

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya bahkan saling mengisi satu sama lainnya. Menurut Kennerth R. Robinson dalam Soebagio Atmodiwirio (2002:37) menyatakan bahwa: “pendidikan dan pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan atau sikap untuk mencapai standar yang diharapkan. Pada prinsipnya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tidak bisa dilakukan oleh perseorangan, melainkan harus melibatkan seluruh stakeholder seperti tenaga pengajar, peserta didik, masyarakat serta pemerintah agar terjalin dan terbentuk suatu sistem yang baik untuk mencapai tujuan pendidikan yang bermutu.

Pengembangan yang pesat saat ini menuntut setiap individu untuk terus mengembangkan kompetensinya. Tidak terkecuali bagi guru, guru sebagai pendidik memiliki peran yang begitu besar dalam menciptakan individu-individu yang memiliki kompetensi tinggi sehingga dapat bersaing dalam dunia pekerjaan. Untuk dapat menghasilkan individu-individu yang berkualitas seorang guru harus mau terus belajar dan terbuka dengan perubahan-perubahan yang ada. Lembaga pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk usaha pemerintah untuk memfasilitasi pegawai negeri sipil (PNS) termasuk didalamnya guru, untuk dapat mengembangkan serta meningkatkan kompetensinya.

Upaya membangun kecerdasan sumberdaya manusia yang diharapkan akan berdampak pada semakin meningkatnya kompetensi, tidak terlepas dari proses pembelajaran yang harus dilalui, baik melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) maupun non diklat. Pengembangan kompetensi SDM yang dilakukan melalui diklat, seperti diklat Prajabatan, Kepemimpinan, Teknis, dan Fungsional, dan melalui non diklat. Selain itu keberhasilan suatu diklat juga dipengaruhi oleh pihak-pihak yang terlibat dalam

proses diklat yang intinya diklat adalah suatu proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengubah kompetensi kerja seseorang sehingga dia dapat berprestasi lebih baik dalam jabatan atau peran yang disandangnya.

Di dalam Jurnal (Asep Iwa & Udin Syaefudin) mengemukakan, kapasitas dan kompetensi SDM Aparatur harus terus ditingkatkan dan didayagunakan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan sesuai dengan semangat reformasi birokrasi demi mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Untuk mencapai hal tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) aparatur. Oleh karena itu diklat aparatur, perlu terus ditingkatkan, disempurnakan, diperbaharui dan disesuaikan dengan perkembangan lingkungan baik pada tataran lokal, nasional dan global yang dilakukan secara menyeluruh menyangkut kelembagaan, sistem, SDM maupun substansi diklat. Dari substansi diklat yaitu pusat pengembangan pemberdayaan pendidik tenaga kependidikan tk dan plb (PPPPTK dan PLB) yang merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang bergerak dalam bidang pendidikan memiliki tugas pokok dan fungsi seperti yang tertuang dalam bidang pendidikan memiliki tugas pokok dan fungsi seperti yang tertuang dalam peraturan permendiknas No. 8 Tahun 2007 yaitu bertugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik tenaga kependidikan bidangnya (pasal 2) dan berfungsi sebagai penyusun program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan, pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, fasilitas dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, evaluasi program dan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, dan pelaksanaan urusan administrasi PPPPTK (pasal 3).

Lembaga ini merupakan lembaga pemerintahan yang memiliki tugas utama melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam bidang taman kanak-kanak dan guru pendidikan luar biasa dengan demikian lembaga ini dituntut untuk terus melakukan perbaikan-perbaikan ataupun peningkatan terutama peningkatan kinerja

pegawai sesuai dengan tuntutan nasional, kebutuhan pegawai negeri sipil sebagai pengguna atau konsumen dan adanya tantangan global. Sebagai acuan dalam melaksanakan pengembangan ataupun perbaikan berkelanjutan lembaga ini telah merumuskan sebuah visi dan misi sebagai wujud dalam mencapai tujuan lembaga ini.

Adapun visi dan misi lembaga PPPPTK TK dan PLB ini yaitu:

Visi

Menjadi Lembaga Profesional, Inovatif, dan Inspiratif bagi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa

Misi

1. Mengembangkan Mutu Sumber Daya Internal
2. Mengembangkan Kemitraan di Tingkat Nasional dan Internasional
3. Meningkatkan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa melalui Sistem Pelayanan Prima
4. Mengembangkan Sistem dan Model Pembelajaran melalui ICT
5. Melakukan pengkajian, penelitian, dan pengembangan di bidang Kependidikan

Selain itu *Training of Trainer* juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja seorang widyaiswara khususnya dalam mengajar, karena Widyaiswara merupakan salah satu pilar SDM kediklatan yang mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi SDM aparatur. Widyaiswara sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Permen PAN) Nomor 14 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kredit adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas dan tanggung jawab, dan wewenang untuk mendidik, mengajar dan atau melatih Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada lembaga diklat pemerintah. Dengan demikian, posisi dan peran widyaiswara dalam konteks mencetak sumber daya manusia aparatur yang professional melalui diklat menjadi sangat strategis saat ini dan di masa mendatang.

Di dalam *jurnal administrative reform* (Said Amaddin dkk). Dalam rangka optimalisasi kinerja pegawai widyaiswara, perlu didukung oleh sumberdaya aparatur yang professional. Ironisnya tidak semua pegawai widyaiswara mempunyai kompetensi sesuai kualifikasi yang diharapkan. Seperti halnya yang terjadi pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur, tidak semua pegawai widyaiswara memiliki kompetensi professional, dan tentunya akan menghambat kinerja pegawai. Sehubungan dengan tugas dan beban kerja yang terus meningkat maka tidak mungkin akan mengandalkan aparatur yang ada, karena itu untuk maksud tersebut pihak pimpinan lembaga telah melakukan langkah-langkah kooperatif dan antisipatif agar diperoleh keseimbangan antara beban kerja dengan kompetensi aparatur. Salah satu upaya yang dilakukan Pimpinan lembaga adalah memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan atau *Training of Trainer*. Pentingnya pendidikan dan pelatihan (*Training of Trainer*) untuk pegawai dimaksud untuk membentuk kepribadian pegawai agar berperilaku baik, tangguh, bermoral, cerdas dan meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai, agar lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Melalui pendidikan dan pelatihan atau *Training of Trainer* (ToT) inilah agar terciptanya pegawai widyaiswara sesuai kualifikasi yang diharapkan, dan atas dasar pendidikan dan pelatihan yang diikuti dapat dijadikan sebagai modal kerja untuk melaksanakan tugasnya.

Seperti halnya yang didapat peneliti sebelumnya Dini harum putri ditempat yang akan saya teliti juga bahwa: “di Balai diklat Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik Tenaga Kependidikan TK dan PLB (PPPPTK dan PLB) bahwa dalam pelaksanaannya seringkali ditemukan kesenjangan yang terjadi antara kewajiban yang seharusnya dilakukan seorang widyaiswara dengan kondisi dilapangan.” Kondisi ini terjadi pula di lembaga PPPPTK TK dan PLB salah satunya ditandai dengan kurang baiknya kerjasama antara widyaiswara dengan pegawai bidang lain khususnya bidang penyelenggaraan yang seharusnya memiliki kerjasama yang baik dalam mempersiapkan kegiatan pendidikan dan pelatihan, seperti dalam hal mempersiapkan modul, bahan ajar, dan lain sebagainya. Dalam

R Aditya Nurul Amin, 2019

Pengaruh Efektivitas Training of Trainer (ToT) terhadap Kinerja Mengajar Widyaiswara di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung

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

UKG yang dilaksanakan tahun 2015 pun terdapat soal yang dinilai tidak relevan yang dibuat oleh widyaiswara.

Jika diamati lebih jauh tentang realita kompetensi widyaiswara saat ini masih beragam. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja widyaiswara belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, masih ada widyaiswara yang mengajar hanya asal menyampaikan apa yang sudah ada dalam modul, tidak memperkaya peserta diklat dengan pengetahuan lainnya. Oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif untuk meningkatkan kompetensi widyaiswara. Hal ini perlu dilakukan karena pengembangan kompetensi widyaiswara merupakan salah satu bentuk dari pengembangan kinerja.

Dan saya tarik kesimpulan bahwa melihat hasil dari penelitian di atas, maka keefektifan *Training of Trainer (ToT)* masih dipertanyakan. Karena untuk menjadi seorang pendidik dengan mencetak peserta didik bermutu juga harus melihat dari pendidiknya terlebih dahulu sudah profesional atau belum, karena ketika seorang pendidik punya pegangan profesional maka dalam hal mengajar juga akan terlewati dengan mudah dan peserta diklat juga merasakan kepuasan dari hasil pelatihan. Berhasil atau tidaknya suatu program pelatihan di suatu lembaga diklat yaitu terletak pada diri widyaiswara yang memikul tugas dan tanggung jawab yang besar.

