

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah suatu usaha belajar yang terorganisasi untuk terwujudnya suatu keinginan, sehingga dapat ditempuh dengan tujuan untuk memahami dan meningkatkan kemampuan mental baik dalam hal, kepribadian, pengetahuan, kecerdasan, dll. Artinya, melalui pendidikan, setiap manusia dapat mempersiapkan kedewasaan tujuan hidup yang diinginkan. Berlandaskan pada tujuan peningkatan mutu pendidikan yang menekankan pada misi pendidikan nasional dengan harapan dapat menjawab tantangan yang dihadapi untuk memenuhi kebutuhan pendidikan bermutu pada setiap masyarakat. (Rahmah, 2021) Berdasarkan Undang-Undang No. 20 tahun 2003 (D. Hidayat, 2016) pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, keterampilan dan lain sebagainya. Hal ini perlu adanya penyelenggaraan pendidikan, salah satunya adalah pendidikan Non formal yang diatur dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa “Pendidikan Nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional”.

Kebijakan Pembangunan bidang pendidikan sebagaimana telah dirumuskan dalam misi Departemen Pendidikan Nasional (Nomor, 5 C.E.), yaitu mewujudkan pendidikan yang mampu membangun insan Indonesia yang cerdas dan kompetitif dengan berkeadilan, bermutu dan relevan dengan kebutuhan masyarakat lokal dan global (Karim, 2020). Padahal, pendidikan nonformal diselenggarakan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional melalui sejumlah program. Salah satu bidang penerapan pendidikan nonformal menurut pasal 26 sistem hukum Pendidikan

Nasional adalah pendidikan yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik yang dilakukan melalui mekanisme Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Pendidikan dan pelatihan menurut (Melati, 2022) merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam peroleh suatu instansi/organisasi, jika ingin bertahan dalam persaingan dewasa ini. Banyak instansi/organisasi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan anggota instansi/organisasi tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Pada hakekatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan para anggota instansi/organisasi dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya.

Kekuatan utama yang harus dimiliki dan dipersiapkan oleh instansi/organisasi untuk menghadapi tantangan zaman yang semakin canggih terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor penting (*critical factor*) dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia dalam suatu instansi/organisasi juga merupakan salah satu unsur yang menunjang terselenggaranya seluruh kegiatan organisasi menurut (Rohmatillah & Pangestu, 2022). Sebagai aset yang paling berharga bagi suatu organisasi, sumber daya manusia dengan segala potensi yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi dan prestasinya yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Karenanya pengembangan sumber daya manusia seringkali menjadi prioritas dalam suatu organisasi, proses pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan konsep pendidikan dan pelatihan. Keberhasilan peningkatan kompetensi serta kualitas dan prestasi kerja para peserta pelatihannya tentunya tidak terlepas dari kesuksesan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang sukses didukung oleh kecermatan dalam menentukan kebutuhan pendidikan dan pelatihan serta ketepatan dan kesesuaian program pelatihan yang diselenggarakan dengan kebutuhan organisasi.

Adela Anita, 2023

PENGARUH TINGKAT KOMPETENSI WIDYAIKWARA DAN KUALITAS PELAYANAN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS BELAJAR PESERTA PELATIHAN DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kualitas pelayanan organisasi dalam pelatihan tercermin dari keberhasilan organisasi tersebut menjalankan tugas dan fungsinya. Lembaga diklat akan dihargai dan diapresiasi kinerjanya apabila mampu menyediakan dan menyelenggarakan diklat yang berkualitas sesuai dengan ekspektasi stakeholder yang dilayaninya. Unit organisasi sebagai *stakeholder* lembaga diklat senantiasa beradaptasi dan terus berinovasi untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas dan untuk itu semua diperlukan kualitas SDM yang tinggi. Kualitas pelayanan pelatihan dipengaruhi beberapa faktor dengan tujuan meningkatkan efektivitas belajar peserta pelatihan.

Melalui kualitas pelayanan yang optimal dalam organisasi akan mewujudkan efektifitas belajar pada peserta pelatihan. Sesudah peserta merasakan efektifitas belajar yang baik dengan pelayanan yang diterima, maka peserta akan melakukan perbandingan kepada pelayanan yang diterima. Maka dari itu perusahaan/ organisasi perlu memikirkan betapa penting pelayanan pelatihan kepada peserta dengan lebih mendalam melalui pemberian kualitas pelayanan, hal ini dikarenakan semakin dipahami bahwasannya kepuasan peserta adalah faktor krusial sebagai upaya untuk mempertahankan organisasi untuk dapat berkembang lebih baik lagi (Hakim, 2014).

Pada dasarnya kualitas pelayanan dari pelatihan yang dilakukan oleh penyelenggara tentunya tidak terlepas pula dari keberhasilan seorang widyaiswara. Widyaiswara adalah figur sumber daya manusia yang memegang peran penting dalam pendidikan dan pelatihan (diklat). Ketika kita mempersoalkan masalah diklat, maka sosok widyaiswara mesti dibahas dalam agenda pembicaraan, terutama yang menyangkut persoalan proses pembelajaran dalam suatu diklat. Pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi birokrasi Republik Indonesia, Nomor 22 Tahun 2014 (Alie, 2015) tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya, dituliskan bahwa: “Widyaiswara adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan

hak untuk melakukan kegiatan Dikjartih PNS, evaluasi dan Pengembangan Diklat pada Lembaga Pemerintah”.

Widyaiswara menurut (Wicaksana, 2016) merupakan tenaga fungsional yang profesional, bertugas mendidik, mengajar, dan melatih, diidealkan dengan konsep merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, serta melakukan penelitian. Dijelaskan juga pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi birokrasi Republik Indonesia, Nomor 22 Tahun 2014 tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya, tugas pokok widyaiswara adalah melaksanakan dikjartih PNS, evaluasi dan pengembangan diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah (Suharsono, 2020).

Widyaiswara merupakan faktor utama dan penting dalam suatu diklat. Peserta sering menjadikan mereka sebagai tokoh teladan bahkan tokoh identifikasi diri. Pada suatu kegiatan diklat, widyaiswara merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan, diklat, selain unsur peserta dan fasilitas lainnya menurut (Harahap, 2020). Keberhasilan penyelenggaraan diklat sangat ditentukan oleh kesiapan widyaiswara dalam menyusun bahan ajar, rancang bangun pembelajaran mata diklat, rencana pembelajaran, dan bahan tayang pembelajaran. Sehubungan dengan itu, posisi strategis untuk meningkatkan mutu hasil diklat sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional widyaiswara dan mutu kinerjanya.

Widyaiswara dapat diidentikkan sebagai ujung tombak dari diklat yang dilaksanakan, sebab secara langsung berupaya memfasilitasi, membangun, memberdayakan, dan mempengaruhi peserta diklat. Mereka memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai fasilitator, pendidik, pembimbing dan pengajar. Kemampuan tersebut merupakan cermin dari kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu, berkualitas tidaknya proses diklat sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi pembelajaran yang diterapkan oleh widyaiswara dalam pembelajarannya. Hal ini senada yang diungkapkan oleh (Hamzah, 2017) yang mengemukakan bahwa

pendidik merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan. Kompetensi widyaiswara adalah pemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh Jabatan Fungsional Widyaiswara yang meliputi kompetensi pengelolaan pembelajaran, substansi, kepribadian, dan sosial. Maka kehadiran widyaiswara dalam proses pembelajaran dalam suatu diklat masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain.

