BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggungjawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi atau instansi tertentu. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan membawa suatu bangsa ke arah kemajuan dan kesejahteraan. Demikian sebaliknya dengan kualitas sumber daya manusia yang rendah, suatu bangsa akan sulit maju dan sulit sejahtera.

Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) diantaranya adalah melalui pendidikan. Pendidikan dan Pelatihan atau lebih dikenal dengan istilah diklat adalah suatu wadah lembaga yang mendedikasikan eksistensinya untuk pendidikan bertujuan untuk meningkatkan serta mengembangkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu perusahaan, lembaga maupun tenaga kependidikan dalam pendidikan nonformal. Dalam undang-undang No. 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional Pasal 26 Ayat 3 menyatakan bahwa "pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal keterampilan, pengetahuan, kecakapan hidup dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi".

Lembaga Administrasi Negara yang disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. LAN, berkaitan dengan kewenangan penelitian, pengkajian kebijakan manajemen ASN, pembinaan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN.

Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan

LAN memiliki fungsi: pengembangan standar kualitas pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN; pembinaan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial Pegawai ASN; penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial Pegawai ASN baik secara sendiri maupun bersama-sama lembaga pendidikan dan pelatihan lainnya; pengkajian terkait dengan kebijakan dan Manajemen ASN; melakukan akreditasi lembaga pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN, baik sendiri maupun bersama lembaga pemerintah lainnya.

Lembaga pelatihan ditujukan agar peserta diklat atau orang-orang yang mengikuti pelatihan lebih meningkatkan pengetahuan yang telah dimilikinya. Menurut Sudjana dalam bukunya *Sistem dan Manajemen Pelatihan* (2007:4) pengertian pelatihan adalah "upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi Pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan, dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi".

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat merupakan pemerintahan yang bergerak dalam bidang pendidikan dan pelatihan PNS maka dari itu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat di haruskan berkembang sesuai dengan kebutuhan peserta diklat agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat harus memiliki kapasitas manajerial yang memadai dalam memberikan pelayanan diklat yang berkualitas.

Adapun peraturan yang menjelaskan tentang pendidikan dan pelatihan serta widyaiswara adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Menpan nomor 14 tahun 2009 tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya; serta Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No 5 Tahun 2008 tentang standar kompetensi widyaiswara dan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 1 dan 2 tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional. Dalam tataran mikro teknis, widyaiswara sebagai tenaga Dikjartih

merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan penyelenggaraa diklat, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran dan peran sebagai *coaching* dan counseling akan tercermin dari bagaimana widyaiswara melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja Widyaiswara merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu penyelenggaraan Diklat yang akan berimplikasi pada kualitas output Diklat.

Dalam Permenpan No. 14 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya disebutkan bahwa widyaiswara adalah "Jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk mendidik, mengajar dan/atau melatih PNS pada Lembaga Diklat Pemerintah". Peran widyaiswara sangat strategis dalam proses transformasi kualitas sumber daya aparatur. Salah satu komponen diklat yang mempunyai peranan penting adalah pengajar atau widyaiswara. Kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan kerja, karakteristik, sikap dan perilaku harus dimiliki oleh widyaiswara sehingga mampu melakukan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Kompetensi pengetahuan widyaiswara, dilihat dari bagaimana widyaiswara menguasai materi yang akan disampaikan pada peserta diklat.

Widyaiswara juga sebagai pemikir dan merupakan agen transformasi pembelajaran. Sebagai agen pembelajaran, maka widyaiswara berkewajiban untuk terus meningkatkan kinerjanya. Kinerja widyaiswara tentunya sangat berpengaruh pada pencapaian belajar peserta diklat. Kinerja widyaiswara juga pada akhirnya akan menentukan bagaimana kepuasan para peserta diklat.

Menurut Supardi (2013:50) kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Penulis melakukan studi pendahuluan melalui wawancara dengan tim evaluasi diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. Pada kenyataanya berdasarkan studi pendahuluan

yang telah dilakukan oleh penulis, diketahui beberapa widyaiswara tidak menggunakan metode belajar yang bervariasi dalam kegiatan belajar di kelas, sehingga terkadang membuat peserta diklat jenuh dengan materi yang disampaikan, hal ini disampaikan oleh peserta diklat. Selain itu pengajar/widyaiswara kurang inovatif sehingga motivasi belajar para peserta diklat dirasa sangat kurang bersemangat.

Penulis mendapatkan data terkait dengan evaluasi mengenai penceramah atau widyaiswara berdasarkan pengamatan dari peserta diklat dan juga tim evaluasi. Data ini diambil dari kegiatan evaluasi pemantauan diklat yang dilakukan oleh bidang evaluasi diklat. Data tersebut dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.1
Diklat Dasar Pol PP Kota Bandung 2016

No.	Unsur-unsur yang dinilai	Nilai rata-rata	Keterangan
1	Cipta suasana	70,92	Tercapai
2	Penguasaan materi	64,84	Tercapai
3	Sistematika penyajian	69,80	Tercapai
4	Metoda pembelajaran	59,60	Kurang Tercapai
5	Pemberian motivasi belajar	75,36	Tercapai
6	Pencapaian tujuan pembelajaran	70,36	Tercapai
7	Penggunaan alat bantu	58,40	Kurang Tercapai
8	Ketepatan waktu	75,92	Tercapai
9	Cara menjawab pertanyaan	60,20	Tercapai
10	Hubungan emosional dengan peserta diklat	58,20	Kurang tercapai
11	Pengguanaan bahasa Indonesia yang baik dan benar	76,00	Tercapai
12	Intonasi pembicaraan	70,20	Tercapai
13	Kerapihan dan keserasian berpakaian	74,76	Tercapai
14	Gaya mengajar	56,20	Kurang tercapai

(Sumber: Data Evaluasi Diklat Bidang Teknis BPSDM tahun 2016)

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa beberapa aspek yang dinilai yang kurang tercapai yaitu metode belajar diperoleh persentase sebesar 59,60%, penggunaan alat bantu sebesar 58,40%, hubungan

emosional widyaiswara dengan peserta diklat 58,20% dan gaya belajar widyaiswara diperoleh persentase sebesar 56,20%.

Berdasarkan fenomena masalah di atas mengenai masalah kepuasan peserta dalam diklat bisa disebabkan karena kinerja atau kompetensi dari widyaiswara tersebut rendah. Memperhatikan uraian tersebut dan beberapa pertimbangan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan masalah-masalah di atas dengan judul penelitian: **"Pengaruh Kinerja Widyaiswara terhadap Kepuasan Para Peserta Diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat".**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam sebuah penelitian berhubungan dengan cakupan atau ruang lingkup yang akan di teliti. Guna menghindari pembahasan penelitian yang melebar dan didasarkan atas penjelasan pada latar belakang, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagaimana Kinerja Widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat?
2) Bagaimana Kepuasan Para Peserta Diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat?
3) Bagaimana Pengaruh Kinerja Widyaiswara terhadap Kepuasan Para Peserta Diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Setiap bentuk tindakan atau langkah yang terencana pasti memiliki tujuan tertentu, demikian pula halnya dengan penelitian ini, yang mempunyai tujuan untuk memperoleh gambaran seberapa besar pengaruh kinerja widyaiswara terhadap kepuasan para peserta diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

1.3.2 Tujuan Khusus

a. Memperoleh gambaran yang jelas mengenai kinerja widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.
b. Memperoleh gambaran yang jelas mengenai kepuasan para peserta diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.
c. Mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja widyaiswara terhadap kepuasan peserta diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini terdiri atas manfaat teoritis dan manfaat Operasional berikut ini:

1.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian keilmuan dalam pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai pengaruh kinerja widyaiswara terhadap kepuasan para peserta diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

1.4.2 Secara Operasional

Adapun manfaat dari penelitian ini secara operasional adalah sebagai berikut:

a. Bagi Pihak Lembaga: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat positif bagi lembaga yang bersangkutan, dalam meningkatkan kinerja atau kompetensi widyaiswara yang berpengaruh positif pada kepuasan peserta diklat.
b. Bagi peneliti: Penelitian ini memberikan penulis wawasan dan manfaat bagi pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya dalam kajian tentang manajemen pendidikan dan pelatihan kinerja widyaiswara terhadap kepuasan peserta diklat.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Pada dasarnya bab I sebagai pondasi dari penelitian yang akan dilakukan yakni terdapat sekilas keterkaitan antara teori dengan kesenjangan yang terjadi dilapangan terdapat dalam Latar Belakang, Rumusan Masalah yang berisikan tentang spesifikasi atau fokus permasalahan yang hendak diteliti. Lalu memuat Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian, selain itu juga terdapat sistematika penulisan agar memudahkan pembaca untuk mengetahui keseluruhan isi dari penelitian ini yang dituangkan dalam Struktur Orgasnisasi Skripsi.

BAB II KAJIAN TEORI

Kajian Teori dijadikan sebagai pedoman atau acuan penelitian dimana memuat uraian terkait teori-teori yang berkenaan langsung dengan permasalahan dalam penelitian yaitu mengenai kinerja widyaiswara dan kepuasan peserta diklat. Kemudian dipaparkan pula Penelitian Terdahulu yang Relevan serta gambaran umum, selain itu terdapat Hipotesis Penelitian yang merupakan dugaan sementara mengenai hasil penelitian yang belum terbukti kebenarannya.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini mencakup Desain Penelitian, Partisipan, Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel, Instrumen penelitian, Prosedur Penelitian, Analisis Data. Secara komprehensif, pada bagian inilah akan dijelaskan secara spesifik bagaimana gambaran metode dan tahap-tahap penelitian itu dilakukan.

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan Pembahasan yang menguraikan gambaran umum objek penelitian yang memuat Temuan penelitian secara rinci mengenai pengaruh kinerja widyaiswara terhadap kepuasan para peserta diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. Selain itu juga, dalam bab inilah akan disajikan jawaban-jawaban tentang

rumusan masalah penelitian beserta hasil dari perhitungan dan pengolahan data.

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Dalam bab penutup ini berisikan tentang Kesimpulan, Implikasi dan Rekomendasi yang diuraikan oleh peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian yang telah menjawab rumusan permasalahan yaitu terkait pengaruh pengaruh kinerja widyaiswara terhadap kepuasan para peserta diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat, serta dipaparkan pula mengenai implikasi atau hal-hal yang dapat diambil sebagai manfaat dari penelitian.