

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia adalah sumber daya yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan keberhasilan. Keberhasilan ditentukan oleh kompetensi dari Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab (Fazrin et al., 2022). Dalam lingkup pemerintahan, SDM yang dimaksud adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu profesi dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang bekerja pada instansi pemerintah (Republik Indonesia, 2014). Pengembangan ASN sebagai SDM dapat ditempuh melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), yang merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kompetensi (Hartati et al., 2022). Hal ini sejalan dengan UU RI No. 5 Tahun 2014 tentang ASN Pasal 70 Ayat 2, menyatakan bahwa “pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran” (Republik Indonesia, 2014). Menurut Soekidjo Notoatmojo dan Hasan Basri & Rusdiana, “pendidikan dan pelatihan merupakan upaya pengembangan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, meliputi kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor” (Irawan, dkk, 2024, hlm. 104). Secara umum, diklat bertujuan untuk meningkatkan kinerja aparatur dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam upaya memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa (Uliana et al., 2022).

Dari pendapat tersebut, diklat berhubungan dengan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM), dalam Berliana, K, A (2018), menurut Sedarmayanti (2017) “pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi” (Berliana, K, A, 2018). PPSDM merupakan bagian dari Pendidikan Masyarakat (Penmas) yang merupakan disiplin ilmu yang kompleks dan melibatkan interaksi antar individu dalam masyarakat,

denga tujuan membentuk individu yang mampu berpikir kritis, bertanggung jawab, dan berkontribusi dalam pembangunan (Darlan, S. & Wahidin, 2024, hlm. 1). Pada (Sudiapermana & Nudiati, 2023), pendidikan masyarakat di perguruan tinggi adalah pendekatan, metode, atau cara kerja pendidikan yang dihasilkan berbasis kajian ilmiah dengan subjek dan sasaran didik masyarakat, khususnya masyarakat pemuda dan orang dewasa. Pada diklat tersebut sasaran kegiatan diklat yaitu orang dewasa atau pembelajaran bagi orang dewasa (andragogi), serta diklat tersebut diselenggarakan oleh instansi lembaga resmi seperti badan diklat, kementerian, atau instansi pemerintah lainnya, instansi lembaga tersebut salah satunya yaitu yang terdapat pada Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 139 Tahun 2022 Tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit Dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat yang memiliki tupoksi menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintah bidang Pendidikan dan Pelatihan (Pergub 139 Tahun 2022).

Sebagai implementasi dari ketentuan tersebut, dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 203 Ayat 4, menyatakan bahwa “pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun” (Presiden RI, 2020). Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam menjalankan tugas dengan profesional dan dapat menghadapi tantangan di masa yang akan datang.

Adapun pelaksanaan diklat ini menjadi bagian dari pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN), sebagaimana tertera dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Pasal 1 Ayat 6 “indeks profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan” (KemenPAN-RB, 2018). Dengan demikian, diklat tidak hanya memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga menjadi aparatur yang kompeten, profesional, dan

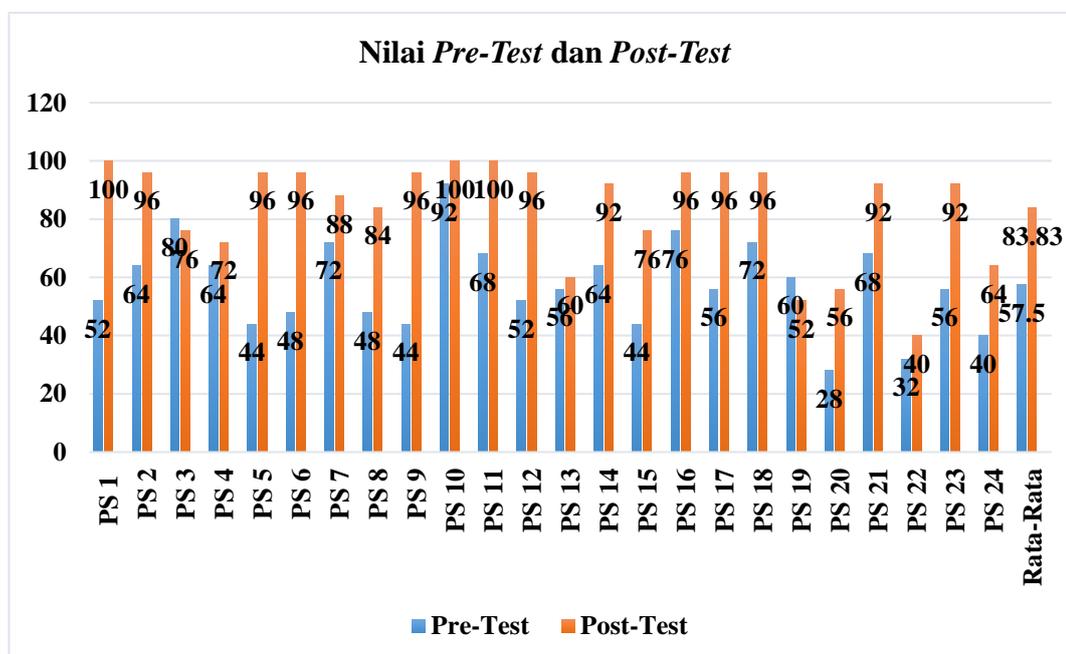
adaptif sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan optimal sesuai dengan fungsi, tugas, dan peran ASN yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023. Adapun sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN Pasal 70 Ayat 4 “dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing” (Republik Indonesia, 2014).

