

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Aparatur sipil negara (ASN) memiliki peranan yang penting dalam pelaksanaan tata birokrasi negara, untuk itu dituntut memiliki kompetensi dan profesionalisme yang mempunyai guna memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Tidak hanya memiliki kompetensi yang mempunyai, para ASN juga dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan zaman yang semakin kompleks. Oleh karena itu Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terus melakukan pembaruan dan perbaikan secara konsisten dan terus menerus dalam sistem tata kelola pemerintahan yang dibarengi dengan pengembangan kompetensi aparatur. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan pelayanan secara prima kepada masyarakat sebagaimana mestinya. Namun dewasa ini, Pegawai Negeri Sipil sering dimaknai dengan citra yang kurang baik hal ini dapat diketahui dari banyaknya komentar dari para politisi, pakar, pejabat, ketika membludaknya pelamar PNS setiap tahun ketika dibukanya lamaran untuk jadi Calon PNS, begitu menjadi PNS ternyata pelayanan yang dirasakan masyarakat tidak sesuai dengan kepuasan masyarakat sebagaimana mestinya.

Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perlu ditingkatkan kembali, salah satunya dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Hal ini sejalan dengan pendapat Laird (Gintings, 2011) yang menyatakan bahwa diklat adalah pembaharuan perilaku sumber daya manusia sebagai tuntutan perubahan lingkungan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kompetensi seseorang dalam dunia kerja atau dalam sehari-hari karena tidak dapat dipungkiri bahwa dunia kerja semakin luas dan semakin selektif dalam memilih sumber daya organisasinya. Begitu pula dengan melihat kondisi isu-isu PNS yang dipandang memiliki citra yang kurang baik, saat ini perlu dilakukannya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya aparatur dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Negeri Sipil. Peraturan pemerintah tersebut menjelaskan bahwa dalam

rangka meningkatkan kemampuan negeri pegawai negeri sipil maka diselenggarakannya proses belajar mengajar dalam bentuk diklat. Tujuan dari diklat jabatan PNS ini telah diatur dalam Peraturan Pemerintah tersebut yakni berada pada Pasal 2 adalah untuk :

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai kebutuhan instansi;
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Melalui sentuhan pendidikan dan pelatihan, seseorang akan mampu mengasah kemampuannya dalam bekerja. Hal ini dikarenakan seseorang akan langsung berperan secara aktif dalam proses pembelajarannya, sehingga potensi yang dimilikinya akan berkembang. Dalam proses pembelajaran seseorang tidak akan luput dari pengalaman yang dijadikan pelajaran, karena sebagaimana diungkapkan, pengalaman adalah guru yang paling berharga. Dari pengalaman lah seseorang akan belajar dan berkembang agar menjadi lebih baik juga dapat memanfaatkannya sebagai tujuan belajar seperti apa yang diungkapkan oleh David Kolb (Silberman, 2014) yakni pembelajaran adalah proses dimana pengetahuan diciptakan melalui pengalaman.

Seperti apa yang kita telah ketahui, dalam proses pembelajaran memiliki berbagai macam model yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta didiknya. Salah satu model yang menggunakan pengalaman sebagai katalisator untuk mendukung proses pengembangan kemampuannya adalah model *Experiential Learning*. Model *Experiential Learning* merupakan suatu model dalam proses belajar mengajar yang dapat mengaktifkan pembelajar untuk membangun pengetahuan, keterampilan serta nilai-nilai dari pengalamannya secara langsung. Model ini menitikberatkan pada keterlibatan peserta didik dalam kegiatan konkret agar peserta didik mampu memahami apa

Kanza Khairunnisa, 2018

**PENERAPAN MODEL EXPERIENTIAL LEARNING DALAM MENUMBUHKAN  
KOMPETENSI KEPEMIMPINAN OPERASIONAL**

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

yang tengah mereka pelajari dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk dapat merefleksikan kegiatan tersebut.

Model *experiential learning* merupakan salah satu model yang digunakan oleh widyaiswara pada proses pembelajaran ketika diklat dilaksanakan karena dianggap sesuai dengan kondisi peserta diklat yang masuk kedalam usia dewasa. Hal ini dikarenakan model *experiential learning* merupakan model andragogi atau model pembelajaran bagi orang dewasa yang dituntut berperan aktif dalam proses pembelajaran.

Widyaiswara merupakan seseorang dengan status pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada lembaga pendidikan dan pelatihan (diklat) pemerintah. Widyaiswara merupakan jabatan yang karier yang berkompeten dibidangnya, hal ini dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS dan Peraturan MENPAN nomor 14 tahun 2009.

Pada kegiatan diklat, widyaiswara merupakan unsur yang paling penting dalam proses pembelajaran sehingga dituntut untuk lebih kreatif dalam menggunakan model pembelajaran agar terciptanya kondisi belajar yang nyaman dalam proses diklat. Dengan adanya model *experiential learning*, widyaiswara harus memikirkan berbagai macam aktifitas pengalaman yang dapat dijadikan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik (*student centered*) baik individu maupun kelompok.

Model *experiential learning* merupakan model yang diterapkan dalam sebuah pelatihan dengan sasaran orang dewasa karena fokus pada model ini adalah pengalaman. Model ini merupakan salah satu pendekatan pendidikan luar sekolah yakni pendidikan orang dewasa atau disebut dengan andragogi. Seperti apa yang kita tahu bahwa orang dewasa belajar dari pengalamannya. Salah satu lembaga pendidikan dan latihan yang menggunakan model *experiential learning* adalah lembaga Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I (Lembaga Administrasi Negara) atau biasa disingkat menjadi PKP2A I (LAN) Jatinangor.

Lembaga Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I (Lembaga Administrasi Negara) Jatinangor atau biasa disingkat menjadi PKP2A I (LAN) Jatinangor yang beralamatkan di Jl. Kiara

Kanza Khairunnisa, 2018

**PENERAPAN MODEL EXPERIENTIAL LEARNING DALAM MENUMBUHKAN  
KOMPETENSI KEPEMIMPINAN OPERASIONAL**

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

Payung km. 4,7 Bumi Perkemahan Jatinangor Sumedang, Jawa Barat merupakan unsur pelaksanaan sebagian tugas dan fungsi LAN yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala LAN Pusat. PKP2A I (LAN) yang ditunjuk sebagai Perwakilan LAN Daerah adalah instansi yang memiliki fungsi untuk meningkatkan kompetensi PNS yang dilaksanakan dengan pembinaan melalui jalur pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Pada bidang pendidikan dan latihan (diklat) aparatur memiliki beberapa tugas dalam menyelenggarakan diklat yang disesuaikan dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara. Diklat yang diselenggarakan antara lain diklat prajabatan, diklat kepemimpinan dan diklat teknis fungsional juga menyelenggarakan pembinaan diklat dan widyaiswara yang meliputi bimbingan, sosialisasi, konsultasi, pengendalian dan pemantauan.

Salah satu diklat yang menjadi fokus pada penelitian kali ini adalah diklat kepemimpinan. Dalam diklat kepemimpinan di PKP2A I (LAN) Jatinangor dimana pada pembelajarannya diikuti oleh para aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki pengalaman kerja secara luas, hal ini diusulkan oleh pimpinan unit kerja yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas dan kompetensi kepemimpinan dalam dunia kerja. Saat ini kompetensi yang harus dimiliki oleh ASN dilihat dari tingkatan eselonnya, untuk eselon IV lebih ditekankan kepada kompetensi kepemimpinan operasional dimana peserta diklat mampu membuat sebuah perencanaan dan inovasi berdasarkan pengalaman diinstansinya. Melihat tuntutan kompetensi yang disesuaikan dengan eselon tersebut, PKP2A I LAN menyelenggarakan diklat kepemimpinan sesuai dengan tingkatan eselonnya salah satunya yakni diklat kepemimpinan IV.

Dalam menumbuhkan kompetensi yang harus dicapai peserta diklat, penyelenggara diklat memfasilitasi pembelajaran diklat kepemimpinan dengan model yang menitikberatkan kepada pratek dibanding teori yang memusatkan pembelajaran pada keaktifan secara langsung dan pengalaman peserta diklat. Model ini digunakan karena ketika peserta diklat tidak diterjunkan secara langsung dalam proses pembelajaran, kompetensi yang dicapai tidak akan maksimal dibuktikan dengan beberapa kasus ASN yang mengikuti diklat hanya sekedar ingin mendapatkan sertifikat namun tidak ada kontribusinya dalam proses pembelajaran khususnya ketika membuat inovasi. Oleh karena itu, proses diklat kepemimpinan saat ini memiliki beberapa

Kanza Khairunnisa, 2018

**PENERAPAN MODEL EXPERIENTIAL LEARNING DALAM MENUMBUHKAN  
KOMPETENSI KEPEMIMPINAN OPERASIONAL**

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

tahapan pembelajaran yang diindikasikan sejalan dengan model *experiential learning*, dengan model inilah para peserta ikut aktif dan semangat yang tinggi dalam proses pembelajaran, hal ini dibuktikan dengan banyaknya minat para peserta setiap tahunnya.

Berdasarkan hal tersebut, penulis bermaksud melakukan penelitian lebih mendalam mengenai **PENERAPAN MODEL EXPERIENTIAL LEARNING DALAM MENUMBUHKAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN OPERASIONAL** (Studi Deskriptif Pada Program Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat IV Angkatan 2 Di Pusat Kajian Dan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur I (LAN) Jatinangor.)

