

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian penting dan integral dari pembangunan nasional yang memiliki nilai dan kekuatan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia sebagai subjek pembangunan itu sendiri. Pelatihan yang merupakan bagian dari aktivitas pendidikan khususnya pendidikan luar sekolah, adalah pendidikan yang direncanakan dengan tujuan yang jelas melalui interaksi belajar membelajarkan, dimana peserta pelatihan dibimbing dan diajarkan sesuatu guna memperbaiki atau meningkatkan kemampuannya baik pengetahuan, sikap maupun keterampilannya. Pelatihan sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional memiliki fungsi dan tujuan yang mengacu pada UU. No. 20. Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional yang menyatakan bahwa

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Efektifitas suatu pelatihan sangat tergantung pada pengelolaan pembelajaran yang dilakukan oleh pelatih, sebab inti dari pelatihan adalah kegiatan pembelajaran dimana pelatih memegang peran utama dan sebagai ujung tombak dalam pengelolaan pembelajaran tersebut. Pelatih sebagai salah satu komponen pelatihan harus memiliki

kompetensi (kemampuan) serta keterampilan yang memadai sehingga peserta termotivasi belajar.

Widyaiswara adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas dan tanggung jawab, wewenang dan hak untuk mengajar dan melatih secara penuh. Peranan widyaiswara sebagai pendidik disebutkan dalam Undang-undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat (6) dikemukakan 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 penyelenggaraan pendidikan.

Kutipan di atas menjelaskan bahwa widyaiswara memiliki kualifikasi sebagai pendidik yang harus berperan serta dalam penyelenggaraan pendidikan. Penunjukkan widyaiswara dalam suatu program pendidikan dan latihan di dasarkan atas keahlian, pengalaman, mental dan tanggung jawab atas keberhasilan mata sajiannya dengan memperhatikan jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan yang bersangkutan. Setiap instansi wajib meningkatkan mutu widyaiswara melalui program pendidikan dan latihan serta mendayagukannya seoptimal mungkin.

Setiap widyaiswara telah memiliki pengetahuan tentang pembelajaran dengan menggunakan pendekatan andragogi, karena mereka telah mengikuti Training of Trainers tentang dasar-dasar kewidyaiswaraan, TOT umum dan berbagai TOT lainnya untuk widyaiswara. Hal tersebut ditegaskan dalam Surat Keputusan Mendagri No.893-3/580/Diklat/1998 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan untuk para tenaga pengajar (*Training of Trainers*) di lingkungan Depdagri dan Pemerintah Daerah, bahwa:

Keberhasilan proses pembelajaran pada Diklat Training Of Trainers (TOT) akan membawa manfaat dan arti yang sangat besar dalam menunjang keberhasilan

penyelenggaraan diklat aparatur. Manfaat tersebut paling tidak adalah memberi kontribusi terhadap upaya masalah mengenai masih kurangnya jumlah tenaga pengajar, baik widyaiswara maupun pejabat struktural yang betul-betul telah mendalami dan menjiwai serta mampu mengimplementasikan hakikat seorang tenaga pengajar, terlebih dalam proses belajar mengajar yang menggunakan pendekatan andragogi. (Depdagri RI: 1998 lamp. I hal 1)

Selanjutnya Widyaiswara sebagai tenaga pendidik dan salah satu komponen dalam proses pembelajaran di Badan Diklatda Propinsi Jawa Barat merupakan faktor dinamis yang diharapkan dapat membelajarkan, mengarahkan, memotivasi dan mendinaiasi pembelajaran peserta didik dalam konteks materi yang dilaksanakan guna mencapai tujuan pembelajaran. Oleh karena itu widyaiswara perlu memiliki bekal kemampuan yang mendasar dalam hal pendidikan khususnya menyangkut konsep pembelajaran itu sendiri .

Dalam pengelolaan kelas peran seorang widyaiswara sangat dominan, karena kegiatan kelas hampir sepenuhnya berada dalam inisiatif widyaiswara. Dalam penyelenggaraan Diklat peranan widyaiswara sangat penting, seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah No.101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat 9, dikemukakan bahwa :

“Widyaiswara adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh Pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar, dan/melatih PNS pada Lembaga Diklat pemerintah”

Terlihat jelas bahwa widyaiswara memiliki wewenang, tugas dan tanggung jawab cukup besar dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Dengan melihat posisi widyaiswara yang cukup strategis dalam kegiatan pelatihan, maka widyaiswara harus kompeten dan profesional.

Seorang widyaiswara harus mampu melaksanakan proses belajar mengajar yang dinamis, mampu menciptakan iklim belajar mengajar berdasarkan prinsip

belajar/pendidikan orang dewasa serta mampu mengenal gaya belajar peserta didik. Untuk itu metode pembelajaran yang dipergunakan harus variatif dan sesuai dengan prinsip-prinsip pembelajaran andragogy. Namun kenyataannya tidak semua widyaiswara mampu melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan tuntutan yang diinginkan. Hal ini tidak terlepas dari sistem rekrutmen widyaiswara selama ini. Sumber widyaiswara adalah pejabat eselon II, III yang telah selesai mendarma baktikan tenaganya pada negara. Dari mereka belum dapat kita harapkan sesuatu yang dapat mendorong digunakannya berbagai metode diklat, walaupun telah mengikuti TOT dari LAN.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada Badan Diklat Daerah Propinsi Jawa Barat informasi yang diperoleh sebagian besar widyaiswara berlatar belakang pendidikan manajemen. Berdasarkan kondisi tersebut kita melihat bahwa tidak semua pejabat telah mengenal psikologi pendidikan dengan berbagai aspeknya. Itulah sebabnya metode yang digunakan kurang variatif dan mengenai sasaran sesuai dengan prinsip pembelajaran orang dewasa. Demikian pula pengalaman mereka sebagai pejabat struktural dengan karakter atau gaya kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap perilaku atau gaya mengajarnya. Kemudian sebagai individu widyaiswara memiliki cara atau gaya belajar tersendiri yang akan memberikan corak tersendiri terhadap gaya mengajarnya dalam pelatihan. Demikian pula peran strategis yang diemban Badan Diklat Prop. Jabar dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, khususnya aparatur pemerintah daerah baik Propinsi maupun Kabupaten/Kota menuntut untuk terus meningkatkan peran strategis tersebut terutama peningkatan profesionalisme widyaiswaranya sebagai ujung tombak dalam program pelatihan.

Dari kondisi objektif di atas, maka penulis menganggap penting untuk melakukan kajian dan telaahan ilmiah tentang "Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Gaya Belajar

Widyaiswara Dengan Gaya Membelajarkan dalam Pelatihan Di Badan Diklat Daerah Propinsi Jawa Barat”

B. Identifikasi Masalah

Penulis memfokuskan penelitian ini pada masalah yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Gaya Belajar Widyaiswara dan Gaya Membelajarkan dalam Pelatihan yang diselenggarakan di Badan Diklat Daerah Propinsi Jawa Barat. Dengan penelitian ini penulis akan mencoba mengungkapkan apakah gaya kepemimpinan dan gaya belajar widyaiswara memiliki hubungan dengan gaya membelajarkan dalam pelatihan.

Gaya kepemimpinan serta gaya belajar yang dimiliki widyaiswara dapat mewarnai gaya membelajarkan dalam kegiatan pelatihan. Gaya membelajarkan yang digunakan widyaiswara lebih banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan gaya belajar widyaiswara sendiri. Bila antara gaya kepemimpinan, gaya belajar, dan gaya membelajarkan widyaiswara sinergis maka proses belajar membelajarkan dalam pelatihan akan berlangsung dengan efektif.

Berdasarkan uraian di atas dapat diidentifikasi masalahnya yaitu: “Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Gaya Belajar Widyaiswara Dengan Gaya Membelajarkan Dalam Pelatihan”.

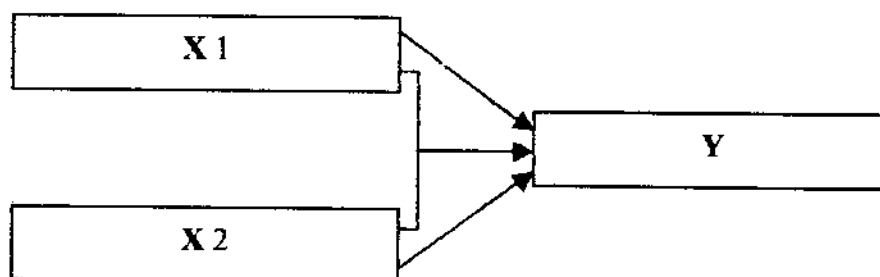
C. Perumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah di atas, maka masalah-masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah hubungan antara gaya kepemimpinan widyaiswara dengan gaya belajar widyaiswara dalam pelatihan ?