Widyaiswara dalam proses pembelajaran pelatihan diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan memahami latar belakang karakteristik peserta pelatihan yang berbeda. Sehingga peserta pelatihan akan berusaha mengembangkan kompetensi dirinya seoptimal mungkin melalui berbagai kegiatan dalam pembelajaran guna mencapai tujuan sesuai dengan tahapan perkembangan yang sedang berlangsung. Widyaiswara juga memahami bahwa tujuan adalah persyaratan atau kebutuhan yang harus dipenuhi, atau nilai yang terdapat dalam perilaku dan kepribadian peserta pelatihan. Hal terpenting yang harus dimiliki widyaiswara adalah selalu berusaha untuk menciptakan situasi belajar yang tepat, dan oleh karena itu dengan mengerahkan semua sumber daya dan menggunakan strategi belajar-mengajar yang tepat, proses pengalaman belajar peserta pelatihan dan kualitas pelayanan guna menjadikan kompetensi widyaiswara sebagai efektivitas belajar peserta dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran pelatihan.

Pada proses penelitian kali ini kemengapaan peneliti melakukan kajian penelitian tentang pelatihan karena dilandaskan juga peneliti mengambil konsentrasi pada jurusan pendidikan masyarakat adalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dimana bahasanya suatu penilaian kebutuhan merupakan proses sistematis untuk melakukan suatu kebutuhan lokal, menempatkan kebutuhan sesuai dengan prioritas dan melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia untuk

menyelesaikan kebutuhan yang paling utama, dengan mengidentifikasi kebutuhan belajar masyarakat, maka dengan itu profesional pelatihan dan pengembangannya berpikir tentang solusi masalah kinerja Sumber Daya Manusia dengan melakukan pelatihan.

Hal ini sejalan dengan temuan permasalahan kondisi pelatihan yang diikuti oleh peneliti bahwasanya proses pelatihan yang dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat dijelaskan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 1 1 Jenis Metode Pembelajaran Widyaiswara

No.	Nama	Materi Pembelajaran	Jenis Metode Pembelajaran
1	Dr. Eep Saepul Ronjab Fansuri, M.Pd	Building Learning Commitment	1. Metode Ceramah 2. Metode Diskusi 3. Metode Demonstrasi
2.	Dra. Ria Ratinah, M.Ed	Pengembangan Kewirausahaan sekolah	1. Metode Ceramah 2. Metode Diskusi 3. Metode Demonstrasi 4. Metode Resitasi 5. Metode Eksperimental
3.	Dr. Wawan Suwandi, S.Pd, M.Pd	Pengantar Pengembangan Kewirausahaan Sekolah	1. Metode Ceramah 2. Metode Diskusi 3. Metode Demonstrasi 4. Metode Variatif

Sumber : Data observasi 2023

Di dalam tabel dijelaskan bahwa ada metode metode yang beragam yang diajarkan oleh widyaiswara dimana metode pembelajaran itu adalah metode berbasis partisipatif dilihat dari metode yang beragam ini oleh masing masing widyaiswara, maka pada pembelajaran Bapak Eep Saepul dengan materi Building Learning Commitment dengan pembelajaran pada strategi pelatihan yang akan diikuti dengan keberagaman metode pembelajaran (*diversifikasi*) yang bermacam macam pada saat materi di yang dipaparkan bapak eep berinisiatif untuk mencairkan suasana karena pada saat diskusi keanekaragaman peserta dalam mengikuti tapi widyaiswara memiliki metode bermacam macam untuk pembelajaran tetap kondusif. Begitu juga dengan widyaiswara ibuk Ria ratinah dan bapak wawan suwandi dengan memiliki keanekaragaman metode pembelajaran agar suasana kelas menjadi tetap kondusif dan juga peserta pelatihan sangat bersemangat dalam mengikuti pelatihan karena pelatihan dilaksanakan masih pembelajaran online maka keberagaman dari metode pembelajaran yang dipaparkan oleh widyaiswara sangat menjadikan pembelajaran bagi peserta pelatihan untuk tetap fokus misalnya disaat metode ceramah yang dipaparkan oleh buk ira beberapa di antara peserta pelatihan tidak fokus sehingga buk ira berinisiatif untuk memberikan metode berbeda seperti membuat break zoom untuk peserta bisa berdiskusi mengenai materi buk ira yang berkaitan dengan keadaan sekolah masing masing.

