

KEPRIBADIAN WIDYAISWARA CERMIN SUATU LEMBAGA DIKLAT

Oleh : Lindrawaty

Widyaiswara Ahli Muda BPSDM Prov. Sumatera
Barat

Abstrak



Widyaiswara adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pemerintah.

Widyaiswara secara harfiah artinya adalah pembawa kebenaran (atau suara yang baik, dari kata *widya*=baik, dan *iswara*=suara), sehingga diharapkan para Widyaiswara dapat menjadi suara kebenaran bagi para PNS mengajarkan nilai-nilai luhur yang harus dimiliki seorang PNS agar menjadi PNS yang profesional, jujur, berakhlak mulia, mau melayani masyarakat tanpa pamrih. Widyaiswara juga harus memiliki dan mampu mengaplikasikan keterampilan menyampaikan gagasan, berpikir, menjaga hubungan antar pribadi, mengembangkan dan membangun jaringan, mengembangkan diri, dan disiplin. Kualitas dan kompetensi Widyaiswara merupakan aset lembaga kediklatan yang perlu terus ditingkatkan.

Widyaiswara yang profesional harus memiliki kompetensi pengelolaan pembelajaran, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi substantif dalam mendidik mengajar dan melatih. Untuk itu Widyaiswara diharapkan mempunyai kepribadian yang luhur dan menjadi tauladan bagi instansi dan peserta diklat dengan mencakup keseluruhan pikiran, perasaan dan tingkah laku, kesadaran dan ketidak sadaran. Widyaiswara diharapkan mempunyai Kepribadian yang bisa membimbing peserta diklat, pegawai/ (karyawan di instansi) untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik. Dengan adanya kesatuan antara Widyaiswara, pegawai di instansi dan peserta latihan berpotensi membentuk kesatuan yang utuh antar semua elemen.

PENDAHULUAN

Berdasarkan PERMENPAN Nomor 14 Tahun 2009 disebutkan bahwa Widyaiswara adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk mendidik, mengajar dan/atau melatih PNS pada Lembaga Diklat Pemerintah, artinya, selain pada peserta pelatihan itu sendiri, keberhasilan peserta pelatihan dalam menyerap, mengerti dan memahami materi yang disampaikan dalam sebuah kegiatan pelatihan sebagian besar terletak di pundak Widyaiswara.

Semua profesi dituntut profesional di bidangnya. Artinya bekerja menurut kaidah profesi. Tuntutan tersebut merupakan sebuah keniscayaan dalam birokrasi ketika tuntutan pelayan birokrasi semakin meningkat dalam kerangka *good governance*. Dengan demikian, kesuksesan suatu program pengajaran diklat (kediklatan) juga akan sangat ditentukan oleh profesionalisme yang dimiliki oleh Widyaiswara.

WIDYAISWARA PROFESIONAL:

Widyaiswara yang profesional akan memiliki kompetensi atau kemampuan mendidik, mengajar dan melatih serta kemampuan memfasilitasi yang unggul dalam suatu proses pembelajaran/pelatihan. Widyaiswara yang kompeten akan lebih mampu membawa dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, efektif dan menyenangkan serta akan lebih mampu mengelola kelasnya dan membawa peserta diklat pada pencapaian hasil belajar yang optimal.

Widyaiswara profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang kewidyaiswaraan, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai Widyaiswara dengan kemampuan maksimal. Atau dengan kata lain, Widyaiswara profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya.

Dengan demikian Widyaiswara “wajib” mengetahui bagaimana seharusnya mereka mengajar atau memfasilitasi, selain itu Widyaiswara harus berupaya secara terus menerus untuk mengembangkan dirinya. Tanggung jawab

dalam mengembangkan profesi harus menjadi tuntutan kebutuhan pribadi Widyaiswara, karena tanggung jawab mempertahankan dan mengembangkan profesi tidak dapat dilakukan oleh orang lain kecuali oleh Widyaiswara itu sendiri.

Widyaiswara harus peka dan tanggap terhadap perubahan, pembaharuan serta IPTEK yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Disinilah tugas Widyaiswara untuk berusaha meningkatkan wawasan ilmu pengetahuannya, meningkatkan kualitas pendidikannya (*educational grade*) sehingga dalam memfasilitasi dan menyampaikan materi kepada peserta diklat mampu mengikuti arus perkembangan atau tidak ketinggalan dengan perkembangan zaman.

