

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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.

Salah satu bentuk usaha dari negara dalam menciptakan investasi SDM yang berkualitas yaitu melalui kegiatan pendidikan. Tujuan dari pendidikan adalah terwujudnya manusia ideal yang sesuai dengan nilai dan norma sosial yang berlaku. Tujuan tersebut akan berjalan jika kualitas dari pendidikan tersebut juga baik. Kualitas pendidikan yang baik merupakan investasi yang menjanjikan bagi kemajuan peradaban suatu bangsa dan negara. Pernyataan tersebut selaras dengan yang diungkapkan oleh Irianto (2013, hlm.6) bahwa pendidikan adalah investasi yang kini telah berkembang pesat dan semakin diyakini oleh setiap negara, dimana pembangunan sistem pendidikan adalah prasarat kunci bagi pertumbuhan sektor-sektor pembangunan lainnya. Pengalaman sejumlah negara, tidak ada faktor yang lebih dari upaya mewujudkan bangsa yang maju selain membentuk kualitas sumber daya manusia (SDM) bagi warga negaranya. Pengembangan kualitas SDM merupakan suatu investasi yang menjadi tanggungjawab mutlak suatu negara-negara (*Nation State*). Investasi SDM selalu diarahkan pada dua tujuan utama, yaitu untuk mewujudkan ketahanan (*survival*), dan menghantarkan bangsa agar tumbuh berkembang menuju kedewasaan, keadilan dan kemakmuran. Begitupula dengan kesuksesan pencapaian tujuan pendidikan Indonesia senantiasa akan mencapai titik maksimal ketika setiap unsur yang terlibat memberikan usaha terbaiknya untuk mengembangkan dan memajukan pendidikan Indonesia.

Pendidikan berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar

peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan berlangsung dimana saja dan tidak terbatas oleh ruang, waktu dan tempat. Makna pendidikan ini lebih luas dari sekadar belajar di sekolah. Di Indonesia dikenal pendidikan sepanjang hayat yang merupakan aktivitas belajar yang berorientasi pada upaya pengembangan potensi manusia yang dilakukan secara berkesinambungan agar individu memperoleh semua pengetahuan, nilai-nilai, *skill* dan pemahaman dengan tidak terbatas pada hasil kontak dengan sekolah atau lembaga-lembaga formal saja. UU no 20 tahun 2003 pasal 13 ayat (1) menerangkan bahwa jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal dan informal. Ketiga jalur pendidikan tersebut memiliki peranan yang sangat penting dalam upaya transformasi sosial budaya pada individu dan masyarakat.

Menurut UU No 20 Tahun 2003 Pasal 26 Ayat (1) yang dimaksud dengan pendidikan nonformal adalah pendidikan yang diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka menyukseskan pendidikan sepanjang hayat. Melalui penyelenggaraan pendidikan nonformal dapat membantu individu untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi dirinya yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap. Salah satu program pendidikan nonformal menurut UU no 20 tahun 2003 Pasal 26 ayat (3) adalah pelatihan. Pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi individu dalam bekerja untuk lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Tidak terlalu jauh dalam instansi pendidikan, pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja individu dalam pendidikan yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam pendidikan.

Suprijanto (2012,hlm.163) dalam bukunya yang berjudul *Pendidikan Orang Dewasa* berpendapat bahwa pelatihan adalah salah satu metode dalam pendidikan orang dewasa atau dalam suatu pertemuan yang biasa digunakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan mengubah sikap peserta dengan cara yang spesifik. Penyelenggaraan pelatihan lebih khusus dibandingkan dengan pendidikan. Pelatihan dilaksanakan dengan tujuan memperoleh keterampilan khusus yang ingin dikuasai oleh individu dalam jangka waktu singkat untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya. Sebagaimana menurut Hamalik (2007,hlm.12) bahwa penyelenggaraan pelatihan harus berkenaan dengan pekerjaan tertentu. Pelatihan erat kaitannya dengan pekerjaan individu sekarang atau tugas-tugas yang akan datang yang akan dibebankan kepadanya. Dilihat dari berbagai kemampuan yang ingin dikembangkan oleh individu seperti yang telah disebutkan sebelumnya pelatihan ialah bagian dari pembelajaran yang merupakan wujud dari proses pendidikan.

Mills (dalam Fauzi,2011,hlm.8) menjelaskan bahwa pelatihan dibarengi dengan penuh pengertian merupakan pendidikan lanjutan dan menjadi dasar yang luas sehingga seorang individu akan menjadi lebih terampil, lebih bahagia dalam bekerja, dan melatih individu agar lebih jeli melihat peluang untuk mencapai kemajuan. Berbagai jenis pelatihan sebenarnya tertuju pada dua sasaran, yakni partisipan dan organisasi. Makna dari tujuan pelatihan tersebut yaitu *pertama*, melalui pelatihan diharapkan terjadi perbaikan tingkah laku pada partisipan yang merupakan anggota dari suatu organisasi, *kedua* melalui pelatihan diharapkan terjadi perbaikan organisasi atau lembaga itu sendiri agar menjadi lebih efektif dalam merealisasikan visi dan misinya.

Aparatur Sipil Negara menjadi sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam pengembangan pembangunan negara untuk itu harus memiliki kompetensi nilai akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, kerjasama, anti korupsi serta bertanggung jawab kepada negara dan mampu menjadi perekat persatuan bangsa. Untuk menciptakan Sumber daya manusia aparatur sipil negara yang memilih nilai- nilai tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme dan pengembangan wawasan aparatur sipil negara.

Menurut Handayani, pemberian pelayanan publik oleh Aparatur Birokrasi di Indonesia juga merupakan masalah yang serius, karena masyarakat sering mengeluh kualitas aparat dalam menjalankan fungsinya.

Pemerintah memiliki andil yang cukup serta peran yang besar dalam penyelenggaraan program-program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan menyediakan layanan pelatihan di berbagai lembaga. Salah satu lembaga yang menyediakan layanan pelatihan yaitu Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puslatbang PKASN) LAN yang mempunyai tugas melaksanakan pelatihan dan pengembangan ASN dan kajian Inovasi di bidang pemetaan kompetensi ASN. Salah satu diklat yang dijalankan di lembaga ini adalah Diklat Kepemimpinan Tingkat IV yang mana pesertanya yaitu Aparatur Sipil Negara yang akan atau sedang menduduki jabatan struktural eselon IV. Diklat Kepemimpinan ini menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 tahun 2000 bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan struktural eselon IV secara profesional. Sasarannya adalah terwujudnya ASN yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan struktural eselon IV.

Proses merancang pendidikan dan pelatihan di Puslatbang PKASN LAN diharuskan berkembang berdasarkan pada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (PERKALAN RI). Selain itu penyelenggaraannya memiliki kapastitas manajerial yang memadai guna memberikan pelayanan pelatihan yang berkualitas untuk mendukung pelayanan pembelajaran yang efektif.

Suatu pelatihan 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. Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2008 bahwa untuk menjamin kualitas pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil / Aparatur Sipil Negara diperlukan widyaiswara yang profesional.

Widyaiswa, 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 ASN guna mencapai efektivitas pembelajaran maka widyaiswara harus memiliki kompetensi yang mumpuni.

Widyaiswara sebagai fasilitator dalam pelatihan menjadi aspek penting yang tidak bisa dilepaskan dari kegiatan diklat. Dengan peranan yang dimiliki widyaiswara dalam pembelajaran diklat, maka arah geraknya juga harus diatur sesuai dengan pedoman demi tercapainya pembelajaran yang terstruktur dan sesuai dengan tujuan.

Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2008, Widyaiswara adalah Pegawai Negeri Sipil (ASN) yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung

jawab, wewenang, untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih ASN pada lembaga pendidikan dan pelatihan (Diklat) pemerintah. Selain itu juga untuk menetapkan widyaiswara yang profesional diperlukan standar kompetensi widyaiswara yang baik.

Peraturan Direktorat Pembina Widyaiswara Tahun 2009, standar kompetensi widyaiswara adalah kemampuan minimal yang secara umum dimiliki widyaiswara dalam melaksanakan tugas, tanggungjawab dan wewenangnya untuk mendidik, mengajar, dan atau melatih ASN. Widyaiswara hadir sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh satuan unit organisasi di pemerintah pusat dan daerah. Unit organisasi tersebut bertugas mengelola diklat serta mengembangkan sumber daya manusia. Widyaiswara di Puslatbang PKASN LAN harus memiliki lisensi atau sertifikat kelulusan yang dimiliki setelah mengikuti pelatihan MOT (*Management of Trainer*) dan TOT (*Training Of Trainer*). Pada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 tahun 2008 tentang Standar Kompetensi Widyaiswara BAB IV Pasal 5 ayat (1) berikut adalah penjabaran 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. Salah satu kompetensi widyaiswara adalah kompetensi pengelolaan pembelajaran, kompetensi ini adalah kemampuan atau kompetensi yang harus dimiliki widyaiswara dalam merencanakan, menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kompetensi pengelolaan pembelajaran ini juga meliputi :1) membuat Garis-garis Besar Program Pembelajaran (GBPP)/Rancang Bangun Pembelajaran Mata Diklat (RBPMD) dan Satuan Acara Pembelajaran (SAP)/Rencana Pembelajaran (RP); 2)menyusun bahan ajar; 3)menerapkan pembelajaran orang dewasa; 4)melakukan

komunikasi yang efektif dengan peserta;5)memotivasi semangat belajar peserta; dan 6) mengevaluasi pembelajaran.

Betapa pentingnya kompetensi pengelolaan pembelajaran widyaiswara yaitu meliputi kegiatan merencanakan, menyusun pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran guna menciptakan pembelajaran yang efektif. Berdasarkan paparan diatas maka peneliti tertarik untk meneliti mengenai : **IMPLEMENTASI KOMPETENSI WIDYAISWARA DALAM PENGELOLAAN PEMBELAJARAN PADA DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAT IV.**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara LAN sebagai lembaga pemerintah yang mendidik, mengajar, dan atau melatih Aparatur Sipil Negara dengan perangkat widyaiswara yang kompeten dan harus memiliki sertifikat MOT dan TOT.
2. Widyaiswara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus memiliki 4 kompetensi diantaranya kompetensi pengelolaan pembelajaran, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi subtantif.
3. Widyaiswara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, proporsi hasil penilaian di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemanfaatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara LAN bahwa kompetensi pengelolaan pembelajaran memiliki nilai yang cukup besar yaitu 40%.
4. Kompetensi widyaiswara dalam pengelolaan pembelajaran diantaranya membuat Garis-garis Besar Program Pembelajaran(GBPP)/Rancang Bangun Pembelajaran Mata Diklat (RBPMMD) dan Satuan Acara Pembelajaran (SAP)/Rencana Pembelajaran, menyusun bahan ajar, menerapkan pembelajaran orang dewasa, memotivasi peserta, merumuskan evaluasi pembelajaran.
5. Bagian dari kompetensi yang dimiliki oleh widyaiswara yaitu widyaiswara menyiapkan bahan ajar untuk mempermudah proses pelaksanaan pembelajaran pada Diklat Kepemimpinan Tingkat IV dengan mengacu pada pedoman penyelenggaraan diklat.

6. Dalam pelaksanaan pembelajaran Diklat Kepemimpinan Tingkat IV widyaiswara memiliki kemampuan membuat situasi kelas menjadi kondusif sehingga motivasi peserta meningkat.
7. Dalam Proses evaluasi pembelajaran widyaiswara berperan sebagai pembimbing (*Coach*) yang merancang proyek perubahan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana widyaiswara dalam penyusunan perangkat pembelajaran pada Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara?
2. Bagaimana widyaiswara dalam penerapan pembelajaran orang dewasa pada Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara?
3. Bagaimana teknik widyaiswara dalam memotivasi belajar peserta pada Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara?
4. Bagaimana implementasi widyaiswara dalam merumuskan evaluasi dan mengevaluasi pembelajaran peserta pada Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memberikan deskripsi yang jelas mengenai implementasi pengelolaan pembelajaran widyaiswara pada Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

1.4.2 Tujuan Khusus

Sedangkan yang lebih khusus lagi, tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Mendeskripsikan widyaiswara dalam penyusunan perangkat pembelajaran pada Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

- b. Mendeskripsikan widyaiswara dalam penerapan pembelajaran orang dewasa pada Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara
- c. Mendeskripsikan teknik widyaiswara dalam memotivasi peserta pada Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara.
- d. Mendeskripsikan implementasi widyaiswara dalam merumuskan dan mengevaluasi pembelajaran peserta pada Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Segi Teoritis

Melalui penulisan penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan informasi yang didasarkan pada hasil kajian yang bersifat konseptual dan penemuan yang otentik terkait implementasi kompetensi widyaiswara dalam pengelolaan pembelajaran pada Diklatpim IV Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara. Diharapkan penulisan ini juga dapat memberikan manfaat untuk kajian lebih lanjut mengenai implementasi kompetensi pengelolaan pembelajaran widyaiswara pada Diklatpim IV di lembaga pelatihan yang sama ataupun lembaga pelatihan lainnya.

1.5.2 Segi Operasional

a. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan kepada Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara tentang pentingnya menganalisis kompetensi pengelolaan pembelajaran widyaiswara pada Diklat Kepemimpinan Tingkat IV .

b. Bagi Peneliti

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

1.6 Struktur Organisasi Skripsi

Untuk mempermudah dalam pembahasan dan penyusunan selanjutnya, maka penulis memberikan gambaran umum mengenai isi dan materi yang akan dibahas, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN terdiri dari Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Struktur Organisasi Skripsi.

BAB II LANDASAN TEORITIS terdiri dari Konsep Kompetensi, Konsep Widyaaiswara, Konsep Pengelolaan Pembelajaran, konsep pembelajaran orang dewasa, motivasi belajar, evaluasi pembelajaran dan konsep pelatihan.

BAB III METODE PENELITIAN terdiri dari Metode Penelitian, Desain Penelitian, Partisipan dan Tempat Penelitian, Pengumpulan Data, Analisis Data dan Isu Etik.

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN memuat uraian dan pemaparan data hasil temuan peneliti secara kualitatif.

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI dan REKOMENDASI yang terdiri dari hasil simpulan yang didapat dari penelitian dan rekomendasi yang diberikan peneliti kepada pihak lain.