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi berbagai temuan terkait dengan judul yang diangkat, antara lain :

- 1.2.1 Adanya kewajiban memiliki kompetensi kepemimpinan operasional bagi ASN eselon IV sehingga para ASN mengikuti diklat kepemimpinan.
- 1.2.2 Peserta yang mengikuti diklatpim Tingkat IV angkatan 2 berasal dari instansi dan memiliki pengalaman kerja yang berbeda akan tetapi ingin memiliki kompetensi yang sama yaitu kompetensi kepemimpinan operasional.
- 1.2.3 Peserta yang mengikuti diklat kepemimpinan ini termasuk kedalam usia dewasa dengan memiliki banyak pengalaman kerja sehingga pembelajaran ditekankan kepada pengalaman peserta diklat.
- 1.2.4 Adanya pola pembelajaran baru dalam penyelenggaraan diklat kepemimpinan yakni menitikberatkan proses pelatihan yang lebih mengutamakan praktik daripada teori sebagai upaya meningkatkan kompetensi aparatur
- 1.2.5 Pada diklatpim IV angkatan 2 ini peserta lebih banyak diikutsertakan secara langsung dalam praktik melalui laboratorium kepemimpinan dimana peserta kembali pada instansinya untuk mendiagnosa permasalahan, merancang inovasi hingga mengimplementasikannya kembali, hal ini dianggap sebagai metode yang dapat menumbuhkan kompetensi kepemimpinan operasional peserta diklat.
- 1.2.6 Terdapat model pembelajaran Andragogi yang diterapkan yakni model pembelajaran *Experiential Learning* pada tahapan

Kanza Khairunnisa, 2018

**PENERAPAN MODEL EXPERIENTIAL LEARNING DALAM MENUMBUHKAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN OPERASIONAL**

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

pembelajaran diklat kepemimpinan IV yang dapat memudahkan pelaksanaan pembelajaran bagi orang dewasa karena diikuti oleh orang dewasa dengan pengalaman yang berbeda-beda.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka peneliti membatasi permasalahan penelitian mengenai penerapan model *experiential learning* dalam menumbuhkan kompetensi kepemimpinan operasional di PKP2A I LAN. Untuk memperjelas lingkup penelitian, maka peneliti membatasi masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pembelajaran diklat kepemimpinan IV Angkatan 2 yang diselenggarakan di PKP2A I (LAN) Jatinangor?
2. Bagaimana tahapan penerapan model *experiential learning* dalam menumbuhkan kompetensi kepemimpinan operasional yang dilaksanakan pada program diklatpim tingkat IV Angkatan 2 di PKP2A I (LAN) Jatinangor?
3. Bagaimana kompetensi kepemimpinan operasional peserta diklat setelah penerapan model pembelajaran *experiential learning* pada program diklatpim tingkat IV Angkatan 2 di PKP2A I (LAN) Jatinangor?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Merujuk pada rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Gambaran pelaksanaan pembelajaran diklat kepemimpinan IV Angkatan 2 yang diselenggarakan di PKP2A I (LAN) mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.
- 1.3.2 Gambaran mengenai tahapan penerapan model *experiential learning* dalam menumbuhkan kompetensi kepemimpinan operasional yang dilaksanakan pada program diklat kepemimpinan IV Angkatan 2 di PKP2A I (LAN) Jatinangor.
- 1.3.3 Gambaran mengenai kompetensi kepemimpinan operasional peserta setelah penerapan model pembelajaran *experiential learning* pada program diklatpim tingkat IV Angkatan 2 di PKP2A I (LAN) Jatinangor.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep serta teori dalam bidang Pendidikan Luar Sekolah yang kemudian

Kanza Khairunnisa, 2018

**PENERAPAN MODEL EXPERIENTIAL LEARNING DALAM MENUMBUHKAN  
KOMPETENSI KEPEMIMPINAN OPERASIONAL**

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

dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan pendidikan dan latihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

#### 1.4.2 Manfaat Praktik

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pihak yang berkepentingan dengan model pelatihan di lembaga pelatihan.

1.4.3 Sebagai referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian sejenis.

### 1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Merujuk kepada peraturan Rektor UPI Nomor 6449/UN40/HK/2017 Tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI Tahun Akademik 2017 sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang penelitian, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.

BAB II : Landasan Teoritis memuat beberapa konsep yang dijadikan landasan oleh peneliti antara lain model experiential learning, konsep diklat dan konsep kompetensi.

BAB III : Metodologi Penelitian, membahas mengenai lokasi penelitian, subjek penelitian, desain penelitian, model penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : Temuan dan Pembahasan, bagian ini memaparkan hasil penelitian, gambaran umum penyelenggaraan diklat kepemimpinan, gambaran responden penelitian, deskripsi hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Kesimpulan dan Saran, bagian ini memuat mengenai simpulan terhadap hasil penelitian dan beberapa saran yang direkomendasikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.