Kegiatan pelatihan yang berjalan di sana peneliti juga melihat pelatihan yang diikuti oleh peserta pelatihan untuk dapat memiliki kebutuhan pelatihan yang diselenggarakan terutama pada peningkatan moral dan kepuasan peserta pelatihan dalam mengikuti pelatihan tersebut. Karena dilihat dari segi pelatihan yang peneliti ikuti kepuasan peserta dalam mengikuti pembelajaran yang dilaksanakan, dengan memberikan setiap akhir dari pembelajaran dengan respon yang baik dan semua peserta memberikan kritikan tersebut dengan menyebutkan pelatihan yang berjalan sangat bagus dan juga kompetensi widyaiswara dalam memberikan materi pembelajaran sangat mempengaruhi kepuasan dan moral peserta pelatihan serta juga

dengan adanya pelayanan pelatihan yang baik dari penyelenggara pelatihan menyebabkan pelatihan yang diikuti berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan, walaupun keadaan pelatihan yang dilakukan oleh penyelenggara masih dalam situasi daring namun pelayanan yang diberikan oleh penyelenggara tidak menutup kemungkinan pelatihan tersebut tidak berjalan dengan baik, karena penyelenggara memberikan pelayanan yang baik kepada peserta dilihat dari penyelenggara membuat grup khusus untuk peserta sebelum pelaksanaan latihan berlangsung, penyelenggara menjelaskan penerapan etika dalam penyelenggaraan pelatihan yang akan diikuti, penyelenggara menjelaskan juga fasilitas dan kelengkapan pelatihan yang diikuti selama pelatihan berlangsung, sebelumnya itu pihak penyelenggara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat juga membekali peserta dengan pemahaman dalam mengaktualisasikan kemampuannya dalam proses pelatihan, dan memberikan materi sesuai dengan kebutuhan peserta dari widyaiswara sebelum pelatihan berlangsung, serta pihak penyelenggara sudah menyiapkan blanko untuk setiap peserta yang akan memberikan kritikan terhadap pelatihan.

Namun kenyataannya, pelaksanaan program pelatihan tidak selalu dapat memenuhi tujuan-tujuan penyelenggaraan program pelatihan dikarenakan masih adanya kelemahan yang ditemui dari program pelatihan yang diselenggarakan di lapangan yaitu pembelajaran yang dilakukan masih secara daring namun widyaiswara memiliki strategi dengan yang sudah dijelaskan di atas beberapa widyaiswara memiliki kemampuan untuk mencairkan suasana dalam proses pelatihan, sejalan oleh kompetensi widyaiswara dalam mengembangkan pelatihan baik itu dilakukan secara daring maupun luring, widyaiswara memiliki strategi yang cukup mencairkan suasana dan kondusif sehingga kelemahan tersebut tertutupi dan pembelajaran masih berjalan dengan baik. Dan sistem kualitas pelayanan pelatihan membuat kelemahan yang terjadi tertutupi semua sehingga pembelajaran pelatihan berjalan dengan sangat baik. Pengembangan sumber daya manusia dengan dilakukannya pelatihan pada program

manajemen kepala sekolah dilihat dari beberapa faktor yang dijelaskan diatas mempengaruhi kegiatan pelatihan peserta, dengan melihat pengaruh kompetensi widyaiswara dan juga bagaimana kualitas pelayanan pelatihan dalam meningkatkan efektivitas belajar peserta pelatihan.

Efektivitas belajar peserta pelatihan adalah tujuan utama dari kegiatan pelatihan ini diselenggarakan, karena efektivitas belajar yang baik akan membuat hasil dan tujuan pelatihan tercapai, sehingga kebutuhan kebutuhan tersebut dapat dikembangkan oleh peserta di masing masing pembelajaran mereka masing masing. Maka itu adalah tujuan dari penyelenggaraan pelatihan dilaksanakan agar kebutuhan dari peserta terpenuhi dengan dilihat dari bagaimana efektivitas belajar peserta disaat proses pelatihan.

