

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran pendidikan dalam kemajuan suatu bangsa memiliki posisi yang begitu penting, untuk menjadi bangsa yang maju tentu merupakan suatu cita-cita setiap negara di dunia. Pendidikan yang berkualitas maka akan menghasilkan pula sumber daya manusia yang berkualitas, serta memberikan dukungan dan perubahan tidak hanya untuk perkembangan masyarakat tetapi juga bangsa dan negara, karena bangsa yang baik tidak hanya bagus dalam pengembangan sumber daya alam saja, namun perlu juga pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan juga sebagai sarana seseorang untuk memperoleh ilmu dan pengetahuan melalui proses pembelajaran, karena seseorang dapat dikatakan memiliki kualitas diri yang baik apabila memiliki pengetahuan yang bermanfaat bagi dirinya maupun lingkungannya, maka dari itu pendidikan dijadikan suatu unsur yang penting bagi suatu bangsa untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Seperti yang telah dijelaskan dalam Undang - Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang berisi tentang:

“Pendidikan 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”.

Seperti yang telah dijelaskan diatas dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan menjadi garda terdepan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan hendaknya menjadi kebutuhan dasar bagi seluruh masyarakat Indonesia, sehingga akan terciptanya masyarakat yang beradab dan dapat mensejahterakan kehidupannya sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan dasar tersebut, terdapat tiga jalur pendidikan di Indonesia yang dapat ditempuh oleh masyarakat, tiga jalur tersebut adalah pendidikan formal, pendidikan nonformal dan pendidikan informal.

Andri Herdiansah, 2020

IMPLEMENTASI EXPERIENTIAL LEARNING PADA PROGRAM PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

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

Hal ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 13 yang berbunyi “Jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal dan informal yang dapat saling melengkapi”. Ketiganya mempunyai proses yang sama pentingnya dalam proses pelaksanaan pendidikan agar menjadikan seorang manusia menjadi seorang individu yang sejahtera.

Sejalan dengan itu seorang pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS merupakan bagian dari aparatur sipil negara yang diberi tugas oleh negara untuk melayani masyarakat. Oleh karena itu PNS dituntut memiliki kompetensi dan profesionalisme yang baik dalam rangka memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Hal ini dalam rangka memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat sebagaimana mestinya. Dalam penjelasan Perlan RI No. 12 Tahun 2018 Pasal 1 ayat 3 dijelaskan bahwa “Pegawai negeri sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.” Sesuai dengan penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa seorang PNS mempunyai kewajiban untuk memberikan contoh yang baik bagi masyarakat. Selain itu seorang pejabat fungsional dituntut untuk mempunyai kompetensai berdasarkan tingkat eselonnya yang mampu memberikan perubahan diinstansinya, untuk CPNS berkewajiban untuk kompetensi teknis administrasi dan kompetensi teknis substantif sesuai dengan Perlan Nomor 12 Tahun 2018 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

Dewasa ini PNS sering diartikan dengan citra yang kurang baik, hal ini dapat diketahui dari banyaknya komentar dari para politisi, pakar, pejabat, dilihat pada pelayanan yang dirasakan masyarakat tidak sesuai dengan kepuasan masyarakat sebagaimana mestinya. Diperkuat menurut pakar administrasi yang dilansir dalam Serambi.news (2019) mengatakan bahwa masih ada kelemahan-kelemahan sehingga penegakan disiplin PNS belum maksimal. Untuk dapat membentuk sosok PNS yang profesional maka perlu dilaksanakannya pembinaan melalui jalur pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan merupakan suatu program dengan

menggunakan metode terpadu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi. Pengertian pendidikan dan pelatihan menurut Kamil (2010, hlm. 10) merupakan bagian dari proses belajar yang dilaksanakan diluar sistem sekolah, memerlukan waktu yang relatif singkat, dan lebih menekankan pada praktik. Sedangkan menurut Hidayat dan Nurasyiah (2017, hlm. 72) pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan).

Salah satu lembaga yang menyediakan layanan pendidikan dan pelatihan yaitu Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Negara (Puslatbang PKASN) Lembaga Administrasi Negara terletak di Jatinangor yang mempunyai tugas melaksanakan pelatihan dan pengembangan ASN dan kajian inovasi di bidang pemetaan kompetensi ASN. Salah satu Diklat yang diselenggarakan oleh Puslatbang PKASAN LAN Jatinangor adalah Latihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil atau biasa disebut Latsar CPNS. Pelatihan ini adalah bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Latsar CPNS atau yang terdahulu kita mengenalnya dengan nama Pra Jabatan, dengan perubahan nama tersebut harapannya pendidikan dan pelatihan Latsar ini yang berpedoman pada Perlan No. 12 Tahun 2018 menghasilkan PNS yang berkarakter profesional. Tidak hanya sebatas pergeseran nomenklatur saja, tetapi ada perubahan secara menyeluruh terkait pelaksanaan, metodologi serta kurikulumnya. Dalam pelaksanaan pelatihan dan pendidikan tersebut, pembelajaran di kelas mengalami perubahan yang asalnya mengedepankan teori sehingga peserta pelatihan dituntut untuk diam dan mendengarkan, pada Latsar CPNS mengedepankan praktik di lapangan dibandingkan dengan teori yang ada di kelas, sehingga peserta dituntut untuk lebih aktif di kelas dan lebih berpartisipasi di dalam pembelajaran kelas. Praktik penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan yang

pembelajarannya didominasi oleh ceramah sulit membentuk PNS yang profesional. Latsar CPNS diharapkan menjadi jawaban atas Diklat CPNS yang selama ini hanya dianggap sebagai formalitas belaka.

Dari hasil identifikasi awal, Latsar CPNS di Puslatbang PKASN LAN Jatinangor menggunakan metode ceramah dengan presentase 30%, dan menggunakan metode lainnya seperti diskusi dan praktek untuk membentuk PNS yang kuat dan profesional. Latsar CPNS melibatkan 40 orang dari setiap angkatan berasal dari instansi pemerintahan provinsi/kota/kabupaten yang berbeda-beda yang diusulkan oleh pimpinan unit kerja yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dalam melayani masyarakat. Latsar CPNS dilaksanakan selama 51 hari dengan rincian 18 hari dilaksanakan di tempat penyelenggaraan Latsar CPNS, 30 hari dilaksanakan di instansi pemerintah asal peserta dan selama 3 hari dilaksanakan di tempat penyelenggaraan Latsar CPNS untuk mengikuti seminar hasil aktualisasi. Adapun agenda yang harus diikuti oleh peserta Latsar CPNS dalam melaksanakan Diklat diantaranya agenda sikap perilaku bela negara, agenda nilai-nilai dasar PNS, agenda kedudukan dan peran PNS dan agenda habituasi. Dalam agenda tersebut diharapkan peserta Latsar CPNS dapat melaksanakan tugas jabatannya dan mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam proses pembelajaran terdapat berbagai tantangan dan hambatan senantiasa menjadi kompleksitas problema tersendiri. Tentunya disini widyaiswara sangat berperan penting dalam mewujudkan suatu integritas peserta Latsar. Widyaiswara memiliki peran dan tanggung jawab yang besar untuk mengembangkan kompetensi CPNS, untuk itu widyaiswara harus mendidik dan melatih CPNS dengan pola pembelajaran yang konstruktif sesuai dengan perkembangan jaman. Dalam hal ini perlu adanya proses dalam pembelajaran yang relevan dengan pengalaman peserta pelatihan, karena pengalaman sebagai kunci untuk memancing pemikiran kritis sehingga peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan baru. Hal ini pembelajaran yang tepat

disajikan dengan pembelajaran berbasis pengalaman atau disebut juga dengan *Experiential Learning*.

