

Kewidyaiswaraan dalam Aksi: Mendorong Transformasi SDM Kesehatan Menuju Indonesia Maju

Nani Mursidah

Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang, Jl. Raya Lemahabang No. 1, Cikarang Utara, Tanjungsari, Cikarang Utara, Simpangan, Kec. Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, 17530
corresponding author: nani.aj.73@gmail.com

keywords

Transformasi pengembangan kompetensi ASN merupakan kebutuhan strategis dalam menyongsong visi Indonesia Emas 2045. Dalam konteks ini, Widyaiswara memiliki peran sentral sebagai arsitek pembelajaran yang inovatif, reflektif, dan adaptif terhadap digitalisasi. Kajian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi pembelajaran berbasis *microlearning*, *storytelling*, refleksi partisipatif, serta pemanfaatan media digital seperti *e-book* interaktif dan video pembelajaran. Metode yang digunakan adalah studi literatur dan refleksi praktik pelatihan di lingkungan Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara informal, kemudian dianalisis secara tematik. Hasil kajian menunjukkan bahwa pendekatan pembelajaran yang kontekstual dan berbasis pengalaman mampu meningkatkan keterlibatan peserta, membangun kesadaran profesional, serta memperkuat nilai-nilai pelayanan publik. Strategi digital seperti *microlearning* dan media sosial edukatif memberikan fleksibilitas dan efisiensi dalam proses belajar, sementara pendekatan reflektif mendorong transformasi sikap dan perilaku kerja ASN. Kajian ini menegaskan bahwa Widyaiswara perlu bertransformasi dari fasilitator menjadi katalisator perubahan, dengan merancang pembelajaran yang bermakna dan berdampak. Temuan ini memberikan rekomendasi strategis bagi penguatan kapasitas Widyaiswara dan pengembangan ekosistem pelatihan yang mendukung transformasi SDM kesehatan menuju Indonesia Maju.

The transformation of civil servant competency development is a strategic imperative in realizing Indonesia's Golden Vision 2045. In this context, Widyaiswara plays a pivotal role as a learning architect—innovative, reflective, and adaptive to digitalization. This study aims to explore learning strategies based on microlearning, storytelling, participatory reflection, and the use of digital media such as interactive e-books and educational videos. The method used is a literature review combined with reflective practice from training activities at the Cikarang Health Training Center. Data were collected through observation, documentation, and informal interviews, then analyzed thematically. The findings reveal that contextual and experience-based learning approaches enhance participant engagement, foster professional awareness, and strengthen public service values. Digital strategies such as microlearning and educational social media offer flexibility and efficiency, while reflective approaches drive transformation in attitudes and work behavior. This study affirms that Widyaiswara must evolve from facilitators to catalysts of change, designing learning experiences that are meaningful and impactful.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Kata kunci: Widyaiswara, Transformasi SDM, *Microlearning*, Refleksi Partisipatif, Digitalisasi Pembelajaran

Keywords: *Widyaiswara, Human Resource Transformation, Microlearning, Participatory Reflection, Digital Learning*

1. Pendahuluan

Indonesia sedang memasuki era strategis menuju visi *Indonesia Emas 2045*, yang menuntut kesiapan sumber daya manusia (SDM) yang adaptif, inovatif, dan berdampak. Dalam konteks birokrasi pemerintahan, Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peran penting sebagai motor pembangunan. Untuk itu, pengembangan kompetensi ASN menjadi prioritas utama, yang tidak hanya menuntut penguasaan teknis, tetapi juga kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sosial, teknologi, dan kebijakan.

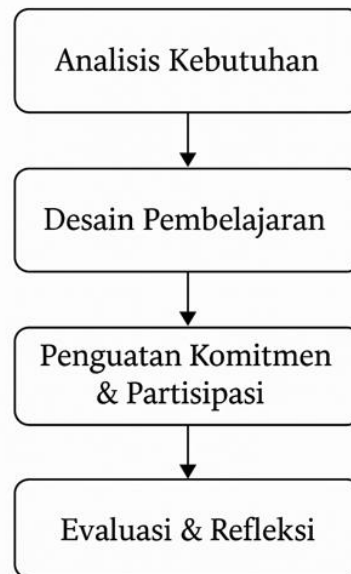
Transformasi sumber daya manusia (SDM) kesehatan merupakan salah satu pilar utama dalam mewujudkan sistem pelayanan kesehatan yang tangguh, adaptif, dan berdaya saing. Di tengah tantangan global seperti digitalisasi layanan, peningkatan beban kerja, dan tuntutan kompetensi multidisipliner, tenaga kesehatan dituntut untuk terus meningkatkan kapasitas profesional dan etos pelayanan. Dalam konteks ini, Widyaiswara sebagai fasilitator pembelajaran memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan kompetensi SDM kesehatan melalui pendekatan yang inovatif dan transformatif.

