Gary Dessler yang dikutip oleh A. Bakar, (2017) menekankan pada pentingnya pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, serta adaptasi terhadap teknologi dan perubahan yang terjadi dalam dunia kerja. Tujuan manajemen sumber daya manusia sebagaimana diungkapkan oleh Simamora (2018) tidak hanya harus mencerminkan kehendak manajemen senior, namun juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat, dan orang-orang yang terpengaruh, oleh karenanya terdapat beberapa tujuan SDM sebagaimana tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Tujuan SDM

No.	Tujuan	Penjelasan
1	Kemasyarakatan/ Sosial	agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.
2	Organisasional	sasaran (target) formal organisasi yang dibuat membantu organisasi mencapai tujuannya.
3	Fungsional	tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4	Individual	tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

Teori ini relevan untuk memahami konteks Badiklat Kemhan menuju perubahan menjadi BPSDM Pertahanan dimana Widyaiswara sebagai instruktur, pengajar/fasilitator dalam lembaga pelatihan memegang peran penting dalam mentransformasikan kompetensi SDM di lingkungan pertahanan.

3. Widyaiswara

Widyaiswara adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai Pejabat Fungsional dengan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melakukan kegiatan Pendidikan, Pengajaran dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, evaluasi dan pengembangan Diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah. Widyaiswara sebagai Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai Pejabat Fungsional terdiri dari Widyaiswara Pertama, Widyaiswara Muda, Widyaiswara Madya dan Widyaiswara Utama, (Mundiarsih, 2018). Sementara itu Pengawakan Widyaiswara di Badiklat Kemhan berbeda dengan kementerian lainnya, Widyaiswara Badiklat Kemhan terdiri dari 2 (dua) unsur yaitu Unsur PNS Kemhan dan Unsur TNI (TNI AD, TNI AL dan TNI AU). Widyaiswara inilah yang merupakan salah satu ujung tombak dalam peningkatan kualitas para peserta Diklat pada saat melaksanakan pendidikan dan pelatihan.

4. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan menurut Bernardin yang dikutip oleh Juwita (2023) pada hakikatnya merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme sumber daya manusia (*human resources*), sehingga pendidikan dan pelatihan dapat dianggap sebagai

usaha untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam pekerjaan dan jabatan tertentu yang sedang diamanahkannya.

5. Era VUCA

Era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keadaan dunia yang penuh ketidakpastian dan perubahan yang cepat, serta tantangan yang datang dari berbagai arah. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh militer Amerika Serikat pada tahun 1990-an untuk menggambarkan kondisi dunia pasca-Perang Dingin, namun seiring berjalannya waktu, konsep ini juga banyak digunakan dalam konteks bisnis, organisasi, dan pendidikan. Dalam dunia pendidikan dan organisasi, era VUCA mengacu pada tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia, perubahan teknologi, serta dinamika sosial dan ekonomi global yang cepat berubah. (Setiawan, 2019)

Pembahasan

Transformasi Badiklat Kemhan menjadi BPSDM Pertahanan merupakan bagian dari upaya Kementerian Pertahanan untuk memperkuat sistem pertahanan nasional dengan memperbaharui dan meningkatkan kualitas pendidikan serta pelatihan sumber daya manusia di bidang pertahanan.

Langkah ini tidak hanya sekadar perubahan nama, tetapi juga mencakup transformasi mendalam dalam struktur organisasi, fungsi, serta sistem pelatihan untuk menjawab tantangan di era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*). Era VUCA menggambarkan ketidakpastian dan perubahan yang sangat cepat di dunia global

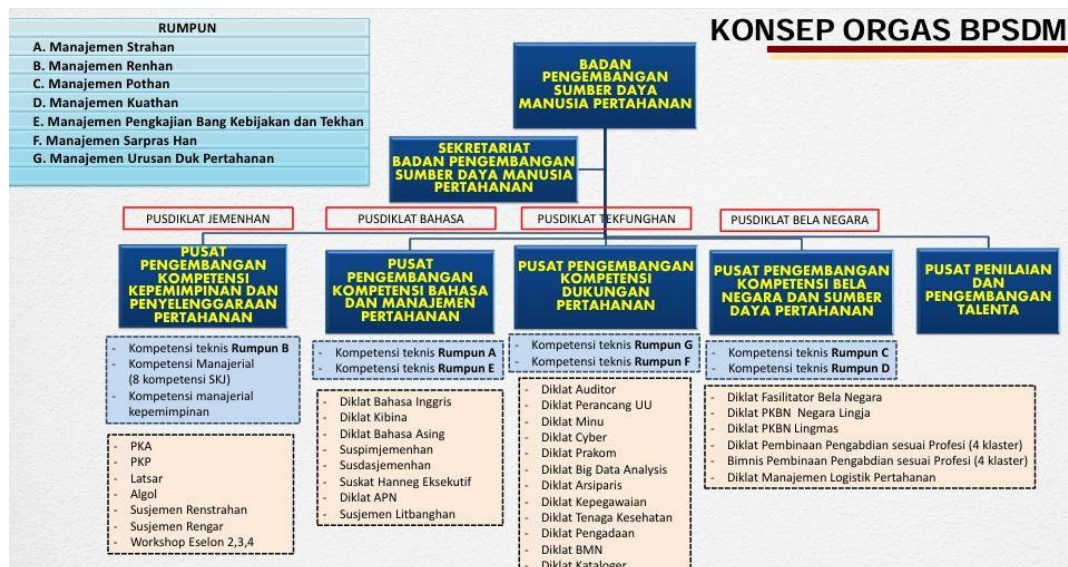
yang mempengaruhi banyak sektor, termasuk pertahanan, perubahan tersebut diantaranya:

1. Transformasi konsep struktur organisasi, tugas dan Fungsi BPSDM

Perubahan struktur organisasi yang signifikan adalah BPSDM nantinya akan memiliki 4 (empat) Pusat

pengembangan Kompetensi disingkat Pusbangkom dan 1 (satu) Pusat Penilaian dan Pengembangan Talenta yang sebelumnya 4 (empat) Pusat Pendidikan dan Pelatihan, sebagaimana gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1. Konsep Pusbangkom dilingkungan BPSDM Pertahanan



Sumber : Materi Sishanneg Eselon II TA.2024

Konsep perubahan Struktur Organisasi BPSDM sebagaimana tabel 3, terdapat 1 (satu) Pusat Penilaian dan Pengembangan Talenta sebagaimana disampaikan Kabadiklat Kemhan dimaksudkan sebagai :

- Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program penilaian potensi dan kompetensi, pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi, pengelolaan hasil penilaian potensi dan kompetensi,
- Pengembangan alat ukur potensi dan kompetensi, pengembangan kualitas Asesor SDM ASN Kemhan
- Pemetaan dan pengembangan karier talenta, pemantauan manajemen kinerja, pengelolaan talenta sesuai kotak talenta;
- pemantauan dan evaluasi talenta, pengembangan dan retensi talenta,

- penyiapan sertifikat pengembangan talenta, pemantauan mobilitas talenta
- e. pemberian rekomendasi sesuai standar untuk penempatan talenta berdasarkan Rencana Suksesi kepada Komite Talenta; bagi setiap ASN Kemhan
- f. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Pusat

Selanjutnya Konsep perubahan tugas dan fungsi Badiklat Kemhan menuju BPSDM diuraikan sebagaimana tabel 3 sebagai berikut: (Materi Sishanneg Eselon II, 2024)

Tabel 3. Konsep perubahan

BADIKLAT	BPSDM
Tugas: Melaksanakan diklat di bidang Pertahanan	Tugas: Melaksanakan Pengembangan SDM dibidang Pertahanan
Fungsi: 1. Penyusunan kebijakan teknis, program, dan anggaran Diklat di bidang pertahanan; 2. Pelaksanaan Diklat di bidang pertahanan; 3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan Diklat di bidang pertahanan; 4. Pelaksanaan administrasi Badan; 5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.	Fungsi : 1. Penyusunan kebijakan teknis, program, dan anggaran pengembangan SDM di bidang pertahanan; 2. Pelaksanaan pengembangan SDM di bidang pertahanan; 3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan SDM di bidang pertahanan; 4. Pelaksanaan penilaian dan pengembangan pegawai di lingkungan Kemhan; 5. Pelaksanaan administrasi Badan; 6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Perubahan struktur organisasi dari Badiklat Kemhan menjadi BPSDM Pertahanan di era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) menurut penulis sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam sektor pertahanan, seiring dengan dinamika global yang semakin kompleks dan langkah maju dalam upaya menciptakan sumber daya manusia pertahanan yang lebih profesional, adaptif, dan siap menghadapi tantangan yang semakin dinamis, melalui struktur organisasi yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan berbasis teknologi. BPSDM Pertahanan akan menjadi motor penggerak dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan, sehingga mampu menghadapi ancaman yang semakin kompleks di masa depan.

