

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, akan mempunyai peranan penting terhadap perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik. Potensi sumber daya manusia akan semakin bertambah seiring perubahan jaman, hal ini menunjukkan bahwa peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan dari waktu ke waktu dalam menghadapi berbagai tantangan kemajuan dan perubahan yang dialami organisasi saat ini dan masa yang akan datang.

Pernyataan di atas, didukung oleh pendapat seorang ahli bernama Foulkes, (1975) dikutip oleh Herwan, (2009) dalam (www.uns.ac.id/files/2009/03/peran-strategis.doc) yang memprediksi bahwa peran sumber daya manusia akan semakin strategis dari waktu ke waktu. Berikut adalah pendapatnya yang menjelaskan pernyataan tersebut :

For many years it has been said that capital is the bottleneck for a developing industry. I don't think this any longer holds true. I think it's the work force and the company's inability to recruit and maintain a good work force that does constitute the bottleneck for production. ... I think this will hold true even more in the future.

(Bertahun-tahun berkembang pendapat bahwa modal merupakan hambatan dalam industri yang berkembang. Menurut saya, hal ini tidak lagi sepenuhnya benar. Menurut saya, angkatan kerja dan ketidakmampuan perusahaan merekrut dan mempertahankan angkatan kerja yang baik merupakan penyebab hambatan dalam organisasi...

Angga Virgiana, 2013

Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaaiswara Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Lembaga Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam

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

Saya kira hal ini masih akan bertahan, bahkan di masa yang akan datang).

Pendapat tersebut di atas menyimpulkan bahwa, peran sumber daya manusia yang berkualitas memang sangat dibutuhkan dalam bagian organisasi pada waktu sekarang maupun masa yang akan datang, dalam membantu organisasi untuk berkembang dan menghadapi tantangan dan permasalahan yang muncul, membantu organisasi untuk tetap bertahan, serta mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sama halnya dalam upaya pembangunan pendidikan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan pendidikan. Untuk kepentingan tersebut, diperlukan sumber daya manusia berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkesinambungan (*continous quality improvement*). Sumber daya manusia yang dimaksud salah satunya adalah seorang pendidik yang kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 BAB I Pasal 1 disebutkan tentang pengertian pendidik bahwa :

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Lebih lanjut dalam BAB 39 Ayat 2 disebutkan bahwa :

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta

melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Peran penting seorang pendidik dalam menyelenggarakan pendidikan ditunjukkan dengan berbagai hal, dalam lembaga pendidikan dan pelatihan salah satu komponen yang mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan diklat adalah pengajar atau widyaiswara. Widyaiswara merupakan salah satu tenaga fungsional yang tugasnya mendidik, mengajar dan melatih (dikjartih). Hal tersebut tercantum dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 14 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya menyebutkan 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”.

Kesuksesan suatu program pengajaran diklat juga akan sangat ditentukan oleh profesionalisme yang dimiliki oleh widyaiswara. Widyaiswara yang profesional akan memiliki kompetensi atau kemampuan mengajar dan kemampuan memfasilitasi yang unggul dalam suatu proses pembelajaran/pelatihan. Kompetensi sendiri bermakna “*an ability to do something or for a task.*” Berdasarkan hal tersebut bahwa seseorang “mempunyai kompetensi untuk mengelola pekerjaan” atau secara lebih spesifik, “mempunyai kompetensi untuk merencanakan serangkaian aktivitas untuk mencapai target.” (Prihadi, 2004:83). Kompetensi merujuk pada kemampuan secara umum untuk menjalankan sebuah *job* atau bagian dari sebuah *job* secara kompeten. Kompetensi yang wajib dimiliki widyaiswara

Angga Virgiana, 2013

Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Lembaga Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam

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

tercantum dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2008 Tentang Standar Kompetensi Widyaiswara BAB IV Pasal 5 adalah sebagai berikut :

Standar Kompetensi Widyaiswara terdiri atas:

