

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pemerintahan modern pada hakekatnya adalah pelayanan kepada masyarakat. Pemerintahan tidaklah diadakan untuk melayani diri sendiri, tetapi untuk melayani masyarakat. Kebijakan otonomi daerah, telah memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk merumuskan kebijakan pelayanan kepada masyarakat yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan daerah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dimaksudkan sebagai upaya mewujudkan kinerja penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat (*public service*) oleh pemerintah. Dalam melaksanakan peran dan fungsi pelayanan kepada masyarakat, pemerintah tidak dapat lepas dari aktivitas kebijakan publik, aktivitas administrasi, kepentingan dan urusan publik yang kesemuanya dilakukan oleh sumber daya manusia (SDM) aparatur.

SDM aparatur mempunyai kewajiban dan tanggung jawab yang besar untuk mengakomodir sekaligus mewujudkan kehendak masyarakat tersebut, melalui aktivitas tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu kapasitas dan kompetensi SDM Aparatur harus terus ditingkatkan dan didayagunakan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas tersebut di atas, sesuai dengan semangat reformasi birokrasi demi mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*).

Dalam pemerintahan yang baik ditandai dengan adanya hubungan yang sinergis dan konstruktif di antara pemerintah, sektor swasta dan masyarakat yang melibatkan seluruh pelaku (*stakeholders*) yang berkepentingan tergantung dari permasalahan yang dihadapi. *Good governance* merupakan tuntutan perubahan terhadap paradigma pemerintahan yang menuju penciptaan pemerintahan yang baik menunjuk pada proses

pengelolaan yang luas dalam bidang ekonomi, sosial dan politik suatu negara dan pendayagunaan sumber-sumber alam, keuangan, manusia menurut kepentingan semua pihak dan dalam cara yang sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan, kejujuran, persamaan, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas (*Bhenyamin Hoessein, 2000:5*). Globalisasi yang menyentuh berbagai bidang kehidupan di seluruh wilayah pemerintahan negara menuntut reformasi sistem perekonomian dan pemerintahan termasuk birokrasinya. Salah satu prasyarat yang perlu dikembangkan adalah komitmen yang tinggi untuk menerapkan nilai luhur peradaban bangsa dan prinsip-prinsip “*good governance*” dalam mewujudkan cita-cita dan tujuan negara. Untuk merealisasikan hal tersebut tentunya di dukung dengan kapasitas dan kompetensi aparatur yang proporsional dan profesional, yang memegang peranan sangat penting. Oleh karena perlu peningkatan secara sistematis, terpadu dan berkelanjutan.

Dalam upaya meningkatkan kapasitas dan kompetensi aparatur tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) aparatur. Oleh karena itu diklat aparatur, perlu terus ditingkatkan, disempurnakan, diperbaharui dan disesuaikan dengan perkembangan lingkungan baik pada tataran lokal, nasional dan global yang dilakukan secara menyeluruh menyangkut kelembagaan, sistem, SDM maupun substansi diklat.

Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai media yang cukup efektif untuk pengembangan pengetahuan, sikap dan keterampilan sumber daya manusia. Menurut Siagian (2002: 160) berbagai alasan perlunya penyelenggaraan pelatihan antara lain:

- a. Menurunnya produktivitas kerja. Perlunya disadari bahwa merendahnya produktivitas kerja bisa terjadi karena masalah perilaku; salah satunya juga karena keterampilan para tenaga pelaksana yang sudah tidak sesuai lagi.
- b. Jika para karyawan sering berbuat kesalahan dalam penyelesaian tugas pekerjaannya, faktor-faktor penyebabnya juga karena perilaku disfungsional, serta disebabkan pula karena menyangkut kemahiran menyelesaikan tugas.

- c. Jika organisasi menghadapi tantangan baru misalnya perubahan yang drastis terjadi pada lingkungan, atau diluncurkannya produk baru, atau ditetapkan strategi baru. Para karyawan perlu diberikan “senjata” yang ampuh untuk menghadapi tantangan tersebut.
- d. Apabila karyawan ditempatkan pada tugas yang baru, juga diperlukan pelatihan.
- e. Jika manajemen dan para karyawan sendiri merasakan bahwa pengetahuan, kemahiran dan keterampilan para karyawan sudah ketinggalan zaman.

Posisi diklat aparatur di lingkungan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (Kemendagri) dan Pemerintahan Daerah dalam kerangka pembinaan penyelenggaraan pemerintahan daerah tidak dapat dilepaskan dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Undang-Undang tersebut, mengisyaratkan bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, peran serta masyarakat, dan peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat sebagaimana diisyaratkan dalam Undang-Undang tersebut di atas, efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan.

Secara umum tujuan pendidikan dan pelatihan adalah meningkatnya kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) para pegawai dalam rangka pelaksanaan tugas dan peran, serta tanggung jawabnya. Dalam pendekatan diklat yang mutakhir yaitu pendekatan diklat berbasis kompetensi, tujuan diklat adalah untuk membentuk kompetensi pegawai yang diperlukan dalam pekerjaannya. Kebijakan diklat PNS dalam PP Nomor 101 Tahun 2000 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pasal 3 telah menegaskan bahwa sasaran diklat adalah untuk mewujudkan PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing, baik itu untuk diklat kepemimpinan, teknis, dan fungsional. Disamping itu dalam peraturan tersebut pada Pasal 17,

menyatakan bahwa kurikulum diklat juga harus disusun berdasarkan standar kompetensi jabatan.

Widyaiswara merupakan salah satu pilar SDM kediklatan yang mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi SDM aparatur. Widyaiswara sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Permen PAN) Nomor 14 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kredit adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas dan tanggung jawab, dan wewenang untuk mendidik, mengajar dan atau melatih Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada lembaga diklat pemerintah. Dengan demikian, posisi dan peran widyaiswara dalam konteks mencetak sumber daya manusia aparatur yang professional melalui diklat menjadi sangat strategis saat ini dan di masa mendatang.

Untuk mendapatkan sosok widyaiswara yang profesional memiliki kompetensi yang dipersyaratkan harus dimulai sejak awal melalui proses rekrutmen yang sistematis dan obyektif. Di samping itu perlu adanya mekanisme pencalonan widyaiswara yang seimbang dari segi prosedur usulan calon widyaiswara oleh instansi, formasi, dan seleksi calon widyaiswara. Lahirnya reformasi birokrasi memberikan wacana bagi pemerintah untuk membenahi pola pikir para aparatur. Untuk itu diperlukan widyaiswara yang mempunyai karakter positif, dapat membina juga melatih aparatur pemerintah baik pusat maupun daerah.

Dalam menghadapi globalisasi pendidikan dan pelatihan, pengembangan kualitas sumber daya widyaiswara sangat dibutuhkan. Pengembangan sumber daya widyaiswara juga perlu direncanakan dengan seksama. Perencanaan merupakan langkah awal dan mendasar dalam rangka mencapai suatu tujuan dengan lebih baik. Hal ini disebabkan perencanaan pada dasarnya merupakan usaha untuk menemukan dan mensistematisasikan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu supaya lebih efektif dan efisien. Dengan tetap memperhatikan faktor kemanusiaan sehingga sumber daya

widyaiswara itu dapat memberikan kontribusi yang cukup berarti bagi tercapainya tujuan suatu lembaga pendidikan dan pelatihan dimana widyaiswara tersebut mengabdikan diri.

Berdasarkan studi pendahuluan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kemendagri, terdapat permasalahan-permasalahan kewidyaiswaraan yang terdiri dari internal maupun eksternal kewidyaiswaraan. Persoalan internal merupakan persoalan yang muncul dari dalam widyaiswara itu sendiri, berkaitan dengan kapasitas dan kualitas widyaiswara tersebut, antara lain :

1. Belum optimalnya kemampuan widyaiswara dalam merancang pembelajaran, menyampaikan materi, maupun menggunakan metode pembelajaran. Selain itu tidak sedikit widyaiswara menggunakan bahan ajar dan cara yang sudah tidak relevan dengan dinamika dan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi maupun kebijakan dan hukum positif yang berlaku.
2. Masih banyak widyaiswara mantan pejabat yang *PPS (Post Power Syndrome)*, yang pernah memegang kekuasaan dalam jabatan struktural, sehingga seringkali masih dalam mengajar terbawa kondisi psikologis seperti saat masih menjabat. Hal ini berkaitan dengan lemahnya atau tidak sesuai dengan kompetensi kepribadian seorang widyaiswara (Jauhar, 2011: 19-20).
3. Permasalahan rekrutmen widyaiswara yang tidak proporsional, sebagai contoh pada saat pengumuman penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), tidak diinformasikan untuk formasi widyaiswara. Namun setelah diterima langsung ditempatkan sebagai widyaiswara, sehingga tidak sedikit yang mengeluh bahkan menentang atas penempatan dirinya sebagai widyaiswara. Sehingga sampai sekarang yang sudah ditempatkan sebagai widyaiswara tidak mau melaksanakan tugasnya sebagai widyaiswara memilih menjadi staf biasa saja.

Sementara itu, persoalan eksternal merupakan persoalan yang muncul dari luar widyaiswara, persoalan tersebut di antaranya adalah:

1. Permasalahan yang berkaitan dengan paradigma (*mind setting*), bahwa jabatan widyaiswara sebagai jabatan untuk memperpanjang masa kerja, menghadapi pensiun atau sebagian lagi beranggapan bahwa karier jabatan strukturalnya sudah tidak bisa naik lagi ke tingkatan jabatan struktural yang lebih tinggi.
2. Masalah *profesionalitas*, seringkali ditemukan berbagai kasus widyaiswara yang tidak profesional, namun sebenarnya juga tidak murni kesalahan widyaiswara itu sendiri. Fakta di lapangan menunjukkan terkadang pihak penyelenggara (struktural), meminta pengajar (widyaiswara) lebih didasarkan pada unsur kekeluargaan (kedekatan), pertemanan dibandingkan dengan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh seorang widyaiswara.
3. Masalah *pembinaan berkelanjutan*, faktor ini lebih menyangkut kepada kebijakan lembaga atau instansi pembina widyaiswara yaitu Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI serta instansi dimana widyaiswara bertugas. Masih sedikit upaya pembinaan dan pengembangan kompetensi widyaiswara untuk terus meningkatkan kompetensi dan profesionalitas widyaiswara.
4. Masalah *kebijakan*, jabatan fungsional widyaiswara saat ini, jika diibaratkan seperti anak ayam yang kehilangan induknya. Hal juga dikarenakan instansi pembina sebagaimana dimaksud PP 101 Tahun 2000 adalah Lembaga Administrasi Negara belum maksimal dalam melakukan pembinaan widyaiswara. Dalam hal ini, khususnya permasalahan kebijakan, belum terdapat pengaturan yang secara komprehensif menjawab persoalan-persoalan tersebut diatas. Padahal menurut pasal 26 PP 101 Tahun 2000, instansi pembina bertanggungjawab atas pembinaan diklat secara keseluruhan termasuk di dalamnya widyaiswara.

Permasalahan-permasalahan tersebut di atas, baik yang bersifat internal maupun eksternal, merupakan beberapa hal yang harus segera diatasi, mengingat widyaiswara memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan proses belajar mengajar pada setiap pendidikan dan pelatihan dalam rangka mencetak

aparatur yang profesional dalam bidangnya. Untuk menunjang itu semua diperlukan upaya pengembangan kapasitas dan kualitas widyaiswara.

Hasil penelitian terdahulu yang relevan antara lain hasil penelitian Asmita (2000:95) pada diklat ADUMLA mengenai pengelolaan pembelajaran yang dilakukan widyaiswara mengemukakan bahwa :

1. Sebagian besar widyaiswara belum mengupayakan secara maksimal terciptanya iklim pembelajaran yang kondusif sesuai dengan dewasa.
2. Semua widyaiswara tidak melakukan kegiatan identifikasi kebutuhan belajar, baik yang berpedoman kepada kurikulum diklat maupun kebutuhan belajar muatan lokal.
3. Semua widyaiswara tidak mengajarkan peserta untuk menyepakati tujuan pembelajaran yang akan dicapai bersama.
4. Semua widyaiswara belum mengupayakan secara maksimal penggunaan media belajar sesuai dengan kriteria media belajar orang dewasa.
5. Sebagian besar widyaiswara belum berupaya secara maksimal melakukan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan prinsip pembelajaran orang dewasa.

Selanjutnya penelitian terdahulu lainnya dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan widyaiswara kerap melakukan metode pembelajaran yang kurang tepat, hal tersebut dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2010:3), bahwa :

Masih adanya pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan model tradisional (pedagogy), dimana menganggap peserta diklat seperti anak kecil yang seolah tidak tahu apa-apa terhadap materi yang diajarkan. Padahal sebagai insan dewasa mereka punya motivasi yang kuat untuk belajar tanpa diperlakukan seperti anak kecil. Hal inilah yang menyebabkan insan dewasa berontak jiwanya terhadap tindakan-tindakan yang dianggap dirinya seperti anak kecil.

Terkait dengan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka perlu dilakukan pengembangan kompetensi widyaiswara. Manajemen pengembangan kompetensi widyaiswara diantaranya mengacu kepada konsep pengembangan sumber daya manusia dikemukakan oleh Castetter (2004:290) mengikuti tahap perencanaan dengan cara merancang perencanaan makro (*design macroplans*), mengorganisasikan dengan cara mengembangkan perencanaan mikro (*develop*

microplans), mengoperasikan dengan cara mengimplementasikan rencana-rencana tersebut, mengevaluasi dengan cara melihat hasil perencanaan yang dibuatnya untuk kemudian dijadikan bahan masukan atau umpan balik bagi perbaikan perencanaan maupun penyusunan rencana selanjutnya (*replan*).

Sehubungan dengan pengembangan kompetensi widyaiswara, maka diperlukan suatu kriteria standar kompetensi yang dijadikan ukuran. Adapun standar unjuk kerja (*performance*) secara konseptual dan umum mencakup aspek kemampuan profesional, kemampuan sosial dan kemampuan pribadi. Castetter (2004:311) memberikan konsep mengenai pengembangan, yakni pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi administrasi personal yang dirancang dalam rangka perbaikan kualitas dari para personal yang bersangkutan, diperlukan untuk memecahkan persoalan dalam pencapaian tujuan. Castetter (2004:323) juga mengidentifikasikan dua pendekatan dalam pengembangan personal yaitu dengan yang formal dan informal. "*The definition of personel development, as considered here in, includes both informal approach to the improvement of personel effectiveness*".

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan merupakan kebutuhan organisasi atau sistem dalam rangka mempersiapkan personal tersebut untuk dapat mengembangkan kecakapan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan untuk mencapai produktivitas pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian pengembangan personal dalam hal ini widyaiswara hendaknya didasarkan atas kebutuhan personal dan organisasi atau lembaga yang direncanakan secara cermat dan sistematis dengan menggunakan metode ilmiah tertentu sehingga tercapai tujuan yang diharapkan.

Kegiatan pengembangan yang menjadi salah satu bahan kajian ini, yaitu pengembangan kompetensi widyaiswara sebagai sumber daya manusia, sehingga perlu pemahaman tentang konsep yang mendasari pengembangan dari widyaiswara itu sendiri. Pengembangan sumber daya widyaiswara merujuk kepada upaya agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan

keterampilan (*skill*) widyaiswara sesuai dengan tuntutan tugas yang mereka lakukan. Hal tersebut merujuk Gilley dan England dalam Supriyanto (2005:28) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai :

“... advancement of knowledge, skill and competencies and improved behavior of people whit in an organization is directly at performance improvement in order that organization can benefit-grater organization efficiency, more effective competitive practices and greater profitability (organization development).

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya widyaiswara juga mengandung pengertian mengenai usaha peningkatan kemajuan ilmu pengetahuan, kecakapan, kemampuan dan perilaku orang-orang dalam suatu kelompok agar terjadi perubahan kinerja dari orang-orang tersebut sehingga dapat memberikan manfaat secara langsung kepada organisasi atau lembaga dalam hal pendidikan dan pelatihan supaya menjadi efisien dan efektif serta memberikan nilai tambah (keuntungan) yang berguna bagi pengembangan orang-orang tersebut.

Tujuan pengembangan widyaiswara harus sesuai dengan tuntutan dalam hal ini merujuk kepada konsep Joice dalam Hoyle (2006:20-21) bahwa pengembangan tersebut diarahkan pada pemenuhan tiga tuntutan kebutuhan, yakni :

- 1) Kebutuhan sosial akan suatu sistem kerja lembaga yang dapat mengadaptasi pengembangan kebutuhan lingkungan. Hal ini didasarkan pada realita dinamika dan kompleksitas kehidupan dimana widyaiswara melaksanakan tugasnya. Untuk dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan tersebut, maka pengembangan widyaiswara ditujukan agar yang bersangkutan mampu mengadaptasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan dari perkembangan pendidikan.
- 2) Kebutuhan untuk mencari bentuk atau cara yang dapat membantu widyaiswara memperbaiki serta menyempurnakan potensi kerja, personal dan social. Pengembangan widyaiswara diarahkan kepada program dan kegiatan yang memungkinkan widyaiswara memiliki kriteria kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan.
- 3) Kebutuhan untuk mengembangkan serta mendorong semangat hidup widyaiswara. Pengembangan ini hendaknya membawa dampak peningkatan kesejahteraan hidup, sehingga dapat hidup layak dan

memiliki kesempatan untuk mengikuti kegiatan professional dan karier yang membawa kepuasan kerja serta mendorong semangat hidup pribadi karyawan untuk melakukan tugasnya lebih baik.

Dari hal yang dikemukakan di atas jelaslah bahwa dengan terpenuhinya ketiga kebutuhan tersebut widyaiswara dapat bekerja efektif dan mampu mengoptimalkan tingkat kinerjanya secara maksimal. Selain itu merujuk kepada konsep Castetter (2004 : 313) berpendapat bahwa pengembangan dan pembinaan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan, sikap, keterampilan dan pengetahuan. "*development includes those activities aimed at improvement and growth of abilities, attitudes, skills and knowledge of system members*". Hal tersebut sangat tepat diterapkan pada pengembangan widyaiswara.

Sasaran pengembangan untuk meningkatkan kompetensi widyaiswara melalui pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk mendukung pelaksanaan tugas yang sedang dihadapi dan ada pula sasaran pengembangan yang dinamis sifatnya yaitu untuk mengantisipasi tuntutan tugas yang lebih kompleks. Konsep dasar pengembangan widyaiswara dibedakan kepada dua bentuk yaitu (1) pengembangan dengan siklus yang statis merupakan program pengembangan yang bertujuan agar widyaiswara memperoleh kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang sedang dihadapinya secara optimal; dan (2) pengembangan dengan model siklus yang dinamis dimana model pengembangan ini mengacu pada tugas baru yang akan dihadapi yang menuntut agar widyaiswara menguasai seperangkat keahlian baru pula sehingga kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan berdasarkan standar kinerja yang ada.

Pengembangan widyaiswara menjadi lebih penting mengingat banyaknya sorotan yang ditujukan kepada pihak lembaga mengenai rendahnya kualitas alumni diklat yang dihasilkan lembaga diklat dan tudingan ini ditujukan kepada ketidakmampuan widyaiswara dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu perlu pendidikan dan pelatihan yang mengacu kepada kompetensi kerja selanjutnya

dikenal sebagai Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (*Competency Based Training/CBT*) yang sedang dikembangkan di Indonesia.

Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PPBK) atau *Competency Based Training(CBT)* adalah pendidikan dan pelatihan yang memperhatikan pengetahuan, keterampilan dan sikap (kompetensi) yang diperlukan di tempat kerja agar dapat melakukan pekerjaan dengan kompeten. Beberapa keuntungan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi diantaranya adalah pelatihan berorientasi pada tugas pokok kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien, praktis, ada kepastian pengakuan bagi peserta pendidikan dan pelatihan dari lembaga sebagai pengguna jasa.

Dengan pendekatan PPBK / CBT ini banyak fungsi pendidikan dan pelatihan yang semula sulit untuk dilaksanakan, menjadi lebih mudah dan praktis, karena proses pendidikan dan pelatihan secara terstruktur dan materi pendidikan dan yang telah tersedia berdasarkan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi atau analisis kebutuhan diklat, sehingga sangat memungkinkan peserta pendidikan dan pelatihan berlatih secara aktif dan mandiri.

Berdasarkan Permendagri Nomor 2 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengembangan Sistem Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintahan Daerah, bahwa suatu sistem diklat berbasis kompetensi dan dikembangkan dengan prinsip dasar sebagai berikut:

1. Berorientasi pada kebutuhan penyelenggaraan pemerintahan,
2. Mendorong peningkatan kinerja organisasi dan pengembangan karier aparatur;
3. Berbasis pada kompetensi kerja penyelenggaraan pemerintahan;
4. Tanggung jawab bersama antara aparatur, pemerintah, dan masyarakat;
5. Bagian dari pengembangan profesionalisme aparatur secara berkelanjutan;
6. Diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

Upaya pemenuhan peningkatan kompetensi widyaiswara sebagai pilar penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan melalui program-program pendidikan dan pelatihan, misalnya pendidikan dan pelatihan penguasaan substansi bagi widyaiswara, namun itupun belum mampu menjangkau kompetensi secara komprehensif widyaiswara. Pengembangan yang dilakukan belum secara khusus dan proporsional masih menunjukkan pola-pola diklat yang dilakukan bagi widyaiswara bersifat konvensional belum mengembangkan model diklat dengan terlebih dahulu melakukan assesmen kompetensi apakah widyaiswara sudah kompeten atau belum. Untuk itu sangat dimungkinkan adanya upaya pengembangan suatu model pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi sebagai peningkatan kompetensi widyaiswara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Model pendidikan dan pelatihan ini agar lebih kontekstual terhadap tugas pokok widyaiswara, sebagai upaya meningkatkan kompetensi widyaiswara yang lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan kepada uraian di atas penulis mengemukakan dalam tulisan ini mengenai manajemen pengembangan kompetensi widyaiswara yang selama masih bersifat konvensional tidak berdasarkan kebutuhan, sebagai kajian melalui pengembangan model pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi secara khusus bagi widyaiswara muda. Hal ini dimaksudkan sebagai langkah untuk menemukan dan mensistematisasikan aktivitas yang akan dilakukan dalam pengembangan kompetensi widyaiswara, dengan sumber daya yang optimal dan hasil yang maksimal.

B. Identifikasi Masalah dan Fokus Penelitian

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang dikemukakan di atas dapat diidentifikasi permasalahan yang dihadapi oleh widyaiswara, diantaranya ada yang bersifat internal yaitu permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi diri widyaiswara muda, itu sendiri menyangkut pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, antara lain:

- a. Belum optimalnya tugas melaksanakan analisis kebutuhan diklat.
- b. Kurangnya kemampuan menyusun rancang bangun pembelajaran mata diklat dan kurangnya strategi, metode dan teknik pembelajaran yang digunakan proses pembelajaran dalam diklat.
- c. Belum maksimalnya melakukan evaluasi hasil pembelajaran.
- d. Lemahnya kemampuan dalam melakukan penulisan serta publikasi karya ilmiah.
- e. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi widyaiswara yang dilakukan selama ini masih berlangsung dengan model konvensional dan belum sesuai dengan kebutuhan atau belum proporsional, sehingga tidak menunjukkan peningkatan kompetensi.

Sedangkan permasalahan yang bersifat eksternal berkaitan dalam pembinaan, monitoring dan evaluasi kewidyaiswaraan dari para pengambil kebijakan antara lain Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MenPAN), Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian/Lembaga terkait.

Permasalahan tersebut menyebabkan kualitas proses belajar mengajar dalam pendidikan dan pelatihan belum maksimal, sebagai akibat dari lemahnya kompetensi widyaiswara. Padahal widyaiswara memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparat melalui pendidikan dan pelatihan.

2. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian itu difokuskan pada permasalahan "Apakah pengembangan model pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi/*Competence Based Training (CBT)* dapat meningkatkan kompetensi widyaiswara muda di Badan Diklat Kementerian Dalam Negeri?"

Untuk memudahkan dalam melakukan penelitian ini, maka permasalahan tersebut dijabarkan menjadi beberapa pertanyaan penelitian, antara lain :

1. Bagaimana efektivitas diklat widyaiswara muda yang dilakukan pada Badan Diklat Kemendagri ?
2. Bagaimana penyusunan model konseptual pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi untuk peningkatan kompetensi widyaiswara muda pada Badan Diklat Kemendagri ?
3. Bagaimana implementasi model pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi untuk peningkatan kompetensi widyaiswara muda pada Badan Diklat Kemendagri ?
4. Bagaimana efektivitas model pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi untuk peningkatan kompetensi widyaiswara muda pada Badan Diklat Kemendagri ?
5. Bagaimana Pengembangan model pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi untuk peningkatan kompetensi widyaiswara muda pada Badan Diklat Kemendagri ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk ”menemukan suatu model pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi widyaiswara muda yang mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara proporsional dan profesional, serta mampu memperbaiki kinerja dalam proses penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada Badan Diklat Kemendagri”. Untuk mencapai tujuan penelitian tersebut, maka perlu dirumuskan tujuan penelitian secara spesifik dan terukur yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui efektivitas model diklat widyaiswara muda yang dilakukan oleh Badan Diklat Kemendagri.

2. Menyusun model konseptual pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi untuk peningkatan kompetensi widyaiswara muda pada Badan Diklat Kemendagri.
3. Mengimplementasikan model pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi untuk peningkatan kompetensi widyaiswara muda pada Badan Diklat Kemendagri.
4. Menganalisis efektivitas model pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi untuk peningkatan kompetensi widyaiswara muda pada Badan Diklat Kemendagri.
5. Mengembangkan model pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi untuk widyaiswara muda pada Badan Diklat Kemendagri.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara positif dalam tataran teoritis maupun praktis. Secara teoritis penelitian ini diharapkan antara lain :

1. Bermanfaat bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengembangan kompetensi widyaiswara yang sesuai dengan kebutuhan dan kenyataan saat ini.
2. Memberikan tambahan wawasan tentang konsep administrasi pendidikan dan manajemen pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini aparat pemerintah.
3. Memberikan tambahan satu model pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan kompetensi widyaiswara, secara khusus widyaiswara muda dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta kompetensi dalam memberikan layanan pembelajaran pada diklat sehingga lebih berkualitas.

Secara praktis manfaat penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagi Pimpinan Badan Diklat Kemendagri sebagai masukan dalam rangka penyusunan program pengelolaan dan pengembangan karyawan secara khusus widyaiswara.
2. Bagi karyawan/widyaiswara mendapatkan informasi mengenai pengembangan kompetensinya dan mendapat umpan balik mengenai orientasi kompetensi dan unjuk kerja instruksional sehingga dapat mengembangkan dan meningkatkan kompetensi diri lebih tinggi.
3. Bagi pengelola Badan Diklat Kemendagri mendapatkan masukan mengenai pengelolaan dan pengembangan kompetensi widyaiswara yang berkualitas dan profesional sehingga dapat memberikan kontribusi yang cukup berarti untuk mencapai tujuan lembaga dalam meningkatkan kinerja.
4. Bagi Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI sebagai instansi pembina widyaiswara, dapat dijadikan salah satu model dalam peningkatan kompetensi widyaiswara secara khusus widyaiswara muda.

E. Sistematika Penulisan Disertasi

Bab I Pendahuluan menjelaskan tentang : latar belakang penelitian, identifikasi masalah, fokus penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan disertasi.

Bab II Kajian Pustaka dan Kerangka Pemikiran. Menjelaskan tentang : manajemen sumber daya manusia dalam administrasi pendidikan, pengembangan sumber daya manusia, peningkatan kompetensi widyaiswara, konsep pendidikan dan pelatihan, dan konsep diklat berbasis kompetensi.

Bab III Metodologi Penelitian. Menjelaskan tentang : pendekatan dan desain penelitian, lokasi dan subjek penelitian, definisi operasional penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen dan pengembangannya, langkah-langkah penelitian, analisa data penelitian, dan validasi data penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Menjelaskan tentang : hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V Kesimpulan dan Rekomendasi, menjelaskan tentang kesimpulan dan rekomendasi dari hasil penelitian.





