

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan salah satu kunci pembangunan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2001, hlm.72) menyebutkan bahwa “salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam proses pengembangan sumber daya manusia adalah dengan melalui pendidikan dan pelatihan”. Kemudian dalam PP No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa “Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu proses belajar yang bertujuan untuk memperoleh dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diharapkan akan membawa perubahan ke arah yang lebih baik”.

Suatu program diklat dapat dikatakan berhasil jika pesertanya mampu memahami pembelajaran dan merasa puas dengan seluruh kegiatan diklat yang dilaksanakan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Hamzah (2017, hlm 111) yang menyatakan bahwa “kepuasan peserta diklat menjadi penting untuk diperhatikan karena menyangkut keberhasilan dari pelaksanaan diklat itu sendiri”. Artinya, peserta diklat yang memiliki kepuasan yang tinggi akan berdampak pada pengetahuan dan prestasi individu pada saat mengikuti kegiatan diklat. Peserta diklat yang merasa puas akan mampu menyerap materi diklat dengan baik, sehingga pengetahuan dan pengalaman yang didapatkan peserta saat mengikuti diklat diharapkan dapat diaplikasikan dengan baik pada instansi tempat peserta diklat bekerja.

Reisya Aghnia, 2021

***PENGARUH KEMAMPUAN PENGELOLAAN PEMBELAJARAN
WIDYAIKWARA TERHADAP KEPUASAN PESERTA PELATIHAN DASAR
CPNS DI BPSDM PROV JABAR***

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

Dalam hasil data evaluasi diklat di BPSDM pada tahun 2017 yang dijelaskan dalam Rosdiani, (2017, hlm. 4) bahwa kepuasan peserta diklat menurun. Kepuasan peserta terhadap metode pembelajaran memperoleh presentase 59.60%, kepuasan peserta terhadap penggunaan alat bantu dalam pembelajaran memperoleh presentase 58.40%, dan hubungan emosi Widyaiswara dengan peserta memperoleh presentase 58,20% yang artinya kurang memuaskan.

Hasil penelitian terkait kepuasan peserta diklat dalam penelitian Rosdiani (2017, hlm. 3-4) yang telah melakukan penelitian melalui wawancara dengan tim evaluasi diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat terdapat masalah mengenai kurangnya kepuasan peserta pelatihan Bidang Teknis Pol PP tahun 2017 diketahui bahwa peserta merasa jenuh karena beberapa Widyaiswara tidak menggunakan metode belajar yang bervariasi dalam kegiatan belajar di kelas. Selain itu, peserta merasa kurang mendapat motivasi belajar yang mengakibatkan peserta tidak bersemangat karena Widyaiswara kurang inovatif.

Kemudian hasil penelitian terkait kepuasan peserta diklat juga terdapat dalam penelitian Jakaria (2020, hlm. 271) yang telah melakukan penelitian menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, terdapat masalah dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat, yaitu: Hasil wawancara terhadap beberapa peserta pelatihan yang mengikuti program pelatihan Kepemimpinan pada tahun 2019 yaitu masih banyaknya peserta diklat yang merasa belum mendapat pelatihan seperti yang diharapkan karena metode pelatihan yang sebagian besar menggunakan metode ceramah/presentasi yang banyak dikeluhkan para

Reisya Aghnia, 2021

***PENGARUH KEMAMPUAN PENGELOLAAN PEMBELAJARAN
WIDY AISWARA TERHADAP KEPUASAN PESERTA PELATIHAN DASAR
CPNS DI BPSDM PROV JABAR***

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

peserta karena terasa membosankan, selain itu kurangnya inisiatif dari Widyaiswara dalam meramu materi ajar juga menyebabkan peserta pelatihan kurang bergairah dalam mengikuti proses pembelajaran.

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan peserta Diklat diantaranya adalah peran widyaiswara atau pendidik dalam Diklat. Undang-Undang Tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 bab 1 pasal 1 menyatakan : “Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, Widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Hamzah (2017, hlm.117) yang menyatakan bahwa “kompetensi pengelolaan pembelajaran, perlu mendapat perhatian utama. Sesuai dari hasil penelitian sebelumnya, untuk dicarikan pemecahannya agar pada diklat berikutnya dapat memuaskan peserta diklat”. Karena kepekaan widyaiswara terhadap problem peserta diklat itu ternyata bukan semata-mata terkait dengan hal-hal yang bersifat kognitif/pengetahuan, tetapi justru lebih banyak terkait dengan sikap dan kesadaran diri. Diperlukan kesadaran akan tugas widyaiswara adalah membantu peserta diklat untuk mencapai penguasaan kompetensi tertentu.

Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 66 Tahun 2005 menjelaskan bahwa “Widyaiswara memiliki tugas pokok, yaitu mendidik, mengajar, dan atau melatih PNS”. Dari tugas pokok tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa widyaiswara bertindak layaknya guru dalam kelas saat proses pembelajaran berlangsung. Seperti halnya guru di sekolah, widyaiswara

Reisya Aghnia, 2021

**PENGARUH KEMAMPUAN PENGELOLAAN PEMBELAJARAN
WIDYAISWARA TERHADAP KEPUASAN PESERTA PELATIHAN DASAR
CPNS DI BPSDM PROV JABAR**

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

merupakan ujung tombak sekaligus salah satu unsur penentu keberhasilan sebuah Diklat. Karena widyaiswara adalah orang atau pihak yang berinteraksi langsung dengan peserta Diklat dalam proses belajar mengajar. Widyaiswara harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif sehingga peserta Diklat merasa puas dan dapat optimal dalam mencapai hasil belajar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 5 Tahun 2008 tentang Standar Kompetensi Widyaiswara, seorang widyaiswara secara khusus dalam tugasnya harus menguasai kompetensi pengelolaan pembelajaran yang terdiri dari:

- (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 Diklat;
- e) memotivasi semangat belajar peserta; dan
- f) mengevaluasi pembelajaran.

Kemampuan widyaiswara yang berkaitan dengan permasalahan tersebut yaitu mengenai kemampuan pengelolaan pembelajaran.

Salah satu organisasi pembangunan sumber daya manusia adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat yang beralamatkan di Jalan Kolonel Masturi No 11 Cipageran Cimahi. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat adalah lembaga yang berwenang dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur pemerintahan yang di dalamnya terdapat widyaiswara. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat saat ini dapat dikategorikan menjadi badan Diklat yang unggul dan profesional di tingkat regional dan nasional. Hal ini ditandai dengan prestasi Badan Diklat yang mampu meraih status sebagai lembaga Diklat

Reisya Aghnia, 2021

**PENGARUH KEMAMPUAN PENGELOLAAN PEMBELAJARAN
WIDYAIKWARA TERHADAP KEPUASAN PESERTA PELATIHAN DASAR
CPNS DI BPSDM PROV JABAR**

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

Terakreditasi A dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia untuk menyelenggarakan Diklat Kepemimpinan Tingkat II, III, IV dan diklat Prajabatan. Dengan kualifikasi A ini, BPSDM telah memenuhi syarat untuk menyelenggarakan Diklat Kepemimpinan dan prajabatan secara mandiri dengan peserta yang berasal dari 33 Provinsi. Selain itu, Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga diklat daerah pertama di Indonesia yang berhasil meraih Sertifikasi ISO 9001:2000, dan pada tahun 2011 telah berhasil meningkatkannya dengan diraihnya peningkatan Standar Manajemen mutu Pelayanan Diklat Aparatur yaitu Standar manajemen Mutu ISO-9001:2008/SNI ISO-9001:2008 no. 370412 (Sumber: <http://bpsdm.jabarprov.go.id/>).

Di dalam Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat empat bidang pelatihan yaitu: bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan, bidang pengembangan kompetensi teknis substantif, bidang pengembangan kompetensi teknis umum, dan bidang pengembangan kompetensi manajerial. Salah satu pelatihan yang sedang berlangsung di bulan maret tahun 2021 ini adalah pelatihan di bidang pengembangan kompetensi manajerial yaitu pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil Angkatan I dan II.

Dalam Peraturan LAN No 1 Tahun 2021 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) adalah pendidikan dan pelatihan dalam Masa Prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan

Reisya Aghnia, 2021

***PENGARUH KEMAMPUAN PENGELOLAAN PEMBELAJARAN
WIDYAIKWARA TERHADAP KEPUASAN PESERTA PELATIHAN DASAR
CPNS DI BPSDM PROV JABAR***

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

kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi. Kompetensi diukur berdasarkan kemampuan menunjukkan sikap perilaku bela negara; mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya; mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia; dan menunjukkan penguasaan Kompetensi Teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas. Sementara terintegrasi berarti penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS memadukan antara pelatihan klasikal dengan nonklasikal; dan Kompetensi Sosial Kultural dengan Kompetensi Bidang.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di Lembaga terkait melalui teknik wawancara dengan beberapa peserta diklat pimpinan tahun 2020 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat adalah masih banyaknya peserta diklat yang merasa kurang puas dengan pelatihan yang diselenggarakan karena Widyaiswara kurang tegas dan belum maksimal dalam mengelola pembelajaran yang menyebabkan peserta diklat tidak disiplin. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kemampuan pengelolaan pembelajaran widyaiswara dapat mempengaruhi kepuasan peserta pelatihan. Maka, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Pengelolaan Pembelajaran Widyaiswara Terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan Dasar CPNS Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

Reisya Aghnia, 2021

**PENGARUH KEMAMPUAN PENGELOLAAN PEMBELAJARAN
WIDYAIKWARA TERHADAP KEPUASAN PESERTA PELATIHAN DASAR
CPNS DI BPSDM PROV JABAR**

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

- a. Bagaimana Kemampuan Pengelolaan Pembelajaran Widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat?
- b. Bagaimana Kepuasan Peserta Pelatihan Dasar CPNS di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat?
- c. Bagaimana Pengaruh Kemampuan Pengelolaan Pembelajaran Widyaiswara Terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan Dasar CPNS di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kemampuan Pengelolaan Pembelajaran Widyaiswara terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan Dasar CPNS di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

1.4.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

- a. Terdeskripsikannya Kemampuan Pengelolaan Pembelajaran Widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.
- b. Terdeskripsikannya Kepuasan Peserta Pelatihan Dasar CPNS di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.
- c. Teranalisisnya Pengaruh Kemampuan Pengelolaan Pembelajaran Widyaiswara Terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan Dasar CPNS di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Reisya Aghnia, 2021

***PENGARUH KEMAMPUAN PENGELOLAAN PEMBELAJARAN
WIDYAISWARA TERHADAP KEPUASAN PESERTA PELATIHAN DASAR
CPNS DI BPSDM PROV JABAR***

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

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan, maka manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memperkaya keilmuan dan pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai Pengaruh Kemampuan Pengelolaan Pembelajaran Widyaiswara Terhadap Kepuasan Peserta Diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga yang diteliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat positif bagi lembaga dalam meningkatkan kemampuan pengelolaan pembelajaran widyaiswara yang berpengaruh terhadap kepuasan peserta diklat.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini dapat memberikan manfaat dan memperkaya wawasan mengenai keilmuan Administrasi Pendidikan khususnya dalam kajian mengenai kemampuan widyaiswara.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang skripsi ini, penulis sajikan uraian dari sistematika skripsi yang sudah ditetapkan berdasarkan Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 7867/UN40/HK/2019 Tentang Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah UPI Tahun Akademik 2019.

BAB I PENDAHULUAN

Reisya Aghnia, 2021

**PENGARUH KEMAMPUAN PENGELOLAAN PEMBELAJARAN
WIDYAIKWARA TERHADAP KEPUASAN PESERTA PELATIHAN DASAR
CPNS DI BPSDM PROV JABAR**

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

Bab I yang merupakan pendahuluan berisi mengenai hal-hal yang melatar belakangi dilakukannya penelitian, rumusan masalah penelitian, manfaat / signifikansi penelitian, serta struktur organisasi skripsi.

BAB II KAJIAN TEORI

Bab II berisi kajian teori yang merupakan pedoman atau acuan yang memuat uraian konsep-konsep ataupun teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yaitu mengenai kemampuan pengelolaan pembelajaran widyaiswara dan kepuasan peserta pelatihan. Kemudian berisi penelitian terdahulu atau yang sejenis dan relevan. Serta memuat pula hipotesis penelitian mengenai hasil penelitian yang belum terbukti kebenarannya.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III merupakan bagian yang bersifat prosedural atau merupakan bagian yang akan menjelaskan alur penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yakni memaparkan mengenai desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan analisis data.

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV menyampaikan dua hal utama yakni temuan dan pembahasan. Temuan berisikan hasil pengolahan dan analisis data yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sedangkan pembahasan memuat jawaban-jawaban dari pertanyaan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

Reisya Aghnia, 2021

***PENGARUH KEMAMPUAN PENGELOLAAN PEMBELAJARAN
WIDYAIKWARA TERHADAP KEPUASAN PESERTA PELATIHAN DASAR
CPNS DI BPSDM PROV JABAR***

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

Bab V berisi simpulan, implikasi, dan rekomendasi yang menyajikan pemaknaan terhadap hasil temuan yang diperoleh peneliti sesuai dengan rumusan permasalahan yang terkait dengan kemampuan pengelolaan pembelajaran widyaiswara terhadap kepuasan peserta pelatihan dasar CPNS di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

Reisya Aghnia, 2021

**PENGARUH KEMAMPUAN PENGELOLAAN PEMBELAJARAN
WIDYAISWARA TERHADAP KEPUASAN PESERTA PELATIHAN DASAR
CPNS DI BPSDM PROV JABAR**

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