

Keberadaan dan Peran Widyaprada pada Unit Utama, UPT, dan Pemerintah Daerah

R.Muktiono Waspodo *

A.Rasional

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional Widyaprada serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 93 Tahun 2020 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Widyaprada, Widyaprada merupakan jabatan fungsional yang melaksanakan tugas teknis fungsional di bidang penjaminan mutu pendidikan. Oleh karena itu, perbedaan kedudukan Widyaprada pada berbagai unit organisasi tidak dimaksudkan untuk membentuk perbedaan mandat profesi, melainkan untuk menyesuaikan fokus kontribusi dan hasil kerja dengan tugas dan fungsi organisasi tempat jabatan tersebut ditempatkan.

Rencana Penataan kedudukan Jabatan Fungsional Widyaprada pada satuan kerja unit utama, Unit Pelaksana Teknis, dan pemerintah daerah perlu dilaksanakan dengan berpedoman pada prinsip kesesuaian fungsi organisasi, profesionalitas jabatan, akuntabilitas kinerja, dan kepastian hukum.

Dari landasan tersebut, argumentasi kebijakan yang dapat digunakan adalah: Widyaprada harus ditempatkan berdasarkan kebutuhan nyata penjaminan mutu pendidikan dan fungsi organisasi yang dilayaninya. Pada unit utama, perannya diarahkan untuk mendukung perumusan, pengendalian, dan evaluasi kebijakan serta sistem penjaminan mutu; pada UPT, perannya diarahkan pada pelaksanaan teknis, pendampingan, pemantauan, dan evaluasi di wilayah atau sasaran layanan; sedangkan pada pemerintah daerah, perannya diarahkan pada dukungan teknis penjaminan mutu yang terintegrasi dengan kewenangan daerah dalam penyelenggaraan pendidikan. Seluruh peran tersebut tetap berada dalam koridor tugas jabatan fungsional Widyaprada dan tidak dengan sendirinya memberikan kewenangan struktural atau kewenangan mengambil keputusan di luar ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perlu dibedakan antara apa yang secara eksplisit diperintahkan regulasi dan apa yang merupakan desain penataan organisasi yang diusulkan. Perbedaan ini penting agar argumentasi kebijakan tidak terkesan menciptakan kewenangan baru hanya melalui penempatan jabatan.

*) Widyaprada Ahli Utama, Dit.PKPLK, Ditjen Dikmen dan Diksus, Kemdikdasmen, tulisan ini sebagai urun rembug pemikiran atas rencana pengembangan terhadap kedudukan dan jabatan fungsional Widyaprada

B. Dasar Hukum

Ada lima pijakan dasar hukum yang perlu digunakan dalam menyusun argumentasi penempatan Widyapraja.

Tabel 1. Pijakan Dasar Hukum dan Relevansi Penataan Widyapraja

Dasar Hukum	Relevansi terhadap Penataan Widyapraja
PermenPANRB No. 3 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional Widyapraja	Menjadi dasar khusus mengenai kedudukan, tugas, dan ruang lingkup jabatan.
PermenPANRB No. 93 Tahun 2020 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Widyapraja	Menjadi acuan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural.
PermenPANRB No. 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional	Menjadi kerangka umum pengelolaan jabatan fungsional, termasuk tugas, ruang lingkup kegiatan, dan pengelolaan kinerja.
UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah beserta perubahannya	Menjadi dasar untuk membedakan kewenangan pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten/kota dalam urusan pendidikan.
PP No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah beserta perubahannya	Menjadi salah satu rujukan dalam penataan organisasi perangkat daerah, dengan memperhatikan fungsi dan kebutuhan organisasi.

Asas regulasi yang menjadi rujukan sebagai lingkup asas

- Asas legalitas: penempatan dan pelaksanaan tugas harus memiliki dasar kewenangan yang sah.
- Asas kesesuaian fungsi: jabatan ditempatkan pada unit yang fungsi organisasinya relevan dengan tugas penjaminan mutu pendidikan.
- Asas profesionalitas: pekerjaan didistribusikan berdasarkan kompetensi dan jenjang jabatan, bukan semata-mata berdasarkan lokasi penempatan.
- Asas akuntabilitas: hasil kerja, penugasan, pelaporan, dan evaluasi harus memiliki penanggung jawab yang jelas.

- Asas pembagian kewenangan: rencana penempatan Widyaprada (masih menjadi pembahasan) di pemerintah daerah tidak boleh mengaburkan batas kewenangan pusat, provinsi, dan kabupaten/kota.

Pijakan yang sangat penting adalah ketentuan Pasal 2 ayat (3) PermenPANRB Nomor 93 Tahun 2020. Kedudukan Widyaprada ditetapkan dalam peta jabatan berdasarkan analisis tugas dan fungsi unit kerja, analisis jabatan, dan analisis beban kerja. Dengan demikian, kebutuhan organisasi harus menjadi dasar penempatan, bukan sekadar keinginan menambah formasi atau menyamakan struktur antarlembaga.

C. Argumentasi perbedaan peran berdasarkan lokasi kedudukan

Perlu ditegaskan bahwa uraian berikut merupakan model pembagian peran yang diusulkan berdasarkan fungsi organisasi, bukan klaim bahwa peraturan secara eksplisit membentuk tiga jenis Widyaprada dengan tugas yang berbeda.

1. Widyaprada pada satuan kerja unit utama

Orientasi peran: kebijakan, sistem, dan evaluasi strategis

Widyaprada pada unit utama dapat diarahkan untuk mendukung kebutuhan penjaminan mutu pendidikan pada tingkat kebijakan dan sistem, sesuai dengan tugas dan fungsi unit utama yang bersangkutan.

Argumentasinya adalah bahwa unit utama pada umumnya memiliki fungsi perumusan atau pelaksanaan kebijakan, koordinasi, pembinaan, dan evaluasi pada tingkat kementerian. Oleh sebab itu, kontribusi Widyaprada di lingkungan tersebut lebih relevan apabila diarahkan pada pengolahan bukti, analisis masalah mutu, pengembangan rekomendasi teknis, serta evaluasi efektivitas kebijakan dan program.

Ruang lingkup kontribusi yang dapat dirancang meliputi:

- Analisis kesenjangan mutu pendidikan berdasarkan data dan hasil evaluasi.
- Penyusunan bahan teknis dan rekomendasi perbaikan kebijakan penjaminan mutu.
- Analisis efektivitas program dan instrumen penjaminan mutu.
- Penyusunan kerangka pemantauan dan evaluasi yang dapat diterapkan secara konsisten oleh unit pelaksana.
- Sintesis hasil pelaksanaan program dari berbagai wilayah untuk menjadi bahan perbaikan kebijakan.

Batas kewenangannya: Widyaprada memberikan kontribusi profesional sesuai tugas jabatannya. Kewenangan menetapkan kebijakan tetap berada pada pejabat yang berwenang berdasarkan peraturan organisasi dan tata kerja, bukan otomatis pada pejabat fungsional karena bekerja di unit utama.

2. Widyapraada pada Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Orientasi peran: pelaksanaan teknis dan pendampingan

Widyapraada pada UPT dapat diarahkan untuk menerjemahkan kebijakan dan instrumen penjaminan mutu menjadi kegiatan teknis sesuai mandat UPT, wilayah kerja, serta kelompok sasaran yang menjadi tanggung jawabnya.

Argumentasinya adalah bahwa fungsi UPT pada dasarnya berkaitan dengan pelaksanaan tugas teknis tertentu yang menjadi mandat unit induknya. Karena itu, Widyapraada pada UPT lebih tepat difokuskan pada pelaksanaan teknis penjaminan mutu, fasilitasi, pendampingan, pengumpulan bukti, dan pemantauan pelaksanaan program.

Ruang lingkup kontribusi yang dapat dirancang meliputi:

- Pemetaan kondisi dan permasalahan mutu pendidikan pada wilayah sasaran.
- Pendampingan teknis kepada satuan pendidikan atau pemangku kepentingan sesuai mandat UPT.
- Pemantauan pelaksanaan program dan penggunaan instrumen penjaminan mutu.
- Identifikasi kendala implementasi dan penyusunan rekomendasi perbaikan.
- Penyampaian laporan teknis dan temuan lapangan kepada pimpinan UPT serta unit yang relevan.

Batas kewenangannya: UPT tidak otomatis berwenang mengambil alih urusan pendidikan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah. Demikian pula, keberadaan Widyapraada pada UPT tidak dengan sendirinya memberikan kewenangan untuk memerintah dinas pendidikan atau menetapkan kebijakan daerah.

3. Rencana kedudukan Widyapraada pada pemerintah daerah

Orientasi peran: dukungan teknis bagi tata kelola mutu pendidikan daerah

Widyapraada yang direncanakan berkedudukan pada pemerintah daerah dapat diarahkan untuk memperkuat analisis, pemantauan, evaluasi, dan rekomendasi perbaikan mutu pendidikan yang terhubung dengan perencanaan dan penyelenggaraan urusan pendidikan daerah.

Argumentasi ini perlu dibangun dengan lebih hati-hati daripada penempatan di unit utama atau UPT, karena menyangkut kewenangan otonomi daerah dan penataan kepegawaian daerah.

UU Nomor 23 Tahun 2014 membagi urusan pendidikan antara pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten/kota. Secara garis besar, pemerintah pusat memiliki kewenangan menetapkan standar nasional pendidikan; pemerintah provinsi

mengelola pendidikan menengah dan pendidikan khusus; sedangkan pemerintah kabupaten/kota mengelola pendidikan dasar, PAUD, dan pendidikan nonformal sesuai pembagian urusan dalam lampiran undang-undang tersebut.

Konsekuensinya, peran Widyaprada pada pemerintah daerah harus disesuaikan dengan kewenangan dan kebutuhan daerah yang bersangkutan.

- Pada pemerintah provinsi, kontribusinya dapat difokuskan pada dukungan teknis penjaminan mutu untuk urusan pendidikan yang menjadi kewenangan provinsi.
- Pada pemerintah kabupaten/kota, kontribusinya dapat difokuskan pada dukungan teknis penjaminan mutu untuk urusan pendidikan yang menjadi kewenangan kabupaten/kota.
- Pada kedua tingkatan tersebut, Widyaprada dapat membantu menganalisis data mutu, mengidentifikasi kesenjangan layanan, memantau tindak lanjut perbaikan, dan menyusun rekomendasi teknis bagi perangkat daerah yang menangani pendidikan.

Batas kewenangannya: Widyaprada bukan pengganti pengawas sekolah, pejabat struktural dinas pendidikan, atau unit penjaminan mutu lain yang memiliki mandat tersendiri. Penempatan jabatan fungsional juga tidak otomatis memindahkan kewenangan pusat kepada daerah ataupun sebaliknya.

Ada satu hal yang harus dinyatakan secara eksplisit dalam rencana kebijakan: dasar hukum jabatan Widyaprada yang memungkinkan kedudukannya pada instansi pemerintah tidak dengan sendirinya membuktikan bahwa setiap pemerintah daerah dapat langsung membentuk atau mengisi jabatan tersebut. Kelayakannya harus diperiksa melalui ketentuan jabatan fungsional, kewenangan kepegawaian, peta jabatan, analisis beban kerja, serta tata organisasi daerah yang berlaku.

Tabel berikut dapat digunakan sebagai untuk pembahasan lebih lanjut terkait dengan usulan penempatan Widyaprada yang berimplikasi pada dimensi yang saat ini sedang dalam proses pembahasan diberbagai kesempatan dengan melibatkan dari unsur perwakilan Pengurus Pusat Asosiasi Widyaprada Indonesia.

Tabel 2. Perbedaan Peran WP berdasarkan Dimensi dan Kedudukan Bekerja

Dimensi	Unit utama	UPT	Pemerintah daerah
Orientasi utama	Kebijakan dan sistem	Pelaksanaan teknis	Tata kelola mutu pendidikan daerah
Cakupan sasaran	Sistem, program, dan kebijakan sesuai mandat unit	Wilayah atau kelompok sasaran sesuai mandat UPT	Satuan pendidikan dan program sesuai kewenangan daerah
Fokus pekerjaan	Analisis, sintesis, evaluasi, rekomendasi	Fasilitasi, pendampingan, pemantauan	Analisis kebutuhan, evaluasi, rekomendasi perbaikan

Pemanfaatan hasil kerja	Perbaikan kebijakan dan desain program	Perbaikan pelaksanaan program	Perbaikan perencanaan dan pelaksanaan urusan pendidikan daerah
Pola koordinasi	Antarunit dan pengambil kebijakan	Unit induk, satuan pendidikan, dan pemangku kepentingan wilayah	Perangkat daerah, satuan pendidikan, serta mitra pusat sesuai kewenangan
Dasar penempatan	Fungsi unit dan kebutuhan organisasi pusat	Fungsi UPT, wilayah layanan, dan beban kerja	Kewenangan daerah, fungsi perangkat daerah, dan kebutuhan jabatan
Batas kewenangan	Tidak menetapkan kebijakan di luar delegasi	Tidak mengambil alih kewenangan daerah	Tidak melampaui urusan yang menjadi kewenangan daerah

Tabel ini merupakan rancangan pembagian fokus kerja, bukan pengganti uraian tugas resmi jabatan. Seluruh kegiatan yang ditetapkan harus tetap dapat ditelusuri ke tugas, ruang lingkup kegiatan, kompetensi, dan hasil kerja jabatan fungsional Widyaprada.

4. Sintesa, kedudukan Widyaprada pada pemerintah daerah perlu pertimbangkan secara khusus

Ada tiga argumentasi utama yang mendukung kajian penempatan Widyaprada pada pemerintah daerah.

Pertama, argumentasi kebutuhan pelayanan

Penjaminan mutu pendidikan tidak cukup hanya dilakukan melalui penyusunan kebijakan di pusat dan pendampingan oleh UPT. Pemerintah daerah juga membutuhkan dukungan teknis untuk menganalisis kondisi mutu pendidikan, menetapkan prioritas perbaikan sesuai kewenangannya, serta mengevaluasi hasil tindak lanjut.

Kehadiran Widyaprada di daerah berpotensi memperpendek jarak antara data mutu, perencanaan program, pelaksanaan intervensi, dan evaluasi hasil.

Kedua, argumentasi efektivitas organisasi

Apabila fungsi analisis dan evaluasi mutu telah menjadi kebutuhan berkelanjutan di perangkat daerah, penempatan Widyaprada dapat dipertimbangkan sebagai salah satu alternatif pemenuhan kebutuhan keahlian tersebut.

Namun, penempatan harus didasarkan pada bukti kebutuhan dan tidak boleh semata-mata untuk menambah struktur atau formasi. Hal yang perlu diuji adalah apakah kebutuhan tersebut benar-benar memerlukan jabatan fungsional Widyaprada, apakah

beban kerjanya memadai, dan apakah hasil kerjanya tidak tumpang tindih dengan jabatan lain.

Ketiga, argumentasi kepastian hukum dan tata kelola ASN

Penempatan Widyaprada pada pemerintah daerah tidak cukup dibenarkan hanya dengan alasan bahwa daerah membutuhkan penjaminan mutu. Harus dipastikan pula bahwa mekanisme penempatan, pengangkatan atau perpindahan, pembinaan jabatan, pengelolaan kinerja, serta kebutuhan formasinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam hal ini, PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 menjadi kerangka umum jabatan fungsional, sedangkan ketentuan khusus Widyaprada dan aturan kepegawaian serta organisasi daerah harus dicermati secara utuh dan antisipatif terhadap perubahan yang terjadi. Dengan demikian, usulan penempatan Widyaprada pada pemerintah daerah sebaiknya diposisikan sebagai penataan kedudukan jabatan berdasarkan kebutuhan dan kewenangan yang sah, bukan sebagai klaim bahwa pemerintah daerah secara otomatis wajib memiliki formasi Widyaprada.

D.Syarat regulatif sebelum menetapkan kedudukan di pemerintah daerah (perlu dipertimbangkan)

Agar usulan tersebut dapat dipertanggungjawabkan, setidaknya ada enam hal yang harus diverifikasi.

1. Kesesuaian dasar jabatan

Pastikan ketentuan khusus JF Widyaprada dan aturan umum JF yang berlaku mendukung mekanisme penempatan yang diusulkan.

2. Kejelasan instansi dan pejabat yang berwenang

Pastikan siapa yang menjadi instansi pengguna, pejabat pembina kepegawaian, pejabat penilai kinerja, dan pihak yang berwenang dalam pembinaan jabatan, sesuai regulasi yang berlaku.

3. Kesesuaian urusan pemerintahan

Pastikan fokus tugas Widyaprada sesuai pembagian urusan pendidikan antara pusat, provinsi, dan kabupaten/kota.

4. Analisis jabatan dan beban kerja

Susun kebutuhan berdasarkan fungsi organisasi, volume pekerjaan, keluaran yang diharapkan, dan kebutuhan kompetensi.

5. Peta jabatan dan mekanisme kepegawaian

Pastikan jabatan tercantum dalam peta jabatan yang sah dan mekanisme pengadaan, pengangkatan, atau perpindahan memenuhi ketentuan.

6. Pencegahan tumpang tindih tugas

Bedakan hasil kerja Widyaprada dari tugas pejabat struktural, pengawas sekolah, dan jabatan fungsional lain berdasarkan mandat masing-masing.

Daftar tersebut merupakan kerangka uji kepatuhan yang disarankan. Status dan keberlakuan aturan teknis mengenai mekanisme penempatan Widyaprada di pemerintah daerah tetap perlu diperiksa sebelum dijadikan dasar keputusan formal.

Pada satuan kerja unit utama, Widyaprada diarahkan untuk mendukung analisis, evaluasi, dan penyusunan rekomendasi teknis yang berkaitan dengan kebijakan dan sistem penjaminan mutu pendidikan sesuai tugas dan fungsi unit. Pada Unit Pelaksana Teknis, Widyaprada diarahkan untuk memperkuat pelaksanaan teknis melalui pemetaan kondisi mutu, fasilitasi, pendampingan, pemantauan, dan evaluasi sesuai mandat UPT. Sementara itu, pada pemerintah daerah, kedudukan Widyaprada dapat dipertimbangkan untuk mendukung analisis kebutuhan, pemantauan, evaluasi, serta rekomendasi perbaikan mutu pendidikan sesuai pembagian urusan pemerintahan dan kewenangan daerah.

Rencana penempatan Widyaprada pada pemerintah daerah harus dilaksanakan secara cermat dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai jabatan fungsional, manajemen ASN, pembagian urusan pemerintahan bidang pendidikan, dan penataan perangkat daerah. Penempatan tersebut harus didasarkan pada analisis tugas dan fungsi unit kerja, analisis jabatan, analisis beban kerja, serta peta jabatan yang ditetapkan sesuai ketentuan yang berlaku.

E.Kesimpulan

Inti argumentasi yang paling kuat adalah bahwa perbedaan peran Widyaprada harus didasarkan pada fungsi dan kewenangan organisasi, sedangkan identitas serta mandat dasar jabatan fungsionalnya tetap sama berdasarkan ketentuan yang diatur pada Permenpan dan Reformasi Birokrasi terkait jabatan fungsional widyaprada.

Pembagian peran dengan memposisikan bahwa Unit utama berorientasi pada kebutuhan analisis, evaluasi kebijakan dan sistem. Sedangkan UPT berorientasi pada pelaksanaan teknis, fasilitasi, dan pendampingan sesuai mandatnya, dan selanjutnya Pemerintah daerah berorientasi pada dukungan teknis penjaminan mutu yang terintegrasi dengan kewenangan pendidikan daerah, dengan tetap memenuhi persyaratan penataan jabatan dan kepegawaian.

Argumentasi ini dapat digunakan untuk mengusulkan formasi atau kedudukan baru Widyaprada pada pemerintah daerah, tahap berikutnya adalah memverifikasi secara spesifik apakah ketentuan JF Widyaprada yang berlaku saat ini mengizinkan

mekanisme penempatan yang direncanakan, siapa instansi pembina dan pejabat yang berwenang, serta instrumen hukum apa yang diperlukan. Hal ini menentukan apakah usulan tersebut cukup dilaksanakan melalui penataan peta jabatan atau memerlukan penyesuaian regulasi lebih lanjut.

Dengan demikian, penataan kedudukan Widyaprada di ketiga lingkungan organisasi tersebut harus dipandang sebagai upaya membangun sistem penjaminan mutu pendidikan yang saling melengkapi. Unit utama memperkuat dukungan pada tingkat kebijakan dan sistem, UPT memperkuat pelaksanaan teknis dan pendampingan, sedangkan pemerintah daerah memperkuat pemanfaatan analisis dan evaluasi mutu dalam penyelenggaraan urusan pendidikan yang menjadi kewenangannya. Pelaksanaannya tetap harus berada dalam batas tugas jabatan fungsional dan kewenangan masing-masing instansi, tanpa menimbulkan tumpang tindih fungsi maupun pemindahan kewenangan yang tidak memiliki dasar hukum. (MW 011026)