Dari penjabaran di atas bermaksud melaksanakan penelitian di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung dengan fokus penelitian **“Pengaruh Efektivitas *Training of Trainer (ToT)* terhadap Kinerja Mengajar Widyaiswara di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung”**

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, rumusan masalah merupakan usaha untuk merumuskan pokok-pokok permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Efektivitas *Training of Trainer (ToT)* terhadap Kinerja Mengajar Widyaiswara di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung” sehingga penelitian ini akan menekankan pada permasalahan berikut:

1. Bagaimana Efektivitas *Training of Trainer (ToT)* di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Bandung?
2. Bagaimana kinerja mengajar widyaiswara di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Bandung?
3. Bagaimana pengaruh Efektivitas *Training of Trainer (ToT)* terhadap kinerja mengajar widyaiswara di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Setiap bentuk tindakan atau langkah terencana mempunyai tujuan tertentu, demikian pula halnya dalam penelitian ini, bertujuan untuk memperoleh gambaran serta pengetahuan mengenai pengaruh Efektivitas *Training of Trainer (ToT)* terhadap peningkatan kinerja mengajar widyaiswara di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Bandung.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui Efektivitas *Training of Trainer (ToT)* di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Bandung
2. Mengetahui kinerja mengajar widyaiswara di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Bandung
3. Mengetahui pengaruh Efektivitas *Training of Trainer (ToT)* terhadap peningkatan kinerja mengajar widyaiswara di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis:

Menambah ilmu dan pengetahuan bagi peneliti mengenai kinerja mengajar seorang widyaiswara yang merupakan ujung tombak dari suatu keberhasilan suatu diklat, yang diperlukannya pendidikan dan pelatihan ToT sendiri kepada seorang widyaiswara dalam meningkatkan kinerja mengajar seorang widyaiswara yang memberikan pelayanan diklat selama proses belajar mengajar berlangsung kepada peserta yang berdampak pada peningkatan kepuasan pelanggan serta dapat memberikan pengetahuan mengenai konsep-konsep dari pendidikan luar sekolah dan dapat mengembangkan ilmu administrasi pendidikan dalam pelatihan dan pengembangan sehingga menambah wawasan dalam memahami disiplin ilmu administrasi pendidikan.

2. Manfaat Praktis:

Memberikan saran dan masukan bagi pihak widyaiswara dalam menambah keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan ToT untuk meningkatkan kinerja mengajar.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi ini disesuaikan dengan disiplin bidang ilmu dan jenjang yang ada di UPI. Sistematika penelitian skripsi ini secara umum terdiri dari beberapa bagian yang akan dipaparkan secara lebih spesifik pada subbagian berdasarkan urutan penelitian dibawah ini.

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab Pendahuluan dalam skripsi pada dasarnya menjadi bab perkenalan. Pada bagian ini dipaparkan hal-hal mengenai; Latar Belakang Penelitian yang memaparkan konteks penelitian yang dilakukan; Rumusan Masalah Penelitian yang memaparkan identifikasi spesifik mengenai permasalahan yang diteliti; Tujuan Penelitian; Manfaat Penelitian; dan Struktur Organisasi Skripsi.

2. BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bagian kajian pustaka dalam skripsi memberikan konteks yang jelas terhadap topik atau permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Pada prinsipnya kajian pustaka berisikan hal-hal mengenai konsep, teori, dalil, hukum, model dan turunannya dalam bidang yang dikaji.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini merupakan bagian yang bersifat prosedural, yakni bagaimana peneliti merancang alur penelitiannya dari mulai desain penelitian; metode penelitian yang diterapkan, pendekatan yang digunakan; instrumen yang digunakan, tahapan pengumpulan data yang dilakukan, serta langkah-langkah analisis data yang dijalankan.

4. BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyampaikan dua hal utama, yaitu temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data dengan berbagai kemungkinan bentuknya sesuai dengan rumusan permasalahan penelitian, dan pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

5. BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Bab ini berisi simpulan, implikasi, dan rekomendasi yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan

penelitian sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.

R Aditya Nurul Amin, 2019

Pengaruh Efektivitas Training of Trainer (ToT) terhadap Kinerja Mengajar Widyaiswara di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung

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