Experiential learning merupakan suatu proses belajar mengajar yang mengaktifkan pembelajaran untuk membangun pengetahuan dan keterampilan serta nilai-nilai juga sikap melalui pengalamannya secara langsung. Seperti hasil penelitian dari sholihah (2016, hlm. 2099) bahwa *experiential learning* dapat meningkatkan semangat belajar karena belajar bersifat aktif, mendorong serta mengembangkan berpikir kritis karena peserta berpartisipasi untuk menemukan sesuatu dan mengambil tindakan solusi yang paling tepat untuk penyelesaian suatu masalah. Oleh karena itu, *experiential learning* berperan serta dalam melakukan kegiatan pembelajaran. Dalam pembelajaran sebuah pendidikan dan pelatihan, widyaiswara harus bisa kreatif dalam memilih metode yang efektif dengan melibatkan langsung peserta pelatihan dalam proses belajarnya berdasarkan kebutuhan dari peserta pelatihan dan lebih mudah diterapkan dalam kehidupannya sehari-hari. Seorang widyaiswara dalam proses pembelajaran dituntut untuk menampilkan keahliannya sebaik mungkin dalam menyampaikan materi pembelajaran di depan kelas dan memandang peserta didiknya sebagai manusia yang mempunyai potensi dalam dirinya yang dapat dikembangkan. Sehingga dalam proses pembelajaran tidak hanya sebagai proses pentransferan pengetahuan dari widyaiswara kepada peserta pelatihan, melainkan proses untuk menggali dan menemukan sesuatu sebagai pengalaman baru bagi peserta pelatihan.

Pada *experiential learning*, langkah menantang bagi widyaiswara adalah memikirkan atau merancang aktifitas pengalaman belajar seperti apa yang harus terjadi pada diri peserta baik individu atau kelompok. Aktifitas pembelajaran harus berfokus pada peserta pelatihan (*student centered learning*). *Experiential learning* juga merupakan salah satu proses pembelajaran yang digunakan dalam sebuah pelatihan, sasaran dari pembelajaran ini adalah orang dewasa karena dalam penerapannya *experiential learning* berfokus pada pengalaman, hal ini sejalan dengan prinsip orang dewasa bahwasannya orang dewasa dapat belajar melalui pengalamannya.

Andri Herdiansah, 2020

IMPLEMENTASI EXPERIENTIAL LEARNING PADA PROGRAM PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

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

Puslatbang PKASN LAN Jatinangor sendiri sudah melakukan pembelajaran *experiential learning* sejak pergantian nomenklatur. Menurut hasil wawancara awal bersama widyaiswara, pada proses pembelajaran tersebut peserta tidak hanya mendapatkan kemampuan dalam kognitif saja melainkan perlu juga kemampuan *behavior* untuk bisa diterapkan dalam dirinya maupun di lembaga. Tidak semua agenda pelatihan menggunakan *experiential learning*, hanya dua agenda yaitu agenda nilai – nilai dasar PNS yang terdiri dari mata Diklat akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu dan anti korupsi dan agenda kedudukan dan peran PNS dalam NKRI yang terdiri dari manajemen ASN, pelayanan publik dan *whole of government*.

Dari hasil identifikasi, maka penulis bermaksud melakukan penelitian lebih mendalam mengenai “Implementasi *Experiential Learning* Pada Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Puslatbang PKASN LAN Jatinangor”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi berbagai temuan terkait dengan masalah yang diangkat sebagai berikut:

1. Seorang PNS dituntut untuk mempunyai kompetensi berdasarkan tingkat eselonnya yang mampu memberikan pelayanan publik dan perubahan bagi instansinya sesuai dengan Perlan Nomor 12 Tahun 2018 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.
2. Kegiatan Latsar CPNS yang dilakukan oleh Puslatbang PKASN LAN Jatinangor menggunakan metode ceramah dengan presentase 30% dan diperlukan proses diskusi dan praktek untuk membentuk PNS yang profesional.
3. Peserta Latsar CPNS berasal dari instansi dan tugas yang berbeda dan memiliki pengalaman yang berbeda akan tetapi harus memiliki kompetensi yang sama. Hal ini pembelajaran yang tepat disajikan dengan pembelajaran berbasis pengalaman atau disebut juga dengan *Experiential Learning*.