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

Kompetensi pengelolaan pembelajaran merupakan salah satu kompetensi dominan yang harus dimiliki widyaiswara. Kompetensi pengelolaan pembelajaran adalah kemampuan yang harus dimiliki widyaiswara dalam merencanakan, menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Lebih lanjut dalam BAB IV Pasal 6 Ayat 2 kompetensi pengelolaan pembelajaran meliputi kemampuan :

- a. Membuat Garis-garis Besar Program Pembelajaran (GBPP)/Rancang Bangun Pembelajaran Mata Diklat (RBPMD) dan Satuan Acara Pembelajaran (SAP)/Rencana Pembelajaran (RP);
- b. Menyusun bahan ajar;
- c. menerapkan pembelajaran orang dewasa;
- d. Melakukan komunikasi yang efektif dengan peserta;
- e. Memotivasi semangat belajar peserta; dan
- f. Mengevaluasi pembelajaran.

Widyaiswara yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih serta memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang kewidyaiswaraan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai widyaiswara dengan kemampuan maksimal tidak terkecuali dalam mengelola pembelajaran diklat. Widyaiswara yang kompeten dalam mengelola pembelajaran akan lebih mampu membawa dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif, serta akan lebih mampu mengelola

Angga Virgiana, 2013

Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Lembaga Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam

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

kelasnya dan membawa peserta diklat pada pencapaian hasil belajar yang optimal.

Widyaiswara dituntut untuk dapat mentransfer ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diarahkan bagi penanaman nilai-nilai individu, sosial dan institusi, serta diharapkan mampu menstimulasi upaya peningkatan kompetensi peserta diklat dengan memanfaatkan spesialisasi keahlian dan keilmuan yang dimilikinya. Untuk itu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih, widyaiswara dituntut memiliki kompetensi yang lebih mumpuni dibanding peserta diklat dan widyaiswara harus menjadi inspirator bagi peserta diklat, sehingga setelah mengikuti kediklatan, peserta mampu meningkatkan kompetensi dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Hal-hal di atas tersebut didukung oleh pendapat Adi Riyanto Suprayitno, (2009) dalam (www.arsury.blogspot.com) yang mengatakan bahwa : “Seandainya diklat dapat diasosiasikan sebagai sebatang pohon yang indah maka widyaiswara lebih tepat diibaratkan sebagai akar pohon tersebut. Kekuatan dan kesuburan “pohon diklat” amat bergantung kepada kualitas akarnya.”

Memperhatikan kondisi nyata, kinerja widyaiswara cenderung belum optimal, khususnya dalam mengelola pembelajaran. Berdasarkan fakta yang diamati dan dirasakan oleh Djuanda, (2009:20) dalam (bdkjakarta.kemenag.go.id), selama menggeluti profesi widyaiswara di Balai Diklat Keagamaan Jakarta, dalam jurnal penelitiannya banyak komentar yang dikemukakan para peserta, panitia, pejabat dan staf, serta sesama widyaiswara

Angga Virgiana, 2013

Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Lembaga Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam

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

yang bernada ‘miring’ terhadap kinerja widyaiswara, diantara kritikan yang sering ditujukan terhadap widyaiswara antara lain :

1. Dalam perencanaan pembelajaran seperti pembuatan rancang bangun (GBPP) masih banyak yang belum sesuai dengan ketentuan, satuan acara perkuliahan (SAP) terkesan tidak rinci, pemilihan warna slide kurang menarik, penyusunan bahan ajar belum memadai, pemilihan dan penggunaan media belum optimal, begitu pula dalam pembuatan instrumen pembelajaran belum mendukung.
2. Dalam pelaksanaan pembelajaran ditemui masih menggunakan pendekatan pedagogi bukan andragogi, kegiatan pembelajaran masih monoton, cara menjawab pertanyaan yang kurang akurat dan mengembang tidak fokus, serta munculnya sifat emosional yang perlu dikendalikan.
3. Dalam membuat evaluasi hasil belajar masih banyak yang belum menguasai teknik dan tujuannya, sehingga alat evaluasi hasil belajar yang digunakan sebagai *pretest* dan *posttest* maupun ujian akademis belum dapat dijadikan sebagai parameter keberhasilan proses pembelajaran yang akurat.
4. Kegiatan pengembangan profesi widyaiswara masih perlu ditingkatkan, dimana widyaiswara masih kurang aktif membaca, menulis dan mendiskusikan hasil bacaan atau tulisannya.

5. Kerjasama antar sesama widyaiswara dan pejabat struktural masih belum optimal sehingga sering dirasakan adanya kebuntuan komunikasi, kelemahan dalam pemberdayaan widyaiswara dan penyelenggaraan program diklat.

Selain itu, adapun permasalahan lain yang muncul menurut hasil studi mengenai kinerja profesional widyaiswara BPG secara kualitatif dideskripsikan seperti berikut ini. Materi sajian widyaiswara memang bersifat fungsional, namun penyampaiannya seringkali monoton, kurang siap menerima kritikan dari peserta, kurang pandai membaca situasi dan kondisi, penguasaan keilmuan cenderung berorientasi pada bidang studi semata, dan kurang wawasan makro kependidikan dan inovasinya. Pada tingkat proses interaksi dengan peserta, masih ada widyaiswara yang kurang mampu menimba dan membangkitkan potensi peserta, banyak menggunakan metode ceramah sehingga membosankan, adakalanya dalam menjawab pertanyaan peserta secara kurang mencapai sasaran, pengaturan waktu dalam penyampaian materi kurang teralokasi, dan kurang melembagakan iklim dialogis selama penataran. (Danim, 2010:88-89).

Dari berbagai fenomena yang muncul terkait dengan kompetensi widyaiswara dalam pengelolaan pembelajaran, widyaiswara mempunyai peran yang sangat penting dan strategis dalam meningkatkan kualitas peserta diklat, karena dengan diklat yang dilaksanakannya dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta diklat. Apabila kendala yang muncul

tidak secepatnya di tindak lanjuti, maka akan berdampak kepada efektifitas pembelajaran, dan tujuan pembelajaran tidak tercapai secara optimal.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Lembaga Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan atau disebut PPPPTK, PPPPTK mempunyai tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 8 Tahun 2007 pasal 2, PPPPTK menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan;
- b. Pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan;
- c. Fasilitasi dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan;
- d. Evaluasi program dan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan; dan
- e. Pelaksanaan urusan administrasi PPPPTK.

Lembaga PPPPTK IPA sebagai lembaga yang ditugasi untuk mengembangkan sains melalui berbagai kegiatan diklat, pengkajian, penelitian, dan pengembangan bahan ajar terus berusaha meningkatkan kualitas SDM bagi tenaga teknis dan tenaga fungsional. Dalam hal menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, lembaga PPPPTK IPA tidak sedikit mendapatkan kendala, salah satunya kendala yang muncul mengenai pegawai widyaiswara yang berperan sebagai aktor dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan. Informasi yang di dapat melalui wawancara terhadap beberapa pegawai widyaiswara diantaranya seperti, belum

meratanya kompetensi widyaiswara khususnya kompetensi pengelolaan pembelajaran, dikarenakan belum adanya kesempatan yang merata untuk widyaiswara mengikuti diklat dalam meningkatkan kompetensinya, dan proporsi jumlah widyaiswara belum memenuhi kebutuhan lembaga terutama dalam menyelenggarakan pembelajaran.

Fakta lain menyebutkan bahwa, keluhan dari peserta diklat tentang kemampuan mengajar widyaiswara, diantaranya dalam penyampaian materi lebih banyak teori dibanding dengan prakteknya, dan terkadang materi tidak sesuai dengan kebutuhan peserta diklat. Jumlah keseluruhan widyaiswara di Lembaga PPPPTK IPA berjumlah 54 orang dengan jabatan sebagai berikut : Widyaiswara Pertama berjumlah 5 orang, Widyaiswara Muda berjumlah 25 orang, Widyaiswara Madya berjumlah 24 orang.

Mengingat pentingnya peran widyaiswara dalam mendidik, mengajar dan/atau melatih PNS dan melihat fenomena yang muncul tentang permasalahan yang dihadapi oleh widyaiswara, lalu tuntutan perkembangan zaman yang semakin kompleks, maka peningkatan kompetensi dan profesionalitas widyaiswara menjadi kebutuhan yang sangat mendesak. Berdasarkan hal-hal di atas penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui proses penelitian dengan judul **“Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Lembaga Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam” (Studi Deskriptif Di Lembaga PPPPTK IPA).**

Angga Virgiana, 2013

Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Lembaga Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam

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

B. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian disusun berfungsi untuk memberikan arahan yang jelas mengenai aspek dan topik-topik penting yang akan diteliti. Adapun Pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kompetensi widyaiswara dalam pengelolaan pembelajaran, dilihat dari kegiatan a). merencanakan, b). menyusun, c). melaksanakan, dan d). mengevaluasi pembelajaran di Lembaga PPPPTK IPA ?
2. Bagaimanakah proses pembinaan dan pengembangan kompetensi widyaiswara dalam pengelolaan pembelajaran di Lembaga PPPPTK IPA ?
3. Apa saja faktor-faktor strategis yang mempengaruhi kompetensi widyaiswara dalam pengelolaan pembelajaran di Lembaga PPPPTK IPA ?
4. Bagaimana upaya pemecahan masalah-masalah yang di hadapi oleh widyaiswara dalam mengelola pembelajaran di Lembaga PPPPTK IPA ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, dibagi menjadi dua bagian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

Angga Virgiana, 2013

Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Lembaga Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam

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

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran umum dan mengetahui lebih jelas mengenai kompetensi widyaiswara dalam pengelolaan pembelajaran di Lembaga PPPPTK IPA.

2. Tujuan Khusus

Adapun secara khusus yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Memperoleh gambaran yang jelas mengenai kompetensi widyaiswara dalam pengelolaan pembelajaran, dilihat dari kegiatan a). merencanakan, b). menyusun, c). melaksanakan, dan d). mengevaluasi pembelajaran di Lembaga PPPPTK IPA.
- 2) Memperoleh gambaran yang jelas mengenai proses pembinaan dan pengembangan kompetensi widyaiswara dalam pengelolaan pembelajaran di Lembaga PPPPTK IPA.
- 3) Memperoleh gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi widyaiswara dalam pengelolaan pembelajaran di Lembaga PPPPTK IPA.
- 4) Memperoleh gambaran yang jelas mengenai upaya pemecahan masalah-masalah yang dihadapi oleh widyaiswara dalam mengelola pembelajaran.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk berbagai pihak.

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Angga Virgiana, 2013

Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Lembaga Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam

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

1. Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu administrasi Pendidikan, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu dalam hal kompetensi widyaiswara dalam pengelolaan pembelajaran dan menyampaikan hambatan-hambatan yang ada dalam meningkatkan kompetensi widyaiswara dalam pengelolaan pembelajaran. Sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan kajian penelitian selanjutnya.

2. Segi Operasional

- a) Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti khususnya dalam kompetensi widyaiswara dalam pengelolaan pembelajaran.
- b) Bagi Lembaga, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pihak lembaga, khususnya dalam memberikan perhatian lebih dalam meningkatkan kompetensi widyaiswara dalam pengelolaan pembelajaran.
- c) Bagi Dunia Pendidikan pada umumnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan, sumber inspirasi untuk lebih memperdalam permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi widyaiswara dalam pengelolaan pembelajaran.

E. Asumsi Penelitian

Untuk menyatakan maksud yang ingin dicapai dari sebuah karangan ilmiah, hendaknya disertai landasan berpikir yang akan dijadikan pijakan

Angga Virgiana, 2013

Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Lembaga Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam

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

darimana, dengan cara apa karangan ilmiah itu dapat disusun. Berdasarkan hal tersebut, maka yang menjadi asumsi dalam penelitian ini adalah :

- 1) Sumber daya manusia dalam suatu organisasi, memerlukan pembinaan dan pengembangan secara terus menerus dalam upaya meningkatkan kompetensi mereka, agar dapat memberi sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Setiap widyaiswara dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensi yang dimilikinya, tidak terkecuali kompetensi pengelolaan pembelajaran yang menjadi kompetensi dominan dari kompetensi widyaiswara lainnya.
- 3) Widyaiswara merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
- 4) Widyaiswara yang memiliki kompetensi profesional khususnya dalam pengelolaan pembelajaran, akan lebih mampu menciptakan suasana pembelajaran yang lebih efektif dan efisien, serta akan lebih mampu mentransferkan ilmu pengetahuan kepada peserta diklat, sehingga tercapainya tujuan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta diklat.

F. Sistematika Skripsi

Dalam struktur organisasi skripsi, berisi tentang urutan penulisan dari setiap bab dan bagian bab dalam penelitian. Adapun struktur organisasi dalam penelitian skripsi ini adalah :

Angga Virgiana, 2013

Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Lembaga Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam

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

1. Judul

Judul yang diambil dalam penelitian ini adalah “Kompetensi Widyaiswara dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Lembaga PPPPTK IPA” (Studi Deskriptif Kompetensi Widyaiswara dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Lembaga PPPPTK IPA).

2. Halaman Pengesahan

Skripsi ini telah di setujui dan disahkan oleh Tim Pembimbing :

1) Pembimbing 1 : Drs. Daman Hermawan, M.Pd

NIP. 19480501 197302 1 001

2) Pembimbing II : Dr. Nani Hartini, M.Pd

NIP. 19780331 200102 2 001

3. Pernyataan Tentang Keaslian Karya Ilmiah

Penulis telah menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Skripsi ini merupakan Karya Tulis Ilmiah asli karya penulis tidak plagiarisme, ataupun mengutip dengan cara yang tidak dianjurkan dalam tata cara penulisan karya ilmiah, dan merupakan hasil pemikiran penulis dengan di bimbingan oleh dosen pembimbing.

4. Abstrak

Uraian singkat yang termuat dalam abstrak adalah : judul, hakikat penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, metode penelitian yang dipakai dan teknik pengumpulan datanya, serta hasil temuan dan rekomendasi.

5. Kata Pengantar

Berupa kalimat-kalimat pengantar dalam skripsi.

Angga Virgiana, 2013

Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Lembaga Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam

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

6. Ucapan Terima Kasih

Berisikan ucapan dan kalimat yang mengungkapkan bentuk penghargaan dan apresiasi, serta rasa syukur yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah berusaha membantu dalam penyelesaian karya ilmiah ini.

7. Daftar Isi

Memuat penyajian sistematika isi secara rinci, yang berfungsi untuk mempermudah para pembaca mencari judul atau subjudul bagian yang ingin dibacanya.

8. Daftar Tabel

Menyajikan tabel secara berurutan mulai dari tabel pertama sampai dengan tabel terakhir yang tercantum pada penelitian.

9. Daftar Gambar

Menyajikan gambar secara berurutan mulai dari gambar pertama sampai dengan gambar terakhir yang tercantum pada penelitian.

10. Daftar Lampiran

Menyajikan lampiran secara berurutan mulai dari lampiran pertama sampai dengan lampiran terakhir yang tercantum pada penelitian.

11. BAB I Pendahuluan

Berisi uraian tentang pendahuluan skripsi yang memuat : latar balakang penelitian, Pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Asumsi penelitian, dan struktur organisasi penelitian.

12. BAB II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran

Berisi uraian tentang konsep, teori, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, serta kerangka pemikiran peneliti.

13. BAB III Metode Penelitian

Berisi tentang penjabaran yang secara rinci mengenai metode dan beberapa komponen penelitian.

14. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisi tentang pengolahan atau analisis data beserta pembahasan dan analisis hasil temuan di lapangan dengan pemaparan data, dan pembahasan data.

15. BAB V Kesimpulan dan Rekomendasi

Berisi tentang penyajian penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan di lapangan.

16. Daftar Pustaka

Memuat semua sumber tertulis, diantaranya seperti buku, artikel jurnal, dokumen resmi, atau sumber-sumber lain dari internet sebagai referensi dalam penyelesaian skripsi.

17. Lampiran

Berisi tentang semua dokumen yang digunakan dalam penelitian.