Penelitian yang dilakukan (Ashari & Sancoko, 2021) Widyaiswara sebagai salah satu unsur dalam pengembangan kompetensi PNS berbasis elektronik diharuskan memiliki kemampuan untuk menyiapkan kebutuhan setiap tahap proses pelatihan. Tahap pelatihan tersebut yaitu pelaksanaan dikjartih serta evaluasi dan pengembangan diklat. Kompetensi digital diperlukan oleh widyaiswara untuk menyusun bahan yang akan digunakan dalam e-learning pada tahap tersebut , Berbagai kompetensi diperlukan baik yang terkait teknis maupun substansi. Empat kompetensi widyaiswara (pengelolaan pembelajaran, kepribadian, sosial dan substantif) adalah bagian yang sangat penting dalam proses pembelajaran di era digital dan media sosial. Sedangkan menurut penelitian (Arjita, 2019) kompetensi widyaiswara ini artinya hanya mencakup seluruh variabel di kompetensi substantif dan 1 variabel di Kompetensi pengelolaan pembelajaran. Tidak semua variabel di kompetensi widyaiswara mempengaruhi prestasi peserta diklat. Kompetensi yang mempunyai pengaruh langsung adalah kompetensi Sistematika penyajian, Kemampuan penyajian, Cara menjawab pertanyaan dari peserta. Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial tidak berpengaruh terhadap prestasi peserta. Sedangkan pada penelitian (Nurfadilah, n.d.) hasil penelitiannya mengemukakan

Adela Anita, 2023

PENGARUH TINGKAT KOMPETENSI WIDYAIKWARA DAN KUALITAS PELAYANAN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS BELAJAR PESERTA PELATIHAN DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

bahwa reliability, responsiveness, assurance berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas belajar dalam mengikuti pelatihan dalam bimbingan belajar sedangkan empathy dan tangible berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan peserta pelatihan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dan juga dilihat dari melihat beberapa pendapat penelitian terdahulu mengenai permasalahan yang akan diteliti, maka kegiatan penelitian ini memfokuskan penelitian pada Pengaruh Tingkat Kompetensi Widyaiswara dan Kualitas Pelayanan Pelatihan terhadap Efektivitas Belajar Peserta Pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Kegiatan proses pelatihan mengajar dengan menggunakan metode yang beragam dilihat dari kompetensi widyaiswara dalam meningkatkan efektivitas belajar peserta pelatihan, dalam bentuk kegiatan pelatihan tersebut yang dilakukan oleh widyaiswara menggunakan metode yang disusun untuk menyeimbangi kebutuhan dari masing masing peserta pelatihan dalam meningkatkan efektifitas belajar yang baik.
2. Tingginya kualitas pelayanan pelatihan dapat dilihat dari widyaiswara yang berkompeten yang memberikan pelatihan kepada peserta pelatihan, penerapan metode pelatihan yang diberikan dimana peserta yang mendapatkan pelatihan dilatih secara daring untuk membagikan bahan ajar yang lebih fleksibel dan efektif dan juga penyelenggara memberikan pemahaman dalam mengaktualisasikan kemampuannya dalam proses pelatihan.
3. Pelaksanaan metode pelatihan yang digunakan oleh widyaiswara untuk meningkatkan sistem pengelolaan pelatihan dan menggunakan kualitas pelayanan pelatihan yang baik dari widyaiswara sendiri serta lembaga yang

melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan efektivitas belajar peserta pelatihan.

4. Besarnya pengaruh tingkat kompetensi widyaiswara dalam meningkatkan efektivitas belajar peserta pelatihan serta dengan kualitas pelayanan pelatihan yang dilaksanakan membentuk efektivitas belajar peserta pelatihan menjadi lebih baik.