4. Dalam proses pembelajaran, agenda yang menggunakan *Experiential Learning* yaitu agenda nilai-nilai dasar PNS dan Peran PNS dalam NKRI
5. *Experiential learning* dalam penerapannya dapat memudahkan pelaksanaan pembelajaran bagi orang dewasa. Karena idealnya pembelajaran orang dewasa akan berkesan apabila belajar berasaskan pengalaman.

Berdasarkan identifikasi masalah seperti yang sudah diuraikan diatas, maka masalah yang akan menjadi rumusan masalah yaitu terkait dengan “Bagaimana Implementasi *Experiential Learning* Pada Program Pelatihan Dasar CPNS di Puslatbang PKASN LAN Jatinangor”

Atas dasar latar belakang diatas dan identifikasi masalah yang dikemukakan, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana tahapan implementasi *experiential learning* pada program Latsar CPNS di Puslatabang PKASN LAN Jatinangor?
2. Apa yang menjadi faktor keberhasilan implementasi *experiential learning* pada program Latsar CPNS di Puslatbang PKASN LAN Jatinangor?
3. Apa hasil implementasi *experiential learning* pada program Latsar CPNS di Puslatbang PKASN LAN Jatinangor?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai mencangkup sebagai berikut:

1. Menggambarkan tahapan implementasi *Experiential Learning* pada program pelatihan dasar CPNS di Puslatabang PKASN LAN Jatinangor.
2. Menganalisis faktor keberhasilan implementasi *Experiential Learning* pada program pelatihan dasar CPNS di Puslatbang PKASN LAN Jatinangor.
3. Menganalisis hasil implementasi *Experiential Learning* pada program pelatihan dasar CPNS di Puslatbang PKASN LAN Jatinangor.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini akan memberikan manfaat untuk keilmuan pendidikan masyarakat khususnya bidang keilmuan pelatihan.

2. Manfaat praktis
 - a. Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti mengenai tahapan dalam melaksanakan pembelajaran melalui pembelajaran *experiential learning*, faktor yang mempengaruhi pada keberhasilan *experiential learning* serta hasil setelah melakukan pembelajaran *experiential learning*.
 - b. Lembaga Administrasi Negara Puslatbang PKASN LAN Jatinangor, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada lembaga untuk bisa mempertahankan dan memperbaiki pembelajaran *experiential learning* yang digunakan pada Latsar CPNS.
 - c. Departemen Pendidikan Masyarakat, hasil peneliti ini diharapkan bisa memperkaya hasil penelitian yang berkaitan dengan kajian pembelajaran *experiential learning* yang digunakan pada Latsar CPNS maupun pembelajaran pada program pendidikan masyarakat.

1.5 Struktur Organisasi

Adapun sistematika dalam penelitian ini disusun berdasarkan pada peraturan Rektor UPI nomor 7867/UN40/HK/2019 tentang pedoman penulisan karya ilmiah UPI tahun Akademik 2019 sebagai berikut:

1. **BAB I PENDAHULUAN**
Bab ini akan menyajikan penjelasan meliputi latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.
2. **BAB II KAJIAN PUSTAKA**
Bab ini berisi kajian pustaka yang menjadi landasan dan acuan dalam analisis pembahasan masalah penelitian. Adapun teori-teori yang dimuat dalam penelitian ini adalah konsep pembelajaran *experiential learning*, konsep pendidikan dan latihan (Diklat) dan konsep hasil belajar.
3. **BAB III METODE PENELITIAN**

Andri Herdiansah, 2020

IMPLEMENTASI EXPERIENTIAL LEARNING PADA PROGRAM PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

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

Bab ini membahas mengenai metode atau prosedur penelitian yang akan digunakan oleh peneliti yang meliputi metode dan desain penelitian, partisipasi dan tempat penelitian, pengumpulan data dan analisis data.

4. **BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan dipaparkan mengenai hasil temuan penelitian dan pembahasan temuan penelitian. Pembahasan dalam bab ini merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya.

5. **BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

Pada 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.