

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan persaingan global dalam dunia kerja sangat membutuhkan pegawai yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Pegawai merupakan asset sumber daya manusia yang menjadi kekayaan bagi instansi pemerintah maupun swasta yaitu seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi. Pentingnya Sumber daya manusia perlu dibangun adalah untuk memperbaiki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*ability*), serta sikap/tingkah laku (*attitude*) karyawan pada upaya perbaikan performansi karyawan pada pekerjaan yang sekarang dan juga tugas-tugas ke depan yang senantiasa berkembang sesuai dengan tuntutan organisasi.

Seperti yang dikemukakan Yuniarsih dalam Kadarisman (2012, hlm. 23) bahwa: “pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi”. Lebih lanjut, Yuniarsih menjelaskan bahwa “pengembangan pegawai dapat diwujudkan melalui pengembangan karier, serta pendidikan dan pelatihan”. Kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat diselenggarakan oleh lembaga diklat maupun perusahaan swasta yang mempunyai program diklat. Pendidikan dan pelatihan bagi orang dewasa bisa berupa pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil yang meliputi pendidikan dan pelatihan prajabatan, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan fungsional, serta pendidikan dan pelatihan teknis.

Tugas utama diklat yaitu menyelenggarakan proses belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai dan pegawai yang sudah bekerja. Peningkatan kompetensi merupakan aspek yang menjadi fokus utama diklat. Oleh sebab itu, para perancang dan penyelenggara harus memahami keanekaragaman kompetensi yang dilihat dari berbagai sudut pandang dan keperluan. Pemahaman tersebut sangat penting dalam mengarahkan rancangan dan kegiatan diklat serta menuntun peserta dan pengajar dalam proses belajar dan pembelajaran. Pentingnya mengikutsertakan atau menyelenggarakan diklat menurut Gintings (2011, hlm.12) bahwa:

“Di satu sisi diklat menjadi kewajiban agar pegawai senantiasa meningkatkan kompetensinya dalam memberikan layanan kepada pelanggan dan perusahaan, di lain sisi diklat merupakan hak karena dengan diklat pegawai dapat meningkatkan eksistensi dan memperoleh penghargaan.”

Hal yang sama diungkapkan oleh Susilo Martoyo (2007, hlm.53) bahwa:

“Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan maupun untuk karyawan lama yaitu untuk meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa yang akan datang. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa program pendidikan dan pelatihan karyawan dalam organisasi/perusahaan sangat penting artinya dalam rangka mencapai tujuan organisasi, lebih-lebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat”

Suatu diklat dikatakan berkualitas apabila didukung oleh semua unsur kediklatan yang berkualitas, baik lembaga diklatnya, sarana dan prasarana yang memadai, pengelola diklat yang profesional, kurikulum yang sesuai dengan tujuan diklat serta ditunjang oleh pengajar/widyaiswara. Pendidikan dan pelatihan dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari kegiatan pembelajaran. Pembelajaran merupakan istilah yang mengacu pada kegiatan yang dirancang untuk mendukung proses belajar dengan perubahan tingkah laku yang sesuai dengan tujuan pembelajaran. Proses kegiatan pembelajaran yaitu pengembangan keterampilan berfikir kritis, kreatif, bersikap dan bertanggung jawab pada perilaku sehari-hari melalui aktifitas pembelajaran. Sehingga

pembelajaran dapat dikatakan efektif apabila tujuan-tujuan pembelajaran yang telah ditentukan dapat tercapai dengan baik.

Makna dari efektivitas pembelajaran adalah hasil guna yang diperoleh setelah pelaksanaan proses belajar mengajar. Jika mutu proses belajar mengajar rendah maka tujuan pembelajaran tidak akan tercapai dan akan berdampak terhadap kinerja peserta diklat pada masing-masing instansi. Terdapat beberapa indikator pembelajaran dapat dikatakan efektif sebagaimana dijelaskan oleh Trianto (2009, hlm.20) yaitu sebagai berikut:

“Suatu pembelajaran dikatakan efektif apabila memenuhi persyaratan utama keefektifan pengajaran yaitu: 1) Presentasi waktu belajar siswa yang tinggi dicurahkan terhadap KBM, 2) Rata-rata melaksanakan tugas yang tinggi, 3) Ketepatan antara kandungan materi ajaran dengan kemampuan siswa (orientasi keberhasilan belajar) diutamakan, 4) Mengembangkan suasana belajar yang akrab dan positif.”

Adapun pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Rezeki, Murniati, Cut Zahri (2015) terkait dengan pembelajaran diklat di BKPP Aceh bahwa:

“Terdapat sebagian widyaiswara yang kurang kreatif dalam menciptakan atmosfer kelas yang menarik sehingga proses komunikasi tidak optimal dan terdapat widyaiswara yang kurang memperhatikan penggunaan waktu sehingga penyampaian materi tidak terstruktur dengan baik.”

Pada realisasinya dilapangan berdasarkan hasil studi pendahuluan yang penulis temukan dan hasil wawancara dengan salah satu anggota widyaiswara di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat Pada 29 Februari 2016 mengenai efektivitas pembelajaran di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat ini dirasa belum optimal, hal ini ditunjukkan dalam kegiatan belajar mengajar yaitu motivasi belajar yang kurang, sebagian peserta diklat mengikuti diklat untuk mendapatkan Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP), pada proses pembelajaran peserta diklat tidak berlangsung secara aktif, widyaiswara belum berupaya memberikan *ice breaking* disela-sela pembelajaran sehingga peserta diklat

terlihat mengantuk saat pembelajaran dan menimbulkan kejenuhan pada peserta diklat.

Hal ini akan menimbulkan dampak yang negatif yaitu peserta diklat mengikuti diklat dengan asal-asalan dan adanya pemborosan pada anggaran karena tidak memberikan manfaat nyata kepada lembaga asal peserta diklat. Maka hal tersebut harus menjadi perhatian lembaga penyelenggara diklat terhadap faktor-faktor yang menentukan efektivitas pembelajaran.

Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga pemerintahan yang bergerak dalam bidang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil maka dari itu Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat diharuskan berkembang sesuai dengan kebutuhan peserta diklat agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai dan Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat harus memiliki kapasitas manajerial yang memadai dalam memberikan pelayanan diklat yang berkualitas. Hal tersebut mengakibatkan untuk mampu menyediakan layanan pembelajaran yang efektif.

Dalam layanan pembelajaran, widyaiswara sangat berperan dalam pencapaian tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien. Widyaiswara menjadi ujung tombak dalam keberhasilan kegiatan pembelajaran yang dituntut untuk melakukan interaksi dalam proses pembelajaran yaitu tidak hanya sebatas hubungan pengajar dengan peserta diklat atau pembelajar namun lebih merupakan interaksi edukatif yaitu komunikasi antara widyaiswara dengan peserta diklat yang mengandung maksud tertentu yakni untuk mencapai pengertian bersama yang kemudian untuk mencapai tujuan belajar dengan menyampaikan materi melalui cara menyajikan berbagai informasi yang diperlukan berupa konsep-konsep, fakta untuk memperkaya pengetahuan dan wawasan para peserta diklat dan mampu mengelola kelas dan menciptakan kondisi lingkungan efektif yang memungkinkan pada saat pembelajaran para peserta diklat memahami dan dapat diaplikasikan guna menunjang pekerjaan peserta diklat sehingga widyaiswara harus memiliki kemampuan minimal yang

secara umum dimiliki oleh widyaiswara dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab dan wewenangnya untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih PNS guna mencapai efektivitas pembelajaran maka widyaiswara harus memiliki kompetensi yang baik.

Seperti yang diungkapkan oleh Basuki (2008) yang dikutip dalam <https://www.kemsos.go.id> bahwa:

Widyaiswara yang kompeten akan lebih mampu membawa dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif serta akan lebih mampu mengelola pembelajarannya dan membawa peserta diklat pada pencapaian hasil belajar yang optimal.

Pada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 tahun 2008 tentang Standar Kompetensi Widyaiswara BAB IV Pasal 5 ayat (1) disebutkan bahwa standar kompetensi widyaiswara terdiri atas:

- a. Kompetensi pengelolaan pembelajaran
- b. Kompetensi kepribadian
- c. Kompetensi sosial
- d. Kompetensi substantif

Betapa pentingnya kompetensi pengelolaan pembelajaran widyaiswara yaitu meliputi kegiatan merencanakan, menyusun pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran guna menciptakan pembelajaran yang efektif.

Berdasarkan paparan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran Widyaiswara Terhadap Efektivitas Pembelajaran di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Dari latar belakang masalah tersebut, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran kompetensi pengelolaan pembelajaran widyaiswara yang ada di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimanakah gambaran efektivitas pembelajaran di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi pengelolaan pembelajaran widyaiswara terhadap efektivitas pembelajaran di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini yaitu untuk memperjelas arah dan tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan ke dalam dua bagian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memberikan deskripsi yang jelas mengenai pengaruh kompetensi pengelolaan pembelajaran widyaiswara terhadap efektivitas pembelajaran di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat.

2. Tujuan Khusus

Sedangkan lebih khusus lagi, tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Mengetahui gambaran tentang kompetensi pengelolaan pembelajaran widyaiswara yang ada di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat.
- 2) Mengetahui gambaran tentang efektivitas pembelajaran di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat.
- 3) Mengetahui gambaran sejauh mana pengaruh kompetensi pengelolaan pembelajaran widyaiswara terhadap efektivitas pembelajaran di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Segi Teoritis

Manfaat hasil penelitian ini dilihat dari segi teoritis adalah agar dapat mengembangkan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya dalam kajian Manajemen Pendidikan dan Pelatihan.

2. Segi Operasional

a) Bagi Pihak Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan kepada pihak Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat tentang pentingnya pengaruh kompetensi pengelolaan pembelajaran widyaiswara terhadap efektivitas pembelajaran di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat.

b) Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti tentang ilmu Administrasi Pendidikan khususnya dalam kajian tentang Manajemen Pendidikan dan Pelatihan.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang skripsi ini, maka penulis akan menguraikan sistematika yang telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 5804/UN40/HK/2015 tentang “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah di Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2015”, yaitu sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Dalam Pendahuluan penulis sajikan pada bagian pertama isi skripsi yang di dalamnya terdapat uraian mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat/signifikansi penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

BAB II Kajian pustaka

Dalam bagian kedua penulis menyajikan terkait kajian pustaka yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan dan hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

Dalam bagian ketiga penulis menyajikan terkait metodologi penelitian yang terdiri dari desain penelitian, partisipan, populasi/ sampel penelitian, instrument penelitian, prosedur penelitian, dan analisis data.

BAB IV Temuan dan Pembahasan

Menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan atau analisis temuan penelitian.

BAB V Simpulan, implikasi, dan Rekomendasi

Pada bagian ini menguraikan mengenai kesimpulan penelitian, implikasi, dan rekomendasi yang diajukan bagi pihak yang terkait.