Pembelajaran reflektif dan digital menjadi dua pendekatan yang relevan dan efektif dalam menjawab kebutuhan pelatihan masa kini. Refleksi memungkinkan peserta pelatihan untuk memahami pengalaman kerja secara mendalam, membangun kesadaran profesional, dan menginternalisasi nilai-nilai pelayanan publik. Sementara itu, digitalisasi pembelajaran membuka akses yang lebih luas, fleksibel, dan interaktif, terutama bagi tenaga kesehatan yang bekerja di daerah terpencil atau dengan jadwal kerja yang padat.

Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis kontribusi Widyaiswara dalam meningkatkan kompetensi SDM kesehatan melalui pembelajaran reflektif dan digital. Dengan menggabungkan telaah pustaka dan refleksi praktik pelatihan di lingkungan Bapelkes, tulisan ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang strategi pembelajaran yang berdampak, serta memperkuat posisi Widyaiswara sebagai agen perubahan dalam transformasi SDM kesehatan menuju Indonesia Maju.gambar

Tabel 1. Strategi Pembelajaran dan Dampaknya terhadap SDM Kesehatan

Strategi Pembelajaran	Bentuk Implementasi	Dampak terhadap SDM Kesehatan
Refleksi Partisipatif	Kartu refleksi, diskusi kelompok	Meningkatkan kesadaran profesional
Microlearning Digital	Modul singkat via Canva, video interaktif	Efisiensi waktu belajar, akses fleksibel
Simulasi Digital	E-learning berbasis kasus	Peningkatan keterampilan teknis
Umpan Balik Terstruktur	Evaluasi formatif via LMS	Perbaikan sikap dan perilaku kerja



Gambar 1. Alur Strategi Pembelajaran Transformatif untuk ASN

Dalam konteks perubahan global dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks, SDM kesehatan dituntut untuk tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif, reflektif, dan berintegritas. Di sinilah peran strategis Widyaiswara menjadi krusial bukan hanya sebagai fasilitator pelatihan, tetapi sebagai katalisator transformasi. Kajian ini akan membahas bagaimana strategi pembelajaran reflektif dan digital yang diterapkan oleh Widyaiswara dapat mendorong transformasi SDM kesehatan menuju Indonesia Maju.

Tujuan kajian ini adalah untuk mengidentifikasi strategi pembelajaran yang digunakan oleh Widyaiswara, serta menganalisis kontribusinya terhadap perubahan kompetensi, sikap, dan nilai pelayanan SDM kesehatan.

2. Metodologi

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur dan refleksi praktik pelatihan. Pendekatan ini dipilih untuk menggali secara mendalam bagaimana strategi pembelajaran yang diterapkan oleh Widyaiswara berkontribusi terhadap transformasi SDM kesehatan. Refleksi dilakukan berdasarkan pengalaman fasilitasi pelatihan di Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang, termasuk praktik Building Learning Commitment (BLC), penggunaan e-book interaktif, dan video pembelajaran berbasis storytelling.

Sumber data terdiri dari dokumen pelatihan, modul internal, hasil observasi kegiatan, serta wawancara informal dengan peserta dan fasilitator. Analisis dilakukan secara tematik, dengan fokus pada tiga aspek utama: inovasi metode pelatihan, kolaborasi lintas sektor, dan digitalisasi pembelajaran. Validasi dilakukan melalui triangulasi reflektif dan diskusi antar Widyaiswara.

Sebagai kajian reflektif, tulisan ini tidak bertujuan menggeneralisasi temuan, melainkan menyajikan pembelajaran kontekstual yang dapat menjadi

inspirasi dan rekomendasi strategis bagi penguatan peran Widyaiswara dalam mendukung transformasi SDM kesehatan.

2.1. Sumber Data

Data dikumpulkan dari :

- Kajian literatur ilmiah terkait pengembangan SDM, peran Widyaiswara, dan strategi pelatihan (andragogi, heutagogi, Corporate University)
- Dokumen pelatihan dan modul internal Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang
- Refleksi fasilitator dan peserta dalam kegiatan BLC, video pembelajaran, serta pembuatan e-book interaktif

2.2. Teknik Pengumpulan Data dan Analisa Data

- Observasi praktik pelatihan dan dokumentasi kegiatan
- Wawancara informal dengan fasilitator pelatihan
- Analisis konten terhadap dokumen dan materi pembelajaran
- Validasi reflektif terhadap efektivitas pendekatan yang digunakan

2.3. Proses Analisis

Data dianalisis secara tematik, dengan Langkah:

- Identifikasi tema kunci dalam proses pelatihan (inovasi, kolaborasi, digitalisasi)
- Interpretasi keterkaitan antara pendekatan pelatihan dan efektivitas pembelajaran ASN
- Sintesis temuan sebagai rekomendasi strategis bagi peningkatan kapasitas kewidyaiswaraan

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Inovasi Metode Pelatihan: Menjawab Kebutuhan Belajar ASN Masa Kini

Hasil refleksi dari pelaksanaan pelatihan seperti *Building Learning Commitment (BLC)* menunjukkan bahwa penggunaan pendekatan inovatif seperti microlearning, storytelling, dan simulasi reflektif memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan motivasi dan retensi peserta. Materi yang dikemas dalam format visual, cerita berdaya emosional, serta tugas mini yang aplikatif mendorong peserta untuk tidak sekadar hadir, tetapi juga terlibat aktif.

Microlearning memecah materi menjadi potongan singkat namun bermakna, mengurangi beban kognitif peserta dan mempermudah pemahaman. Strategi ini terbukti efektif khususnya bagi ASN yang memiliki keterbatasan waktu karena beban kerja. Ketika dikombinasikan dengan konten berbasis cerita, pembelajaran menjadi lebih kontekstual dan menyentuh aspek afeksi.

Contoh implementasi dapat dilihat pada modul pelatihan berbasis video yang dikembangkan menggunakan CapCut. Modul ini mengangkat narasi lokal, seperti kisah pelayanan di daerah 3T (tertinggal, terdepan, dan terluar), yang mendorong peserta untuk merefleksikan tanggung jawab sosial mereka secara lebih mendalam.

Strategi pembelajaran yang diterapkan dalam pelatihan khususnya pendekatan reflektif dan digital berkontribusi langsung terhadap proses transformasi SDM kesehatan. Refleksi partisipatif melalui kartu refleksi, jurnal harian, dan simulasi nilai pelayanan mendorong peserta untuk mengenali peran mereka sebagai pelayan publik secara lebih mendalam. Mereka tidak hanya memahami prosedur kerja, tetapi juga membangun kesadaran profesional dan empati terhadap masyarakat.

Sementara itu, pendekatan digital seperti *microlearning*, video interaktif, dan media sosial edukatif memberikan fleksibilitas dan akses yang lebih luas. Peserta dapat belajar sesuai ritme mereka, mengakses materi secara mandiri, dan tetap terlibat dalam komunitas belajar yang berkelanjutan.

Transformasi SDM kesehatan tercermin dari perubahan sikap, peningkatan kompetensi teknis dan non teknis, serta semangat pelayanan yang lebih kuat. Peserta menunjukkan keterlibatan aktif, refleksi mendalam, dan komitmen untuk menerapkan nilai-nilai ASN dalam praktik kerja. Dengan strategi ini, pembelajaran menjadi lebih bermakna, adaptif, dan berdampak.

Hal ini menegaskan bahwa Widyaiswara tidak hanya berperan sebagai fasilitator, tetapi sebagai katalisator perubahan mendorong SDM kesehatan untuk tumbuh sebagai pelayan publik yang unggul dan siap menghadapi tantangan Indonesia Maju.

3.2. Kolaborasi Lintas Sektor: Memperkuat Jaringan Pembelajaran yang Sinergis

Pembelajaran tidak lagi dapat dilakukan secara terisolasi. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa pelatihan yang mengintegrasikan kolaborasi lintas unit dan sektor menghasilkan pemahaman lebih utuh dan relevan. Dalam pelatihan kolaboratif yang melibatkan berbagai instansi, terjadi proses *knowledge exchange* yang memperkaya materi dan memperluas perspektif peserta.

Misalnya, dalam pelaksanaan pelatihan kesehatan berbasis komunitas, kolaborasi antara Balai Pelatihan Kesehatan, Dinas Kesehatan, dan organisasi masyarakat menghasilkan materi pelatihan berbasis kebutuhan nyata. Hal ini memperkuat pendekatan *learning by doing* dan mengurangi kesenjangan antara teori dan praktik.

Kolaborasi juga menguatkan rasa kepemilikan peserta terhadap proses belajar. Ketika peserta dilibatkan dalam merancang sebagian konten atau studi kasus yang akan dibahas, terjadi peningkatan antusiasme dan refleksi mendalam. Ini menunjukkan pentingnya peran *co-creation* dalam mendesain pelatihan yang berdampak.

3.3. Digitalisasi Pembelajaran: Dari E-learning Mandiri Menuju E-learning Bermakna

Data dari pelatihan daring menunjukkan bahwa model e-learning mandiri masih menghadapi tantangan partisipasi dan interaksi. Namun, digitalisasi

tidak hanya berarti “mendigitalkan modul”, melainkan menciptakan ekosistem pembelajaran yang interaktif dan reflektif.

Penggunaan e-book interaktif sebagai alat bantu pelatihan memperlihatkan peningkatan keterlibatan peserta, terutama karena e-book memungkinkan integrasi multimedia, kutipan motivatif, dan refleksi mandiri. Konten dapat disesuaikan secara tematik dan personal, menciptakan *learning pathway* yang lebih fleksibel.

Refleksi peserta menunjukkan bahwa video pembelajaran yang disertai pertanyaan reflektif setelah tiap segmen memberikan stimulus berpikir kritis. Dalam pelatihan berbasis CapCut, peserta bahkan ditantang untuk membuat ulang narasi mereka sendiri—menggabungkan pengetahuan dan pengalaman pribadi menjadi konten pembelajaran baru.

3.4. Analisis Gap Implementasi: Jalan Panjang Menuju Corporate University yang Berdampak

Tabel berikut merangkum temuan terhadap implementasi berbagai model pembelajaran dalam pelatihan ASN berdasarkan hasil observasi dan refleksi praktik:

Model Pembelajaran	Keunggulan	Tantangan/GAP
On-the-job Training	Kontekstual, berbasis kerja nyata	Tidak terdokumentasi, minim evaluasi
Klasikal Tatap Muka	Interaktif langsung, mudah dikontrol	Kurang fleksibel, belum menyesuaikan kebutuhan individu
E-learning Mandiri	Fleksibel, bisa diakses kapan saja	Partisipasi rendah, minim interaksi
Blended Learning	Adaptif, menggabungkan dua dunia	Belum optimal memantau motivasi peserta
Heutagogi	Memicu otonomi dan refleksi	Belum banyak difasilitasi, kurang alat bantu refleksi

Temuan ini mengindikasikan bahwa peran Widyaiswara sebagai *learning architect* sangat menentukan dalam mengatasi gap. Dibutuhkan keberanian untuk meninggalkan pendekatan konvensional dan mulai merancang proses belajar yang memberdayakan peserta secara personal dan kolektif.

3.5. Refleksi Peran Widyaiswara: Dari Fasilitator Menuju Arsitek Transformasi

Widyaiswara tidak lagi sekadar “mengajar”, tetapi merancang pengalaman belajar yang bermakna. Dalam proses ini, sensitivitas budaya, kemahiran digital, dan kemampuan membangun relasi menjadi soft skill utama yang harus dimiliki. Refleksi peserta menunjukkan bahwa pelatihan yang menyentuh aspek emosional misalnya dengan pantun pembuka atau kutipan motivatif yang kontekstual membuat suasana belajar lebih humanis dan menyentuh hati. Ini sejalan dengan pendekatan *learning by heart*, bukan hanya *learning by head*.

Building Learning Commitment (BLC), sebagai salah satu metode penguat komitmen belajar, terbukti bukan hanya ritual awal, tetapi strategi untuk membangun rasa tanggung jawab bersama. Ketika dilakukan dengan tulus dan adaptif, BLC menjadi pembuka pintu bagi peserta untuk masuk dalam ruang belajar yang mereka miliki sendiri.

Lebih dari itu, strategi pembelajaran yang diterapkan yakni pendekatan reflektif dan digital berkontribusi langsung terhadap proses transformasi SDM kesehatan. Refleksi partisipatif melalui kartu refleksi, jurnal harian, dan simulasi nilai pelayanan mendorong peserta untuk mengenali peran mereka sebagai pelayan publik secara lebih mendalam. Mereka tidak hanya memahami prosedur kerja, tetapi juga membangun kesadaran profesional dan empati terhadap masyarakat.

Sementara itu, pendekatan digital seperti *microlearning*, video interaktif, dan media sosial edukatif memberikan fleksibilitas dan akses yang lebih luas. Peserta dapat belajar sesuai ritme mereka, mengakses materi secara mandiri, dan tetap terlibat dalam komunitas belajar yang berkelanjutan.

Transformasi SDM kesehatan tercermin dari perubahan sikap, peningkatan kompetensi teknis dan non teknis, serta semangat pelayanan yang lebih kuat. Peserta menunjukkan keterlibatan aktif, refleksi mendalam, dan komitmen untuk menerapkan nilai-nilai ASN dalam praktik kerja. Dengan strategi ini, pembelajaran menjadi lebih bermakna, adaptif, dan berdampak.

Hal ini menegaskan bahwa Widyaiswara tidak hanya berperan sebagai fasilitator, tetapi sebagai katalisator perubahan mendorong SDM kesehatan untuk tumbuh sebagai pelayan publik yang unggul dan siap menghadapi tantangan Indonesia Maju. Transformasi ini tercermin dari perubahan sikap, peningkatan kompetensi, dan komitmen peserta dalam menghidupi nilai-nilai ASN secara nyata.

4. Kesimpulan & Saran

4.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana inovasi metode pelatihan, kolaborasi lintas sektor, dan digitalisasi pembelajaran dapat diterapkan dalam pengembangan kompetensi ASN yang relevan dan bermakna. Hasil kajian menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan yang dirancang secara kontekstual, partisipatif, dan berbasis teknologi mampu mendorong pembelajaran yang bukan hanya teoritis tetapi juga transformasional.

Widyaiswara sebagai ujung tombak pembelajaran ASN memegang peranan sentral dalam menghadirkan pelatihan yang berdampak. Dari praktik Building Learning Commitment (BLC), penggunaan e-book interaktif, hingga pemanfaatan video *storytelling*, terlihat adanya pergeseran paradigma menuju pembelajaran yang lebih reflektif dan kolaboratif. Strategi *microlearning* terbukti memudahkan peserta dalam menyerap materi, sementara pendekatan digital memberikan fleksibilitas dan keterlibatan yang lebih tinggi.

Di sisi lain, masih terdapat kesenjangan dalam implementasi pembelajaran seperti kurangnya pemanfaatan pendekatan *heutagogi*, keterbatasan kolaborasi lintas sektor secara sistematis, serta belum optimalnya pemantauan motivasi peserta pada model *blended learning*. Gap ini menunjukkan perlunya penguatan kapasitas Widyaiswara dalam perancangan pembelajaran berbasis transformasi.

Kesimpulan penting dari kajian ini adalah bahwa:

1. Pelatihan berbasis cerita dan pengalaman nyata peserta mampu meningkatkan keterhubungan emosional dan makna belajar.
2. Kolaborasi lintas sektor tidak hanya memperkuat isi pelatihan tetapi juga membangun jaringan pembelajaran yang dinamis.
3. Digitalisasi pembelajaran perlu dirancang secara interaktif dan reflektif agar mampu menjawab tantangan partisipasi dan motivasi peserta.
4. Pendekatan *heutagogi* perlu didorong sebagai model pembelajaran lanjutan bagi ASN berpengalaman.
5. Peran Widyaiswara perlu diperluas dari fasilitator menjadi arsitek pembelajaran yang adaptif dan inovatif.

Kajian ini menegaskan bahwa strategi pembelajaran reflektif dan digital yang dirancang oleh Widyaiswara telah berkontribusi nyata terhadap transformasi SDM kesehatan. Transformasi tersebut tercermin dari peningkatan keterlibatan peserta, perubahan sikap kerja, serta penguatan nilai-nilai pelayanan publik. Dengan pendekatan yang kontekstual, partisipatif, dan berbasis teknologi, pelatihan menjadi lebih bermakna dan berdampak.

Rumusan masalah terjawab melalui temuan bahwa Widyaiswara tidak hanya menyampaikan materi, tetapi merancang pengalaman belajar yang mendorong perubahan perilaku dan kesadaran profesional. Peran ini menjadikan Widyaiswara sebagai katalisator transformasi, bukan sekadar fasilitator.

4.2. Saran

Berdasarkan temuan dan refleksi dalam kajian ini, beberapa rekomendasi strategis dapat diajukan:

1. Penguatan Kompetensi Digital Widyaiswara
Lembaga pelatihan perlu menyusun program peningkatan kapasitas Widyaiswara dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran seperti video editing, e-book interaktif, dan platform LMS untuk mendukung pembelajaran yang fleksibel dan berdampak.
2. Integrasi Model Heutagogi dalam Pelatihan ASN Senior
Pelatihan bagi ASN dengan pengalaman tinggi sebaiknya mulai mengadopsi pendekatan *heutagogi* yang memberi ruang refleksi, eksplorasi mandiri, dan pengembangan berbasis proyek nyata.
3. Pengembangan Modul Kolaboratif Antar-Instansi
Disarankan adanya pengembangan modul pelatihan yang melibatkan lebih dari satu instansi, termasuk stakeholder masyarakat, agar materi pelatihan lebih kontekstual dan aplikatif.
4. Penguatan Evaluasi Berbasis Refleksi dan Komitmen Belajar
Selain evaluasi akademis, pelatihan perlu menyertakan mekanisme refleksi dan komitmen belajar peserta secara berkala, agar pengaruh pelatihan terhadap perilaku kerja dapat terukur.
5. Revitalisasi Peran BLC sebagai Strategi Kultural Pembelajaran ASN
BLC dapat dikembangkan lebih jauh sebagai budaya pembuka dalam setiap pelatihan, bukan sekadar formalitas, tetapi sebagai proses membangun ruang belajar yang inklusif dan penuh tanggung jawab bersama.

6. **Penyusunan Kebijakan Pengembangan SDM yang Mendukung Transformasi Widyaiswara**
Disarankan kepada Kementerian Kesehatan dan instansi terkait untuk merumuskan kebijakan pengembangan Widyaiswara yang menitikberatkan pada transformasi digital, keterampilan desain pembelajaran, dan kolaborasi lintas unit.

Untuk memperkuat dampak transformasi SDM kesehatan, disarankan agar lembaga pelatihan dan instansi pembina Widyaiswara mengembangkan kebijakan yang mendukung desain pembelajaran berbasis refleksi, teknologi, dan nilai pelayanan publik. Selain itu, perlu ada sistem evaluasi yang tidak hanya mengukur pengetahuan, tetapi juga perubahan sikap dan komitmen peserta terhadap pelayanan yang berintegritas.

4.3. Rekomendasi Strategis

1. **Revitalisasi Peran Widyaiswara sebagai Arsitek Pembelajaran Transformasional**
Dibutuhkan kebijakan internal yang mengakui dan mendorong peran Widyaiswara sebagai perancang pembelajaran berbasis inovasi dan refleksi.
2. **Peningkatan Kompetensi Digital melalui Pelatihan Berbasis Proyek (Project-Based Learning)**
Pelatihan internal perlu dirancang agar Widyaiswara menguasai video editing, e-book interaktif, dan desain LMS secara praktis.
3. **Integrasi Model Heutagogi dalam Pelatihan ASN Tingkat Lanjut**
Pendekatan pembelajaran mandiri dan reflektif perlu diadopsi untuk pelatihan kepemimpinan dan ASN senior.
4. **Penguatan Ekosistem Kolaboratif Antar Institusi**
Perlu ada forum berbagi praktik antar Balai Pelatihan, agar inovasi pelatihan dapat diakselerasi secara kolektif.
5. **Kebijakan Pengembangan SDM yang Berorientasi Transformasi**
Disarankan agar instansi pembina Widyaiswara menyusun roadmap kompetensi yang berpihak pada keberanian berinovasi, refleksi, dan digitalisasi pembelajaran.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kepala Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang, tempat di mana semangat pembelajaran dan inovasi terus ditumbuhkan, serta seluruh pimpinan dan rekan Widyaiswara yang telah memberi ruang, kepercayaan, dan dukungan dalam proses penulisan ini.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para peserta pelatihan yang telah menjadi sumber inspirasi melalui refleksi dan interaksi yang bermakna selama proses fasilitasi. Kehadiran mereka bukan hanya sebagai peserta, tetapi sebagai mitra pembelajaran yang aktif dan penuh semangat.

Kepada para sahabat lintas instansi dan komunitas pembelajar yang telah memberikan banyak wawasan, masukan, dan kolaborasi dalam pengembangan metode pelatihan, penulis menyampaikan penghargaan yang tulus. Sinergi

yang terjalin telah membuka cakrawala baru dalam desain pembelajaran yang berdampak. Ucapan terimakasih bersifat opsional, boleh ada dan boleh juga tidak dalam sebuah tulisan.

Tak lupa, penulis menyampaikan apresiasi kepada seluruh penulis dan pemikir dalam bidang pengembangan SDM, pembelajaran dewasa, serta transformasi digital, yang telah menjadi referensi penting dalam kajian ini. Semoga karya ini menjadi bagian kecil dari kontribusi besar menuju SDM unggul dan Indonesia yang lebih maju.

Penulis juga menghaturkan terima kasih kepada keluarga tercinta, atas doa dan dukungan yang tak terhingga dalam setiap langkah pengabdian dan perenungan. Semoga jejak kecil ini menjadi jalan cahaya menuju penguatan kapasitas insan ASN yang berkualitas, berbudaya, dan berdaya saing global.

Referensi

- Amanda, A. P., Wasir, R., & Nurani, F. S. (2024). Membangun SDM Kesehatan Unggul: Menjembatani Kesenjangan Kualitas dan Kuantitas. *Jurnal Kesehatan JOLN*, 2(6), 379–392. <https://jurnalkesehatan.joln.org/index.php/health/article/download/144/152/285>
- Aptery, A. P., & Syahroni, C. (2024). Pembelajaran Mikro dalam Pengembangan Kompetensi. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 9(1), 41–50. <https://jurnalwi.lan.go.id/index.php/jurnalkewidyaiswaraan/article/download/304/102/>
- Astuti, W. D., Jaya, L. J., & Wasir, R. (2024). Strategi dan Tantangan SDM Kesehatan di Masa Depan: Menghadapi Perubahan Global dan Lokal. *Jurnal Kesehatan UPNVJ*. <https://pdfs.semanticscholar.org/926a/ca35a5cecc265f54243e780ca0b71b93ba0b.pdf>
- Dewi, S. (2024). Peran Widyaiswara dalam Menjawab Tantangan Percepatan Transformasi Pengelolaan Kinerja ASN Era Digital. *Prosiding PITNAS Widyaiswara*. <https://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/pitnas2024/article/view/315>
- Junaedi, F. A., & Prabowo, T. (2024). Analisis Kesiapan Organisasi dalam Menghadapi Transformasi Digital Kesehatan. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 13(4). <https://doi.org/10.22146/jkki.100201>
- Khairany, I., Chairunnisa, M., & Arifin, M. (2024). Peran Strategi Pembelajaran dan Implementasinya pada Era Digital. *Jurnal DIAJAR*, 3(1), 8–14. <https://pdfs.semanticscholar.org/ff49/2f4e166a4956813c7497f87066641733bf60.pdf>
- Nurhaedah. (2024). Model Pembelajaran Reflektif: Menumbuhkan Pembelajar Mandiri di Era Digital. *Jurnal IPTEK Pendidikan*, Universitas Negeri Makassar. <https://journal.arthamaramedia.co.id/index.php/jiptek/article/download/194/112/613>
- Kementerian PAN-RB. (2021). *Permenpan RB No. 42 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi ASN*. Jakarta: KemenPAN-RB.
- LAN RI. (2021). *Peraturan LAN No. 1 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pelatihan CPNS*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- BKN. (2021). *Renstra BKN 2020–2024*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.