C. Rumusan Masalah

Dari permasalahan penelitian di atas, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian yaitu "Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas pada Program Pelatihan Manajemen Kepala Sekolah berbasis Partisipatif Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat."?

Agar penelitian menjadi lebih terarah, maka untuk menjawab permasalahan di atas dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Tingkat Kompetensi Widyaiswara terhadap Efektivitas Belajar peserta Pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimanakah Kualitas Pelayanan Pelatihan terhadap Efektivitas Belajar Peserta Pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimanakah Analisis Pengaruh Tingkat Kompetensi Widyaiswara dan Kualitas Pelayanan Pelatihan terhadap Efektivitas belajar Peserta Pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menggambarkan Tingkat Kompetensi Widyaiswara peserta pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk menggambarkan Kualitas Pelayanan Pelatihan peserta pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk menganalisis Efektivitas Belajar peserta pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, adapun penjabaran manfaat dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap penelitian ilmiah yang ada dalam bidang tingkat kompetensi widyaiswara, kualitas pelayanan pelatihan, dan efektivitas belajar peserta pelatihan. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti dan akademisi lainnya dalam mengembangkan penelitian lanjutan dalam bidang ini, serta memperkaya literatur ilmiah dengan pemahaman yang lebih dalam tentang kompetensi widyaiswara dan pelayanan widyaiswara dalam konteks pelatihan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas informasi secara teoritis bagi disiplin ilmu Pendidikan Masyarakat, dan memberikan masukan yang bermanfaat yang berkaitan dengan pada Program pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan suatu bentuk penerapan keilmuan untuk mengembangkan pengetahuan yang didapat peneliti selama di bangku kuliah jurusan Pendidikan Masyarakat sehingga menghasilkan suatu karya yang nyata. Penelitian ini untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan tugas akhir guna memperoleh gelar Magister Pendidikan.

b. Bagi Universitas Pendidikan Indonesia

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis, dan menjadi acuan dalam meningkatkan wawasan, serta dapat menambah koleksi bacaan.

c. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi tambahan untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut sesuai dengan topik penelitian ini sekaligus memberikan manfaat untuk menambah wawasan mahasiswa. Karena di setiap penelitian pastinya memiliki kekurangan dan membutuhkan suatu penyempurnaan.

d. Bagi Dosen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi tenaga pendidik di perguruan tinggi sebagai referensi tambahan dalam penyampaian materi pembelajaran yang terkait dengan nilai akademik baik di ruang kelas maupun di luar kelas yang tentunya berhubungan dengan Pendidikan Masyarakat sesuai dengan kajian dalam penelitian ini.

F. Struktur Organisasi Tesis

Struktur organisasi tesis ini berperan sebagai pedoman penulis untuk menyusun penulisan tesis secara lebih terarah maka penulis menyusun struktur organisasi tesis yang berisi urutan penulisan sebagai berikut:

Sebagai kerangka dalam penulisan ini, maka struktur penulisan disusun sebagai berikut.

BAB I: Pendahuluan, di dalamnya membahas latar belakang penelitian, perumusan masalah yang terdiri dari identifikasi masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi tesis.

BAB II: Kajian pustaka yang di dalamnya membahas beberapa tinjauan pustaka mengenai pada pengaruh tingkat kompetensi widyaiswara dan kualitas pelayanan pelatihan terhadap efektivitas belajar peserta pelatihan berbasis partisipatif.

BAB III: Metode penelitian, berisi tentang uraian pendekatan dan metode penelitian, operasionalisasi variabel, sampling, alat pengumpulan data, prosedur penelitian, dan analisis data.

BAB IV: Hasil penelitian memaparkan mengenai hasil pengolahan data mengenai Kompetensi Widyaiswara dan Kualitas Pelayanan Pelatihan terhadap Efektivitas Belajar Peserta Pelatihan di Badan Pengembang Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

BAB V: Memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta