

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia atau disingkat SDM yaitu salah satu unsur dalam organisasi maupun lembaga yang memiliki peran penting untuk menjalankan tugas dalam mencapai tujuan dan visi misi organisasi. Maka dari itu dibutuhkan SDM yang berkualitas dan berkompeten dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi maupun lembaga. Untuk meningkatkan kualitas SDM salah satunya yaitu melalui pendidikan dan pelatihan (Suwatno, 2010, hlm.78).

Pada umumnya tujuan diadakannya diklat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi atau lembaga. Pelaksanaan program diklat akan berhasil apabila peserta merasa puas dan dapat memahami program diklat yang dilaksanakan dan tentunya bisa memberikan dampak yang lebih baik yang dapat dirasakan oleh individu bahkan kelompok lembaga sekalipun yang dapat meningkatkan kualitas diri dan kualitas lembaga. Sejalan dengan adanya peraturan pemerintah No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa program pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memperoleh dan meningkatkan keahlian, keterampilan, sikap dan juga pengetahuan.

Sebagai lembaga yang bergerak di bidang pendidikan dan pelatihan badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) memiliki tugas dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia aparatur di bidang penyelenggaraan urusan pemerintah dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang di dalamnya terdapat bidang khusus yakni bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial. Maka dari itu, harus bisa menghasilkan peserta diklat yang baik dan berkualitas. Pelayanan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan dari tiap masing-masing individu yang mengikuti kegiatan diklat. Terutama pada program kegiatan pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil (Latsar CPNS).

Terfokus pada Latsar CPNS yang diatur dalam Peraturan LAN No. 1 Tahun 2021. Pendidikan dan pelatihan dalam masa prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun kejujuran, integritas moral, semangat nasionalisme

dan kebangsaan, karakter kepribadian yang bertanggung jawab dan unggul, dan juga memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Dengan begitu kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pengembangan lembaga.

Kinerja atau *performance* pada umumnya merupakan tanda kesuksesan yang diperoleh baik berupa jasa atau barang yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Semakin tinggi kuantitas dan kualitas hasil kerja maka akan semakin tinggi pula kinerjanya (Akhmad & Rusdi, 2020, hlm. 2).

Dalam Perlan N0. 7 Tahun 2021 Jabatan Fungsional Widyaiswara yang merupakan jabatan yang mempunyai ruang lingkup tanggung jawab, hak dan tugas untuk melaksanakan kegiatan pelatihan, penjaminan mutu pelatihan dan pengembangan pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi yang berkedudukan di lembaga penyelenggara pelatihan Instansi Pemerintah. Dengan begitu widyaiswara harus bisa meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tanggung jawab dan wewenangnya. Karena, kinerja widyaiswara akan berpengaruh terhadap pencapaian belajar peserta diklat dan juga menentukan kepuasan peserta

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di BPSDM Provinsi Jawa Barat, peneliti mendapatkan hasil evaluasi widyaiswara berdasarkan pengamatan peserta diklat. Berikut data yang didapat:

Tabel 1. 1 Evaluasi Pengampu Kegiatan Online

No	Unsur-unsur yang dinilai	Nilai
1.	Penugasan materi	95,32
2.	Sistematikan dan cara penyajian	94,91
3.	Ketepatan waktu dan kehadiran	95,83
4.	Penggunaan metode dan media pembelajaran	95
5.	Sikap dan perilaku	96,55
6.	Kerapian berpakaian	95,89
7.	Cara menjawab pernyataan dari peserta	95,21
8.	Penggunaan Bahasa	95,36
9.	Pemberian motivasi kepada peserta	95,82

No	Unsur-unsur yang dinilai	Nilai
10.	Kerjasama antara widyaiswara	95,51

Sumber: evaluasi widyaiswara oleh peserta diklat

Dari hasil penilaian evaluasi terhadap pengampu kegiatan (*distance learning*) rata-rata penilaiannya yaitu 95,54. Nilai tertinggi berada pada angka 96,55 pada indikator penilaian sikap dan perilaku. Nilai terendah berada pada angka 94,91 pada indikator sistematika dan cara penyajian. Dengan begitu sistematika dan cara penyajian yang dilakukan Widyaiswara perlu lebih ditingkatkan untuk bisa lebih meningkatkan kepuasan peserta dalam pelaksanaan diklat.

Tabel 1. 2 Evaluasi Terhadap pengampu Klasikal

No	Unsur-unsur yang dinilai	Nilai
1.	Penugasan materi	94,94
2.	Sistematika dan cara penyajian	94,06
3.	Ketepatan waktu dan kehadiran	94,75
4.	Penggunaan metode dan media pembelajaran	93,97
5.	Sikap dan perilaku	94,55
6.	Kerapian berpakaian	94,37
7.	Cara menjawab pernyataan dari peserta	94,06
8.	Penggunaan Bahasa	94,29
9.	Pemberian motivasi kepada peserta	94,73
10.	Kerjasama antara widyaiswara	94,47

Sumber: evaluasi widyaiswara oleh peserta diklat

Dari hasil penilaian evaluasi terhadap pengampu kegiatan (klasikal) rata-rata penilaiannya yaitu 94,47. Nilai tertinggi berada pada angka 94,94 pada indikator penugasan materi. Nilai terendah berada pada angka 93,97 pada indikator penggunaan metode dan media pembelajaran. Dengan begitu penggunaan metode dan media pembelajaran yang dilakukan oleh Widyaiswara perlu lebih ditingkatkan untuk bisa lebih meningkatkan kepuasan peserta dalam pelaksanaan diklat.

Nilai maksimal dari hasil evaluasi widyaiswara ada pada angka 100. Namun, dari seluruh indikator yang dinilai oleh peserta belum ada satupun indikator yang

menunjukkan pada angka maksimal. Dengan begitu masih perlu adanya peningkatan dari setiap indikator agar dapat memberikan pelayanan yang lebih maksimal lagi. Hal tersebut didukung dengan adanya catatan evaluasi yang diberikan oleh peserta diklat dalam evaluasi penyelenggaraan diklat sebagai acuan peningkatan pelayanan seperti:

1. Metode pembelajaran
2. Kualitas dan semangat dalam mengajar
3. Ketepatan waktu dalam mengajar
4. Kemaksimalan dalam memberikan bahan ajar
5. Sistematika dalam melaksanakan pembelajaran

Penilaian tersebut diperoleh dari hasil penyebaran angket penilaian oleh pendamping kelas yang bertujuan untuk mengetahui hasil kinerja para pengampu diklat dan harus diisi oleh seluruh peserta diklat yang telah selesai mengikuti masa diklat di BPSDM Provinsi Jawa Barat.

Dari beberapa penjelasan diatas, maka menunjukkan adanya pengaruh dari kinerja widyaiswara terhadap kepuasan peserta diklat CPNS. Dengan begitu penelitian yang dilakukan kali ini peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh kinerja wisyaiswara terhadap kepuasan peserta Latsar CPNS yang ada di BPSDM Provinsi Jawa Barat dengan judul “Pengaruh Kinerja Widyaiswara Terhadap Kepuasan Peserta Latsar CPNS di BPSDM Provinsi Jawa Barat”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan, peneliti merumuskan permasalahan yang akan diteliti. Agar tidak menimbulkan masalah penafsiran. Berikut rumusan masalah dalam penelitian ini:

- a. Bagaimana kinerja Widyaiswara pada program Latsar CPNS di BPSDM Provinsi Jawa Barat?
- b. Bagaimana kepuasan peserta Latsar CPNS di BPSDM Provinsi Jawa Barat?
- c. Berapa besar pengaruh kinerja Widyaiswara terhadap kepuasan peserta Latsar CPNS di BPSDM Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui gambaran mengenai pengaruh kinerja widyaiswara terhadap kepuasan peserta Latsar CPNS di BPSDM Provinsi Jawa Barat yang dilaksanakan pada tahun 2022.

1.3.2 Tujuan Khusus

Penelitian ini memiliki tujuan khusus yang ditetapkan agar bisa:

- a. Memperoleh gambaran kinerja Widyaiswara pada bidang Latsar CPNS di BPSDM Provinsi Jawa Barat.
- b. Mengetahui kepuasan peserta Latsar CPNS yang dilaksanakan di BPSDM Provinsi Jawa Barat.
- c. Mengetahui berapa besar pengaruh kinerja Widyaiswara terhadap kepuasan peserta Latsar CPNS di BPSDM Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan kali ini diharapkan bisa memberi manfaat bagi peneliti yang melakukan penelitian dan juga bagi lokasi yang dijadikan tempat penelitian. Manfaat yang diharapkan antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dalam konteks pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai pengaruh kinerja Widyaiswara terhadap kepuasan peserta Latsar CPNS di BPSDM Provinsi Jawa Barat.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat positif bagi lembaga tempat melaksanakan penelitian, dalam meningkatkan kinerja widyaiswara terhadap kepuasan peserta diklat.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dalam konteks pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya dalam kajian tentang manajemen pendidikan dan pelatihan.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi kali ini terdiri dari 5 (lima) BAB. Berikut uraian mengenai kelima BAB yang ada pada struktur kali ini yang sesuai dengan pedoman penulisan karya tulis ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia pada tahun 2021 :

- a. Bab I (Pendahuluan) meliputi: latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.
- b. Bab II (Kajian Teori) meliputi: kajian pustaka yang mencakup uraian teori sesuai dengan pembahasan mengenai kinerja widyaiswara dan kepuasan peserta latsar CPNS, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hipotesis penelitian.
- c. Bab III (Metode Penelitian) meliputi: desain penelitian, partisipan dan lokasi, populasi dan sampel, instrument penelitian, prosedur penelitian dan analisis data.
- d. Bab IV (Temuan dan Pembahasan) meliputi: temuan penelitian dan pembahasan temuan penelitian.
- e. Bab V (Penutup) meliputi: simpulan, implikasi dan rekomendasi