Setiap individu Widyaiswara hendaknya menyadari bahwa mereka dituntut untuk dapat secara mandiri mengembangkan dirinya, agar selalu belajar terus menerus dan berusaha agar dirinya dapat mencapai derajat profesionalisme mengingat tuntutan dan harapan masyarakat serta tantangan pekerjaan yang semakin meningkat.

Mengadopsi pendapat beberapa pendapat pakar tentang komponen profesionalisme, maka penulis berpendapat bahwa keterampilan-keterampilan yang dimiliki seorang Widyaiswara dapat diaplikasikan kedalam profesi sebagai berikut:

1. Keterampilan Menyampaikan Gagasan (*Speaking Skill*)

Sebagai pengajar, setiap Widyaiswara sudah seharusnya memiliki keterampilan berbicara, bagaimana mengungkapkan gagasan dan pendapat dengan baik, serta memberikan pengarahannya dengan baik. Keterampilan ini dalam dunia kewidyaiswaraan merupakan kemampuan menyampaikan materi pelajaran dengan baik atau *transfer expert*.

Seorang Widyaiswara sudah sepatutnya mampu berkomunikasi secara efektif. Untuk itu diperlukan penguasaan keterampilan berkomunikasi secara verbal, dan juga secara non verbal, agar dapat mengkomunikasikan ide dengan jelas dan sistematis, dan jika terpaksa melontarkan kritik tidak sampai menyinggung perasaan peserta diklat, serta mampu merangsang *audience* (peserta diklat) untuk menanggapi usul yang dikemukakan.

2. Keterampilan Berpikir (*Thinking Skill*)

Keterampilan berpikir adalah kemampuan untuk mendayagunakan otak dengan optimal. Berpikir merupakan sebuah proses memahami realitas dalam rangka mengambil keputusan (*decision making*), memecahkan masalah (*problem solving*), untuk itu diperlukan kemampuan berpikir kreatif, sistematis, integratif, logis, dan kritis.

Dengan mengoptimalkan kemampuan berpikir, maka seorang Widyaiswara dalam melaksanakan tugasnya mampu menjawab dan memecahkan setiap permasalahan, setiap pertanyaan dengan jawaban-jawaban yang jernih,

tegas, logis dan kreatif. Seorang Widyaiswara diharapkan mampu menelaah dan meneliti berbagai kemungkinan penjelasan dari suatu realitas *eksternal* maupun *internal*.

3. Keterampilan Menjaga Hubungan Antarpribadi (*Interpersonal Skill*)

Berdasarkan Kompetensi sosial, Widyaiswara harus menjaga hubungan antar pribadi dalam melakukan hubungan dan kerjasama dengan lingkungan kerjanya. Oleh karena itu dalam berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembelajaran dalam kediklatan diperlukan koordinasi antar Widyaiswara dengan peserta diklat, Widyaiswara dengan Widyaiswara dan antar Widyaiswara dengan penyelenggara diklat. Agar koordinasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan maka dibutuhkan adanya komunikasi.

Dan agar komunikasi berjalan efektif dibutuhkan hubungan interpersonal yang baik. Berbagai penyebab kegagalan dan rintangan dalam berkomunikasi akan berakibat kecil bahkan tidak berdampak, bila ada hubungan baik di antara komunikator. Sebaliknya, pesan yang paling jelas, paling tegas, dan paling cermat tidak dapat menghindari kegagalan, jika terjadi hubungan yang tidak baik antar komunikator.

Untuk mewujudkan terciptanya hubungan baik, setiap Widyaiswara harus dapat mengembangkan sikap tenggang rasa, membangun kepercayaan terhadap peserta diklat, Widyaiswara yang lain dan dengan penyelenggara diklat. Widyaiswara juga seharusnya saling membuka diri, tidak memaksakan kehendak diri sendiri, untuk mewujudkan terciptanya hubungan baik, setiap Widyaiswara harus dapat mengembangkan sikap tenggang rasa, membangun kepercayaan terhadap peserta diklat, Widyaiswara yang lain dan dengan penyelenggara diklat. Widyaiswara juga seharusnya saling membuka diri, tidak memaksakan kehendak diri sendiri, bersedia menolong dan ditolong, sedapat mungkin mampu meredakan timbulnya bibit-bibit konflik dan apabila terjadi konflik mampu mengelola konflik dengan baik sehingga tidak berlarut dan meluas.

4. Keterampilan Membangun Jaringan Kerja (*Network Skill*)

Widyaiswara harus berjiwa kosmopolit, yaitu mampu membangun kontak atau jaringan dengan dunia luar lembaga diklat. Dengan membangun jaringan keluar, maka akan menambah wawasan, pandangan, pengalaman dan pola pikir. Widyaiswara akan banyak menemukan cara dalam menyelesaikan berbagai persoalan tertentu dengan adanya informasi-informasi dari luar, bersedia menolong dan ditolong, sedapat mungkin mampu meredakan timbulnya bibit-bibit konflik dan apabila terjadi konflik mampu mengelola konflik dengan baik sehingga tidak berlarut dan meluas.

4. Keterampilan Membangun Jaringan Kerja (*Network Skill*)

Widyaiswara harus berjiwa kosmopolit, yaitu mampu membangun kontak atau jaringan dengan dunia luar lembaga diklat. Dengan membangun jaringan ke luar, maka akan menambah wawasan, pandangan, pengalaman dan pola pikir. Widyaiswara akan banyak menemukan cara dalam menyelesaikan berbagai persoalan tertentu dengan adanya informasi-informasi dari luar.

5. Keterampilan Mengembangkan Diri (*Growth*)

Widyaiswara secara sadar, mampu untuk secara terus menerus mengembangkan diri ke arah yang lebih baik, mampu memperlihatkan kemampuan dan keterampilan diri secara optimal, dan mampu mendorong diri sendiri untuk mengembangkan kapasitas dan prestasi secara optimal. Namun timbulnya kemampuan tersebut perlu adanya kesadaran dari dalam diri untuk mau menjadi manusia yang hebat dan pembelajar.

6. Disiplin (*Dicipline*)

Disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan serta kerelaan dalam menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku. Setiap Widyaiswara secara sadar dan sukarela harus taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar nilai

atau norma yang telah ditetapkan baik yang berlaku di lingkup Pemerintahan (sebagai ASN) lembaga kediklatan, masyarakat, dan agama. Perasaan memiliki dan kecintaan terhadap pekerjaan harus dikembangkan dan menjadi komitmen dalam diri setiap widyaiswara, sehingga akan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi proses pembelajaran.

Sejarah Kepribadian dan hubungannya dengan Widyaiswara

Kepribadian dalam bahasa Inggris dinyatakan dengan **personality**. Istilah ini berasal dari bahasa Yunani, yaitu *persona*, yang berarti topeng dan *personare*, yang artinya menembus. Istilah topeng berkenaan dengan salah satu atribut yang dipakai oleh para pemain sandiwara pada jaman Yunani kuno. Dengan topeng yang dikenakan dan diperkuat dengan gerak-gerak dan apa yang diucapkan, karakter dari tokoh yang diperankan tersebut dapat menembus keluar, dalam arti dapat dipahami oleh para penonton.

Dari sejarah pengertian kata *personality* tersebut, kata *persona* yang semua berarti topeng, kemudian diartikan sebagai pemaianya sendiri, yang memainkan peranan seperti digambarkan dalam topeng tersebut. Dan sekarang ini istilah *personality* oleh para ahli dipakai untuk menunjukkan suatu atribut tentang individu, atau untuk menggambarkan apa, mengapa, dan bagaimana tingkah laku manusia.

Definisi-definisi Kepribadian

Banyak ahli yang telah merumuskan definisi kepribadian berdasarkan paradigma yang mereka yakini dan *focus analysis* dari teori yang mereka kembangkan. Dengan demikian akan dijumpai banyak variasi definisi sebanyak ahli yang merumuskannya. Berikut ini dikemukakan beberapa ahli yang definisinya dapat dipakai acuan dalam mempelajari kepribadian.

- **GORDON W.W ALLPORT**
- Pada mulanya Allport mendefinisikan kepribadian sebagai "**What a man really is.**" Tetapi definisi tersebut oleh Allport dipandang tidak memadai lalu dia merevisi

definisi tersebut (Soemadi Suryabrata, 2005: 240) Definisi yang kemudian dirumuskan oleh Allport adalah: ***“Personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustments to his environment”*** (Singgih Dirgagunerso, 1998 : 11).

Pendapat Allport di atas bila diterjemahkan menjadi : Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

- **KRECH dan CRUTCHFIELD**

- David Krech DAN Richard S. Crutchfield (1969) dalam bukunya yang berjudul ***Eleemnts of Psychology*** merumuskan definisi kepribadian sebagai berikut : ***“Personality is the integration of all of an individual’s characteristics into a unique organization that determines, and is modified by, his attemps at adaption to his continually changing environment.”***

Kepribadian adalah integrasi dari semua karakteristik individu ke dalam suatu kesatuan yang unik yang menentukan, dan yang dimodifikasi oleh usaha-usahanya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang berubah terus-menerus

- **ADOLF HEUKEN,S.J.**

Adolf Heuken S.J. dkk. dalam bukunya yang berjudul **Tantangan Membina Kepribadian** (1989 : 10), menyatakan sebagai berikut. ***“Kepribadian adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perbuatan serta kebiasaan seseorang, baik yang jasmani, mental, rohani, emosional maupun yang sosial. Semuanya ini telah ditatanya dalam caranya yang khas di bawah beraneka pengaruh dari luar. Pola ini terwujud dalam tingkah lakunya, dalam usahanya menjadi manusia sebagaimana dikehendakinya”***. Berdasarkan definisi dari Allport, Kretch dan Crutchfield, serta Heuken dapat disimpulkan pokok-pokok pengertian kepribadian sebagai berikut.

- Kepribadian merupakan kesatuan yang kompleks, yang terdiri dari aspek psikis, seperti : inteligensi, sifat, sikap, minat, cita-cita, dst. serta aspek fisik, seperti : bentuk tubuh, kesehatan jasmani, dst. •

Kesatuan dari kedua aspek tersebut berinteraksi dengan lingkungannya yang mengalami perubahan secara terus-menerus, dan terwujudlah pola tingkah laku yang khas atau unik.

- Kepribadian bersifat dinamis, artinya selalu mengalami perubahan, tetapi dalam perubahan tersebut terdapat pola-pola yang bersifat tetap.
- Kepribadian terwujud berkenaan dengan tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh individu.

Kepribadian atau *psyche* adalah mencakup keseluruhan pikiran, perasaan dan tingkah laku, kesadaran dan ketidak sadaran. Kepribadian membimbing manusia untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik. Sejak awal kehidupan, kepribadian adalah kesatuan atau berpotensi membentuk kesatuan. Ketika mengembangkan kepribadian, orang harus berusaha mempertahankan kesatuan dan harmoni antar semua elemen kepribadian Faktor-faktor penentu kepribadian

1. Faktor keturunan

Keturunan merujuk pada faktor genetika seorang individu. Tinggi fisik, bentuk wajah, gender, temperamen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi dan irama biologis adalah karakteristik yang pada umumnya dianggap, entah sepenuhnya atau secara substansial, dipengaruhi oleh siapa orang tua dari individu tersebut, yaitu komposisi biologis, psikologis, dan psikologis bawaan dari individu. Terdapat tiga dasar penelitian yang berbeda yang memberikan sejumlah kredibilitas terhadap argumen bahwa faktor keturunan memiliki peran penting dalam menentukan kepribadian seseorang.

- ❖ Dasar pertama berfokus pada penyokong genetik dari perilaku dan temperamen anak-anak.
- ❖ Dasar kedua berfokus pada anak-anak kembar yang dipisahkan sejak lahir.
- ❖ Dasar ketiga meneliti konsistensi kepuasan kerja dari waktu ke waktu dan dalam berbagai situasi

2. Faktor lingkungan

Faktor lain yang memberi pengaruh cukup besar terhadap pembentukan karakter adalah lingkungan di mana seseorang tumbuh dan dibesarkan; norma dalam keluarga, teman, dan kelompok sosial; dan pengaruh-pengaruh lain yang seorang manusia dapat alami.

Faktor lingkungan ini memiliki peran dalam membentuk kepribadian seseorang. Sebagai contoh, budaya membentuk norma, sikap, dan nilai yang diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya dan menghasilkan konsistensi seiring berjalannya waktu sehingga ideologi yang secara intens berakar di suatu kultur mungkin hanya memiliki sedikit pengaruh pada kultur yang lain.

Sifat-sifat kepribadian

Berbagai penelitian awal mengenai struktur kepribadian berkisar di seputar upaya untuk mengidentifikasi dan menamai karakteristik permanen yang menjelaskan perilaku individu seseorang.

Karakteristik yang umumnya melekat dalam diri seorang individu adalah malu, agresif, patuh, malas, ambisius, setia, dan takut. Karakteristik-karakteristik tersebut jika ditunjukkan dalam berbagai situasi, disebut sifat-sifat kepribadian. Sifat kepribadian menjadi suatu hal yang mendapat perhatian cukup besar karena para peneliti telah lama meyakini bahwa sifat-sifat kepribadian dapat membantu proses seleksi karyawan, menyesuaikan bidang pekerjaan dengan individu, dan memandu keputusan pengembangan karier.

Setiap individu memiliki ciri-ciri kepribadian tersendiri, mulai dari yang menunjukkan kepribadian yang sehat atau justru yang tidak sehat.

Dalam hal ini, Elizabeth (Syamsu Yusuf, 2003) mengemukakan ciri-ciri kepribadian yang sehat dan tidak sehat, sebagai berikut :

Kepribadian yang sehat

Mampu menilai diri sendiri secara realistik; mampu menilai diri apa adanya tentang kelebihan dan kekurangannya, secara fisik, pengetahuan, keterampilan dan sebagainya.

1. Mampu menilai situasi secara realistis; dapat menghadapi situasi atau kondisi kehidupan yang dialaminya secara realistis dan mau menerima secara wajar, tidak mengharapkan kondisi kehidupan itu sebagai sesuatu yang sempurna.
2. Mampu menilai prestasi yang diperoleh secara realistis; dapat menilai keberhasilan yang diperolehnya dan meraksinya secara rasional, tidak menjadi sombong, angkuh atau mengalami *superiority complex*, apabila memperoleh prestasi yang tinggi atau kesuksesan hidup. Jika mengalami kegagalan, dia tidak mereaksinya dengan frustrasi, tetapi dengan sikap optimistik.
3. Menerima tanggung jawab; dia mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya untuk mengatasi masalah-masalah kehidupan yang dihadapinya.
4. Kemandirian; memiliki sifat mandiri dalam cara berfikir, dan bertindak, mampu mengambil keputusan, mengarahkan dan mengembangkan diri serta menyesuaikan diri dengan norma yang berlaku di lingkungannya.
5. Dapat mengontrol emosi; merasa nyaman dengan emosinya, dapat menghadapi situasi frustrasi, depresi, atau stress secara positif atau konstruktif, tidak destruktif (merusak)
6. Berorientasi tujuan; dapat merumuskan tujuan-tujuan dalam setiap aktivitas dan kehidupannya berdasarkan pertimbangan secara matang (rasional), tidak atas dasar paksaan dari luar, dan berupaya mencapai

tujuan dengan cara mengembangkan kepribadian (wawasan), pengetahuan dan keterampilan.

7. Berorientasi keluar (*ekstrovert*); bersifat respek, empati terhadap orang lain, memiliki kepedulian terhadap situasi atau masalah-masalah lingkungannya dan bersifat fleksibel dalam berfikir, menghargai dan menilai orang lain seperti dirinya, merasa nyaman dan terbuka terhadap orang lain, tidak membiarkan dirinya dimanfaatkan untuk menjadi korban orang lain dan mengorbankan orang lain, karena kekecewaan dirinya.
8. Penerimaan sosial; mau berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial dan memiliki sikap bersahabat dalam berhubungan dengan orang lain.
9. Memiliki filsafat hidup; mengarahkan hidupnya berdasarkan filsafat hidup yang berakar dari keyakinan agama yang dianutnya.
10. Berbahagia; situasi kehidupannya diwarnai kebahagiaan, yang didukung oleh faktor-faktor *achievement* (prestasi), *acceptance* (penerimaan), dan *affection* (kasih sayang).

Kepribadian yang tidak sehat

- Mudah marah (tersinggung)
- Menunjukkan kekhawatiran dan kecemasan
- Sering merasa tertekan (stress atau depresi)
- Bersikap kejam atau senang mengganggu orang lain yang usianya lebih muda atau terhadap binatang
- Ketidakmampuan untuk menghindari dari perilaku menyimpang meskipun sudah diperingati atau dihukum
- Kebiasaan berbohong
- Hiperaktif
- Bersikap memusuhi semua bentuk otoritas

- Senang mengkritik/mencemooh orang lain
- Sulit tidur
- Kurang memiliki rasa tanggung jawab
- Sering mengalami pusing kepala (meskipun penyebabnya bukan faktor yang bersifat organis)
- Kurang memiliki kesadaran untuk menaati ajaran agama
- Pesimis dalam menghadapi kehidupan
- Kurang bergairah (bermuram durja) dalam menjalani kehidupan

Sifat kepribadian utama yang memengaruhi perilaku organisasi

Evaluasi inti diri :

Evaluasi inti diri adalah tingkat di mana individu menyukai atau tidak menyukai diri mereka sendiri, apakah mereka menganggap diri mereka cakap dan efektif, dan apakah mereka merasa memegang kendali atau tidak berdaya atas lingkungan mereka. Evaluasi inti diri seorang individu ditentukan oleh dua elemen utama: harga diri dan lokus kendali. Harga diri didefinisikan sebagai tingkat menyukai diri sendiri dan tingkat sampai mana individu menganggap diri mereka berharga atau tidak berharga sebagai seorang manusia.

Pemantauan diri

Pemantauan diri adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan perilakunya dengan faktor situasional eksternal. Individu dengan tingkat pemantauan diri yang tinggi menunjukkan kemampuan yang sangat baik dalam menyesuaikan perilaku dengan faktor-faktor situasional eksternal. Bukti menunjukkan bahwa individu dengan tingkat pemantauan diri yang tinggi cenderung lebih memerhatikan perilaku individu lain dan pandai menyesuaikan diri bila dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat pemantauan diri yang rendah

Jadilah Widyaiswara yang kooperatif, bersikap yang cenderung oportunistis, berinisiatif,

berani bertindak, dan tekun hingga berhasil mencapai perubahan yang berarti. Pribadi proaktif menciptakan perubahan positif dalam lingkungan tanpa memedulikan batasan atau halangan.

Kesimpulan :

Widyaiswara adalah jabatan fungsional, suatu jabatan yang dalam melaksanakan tugasnya harus didasarkan pada kompetensi tertentu dan kode etik jabatan. Oleh sebab itu harus memenuhi *hard competency* dan *soft competency*. Kompetensi kepribadian dan sosial sangat berpengaruh pada kepercayaan diri sendiri, wibawa dalam melaksanakan tugas, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang serba mandiri.

1. Secara biologis, seharusnya Widyaiswara sehat secara fisik, dapat tampil sempurna, termasuk penampilan dalam berpakaian, dalam hal ini Widyaiswara dianjurkan pakai baju lengan panjang dan berdasi bagi laki-laki, sedangkan bagi perempuan menyesuaikan, hal ini memungkinkan menjadikan Widyaiswara yang percaya diri.
2. Secara psikologis, Widyaiswara harus dapat mengendalikan emosinya sehingga dapat tampil (dalam proses belajar, mengajar) dengan teperamen terkendali. Pengendalian emosi ini dapat juga dimulai dari pengenalan diri dari setiap Widyaiswara pada awal pertemuan, secara psikologis bila dimulai dengan pengenalan diri akan membawa keakraban dan merasa dekat dengan para peserta didik.
3. Secara sosiologis Widyaiswara harus sadar bahwa kepribadian erat kaitannya dengan profesi, oleh sebab itu seorang Widyaiswara tidak hanya mengajar didepan kelas saja tetapi dia juga bisa menjadi fasilitator, motivator terhadap orang lain, tauladan bagi orang lain, ini erat kaitannya dengan etika / kode etik Widyaiswara (tepat waktu, mencurahkan tenaga dan pikiran untuk keberhasilan, meningkatkan pengetahuan, menghargai sesama Widyaiswara,

komitmen kebersamaan, kerja sama diantara Widyaiswara).

4. Mampu menjadi sosok yang terbuka.
5. Seorang Widyaiswara harus mampu berinteraksi dengan lingkungan, pola yang terbaik adalah dengan mengutamakan dan menimbulkan sugesti dan simpati pada lingkungan termasuk tempat bekerja maupun terhadap para peserta pelatihan.

Widyaiswara perlu memotivasi dirinya agar berkepribadian sesuai dengan koridornya sebagai ASN, berkompentensi sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara dan menyadi panutan bagi peserta latih, menjadi cermin bagi instansi tempat Widyaiswara bertugas sehingga mampu menjadi tenaga yang profesional .

DAFTAR PUSTAKA

1. Direktorat Pembinaan Widyaiswara LAN (2008), Peningkatan Kompetensi
2. Permenpan Nomor 14 tahun 2009 tentang jabatan fungsional
3. Permenpan No 30 tahun 2014 tentang Inovasi Pelayanan Publik
4. Psikologi Abnormal, Mandar Maju CV 2016
5. Kuamajadi, Muhammad Agus 2001 Teori Kepribadian
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Widyaisra dan Angka Kreditnya
7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

