

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang begitu cepat menjadikan persaingan manusia semakin ketat. Di berbagai negara dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan sebuah investasi yang merujuk kepada sebuah pendidikan, katalisator utama dalam kualitas SDM adalah pendidikan. Pendidikan dipandang sebagai proses belajar sepanjang hayat manusia, artinya pendidikan merupakan upaya manusia untuk mengubah dirinya ataupun orang lain selama ia hidup guna untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, *skill*, dan kecakapan dalam menghadapi permasalahan kehidupan (Marzuki, 2009, hlm.136).

Pendidikan menjadi salah satu kunci dalam menciptakan SDM yang berkualitas yang dirasa sangat di butuhkan oleh masyarakat, akan tetapi menjadi barang mewah karena adanya faktor pembiayaan sebagai kosekuensi dalam melaksanakan pendidikan. Di Indonesia pendidikan menjadi sangat penting karena banyaknya persaingan dan kemajuan teknologi yang begitu cepat sehingga banyak masyarakat yang butuh akan pendidikan terbalik dengan keadaan finansial masyarakat sehingga pendidikan dianggap tidak penting. Kurangnya kesadaran akan pentingnya pendidikan mengakibatkan buruknya perkembangan karakter dan perilaku manusia.

Salah satu jalur pendidikan yang mengadopsi tentang pendidikan sepanjang hayat adalah pendidikan non formal. Pendidikan Non Formal adalah proses pendidikan yang dilakukan secara sistematis di luar jenjang pendidikan persekolahan atau formal, yang memiliki ruang lingkup terpisah dari pendidikan formal sebagai sarana pembelajaran yang memiliki sasaran dan melayani peserta didik tertentu dalam pengembangan potensi dalam pembelajaran yang tertentu.

Sejalan dengan pemahaman tentang pengertian tersebut disebutkan dalam UU No.20 Tahun 2003 pasal 26 ayat 1:

“Pendidikan Non Formal (PNF) sebagai jalur pendidikan Nasional berkaitan sangat erat dengan permasalahan tersebut. “PNF diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat”.

Pada salah satu satuan Pendidikan Non Formal (PNF) adalah kursus dan pelatihan. kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat untuk mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, mengembangkan keahlian profesi baik pendidikan setara dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Di Indonesia Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu profesi yang diminati, data BPS (Badan Pusat Statistik) 2015 mencatat bahwa 6,5 Juta jiwa penduduk Indonesia berprofesi menjadi PNS. Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan negara dan pembangunan. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, mengatakan bahwa dari 4,7 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebanyak 95% PNS tidak kompeten, dan hanya 5% memiliki kompetensi dalam pekerjaannya (Koran Harian Umum Pikiran Rakyat, Kamis 1 Maret 2012).

Pegawai Negeri Sipil merupakan sosok yang memainkan peranan penting dalam pengembangan pembangunan negara sehingga harus memiliki kompetesnsi yang profesional dengan perilaku, sikap, bermoral, bermental baik, dan bertanggung jawab kepada negara serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Upaya yang telah ditempuh oleh Pemerintah dalam peningkatan mutu profesionalisme dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil adalah melalui program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Kementerian Agama Indonesia yang memiliki semboyan ikhlas beramal, dalam tata pemerintahan Negara Republik Indonesia berkewajiban mewujudkan masyarakat yang damai, sejahtera, taat pada hukum, demokratis, makmur, adil dan berakhlak mulia. Upaya yang dilakukan Kementerian

Agama dalam membentuk PNS sebagai Aparatur Negara adalah melalui program diklat, yakni salah satunya pada Diklat Kepemimpinan Tingkat IV (Diklatpim IV) adalah salah satu kegiatan yang diselenggarakan di Balai Diklat Keagamaan, dimana pesertanya adalah PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural eselon IV. Menurut PP 101 tahun 2000 Diklatpim IV bertujuan antara lain meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan struktural eselon IV secara *professional*. Sasarannya adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan struktural eselon IV.