Pengembangan kompetensi SDM melalui Pendidikan dan Pelatihan (diklat) oleh instansi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat, yang memiliki tupoksi menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan sesuai Pergub 139 Tahun 2022, yang dimana diklat diselenggarakan oleh bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti (PKTI), bekerja sama dengan Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Barat menyelenggarakan Pelatihan Teknis Ketahanan Keluarga Dalam Percepatan Penurunan Stunting pada 3 s.d 10 Desember 2024, meliputi 54 Jam Pelajaran, dengan jumlah peserta sebanyak 24 orang. Diklat ini diselenggarakan berdasarkan Musyawarah Perencanaan Pengembangan Kompetensi (Musrenbangkom). Peserta diberikan materi terkait ketahanan keluarga dalam percepatan penurunan stunting serta output *policy brief* yang akan digunakan sebagai bahan kebijakan untuk penurunan stunting di Provinsi Jawa Barat. Diklat diselenggarakan dalam rangka meningkatkan kompetensi pengetahuan, sikap, dan keterampilan ASN yang bertugas di perangkat daerah, seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD), Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak & Keluarga Berencana (DP3AKB), dan Dinas Sosial (DINSOS) Provinsi Jawa Barat.

Dalam kegiatan diklat, para ASN dibekali dengan kompetensi teknis substansi materi yang relevan secara *blended learning*, menggabungkan metode pembelajaran klasikal atau luring atau tatap muka di BPSDM dan daring melalui *Zoom meeting*, sehingga memberikan fleksibilitas dalam proses pembelajaran. Pelatihan dalam diklat tersebut, diselenggarakan agar ASN memiliki kompetensi

teknis sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, “kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan” (PAN RI, 2017). Dengan demikian, diklat ini selain memenuhi kebutuhan peningkatan kompetensi teknis ASN, juga mendukung peningkatan profesionalisme dan kinerja ASN dalam menjalankan tugas sesuai standar jabatan yang ditetapkan.

Pada gambaran umum melalui studi pendahuluan terkait kondisi di lapangan, kompetensi pengetahuan peserta diklat yang diukur melalui *pre-test* sebagai nilai awal sebelum peserta melaksanakan kegiatan diklat hasilnya yaitu:



Gambar 1. 1 Nilai *Pre-Test* dan *Post-Test* Peserta Diklat
(Sumber: Dokumen Peneliti, 10 Desember 2024, 5 Februari 2025, dan 2 Juni 2025)

Kondisi empiris berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa peserta diklat memperoleh nilai *pre-test* dengan rata-rata nilai sebesar 57,50, yang mengindikasikan bahwa kompetensi peserta terkait materi masih minim, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan pengetahuan peserta diklat. Adapun kondisi kompetensi pengetahuan setelah kegiatan diklat yang diukur melalui *post-test* sebagai nilai

akhir, hasilnya yaitu berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa peserta diklat memperoleh nilai *post-test* dengan rata-rata nilai sebesar 83,83, yang mengindikasikan adanya peningkatan kompetensi. Hasil ini mencerminkan bahwa peserta diklat memahami materi yang disampaikan dengan baik dan menunjukkan peningkatan pengetahuan yang signifikan setelah mengikuti pelatihan.

Melihat kondisi tersebut, terlihat adanya peningkatan dari nilai *post-test* peserta, tidak terlepas dari peran penting tenaga pengajar dalam proses pembelajaran pada kegiatan diklat yang disebut sebagai instruktur. Pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 27 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Perencanaan dan Pengembangan Pegawai Negeri Sipil, instruktur sebagai tenaga pengajar terdiri dari:

- a. Widyaiswara bidang Manajemen PNS yang ada di Badan Kepegawaian Negara (BKN) ataupun Widyaiswara yang ada di Instansi Pemerintah Pusat dan/atau instansi Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota.
- b. Tenaga Kediklatan lainnya (Pejabat/Praktisi/Akademisi) yang ada di BKN ataupun yang ada di instansi Pemerintah Pusat dan/atau instansi Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang karena keahliannya, kemampuan, atau kedudukannya serta memiliki kompetensi mengajar, khususnya yang telah mengikuti *Training of Trainer* (TOT) (BKN, 2011),

Widyaiswara sebagai instruktur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara Dan Angka Kreditnya Pasal 1, “Jabatan Fungsional Widyaiswara mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, melatih PNS yang selanjutnya disingkat Dikjartih PNS, Evaluasi dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disingkat Diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah” (Pemerintah Indonesia, 2014).

Pada masa sekarang, instruktur dituntut menjadi pegawai yang kompeten agar menghasilkan diklat yang berkualitas tinggi serta dapat memanfaatkan teknologi informasi secara optimal demi terciptanya proses diklat yang efektif dan efisien (Atmajaya, T. Y, 2021). Adapun peserta diklat umumnya merupakan orang dewasa (andragogi) yang dimana sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup (Novitasari & Anggia Listyaningrum, 2022). Sebagai pembelajar

Anisah Dayanti Suherman, 2025

STRATEGI PEMBELAJARAN ANDRAGOGI UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI PESERTA DIKLAT APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)

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

mandiri, orang dewasa memanfaatkan pengalaman hidup sebagai sumber belajar utama, serta cenderung lebih menyukai pembelajaran yang memberikan ruang untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab pribadi (Yahya & Purnama, 2024). Dengan demikian, instruktur tidak hanya berperan sebagai penyampai materi yang berfokus pada transfer pengetahuan, tetap juga sebagai fasilitator yang mendorong peningkatan kompetensi peserta. Hal tersebut harus dikelola secara profesional melalui pendekatan yang inovatif, kreatif, fleksibel. Untuk itu, dalam proses diklat terdapat hal yang harus dipahami oleh instruktur, seperti halnya taktik, pendekatan, atau strategi. Sebagai instruktur strategi sangatlah penting guna terselenggaranya pembelajaran yang sesuai dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi ASN. Adapun dengan sasaran peserta yaitu orang dewasa, maka instruktur harus menerapkan pembelajaran orang dewasa (*andragogi*) agar sejalan dengan tuntutan perkembangan zaman. Mengingat pelaksanaan diklat dilaksanakan secara *blended learning*, maka instruktur harus memiliki kompetensi yang baik, agar tujuan diklat dapat tercapai dengan optimal.

Menurut Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2008 Tentang Standar Kompetensi Widyaiswara, instruktur harus memiliki kompetensi: a. kompetensi pengelolaan pembelajaran, merencanakan, menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran; b. kompetensi kepribadian, tingkah laku; c. kompetensi sosial, hubungan; dan d. kompetensi substantif, kemampuan bidang keilmuan (Lembaga Administrasi Negara, 2008). Adapun kompetensi lainnya yang harus dikuasai instruktur menurut Suyanto dalam tesis Ulum, B, M, A. (2024), yaitu: a. kompetensi profesional, pengetahuan yang luas pada bidang studi yang diajarkan, b. kompetensi kemasyarakatan, kemampuan berkomunikasi, c. kompetensi personal, kepribadian yang mantap dan patut diteladani (Ulum, B, M, A, 2024). Kompetensi lainnya yang perlu dimiliki instruktur yaitu kompetensi menerapkan pendekatan pembelajaran bagi orang dewasa (*andragogi*), sebagaimana dikemukakan oleh Malcolm Knowles. Dengan memberikan materi yang relevan dengan peran profesional atau sosial, akan membuat peserta lebih tertarik jika pembelajarannya berorientasi pada pemecahan masalah praktis (Yahya & Purnama, 2024). Dengan kompetensi-kompetensi

tersebut, maka instruktur akan mampu merancang atau menyusun strategi pembelajaran pada kegiatan pendidikan dan pelatihan yang inovatif, kreatif, fleksibel, serta berorientasi pada peningkatan kompetensi.

Dalam buku Suparman, A.M (2014), istilah “pengajaran” kini diganti dengan istilah “kegiatan instruksional” atau “pembelajaran” yaitu rangkaian peristiwa yang mempengaruhi peserta didik, dalam hal ini peserta didiknya yaitu peserta diklat, sehingga terjadi perubahan perilaku sebagai hasil belajar, karena peserta harus aktif dalam mencari ilmu pengetahuan, sikap, dan keterampilan, meski peran instruktur tetap penting dalam proses pembelajaran (Suparman, A.M, 2014, hlm. 9). Sejalan dengan yang terdapat pada buku Yusuf, M.P (2010), istilah instuksional dalam dunia pendidikan lebih dekat dengan arti pengajaran, pelajaran, atau bahkan pembelajaran (Yusuf, M.P, 2010, hlm. 57-58). Proses instruksional dibangun berdasarkan strategi instruksional (*instructional strategy*) atau strategi pembelajaran. Strategi pembelajaran tersebut merupakan sintesis (gabungan) langkah-langkah urutan kegiatan pembelajaran, garis besar isi, metode pembelajaran, media dan alat pembelajaran, serta waktu yang dirancang untuk mencapai tujuan pembelajaran (Suparman, A.M, 2014, hlm. 270). Adapun untuk urutan kegiatan pembelajaran terdiri dari subkomponen pendahuluan, subkomponen penyajian, dan subkomponen penutup (Suparman, A.M, 2014, hlm. 270-296). Strategi pembelajaran tersebut diterapkan oleh instruktur kepada peserta dengan sasaran orang dewasa (andragogi).

Strategi pembelajaran andragogi yang diterapkan instruktur sangat penting, terutama kegiatan diklat dilaksanakan secara *blended learning*, menggabungkan metode pembelajaran klasikal (secara bersama dalam kelas) atau luring (luar jaringan) dan daring (dalam jaringan). Instruktur tidak hanya harus menguasai materi, tetapi juga memiliki dan menerapkan strategi pembelajaran yang kreatif, inovatif, fleksibel, dengan memanfaatkan keunggulan metode *blended learning* tersebut untuk meningkatkan keterlibatan peserta, memastikan pemahaman materi, serta mendorong partisipasi aktif antara peserta dengan instruktur, serta peserta dengan peserta. Kreatif dalam artian instruktur memilih metode pembelajaran serta media dan alat pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran. Kegiatan

pembelajaran yang kreatif tersebut dipandang peserta sebagai inovasi atau hal baru. Inovasi merupakan gagasan yang dipersepsikan baru oleh instruktur. Dengan hal baru tersebut akan lebih menarik perhatian peserta. Fleksibel yaitu instruktur dapat menggunakan teknologi dengan baik karena dalam diklat tersebut secara *blended learning* (Suparman, A.M, 2014, hlm. 43-44).

Berdasarkan hal tersebut, hasil observasi awal sebagai gambaran umum, yang dimana diklat diselenggarakan secara *blended learning*, menunjukkan bahwa terdapat strategi pembelajaran andragogi, yang dimana instruktur memberikan motivasi kepada peserta, menciptakan suasana pembelajaran yang nyaman, memanfaatkan fitur *Zoom meeting* untuk tanya jawab dan melibatkan peserta untuk berpartisipasi aktif, serta kegiatan lainnya. Hal tersebut didukung dalam buku Suparman, A.M (2014), menyampaikan bahwa setiap instruktur memiliki metode yang berbeda-beda dalam memulai kegiatan pembelajaran, ada yang mengawali dengan menunggu respons atau tanggapan dari peserta, ada pula yang langsung memberikan penjelasan materi baru atau mengulas kembali materi yang telah dipelajari sebelumnya. Setelah itu, proses belajar dapat dilanjutkan dengan menjawab pertanyaan dari peserta, membentuk kelompok diskusi, memanfaatkan media audio, serta diakhiri dengan evaluasi atau penyusunan rangkuman materi (Suparman, A.M, 2014, hlm. 260). Dengan hal tersebut, tidak hanya mendukung peningkatan kompetensi peserta diklat, tetapi juga berperan penting dalam memastikan ASN mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan kerja dan teknologi, sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan optimal demi tercapainya tujuan organisasi pemerintahan secara keseluruhan.

Pada penelitian terdahulu oleh (Rosyidi, 2017), berdasarkan penelusuran jurnal *Google Scholar* terdapat jurnal yang berkaitan dengan strategi pembelajaran dalam program pelatihan atau sekolah. Jurnal berjudul “Model dan Strategi Pembelajaran Diklat (Kajian alternatif yang efektif)” (2017). Pada penelitian tersebut terdapat gap bahwasannya lamanya pengalaman melatih tidak menyebabkan berubahnya pola berpikir widyaiswara dari gaya “mencekoki” menjadi “membelajarkan” peserta diklat, lalu widyaiswara tidak lagi mengasah dan

memperluas wawasan agar peserta diklat mampu belajar dan menyerap pengetahuannya hingga peserta mampu belajar dengan efektif, dan widyaiswara sebagai seorang desainer sebaiknya mau dan mampu menguasai berbagai teori tentang model dan strategi belajar untuk mendasarinya berpikir dan berstrategi dalam pembelajaran agar tidak terjadi suasana monoton. Pada penelitian tersebut diklat merupakan bagian dari pendidikan masyarakat, karena dengan strategi pembelajaran yang tepat dalam diklat merupakan suatu proses penambahan pengetahuan dan wawasan melalui rangkaian aktivitas yang dilakukan secara sadar oleh seseorang dan mengakibatkan perubahan dalam dirinya, sehingga terjadi perubahan yang sifatnya positif, dan pada tahap akhir akan didapat keterampilan, kecakapan, dan pengetahuan baru. Strategi pembelajaran yang diterapkan pada diklat tersebut yaitu model dan strategi pembelajarannya adalah: 1) Model Pembelajaran Langsung, 2) Model Pembelajaran Kooperatif, 3) Model Pembelajaran Inkuiri Sosial, 4) Model *Role Playing* (Bermain Peran), dan 5) Model *Problem Based Learning* (PBL).

Adapun penelitian terdahulu lainnya oleh (Nazla Azizah, 2023), berdasarkan penelusuran repository UPI terdapat jurnal yang berkaitan dengan pembelajaran andragogi dalam diklat ASN. Jurnal berjudul “Pendekatan Pembelajaran Andragogi Pada Pelatihan “Melayani Dengan Hati” Dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN): Studi Pada Pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat” (2023). Pada penelitian tersebut terdapat gap atau kesenjangan mengenai kapabilitas yang ASN miliki dalam bidang pelayanan publik masih rendah, pelaksanaan pelatihan lebih sering dilakukan secara daring sehingga sering terjadi kendala pada jaringan dan perangkat yang dapat menghambat proses pembelajaran, kurangnya partisipasi yang aktif dari peserta pelatihan, pendekatan yang dilakukan pada pelatihan “Melayani Dengan Hati” menggunakan pendekatan andragogi, dan pelatihan dianggap berhasil karena peserta pelatihan dapat melampaui nilai minimum yang ditentukan dan layak mendapatkan sertifikat pelatihan. Maka dari itu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) menyarankan kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat untuk mengadakan pelatihan

Anisah Dayanti Suherman, 2025

STRATEGI PEMBELAJARAN ANDRAGOGI UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI PESERTA DIKLAT APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)

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

pelayanan publik untuk meningkatkan kemampuan ASN. Pada penelitian tersebut penerapan pendekatan andragogi mencerminkan kesadaran akan kompleksitas pembelajaran pada tingkat dewasa. Pendekatan andragogi yang diterapkan yaitu terdapat penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Rosyidi, 2017) dan (Nazla Azizah, 2023), maka penulis menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan, diantaranya penelitian ini berfokus pada strategi pembelajaran andragogi yang terdiri dari urutan kegiatan pembelajaran, garis besar isi, metode pembelajaran, media dan alat pembelajaran, serta waktu yang diterapkan instruktur dalam meningkatkan kompetensi peserta diklat Aparatur Sipil Negara (ASN). Pada penelitian ini terdapat kurun waktu secara jelas yaitu mulai dari 3 s.d 10 Desember 2024, permasalahan pada penelitian ini lebih kepada peserta yang saat kegiatan *pre-test* masih terdapat nilai yang minim, setelah kegiatan diklat dengan penerapan strategi pembelajaran andragogi dari instruktur, kompetensinya meningkat yang dilihat dari hasil *post-test*. Diklat yang diselenggarakan tidak hanya daring atau online, tetapi juga terdapat klasikal atau luring, teknologi dan informasi sudah optimal karena telah disediakan dengan baik, strategi pembelajaran andragogi diterapkan instruktur yang sudah mengikuti pelatihan untuk pelatih sehingga dapat menerapkan strategi pembelajaran andragogi dengan optimal. Adapun untuk urutan kegiatan pembelajaran terdiri dari subkomponen pendahuluan, subkomponen penyajian, dan subkomponen penutup.

Berdasarkan pembahasan di atas, peneliti tertarik mengkaji penelitian dengan judul “Strategi Pembelajaran Andragogi untuk Meningkatkan Kompetensi Peserta Diklat Aparatur Sipil Negara (ASN) (Studi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat)”, karena pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai bagian dari pendidikan masyarakat yang ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) menjadi langkah strategis meningkatkan kompetensi ASN. Hal tersebut, tidak terlepas dari instruktur dalam menyampaikan materi. Dengan demikian, pemilihan dan penerapan strategi pembelajaran andragogi yang tepat, menjadi kunci utama dalam upaya meningkatkan kompetensi ASN melalui kegiatan diklat.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan hal tersebut, peneliti menemukan beberapa masalah sebagai berikut, diantaranya:

1. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai bagian dari pendidikan masyarakat, dapat ditempuh melalui diklat sebagai langkah strategis meningkatkan kompetensi pengetahuan, sikap, dan keterampilan ASN yang dilakukan paling sedikit 20 JP dalam 1 (satu) tahun, karena menjadi bagian dari pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)
2. Gambaran umum terkait kompetensi peserta diklat melalui hasil *pre-test* menunjukkan rata-rata nilai sebesar 57,50, yang mengindikasikan bahwa kompetensi peserta masih minim. Dengan demikian, peserta tersebut belum sepenuhnya menguasai materi tersebut, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kompetensi peserta diklat.
3. Kompetensi peserta diklat yang dilihat dari hasil *post-test* dengan rata-rata nilai sebesar 83,83, mengindikasikan adanya peningkatan kompetensi. Hasil ini mencerminkan bahwa peserta diklat telah memahami materi yang disampaikan dengan baik dan menunjukkan peningkatan yang signifikan setelah mengikuti diklat.
4. Keberhasilan peningkatan tersebut sangat didukung oleh peran tenaga pelatihan, khususnya instruktur dalam menerapkan strategi pembelajaran andragogi selama proses pembelajaran yang mendukung peningkatan kompetensi peserta.

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi, peneliti merumuskan masalah yaitu, Bagaimana Strategi Pembelajaran Andragogi untuk Meningkatkan Kompetensi Peserta Diklat Aparatur Sipil Negara (ASN)? Untuk menjabarkan rumusan masalah, diuraikan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi pembelajaran andragogi yang diterapkan oleh instruktur untuk meningkatkan kompetensi peserta diklat Aparatur Sipil Negara (ASN)?
2. Bagaimana peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh peserta diklat Aparatur Sipil Negara (ASN)?

3. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat penerapan strategi pembelajaran andragogi oleh instruktur untuk meningkatkan kompetensi peserta diklat Aparatur Sipil Negara (ASN)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan untuk, diantaranya:

1. Mendeskripsikan strategi pembelajaran andragogi yang diterapkan oleh instruktur untuk meningkatkan kompetensi peserta diklat Aparatur Sipil Negara (ASN)
2. Menganalisis peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh peserta diklat Aparatur Sipil Negara (ASN)
3. Mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat penerapan strategi pembelajaran andragogi oleh instruktur untuk meningkatkan kompetensi peserta diklat Aparatur Sipil Negara (ASN)

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mengungkapkan informasi yang tersedia melalui studi deskriptif dan menghasilkan simpulan agar bermanfaat tak hanya bagi keterbaruan penelitian tetapi kepada instansi. Selain itu diharapkan penelitian ini mampu membantu dalam memperluas pemahaman mengenai strategi pembelajaran andragogi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan.

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Menambah pengetahuan dan pengalaman mahasiswa dalam melakukan proses dan pelaporan penelitian.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan instansi dalam melaksanakan program pelatihan selanjutnya

3. Bagi Masyarakat

Menjadi bahan bacaan terbaru dan menambah khasanah pengetahuan masyarakat akan proses yang terjadi di instansi

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian menggambarkan batas area penelitian agar terarah dengan tepat, sehingga harus terdapat batasan. Penelitian ini mengenai Strategi Pembelajaran Andragogi Untuk Meningkatkan Kompetensi Peserta Diklat Aparatur Sipil Negara (ASN) (Studi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat), karena strategi pembelajaran andragogi yang tepat mendukung peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh peserta diklat Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal tersebut mendukung instruktur dalam memastikan tujuan dari kegiatan diklat. Adapun penelitian ini berfokus pada beberapa instruktur yang menggunakan dan menerapkan strategi pembelajaran andragogi yang variatif, yang terdiri dari urutan kegiatan pembelajaran, garis besar isi, metode pembelajaran, media dan alat pembelajaran, serta waktu. Yang dimana dalam urutan kegiatan pembelajaran yang diterapkan instruktur terdiri dari kegiatan subkomponen pendahuluan, subkomponen penyajian, dan subkomponen penutup guna mendukung peningkatan kompetensi ASN dengan optimal dan relevan dengan kebutuhan organisasi serta tuntutan pelayanan publik yang terus berkembang. Penerapan tersebut didasarkan atas pemahaman instruktur dan penyelenggara mengenai asumsi andragogi, yaitu: 1) kebutuhan pengetahuan, 2) konsep diri, 3) akumulasi pengalaman hidup orang dewasa merupakan sumber belajar utama orang dewasa, 4) kesiapan belajar, 5) orientasi belajar, dan 6) motivasi. Adapun urgensi atau kepentingan strategi pembelajaran andragogi yang optimal dan relevan adalah karena strategi tersebut berkontribusi langsung pada peningkatan kompetensi ASN. Peningkatan kompetensi ini tidak hanya memenuhi kebutuhan teknis ASN, tetapi juga mendukung peningkatan profesionalisme dan kinerja ASN dalam menjalankan tugas sesuai standar jabatan yang ditetapkan. Selain itu, strategi pembelajaran andragogi yang optimal dan relevan sangat penting untuk memastikan ASN mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan

lingkungan kerja dan teknologi, sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan optimal.

Adapun lokasi pada penelitian di Instansi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat di Jl. Kolonel Masturi, KM 3.5, Cipageran, Kota Cimahi.

Penelitian ini menggunakan teori pendidikan dan pelatihan (diklat), strategi pembelajaran andragogi, dan kompetensi aparatur sipil negara (asn). Pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), menurut Soekidjo Notoatmojo dan Hasan Basri & Rusdiana, “pendidikan dan pelatihan merupakan upaya pengembangan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, meliputi kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor” (Irawan, dkk, 2024, hlm. 104). Dalam diklat, instruktur merupakan tenaga pelatihan yang harus memiliki strategi pembelajaran andragogi karena sasaran pesertanya merupakan orang dewasa. Strategi pembelajaran andragogi merupakan sintesis (gabungan) langkah-langkah urutan kegiatan pembelajaran, garis besar isi, metode pembelajaran, media dan alat pembelajaran, serta waktu yang dirancang untuk mencapai tujuan pembelajaran. Pada urutan kegiatan pembelajaran yang dilakukan instruktur terdiri dari subkomponen pendahuluan, subkomponen penyajian, dan subkomponen penutup (Suparman, A.M, 2014, hlm. 43). Penerapan tersebut didasarkan atas pemahaman instruktur dan penyelenggara mengenai asumsi andragogi, yaitu: 1) kebutuhan pengetahuan, 2) konsep diri, 3) akumulasi pengalaman hidup orang dewasa merupakan sumber belajar utama orang dewasa, 4) kesiapan belajar, 5) orientasi belajar, dan 6) motivasi (Rahim & Widodo, 2021). Dengan strategi pembelajaran andragogi, kompetensi peserta diklat aparatur sipil negara dapat meningkat. Kompetensi menurut Wibowo (2007) pada (Damopolii & Taroreh, 2021), suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam hal ini, ASN pun memiliki standar kompetensi yang mengacu pada pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan. Kompetensi tersebut adalah kompetensi

teknis yang merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan (PAN RI, 2017). Maka dari itu, peneliti tertarik membahas mengenai “Strategi Pembelajaran Andragogi Untuk Meningkatkan Kompetensi Peserta Diklat Aparatur Sipil Negara (ASN) (Studi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat)”.