Oleh karenanya perubahan ini menuntut penyesuaian besar dalam struktur organisasi, metode pembelajaran, dan pengelolaan sumber daya manusia. BPSDM Pertahanan harus mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan, serta membekali SDM pertahanan dengan kompetensi yang dapat menghadapi tantangan masa depan yang penuh ketidakpastian. Dalam proses ini, inovasi dalam sistem pendidikan dan pelatihan menjadi kunci untuk memastikan bahwa Indonesia memiliki kekuatan pertahanan

yang tangguh dan adaptif di era global yang terus berkembang.

2. Tantangan Widyaiswara

Dalam menghadapi tantangan dunia yang semakin dinamis, transformasi Badiklat Kemhan menuju BPSDM Pertahanan yang perubahannya dilakukan di era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) maka Widyaiswara yang berperan sebagai pengajar dan fasilitator memiliki tugas yang sangat berat untuk menghadapi tantangan yang datang seiring dengan perubahan ini.

Widyaiswara Badiklat Kemhan saat ini yang berjumlah kurang lebih 122 orang yang terdiri dari Widyaiswara ASN dan TNI berada di 4 (empat) Pusdiklat Pendidikan dan Pelatihan seperti Manajemen Pertahanan, Bahasa, Teknik Fungsional dan Bela Negara memiliki kemampuan talenta yang berbeda beda dan talenta yang dimiliki berdasarkan kebutuhan pusdiklatnya masing-masing, namun dengan bertransformasi menjadi BPSDM Pertahanan maka mau tidak mau terjadi perubahan yang cukup signifikan karena akan terjadi rotasi perputaran antar widyaiswara untuk ditempatkan di 4 (empat) Pusat pengembangan Kompetensi disingkat Pusbangkom dan 1 (satu) Pusat Penilaian dan Pengembangan Talenta.

Talenta merupakan suatu kemampuan atau potensi alami yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan

sesuatu dengan sangat baik atau memiliki kecakapan tertentu yang dapat dikembangkan lebih lanjut. Talenta bisa berupa kemampuan dalam bidang seni, ilmu pengetahuan, olahraga, komunikasi, kepemimpinan, dan berbagai aspek lainnya. (Zunaidah Denny Nabawi, 2020). Kemampuan inilah yang kemudian akan disesuaikan dengan kebutuhan BPSDM Pertahanan.

Tak ada gading yang tak retak, istilah ini menunjukkan bahwa kemampuan talenta yang dimiliki widyaiswara tidaklah sempurna oleh karenanya hal yang menjadi tantangan yaitu kondisi, situasi, atau halangan yang membutuhkan usaha, kemampuan, atau strategi khusus untuk mengatasinya. (Akbar dan Noviani, 2019) di era VUCA dihadapkan dengan transformasi Badiklat Kemhan menuju BPSDM Pertahanan.

Oleh karenanya berdasarkan penelusuran penulis terdapat beberapa tantangan dan solusi menghadapi hal tersebut di era VUCA ini yaitu:

a. Adaptasi Widyaiswara dengan kebijakan baru, peran yang lebih luas, dan standar pendidikan yang lebih tinggi.

Widyaiswara yang berada di Badiklat Kemhan saat ini didominasi oleh TNI, untuk ASN dalam hal ini PNS rasionya sangat jauh, Pusdiklat Bahasa Widyaiswara PNS berjumlah 10 orang (Wawancara dengan Nurlatiefah, 2024), Pusdiklat Manajemen Pertahanan widyaiswara PNS berjumlah 2 orang, (wawancara dengan Siti Khodijah, 2024), Pusdiklat Tekfunghan widyaiswara PNS berjumlah 9 orang terdiri dari 8 orang terakreditasi Lembaga Adminitrasi Negara (LAN) dan 1 orang Non LAN, dan yang sangat disayangkan di Pusdiklat Bela Negara tidak ada Widyaiswara dari unsur PNS hal ini menunjukkan masih adanya kebutuhan widyaiswara yang harus dipenuhi, terdapat perbedaan standar Pendidikan antara widyaiswara TNI dan PNS, dikarenakan widyaiswara PNS pembinaannya berada di Lembaga Administrasi negara dan diatur pada regulasi, selain itu terdapatnya persyaratan Pendidikan terakhir adalah S2, wajib mengikuti pelatihan calon Widyaiswara atau *infassing* sementara

TNI tidak, sehingga terkait hal tersebut sangat mempengaruhi rasio kebutuhan widyaiswara PNS.

Di luar konteks standar pendidikan Widyaiswara, baik TNI maupun PNS, ada hal yang lebih krusial lagi, yaitu penambahan pelatihan dan kurikulum serta penempatan pelatihan yang berubah menjadi suatu tantangan. Artinya, Widyaiswara harus terus membenahi diri melalui pengembangan sumber daya manusia dengan mengikuti berbagai pelatihan seperti *workshop* Latsar CPNS, *workshop* PKP dan PKA, *workshop*/Bimtek bagi pengampu *Cyber/digitalisasi*, *Trainer Of Training* Bela Negara sebagai pengampu Bela Negara, atau pelatihan lainnya yang menjadi persyaratan sebagai tenaga pengampu, pendidik dan fasilitator. Hal ini dikarenakan akan mempengaruhi penilaian akreditasi lembaga dan pelatihan, dalam hal ini Pusbangkom dan Penilaian Talenta yang berada di BPSDM Pertahanan nantinya.

Peran widyaiswara ke depan pun menjadi tantangan, di mana Widyaiswara tidak hanya fokus untuk mengampu di lingkungan BPSDM Pertahanan, tetapi juga harus mampu bersaing dengan Widyaiswara lainnya di Indonesia. Saat ini, Widyaiswara Badiklat Kemhan telah menunjukkan kemampuannya dengan memberikan pengajaran ke institusi/lembaga/kementerian lain, baik Widyaiswara TNI maupun PNS, salah satunya sebagai pengampu Latsar CPNS di LAN, BKKBN, Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara, serta sebagai penguji bagi calon Widyaiswara yang dilaksanakan oleh Lembaga Administrasi Negara. Namun, hal tersebut belum cukup, khususnya untuk widyaiswara PNS yang belum membentuk Asosiasi Widyaiswara yang bernama Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia (APWI). Padahal, hal ini telah diatur pada Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Nomor: 873/K.1/HKM. 02.2/2020 tentang Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia sebagai Asosiasi Profesi Jabatan Fungsional Widyaiswara. Asosiasi ini memberikan manfaat yang besar, yaitu membuka peluang untuk berkolaborasi dengan Widyaiswara lainnya dari berbagai

daerah atau instansi baik, melalui ajang lomba inovasi Widyaiswara Indonesia maupun forum diskusi kewidyaiswaraan.

Hal Ini memungkinkan Widyaiswara di era VUCA ini untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan praktik terbaik dalam mengajar atau melaksanakan pelatihan. Namun demikian bukan berarti belum terbentuknya APWI Badiklat Kemhan Widyaiswaranya tidak berkiprah di APWI, salah satu widyaiswara yang tergabung dalam APWI tersebut adalah Dr. Juwita, S, S.H., M.H. Widyaiswara Ahli Muda Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan menjabat sebagai Ketua Fasilitasi Organisasi DPP APWI periode 2023-2027 bersama dengan Edy Kurniawan, S.Kom., MT saat itu sebagai Widyaiswara Ahli Muda Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan. Mengikuti ajang inovasi widyaiswara se-Indonesia pada tahun 2023 dan terpilih sebagai 10 terbaik karya kreativitas pada Jambore Nasional Widyaiswara ke 2 Tahun 2023 dan Juara

II lomba Busana Daerah pada Gala Dinner Jambore Nasional Widyaiswara ke 2 Tahun 2023 di Malang Jawa Timur.

Hal yang menjadi keunikan, Widyaiswara Badiklat Kemhan memiliki 2 (dua) unsur Widyaiswara yaitu TNI dan PNS namun demikian hal tersebut bukan menjadi hambatan untuk terbentuknya APWI BPSDM Pertahanan nantinya serta dapat berkiprah untuk ajang inovasi selanjutnya yang diselenggarakan oleh APWI.

b. Widyaiswara harus memiliki kemampuan dalam penggunaan teknologi pendidikan.

Perubahan menuju BPSDM Pertahanan tentunya akan berpengaruh dengan kurikulum pelatihan yang ada di Badiklat Kemhan saat ini, dan tentunya akan disesuaikan. Di bawah BPSDM Pertahanan nanti, Widyaiswara harus mampu mengajarkan kurikulum yang tidak hanya menekankan teori, tetapi juga keterampilan praktikal yang dapat diterapkan dalam konteks nyata, serta mampu menanggapi perubahan-perubahan di era VUCA yang tidak dapat diprediksi.