Dalam merancang sebuah program pelatihan harus adanya atau dilakukan persiapan yang matang yaitu meliputi membuat kurikulum pelatihan, menentukan sasaran pelatihan, adanya fasilitator pelatihan, instruktur pelatihan tempat pelatihan, waktu pelatihan, sarana pendukung dan biaya pelatihan (Fauzi, 2011, hal. 68-119). Salah satu komponen dalam merancang sebuah pelatihan jika hilang maka akan adanya kecenderungan pelatihan yang tidak berhasil dalam proses maupun hasil akhir dari tujuan pelatihan itu sendiri (*out come*). Instruktur pelatihan merupakan salah satu komponen yang dapat menunjang keberhasilan pelatihan yang dalam Diklatpim IV di Balai Diklat Keagamaan disebut Widyaiswara.

Widyaiswara menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 14 tahun 2009 merupakan jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk mendidik, mengajar dan/atau melatih Pegawai Negeri Sipil pada lembaga diklat pemerintah sedangkan definisi terbaru widyaiswara, menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 22 Tahun 2014 adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih Pegawai Negeri Sipil, dan melakukan Evaluasi dan Pengembangan Diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah.

Direktoral Pembina Widyaiswara Tahun 2009, standar kompetensi Widyaiswara adalah kemampuan minimal yang secara umum dimiliki oleh

seorang widyaiswara dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab dan wewenangnya untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih PNS. Widyaiswara hadir sebagai fasilitator dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakan oleh satuan unit organisasi di pemerintah pusat dan daerah. Unit organisasi tersebut bertugas mengelola Diklat serta mengembangkan SDM (sumber daya manusia). Widyaiswara di Balai Diklat Keagamaan tidak sembarangan dipilih, widyaiswara harus memiliki lisensi atau sertifikat kelulusan yang dimiliki setelah mengikuti pelatihan MOT (*Management of Trainer*) dan TOT (*Training of Trainer*).

Sejalan dengan Peraturan Kepala LAN no 5 tahun 2008 tentang Standar Kompetensi Widyaiswara (yang diturunkan dari Permenpan nomor 66 tahun 2005). Berikut ini adalah penjabaran kompetensi widyaiswara menurut Peraturan Kepala LAN No 5 tahun 2008 tentang Standar Kompetensi Widyaiswara:

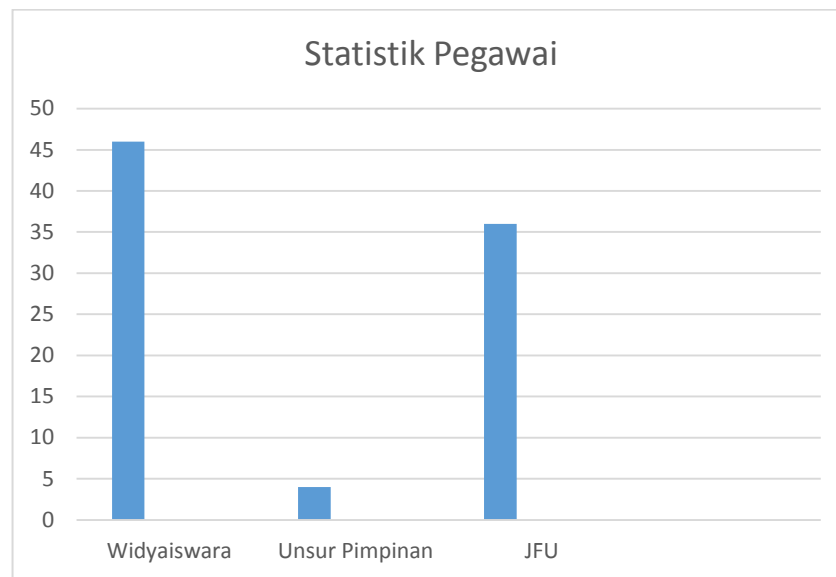
- 1) Kompetensi pengelolaan pembelajaran, yaitu kemampuan yang harus dimiliki widyaiswara dalam merencanakan, menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.
- 2) Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan yang harus dimiliki widyaiswara mengenai tingkah laku dalam melaksanakan tugas jabatannya yang dapat diamati dan dijadikan teladan bagi peserta diklat.
- 3) Kompetensi sosial, yaitu kemampuan yang harus dimiliki dalam melakukan hubungan dengan lingkungan kerjanya.
- 4) Kompetensi substantif, yaitu kemampuan yang harus dimiliki di bidang keilmuan dan keterampilan dalam mata diklat yang diajarkan

Merujuk pada arsip dokumen (laporan SIMDIKLAT tahun 2015) data empirik dari Balai DIKLAT Keagamaan Bandung tepatnya di Jalan Soekarno-Hatta No. 716 dilaksanakan DIKLATPIM ke-XII dilihat dari hasil evaluasi melalui *pre-test* dan *post-test* dinyatakan bahwa dengan jumlah peserta mencapai 30 orang. dengan jumlah rata-rata indeks pencapaian penguasaan materi sebesar 79,11 yang dikategorikan menguasai dan perubahan sikap serta perilaku peserta pelatihan sebesar 81, 04 yang dikategorikan sangat baik (Data DILATPIM Ke- XII 2010). Faktor keberhasilan penyelenggara pelatihan tidak terlepas dari peran *professional* widyaiswara sesuai dengan Peraturan Kepala LAN No. 5 tahun 2008 tentang Standar Kompetensi Widyaiswara (yang diturunkan dari Permenpan nomor 66 tahun 2005) yang dibahas di atas.

Daftar Pegawai BDK Bandung Sampai dengan akhir Juni 2015, jumlah SDM BDK Bandung total berjumlah 87 orang yaitu PNS = 87 orang dan Honorer = 0 orang. adapun rincian pegawai sebagai berikut : Widyaiswara = 46 orang, Struktural = 40 orang, Meliputi : Unsur Pimpinan = 4 orang, dan JFU = 36 orang (Data Laporan SIMDIK BDK Bandung Semester 1 Tahun 2015).

Grafik 1.1

Statistik Pegawai Balai Diklat Keagamaan Bandung



Widyaiswara administrasi di Balai Diklat Keagamaan Bandung berjumlah 9 orang, dan memiliki jenjang pendidikan rata-rata S2 atau memiliki jabatan serta golongan III c/d setara dengan penyuluh madya. Dari data diatas, peneliti memiliki kemenarikan dalam meneliti atas indeks keberhasilan DIKLATPIM yang salah satunya disebabkan oleh faktor peran widyawara yang memiliki kompetensi tertentu yang tercantum dengan Peraturan Kepala LAN no 5 tahun 2008 tentang Standar Kompetensi Widyaiswara (yang diturunkan dari Permenpan nomor 66 tahun 2005), serta harus memiliki lisensi dan sertifikat kelulusan yang dimiliki setelah mengikuti pelatihan MOT (*Management of Trainer*) dan TOT (*Training of Trainer*) terhadap kompetensi *professional* Alumni DIKLATPIM ke XVIII tahun 2015 yang dilihat data laporan DIKLATPIM 2010 dengan indeks mencapai 80 yang

dikategorikan sangat baik dalam penguasaan materi dan sikap peserta pelatihan, sehingga memiliki kompetensi *professional* yaitu kompetensi inti, kompetensi manajerial, dan kompetensi teknis-pengetahuan sesuai kamus kompetensi jabatan Kementerian Agama Republik Indonesia tahun 2015. Menjadikan judul yang di teliti menjadi **“Peran Widyaiswara Dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Lulusan DIKLATPIM (Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan) ke- XXIII ”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil observasi di lapangan, maka teridentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, mengatakan bahwa dari 4,7 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebanyak 95% PNS tidak kompeten, dan hanya 5% memiliki kompetensi dalam pekerjaannya (Harian Umum Pikiran Rakyat, Kamis 1 Maret 2012).
2. Kurangnya tenaga pengajar atau widyaiswara administrasi di Balai Diklat Keagamaan Bandung yaitu sebanyak 9 orang.
3. Kurangnya kompetensi widyaiswara administrasi yang memiliki tingkat pendidikan rata-rata setara S2.

Berdasarkan uraian di atas mengenai latar belakang masalah, maka permasalahan dalam proses DIKLATPIM Ke XVIII untuk mengetahui Peran Widyaiswara Dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Lulusan DIKLATPIM (Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan) Ke- XXIII dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran widyaiswara dalam penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan ke XXIII ?
2. Bagaimana kompetensi profesional yang dimiliki lulusan Diklat Kepemimpinan ke XXIII ?
3. Bagaimana faktor penghambat dan pendukung untuk menjalankan peran widyaiswara Diklat Kepemimpinan ke XXIII dalam mengembangkan kompetensi profesional lulusan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Mengetahui peran widyaiswara dalam penyelenggaraan DIKLATPIM ke-XXIII.
2. Mengetahui kompetensi professional yang dimiliki lulusan DIKLATPIM ke- XXIII.
3. Mengetahui faktor penghambat dan pendorong untuk menjalankan peran widyaiswara Diklat Kepemimpinan ke- XXIII dalam mengembangkan kompetensi profesional lulusan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak yang terkait diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan keilmuan dalam mengetahui pengaruh peran widyaiswara dalam meningkatkan kompetensi profesional lulusan Diklatpim ke- XXIII.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Lembaga BDK (Balai Diklat Keagamaan)

- 1) Memberikan gambaran tentang tingkat kompetensi *profesionalisme* widyaiswara Diklatpim ke- XXIII
- 2) Mengkaji dan memperbaiki penyelenggaraan Diklatpim ke- XXIII terhadap ketersesuaian dengan tujuan.
- 3) Memberikan gambaran tentang evaluasi dan tindak lanjut program pelatihan.

b. Bagi Widyaiswara

Agar Widyaiswara dapat menggunakan hasil penelitian sebagai sumber pengetahuan dan informasi dalam proses pembelajaran pelatihan bagi

peserta agar adanya ketersediaan proses Diklatpim dengan tujuan yang hendak ingin dicapai.

c. Bagi Lulusan Diklat Kepemimpinan Ke- XXIII

Memberikan gambaran terhadap dampak yang dirasakan oleh peserta yang dapat memberikan peningkatan kompetensi profesional sesuai dengan jabatan yang di embanya setelah mengikuti pelatihan tersebut.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi sesuai dengan pedoman karya tulis ilmiah (2015, hlm. 23) adalah

BAB I PENDAHULUAN terdiri atas : Latar Belakang Penelitian, Rumusan Masalah Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Struktur Organisasi Skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA terdiri atas sebagai berikut:

1. Konsep-konsep, teori-teori, dalil-dalil, hukum-hukum, model-model, dan rumus-rumus utama serta turunannya dalam bidang yang dikaji.
2. Penelitian terdahulu yang relevan dengan bidang yang diteliti, termasuk prosedur, subjek, dan temuannya.
3. Posisi teoritis penelitian yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, adapun unsur-unsur dalam pendektann ini adalah sebagai berikut :

1. Desain Penelitian. Menjelaskan kemungkinan adanya label khusus seperti study kasus, etnografi, dsb.
2. Partisipan dan tempat penelitan. Untuk jenis penelitian yang melibatkan subjek manusia sebagai pengumpulan data.
3. Pengumpulan data. Menjelaskan rinci jenis data, instrument yang digunakan, dan tahapan pengumpulan data.
4. Analisis Data. Menjelaskan langkah-langkah yang ditempuh setelah nmengumpulkan data.

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini menjelaskan tentang dua hal utama, yaitu :

1. Temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data.
2. Pembahasan temuan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan.

BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI