

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu pilar penting dalam kehidupan manusia. Karena pendidikan merupakan salah satu indikator dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten dan andal dalam bidang keilmuan tertentu yang dibutuhkan oleh masyarakat. Baik itu dalam ilmu alam, ilmu sosial, ilmu budaya dan ilmu-ilmu lainnya yang menjadikan manusia mampu berkontribusi di dunia kerja. Agar menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten, seseorang bisa memperoleh pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan melalui Pendidikan Non Formal (PNF).

Pendidikan Non Formal (PNF) menurut dalam UU No.20 Tahun 2003 pasal 26 ayat 1:

Pendidikan Non Formal (PNF) sebagai jalur pendidikan Nasional berkaitan sangat erat dengan permasalahan tersebut. “PNF diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

Salah satu satuan dalam Pendidikan Non Formal (PNF) adalah pelatihan. Pelatihan diselenggarakan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi bagi masyarakat yang membutuhkan keterampilan dan keilmuan tertentu. Dalam pelaksanaannya, pelatihan tidak terlepas dari peran besar Widyaiswara. Widyaiswara menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 22 Tahun 2014 adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk mendidik, mengajar, dan melatih Pegawai Negeri Sipil, dan melakukan Evaluasi dan Pengembangan Diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah.

Widyaiswara merupakan tenaga pengajar dalam pelatihan, hal ini terkait dengan peran widyaiswara yang sentral dalam pelaksanaan pelatihan. Keberhasilan sebuah diklat ditentukan oleh widyaiswara yang bagus dan berkompoten di bidangnya. Selain itu didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, proses transfer dan transformasi ilmu dalam belajar mengajar akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam melakukan pekerjaannya, widyaiswara perlu adanya kepemimpinan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Kartono, 2005, hal. 153), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Seorang pemimpin juga harus mampu mengarahkan, membina, memberi motivasi dan masukan kepada bawahannya sehingga terciptanya semangat kerja yang menimbulkan kinerja yang maksimal. Selain itu pemimpin juga harus memiliki kredibilitas yang baik, kredibilitas seorang pemimpin merupakan kualitas, kapabilitas, atau kekuatan untuk menimbulkan kepercayaan. Hal tersebut meliputi kemampuan kepemimpinan, kepribadian kepemimpinan dan profesionalisasi kepemimpinan. Kredibilitas pemimpin yang baik akan menimbulkan perilaku yang positif bagi bawahannya.

Maka perilaku seorang pemimpin merupakan daya tarik yang memberikan pengaruh tersendiri terhadap psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati, dan meniru perilaku pemimpin dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila perilaku pemimpin yang ditampilkan dirasakan sebagai suatu hal yang baik maka dampak yang dihasilkan baik terhadap kinerja widyaiswara, sebaliknya jika perilaku pemimpin yang ditampilkan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka dampak terhadap kinerja widyaiswara juga akan kurang baik.

Kinerja widyaiswara adalah salah satu hal yang penting karena merupakan tolak ukur dalam keberhasilan diklat suatu lembaga pelatihan dan dapat pula mempengaruhi prestasi kerja serta produktivitas sebuah lembaga

pelatihan. Oleh karena itu widyaiswara harus diperhatikan agar tujuan yang telah ditetapkan berjalan dengan hasil capaian yang efektif.

Peneliti memilih Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang sebagai objek penelitian, ketika saya amati persoalan yang terjadi yaitu pemimpin yang kurang kredibel dan sikap mental widyaiswara yang bekerja bukan berdasarkan tanggung jawab, tetapi hanya bergantung pada arahan atasannya. Sehingga pekerjaan yang dilaksnakan kurang optimal.

Dimana tugas pemimpin sebagai *leader* harus bisa mengarahkan bawahannya untuk tercapainya sebuah kesepakatan, yaitu widyawiswara harus siap menerima tanggung jawab. Dengan makin banyaknya permasalahan yang ada di kehidupan, perlu adanya sinergi dan kerjasama antar pihak-pihak terkait untuk memecahkan masalah. Hal tersebut berpengaruh pada pola kerja yaitu berkembangnya pola kerja pada kerja tim bukan kerja individual, Agar sumber daya manusia benar-benar berkompeten di masa yang akan datang perlu dibekali dengan komunikasi dan kerjasama.

Mengacu pada paparan di atas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dengan judul skripsi **“Hubungan Kredibilitas Kepemimpinan Dengan Kinerja Widyaiswara”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian di atas untuk mengetahui hubungan kredibilitas kepemimpinan dengan kinerja widyaiswara maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi kepemimpinan dengan kepribadian kepemimpinan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi kepemimpinan dengan profesionalisme kepemimpinan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?

3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian kepemimpinan dengan profesionalisme kepemimpinan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?
4. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi kepemimpinan dengan kinerja widyaiswara di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?
5. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian kepemimpinan dengan kinerja widyaiswara di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?
6. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara profesionalisme kepemimpinan dengan kinerja widyaiswara di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?
7. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi, kepribadian dan profesionalisme kepemimpinan secara bersama-sama dengan kinerja widyaiswara di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?

Adapun hipotesis dari rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi kepemimpinan dengan kepribadian kepemimpinan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi kepemimpinan dengan profesionalisme kepemimpinan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian kepemimpinan dengan profesionalisme kepemimpinan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi kepemimpinan dengan kinerja widyaiswara di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?
5. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian kepemimpinan dengan kinerja widyaiswara di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?
6. Terdapat hubungan yang signifikan antara profesionalisme kepemimpinan dengan kinerja widyaiswara di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?
7. Terdapat hubungan antara kompetensi, kepribadian dan profesionalisme kepemimpinan secara bersama-sama dengan kinerja widyaiswara di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian berdasarkan dari rumusan masalah di atas yaitu

1. Untuk mengetahui hubungan antara kompetensi kepemimpinan dengan kepribadian kepemimpinan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?
2. Untuk mengetahui hubungan signifikan antara kompetensi kepemimpinan dengan profesionalisme kepemimpinan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?
3. Untuk mengetahui hubungan antara kepribadian kepemimpinan dengan profesionalisme kepemimpinan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?
4. Untuk mengetahui hubungan antara kompetensi kepemimpinan dengan kinerja widyaiswara di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?
5. Untuk mengetahui hubungan antara kepribadian kepemimpinan dengan kinerja widyaiswara di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?
6. Untuk mengetahui hubungan antara profesionalisme kepemimpinan dengan kinerja widyaiswara di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?
7. Untuk mengetahui hubungan antara kompetensi, kepribadian dan profesionalisme kepemimpinan secara bersama-sama dengan kinerja widyaiswara di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak yang terkait diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan keilmuan dalam mengetahui pengaruh kredibilitas dan daya tarik kepemimpinan terhadap kinerja widyaiswara.
2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

 - a. Bagi Lembaga
 - 1) Memberikan gambaran tentang kredibilitas dan daya tarik kepemimpinan
 - 2) Memberikan gambaran tentang kinerja widyaiswara.

b. Bagi Widyaiswara

Agar Widyaiswara dapat menggunakan hasil penelitian sebagai sumber pengetahuan dan informasi untuk meningkatkan kinerjanya.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi sesuai dengan pedoman karya tulis ilmiah UPI (2018, hlm. 20) adalah

BAB I : PENDAHULUAN.

Pada BAB I ini terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

1. Konsep-konsep, teori-teori, dalil-dalil, hukum-hukum, model-model, dan rumus-rumus utama serta turunannya dalam bidang yang dikaji.
2. Penelitian terdahulu yang relevan dengan bidang yang diteliti, termasuk prosedur, subjek, dan temuannya.
3. Posisi teoritis penelitian yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

1. Desain penelitian. Menjelaskan apakah penelitian tersebut kategori survei (deskriptif dan korelasional) atau kategori eksperimental
2. Partisipan dan tempat penelitian. Untuk jenis penelitian yang melibatkan subjek manusia sebagai pengumpulan data.
3. Populasi atau sampel. Pemilihan partisipan pada dasarnya dilalui dengan cara penentuan sampel dari populasi. Dalam hal ini peneliti harus memaparkan secara jelas tentang bagaimana sampel ditentukan
4. Instrumen penelitian. Pada bagian ini ditampilkan secara rinci mengenai instrument atau alat pengumpul data yang akan digunakan dalam penelitian. Instrumen ini berupa angket, Catatan observasi, atau soal tes.
5. Analisis data. Pada bagian ini dijelaskan secara khusus mengenai jenis analisis statistik beserta *software* khusus yang digunakan (misal : SPSS)

BAB IV : TEMUAN DAN PEMBAHASAN

- a. Temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data.

- b. Pembahasan temuan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan.

BAB V : SIMPULAN DAN REKOMENDASI