Pendidikan dan pelatihan saat ini tidak hanya dilakukan melalui metode klasikal, tetapi melalui *e-learning*, *blended learning* atau pembelajaran jarak jauh. Hal ini dilakukan dalam rangka peningkatan sumber daya manusia pada PNS dan TNI, baik Kemhan, Mabes TNI maupun TNI Angkatan (TNI Angkatan Darat, Angkatan Laut dan Angkatan Udara), terutama untuk memenuhi persyaratan PNS yang mengharuskan mengikuti pendidikan dan pelatihan minimal 20 Jam Pelajaran (JP).

Era VUCA ini, Widyaiswara harus memiliki kemampuan yang lebih dari sekedar keahlian dalam materi yang diajarkan, yaitu dengan menguasai teknologi yang kuat untuk menghadapi kondisi yang berubah cepat dan ketidakpastian global, yang menuntut adanya inovasi dalam cara mengajar dan melaksanakan pelatihan.

Keahlian-keahlian yang wajib dimiliki oleh widyaiswara antara lain: penguasaan aplikasi seperti *Moodle*, *Google Classroom*, *Zoom*, dan *platform* lainnya untuk menyelenggarakan pelatihan jarak jauh; penguasaan *software* untuk pembuatan konten/video pembelajaran, seperti *Adobe Captivate*, *Camtasia*, *Canva*, atau *Articulate Storyline*. Keahlian ini sangat dibutuhkan agar Widyaiswara dapat membuat konten digital/video pembelajaran yang menarik dan informatif, seperti video tutorial, modul digital, maupun *infografis*, yang memudahkan peserta pelatihan untuk mengakses dan memahami secara efektif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan teknologi bagi Widyaiswara di era VUCA tidak hanya terbatas pada penggunaan perangkat keras atau perangkat lunak, tetapi juga mencakup pemahaman yang mendalam tentang bagaimana teknologi dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan pelatihan. Dengan kemampuan ini, Widyaiswara akan lebih siap dalam menghadapi tantangan ketidakpastian dan perubahan yang cepat, serta dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia yang semakin kompleks dan

ambigu seiring perubahan Badiklat Kemhan menjadi BPSDM Pertahanan.

KESIMPULAN

Transformasi Badiklat Kemhan menjadi BPSDM Pertahanan akan mempengaruhi perubahan struktur organisasi, yang nantinya akan ada 4 (empat) Pusbangkom dan 1 (satu) Pusat Penilaian dan Pengembangan Talenta yang sebelumnya 4 (empat) Pusdiklat. Selain itu, perubahan kurikulum juga akan menjadi tantangan bagi widyaiswara untuk beradaptasi dengan kebijakan baru, peran yang lebih luas, dan standar pendidikan yang lebih tinggi. Rendahnya rasio Widyaiswara PNS dengan TNI menunjukkan adanya kebutuhan Widyaiswara PNS. Kemampuan talenta menjadi faktor utama bagi Widyaiswara untuk terus berbenah diri dengan mengikuti pelatihan yang dipersyaratkan, sehingga dapat menguasai aplikasi seperti *Moodle*, *Google Classroom*, *Zoom*, dan *platform* lainnya, serta *software* untuk pembuatan konten, seperti *Adobe Captivate*, *Camtasia*, *Canva*, atau *Articulate Storyline*. Selain itu, Widyaiswara juga perlu memiliki keterampilan dalam pembuatan konten digital yang menarik dan informatif, baik berupa video tutorial, modul digital, maupun infografis. Hal ini akan mempengaruhi penilaian akreditasi lembaga dan pelatihan, khususnya Pusbangkom dan Penilaian Talenta yang berada di BPSDM Pertahanan nantinya. Widyaiswara tidak hanya fokus memberikan pembelajaran, tetapi juga harus mengembangkan kompetensi, baik di dalam maupun di luar lembaga pembelajaran. Khususnya bagi widyaiswara PNS, meskipun APWI belum terbentuk di Badiklat Kemhan saat ini, bukan berarti mereka tidak memiliki kiprah dalam setiap kegiatan APWI. Prestasi yang telah diraih menunjukkan bahwa Widyaiswara PNS memiliki kemampuan untuk bersaing di era VUCA. Oleh karena itu, perubahan struktur organisasi dari Badiklat Kemhan menjadi BPSDM Pertahanan di era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) merupakan langkah strategis dalam menciptakan sumber daya manusia pertahanan yang lebih profesional, adaptif, dan siap menghadapi tantangan yang semakin dinamis, melalui struktur organisasi yang lebih *fleksibel, kolaboratif*, dan berbasis teknologi.

Menghadapi perubahan struktur organisasi dan kurikulum, Widyaiswara perlu terus memperbaharui dan meningkatkan kompetensinya. Sebelum berubah menjadi BPSDM Pertahanan, Badiklat Kemhan

setidaknya harus memfasilitasi kebutuhan tersebut. Keberadaan Widyaiswara PNS menjadi perhatian dalam merekrut PNS yang bertalenta. Selain itu Widyaiswara, baik TNI maupun PNS yang memiliki talenta harus melalui proses *assessment*. Keberadaan Widyaiswara menjadi satu kesatuan, yaitu Widyaiswara BPSDM Pertahanan. Kebutuhan pengampu dalam pelatihan di setiap Pusbangkom kelak setidaknya akan dilakukan melalui penunjukan surat perintah. Untuk mengembangkan kompetensi, baik di dalam maupun di luar lembaga pembelajaran, khusus untuk widyaiswara PNS, perlu dibentuknya Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia, baik sebelum maupun setelah bertransformasi menjadi BPSDM Pertahanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., & Noviani, N. Tantangan dan Solusi dalam Perkembangan Teknologi Pendidikan di Indonesia. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang, 2(1), 2019.
- Aribowo, H., dan Wirapraja, A, *Strategi Inovasi dalam Rangka Menjaga Keberlanjutan Bisnis dalam Menghadapi Era Volatility, Uncertainty, Complexity, Dan Ambiguity (VUCA)*. Jurnal Ilmu, 2018.
- Fitri Rachmaniah Azhro, Tantangan Pendidikan Tinggi Menghadapi Perkembangan Teknologi dalam Era Vuca, Penelitian pada Jurnal *Proceeding Conference On Psychology And Behavioral Sciences* tahun 2023.
- Ganjar Winata, Manajemen Perubahan Dalam Organisasi Pendidikan, Penelitian pada Jurnal Ilmiah Multidisiplin Primer tahun 2023.
- <https://analisadaily.com/berita/arsip/2018/4/9/535362/vuca-dalam-dunia-pendidikan/> diakses pada tanggal 11 November 2024 pukul 09.00 WIB.
- Juwita, *Tantangan Widyaiswara Badiklat Kemhan Di Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Dan Pelatihan*, Jurnal Pendidikan Indonesia p-ISSN : 2745-7141 e-ISSN : 2746-1920 Vol. 1 No. 2 Oktober 2020.

- Juwita, *Efektivitas Penerapan Blended Learning Latsar Cpnas Dalam Membentuk PNS Yang Berkarakter Dan Profesional Di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan*, Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol 8 No. 5 Mei 2023.
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Nomor : 873/K.1/HKM.02.2/2020 Tentang Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia sebagai Asosiasi Profesi Jabatan Fungsional Widyaiswara
- Setiawami, *Kepemimpinan Dan Teori Organisasi: Teori Dan Konsep*, Bandung : CV. Media Sains Indonesia, 2020.
- Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE. YKPN Yogyakarta, 2018.
- Susanto, H. (2016). *Manajemen Perubahan Organisasi: Teori dan Aplikasi* (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana.
- Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, Jogjakarta : Penerbit KBM Indonesia, 2021.
- Undan-Undang No. 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
- Wawancara dengan PNS Siti Khodijah, dilaksanakan pada tanggal 18 November 2024
- Wawancara dengan PNS Titi PNS Pusdiklat Bahasa, dilaksanakan pada tanggal 15 November 2024
- Wiwik Sri Widiarty, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, Yogyakarta : Publika Global Medika, 2024
- Zunaidah Denny Nabawi, *Manajemen Talenta*, Palembang : UPT. Penerbit dan Percetakan, 2020
- Materi Workshop Sishanneg II TA. 2024 di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan.
- Mundiarsih, A. P. *Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Melalui Knowledge Sharing*. Civil Service Journal, 12 (1 Juni), 2018.
- Setiawan, D. *Pengelolaan Pendidikan dalam Era VUCA*. Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol 7 edisi 2, 2019.