2. Adakah hubungan antara gaya kepemimpinan widyaiswara dengan gaya membelajarkan widyaiswara dalam pelatihan?
3. Adakah hubungan antara gaya belajar widyaiswara dengan gaya membelajarkan widyaiswara dalam pelatihan?
4. Adakah hubungan antara gaya kepemimpinan dan gaya belajar widyaiswara secara bersama-sama dengan gaya membelajarkan widyaiswara dalam pelatihan?

Selanjutnya interaksi antar variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam paradigma sebagai berikut :



Gambar. 1.1
Hubungan Antar Variabel Penelitian
Sumber : Riduwan (2004 :139)

Keterangan :

X 1 = Gaya Kepemimpinan (variabel bebas)

X 2 = Gaya Belajar (variabel bebas)

Y = Gaya Membelajarkan (variabel terikat)

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

- a. Hubungan gaya kepemimpinan widyaiswara dengan gaya belajar dalam pelatihan.

- b. Hubungan gaya kepemimpinan widyaiswara dengan gaya membelajarkan widyaiswara dalam pelatihan.
- c. Hubungan gaya belajar widyaiswara dengan gaya membelajarkan widyaiswara dalam pelatihan.
- d. Hubungan gaya kepemimpinan dan gaya belajar widyaiswara secara bersama-sama terhadap gaya membelajarkan widyaiswara dalam pelatihan.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini dapat ditinjau secara teoritis dan secara praktis yaitu :

a. Secara Teoritis

- 1) Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu pendidikan khususnya pelatihan dan pendidikan luar sekolah
- 2) Memberikan sumbangan penting dan memperluas kajian manajemen pengembangan sumber daya manusia melalui kegiatan pelatihan.
- 3) Memberikan sumbangan penting dalam mengembangkan konsep pembelajaran partisipatif dalam kegiatan pelatihan.
- 4) Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi program pelatihan yang berkaitan dengan pendidikan andragogy.

b. Secara Praktis

- 1) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi Pemda Propinsi Jawa Barat dalam meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah.
- 2) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tolok ukur kualitas widyaiswara pada Badan Diklat Daerah Propinsi Jawa Barat.
- 3) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran untuk peningkatan mutu pelatihan yang diselenggarakan Badan Diklat Propinsi Jawa Barat.



Widyaiswara umumnya belum mampu mendorong pembelajaran orang dewasa, sehingga hasil pembelajaran kurang memberikan kontribusi bagi lulusan Diklat.

2. Kepemimpinan merupakan rangkaian aktivitas pemimpin dengan gaya (*style*) sesuai dengan kedudukannya. (Djudju Sudjana, 2000 :23)
3. Dalam pengelolaan kelas peran widyaiswara sangat dominan, karena kegiatan kelas akan sepenuhnya berada dalam inisiatif widyaiswara. (Soebagio ,2002 :199)
4. Dengan memahami gaya belajarnya sendiri, widyaiswara dapat mengatur proses belajar membelajarkan sehingga dapat mencapai hasil yang paling maksimal (Soebagio, 2002 :168).
5. Dengan menggunakan berbagai gaya mengajar maka peserta didik dapat memperoleh cara yang efektif dalam pembelajaran. (Nasution, 2003 : 115)
6. Gaya kepemimpinan dan gaya belajar widyaiswara akan memberikan warna tersendiri terhadap gaya membelajarkan untuk keberhasilan proses pelatihan.

F. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan widyaiswara dengan gaya belajar widyaiswara dalam pelatihan di Badan Diklat Propinsi Jawa Barat.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan widyaiswara dengan gaya membelajarkan widyaiswara dalam pelatihan di Badan Diklat Propinsi Jawa Barat.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya belajar widyaiswara dengan gaya membelajarkan widyaiswara dalam pelatihan di Badan Diklat Propinsi Jawa Barat.

4. Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan gaya belajar widyaiswara secara bersama-sama terhadap gaya membelajarkan widyaiswara dalam pelatihan di Badan Diklat Propinsi Jawa Barat.

G. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini *gaya kepemimpinan* dan *gaya belajar* sebagai variabel bebas sedangkan *gaya membelajarkan* sebagai variabel terikat. Definisi operasional variabel penelitian di atas sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah ciri seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan para pengikutnya dalam rangka mencapai tujuan (Anoraga 1992:7) Gaya kepemimpinan meliputi (1) *gaya otokratis* (2) *gaya demokratis*; (3) *gaya laisses faire*; (4) *gaya birokratis*
2. Gaya belajar (*learning style*) adalah cara seseorang bereaksi dan menggunakan perangsang - perangsang yang diterimanya dalam proses belajar mengajar (Nasution ,2003:93). Gaya belajar menurut Kolb (Nasution ,2003: 112) terdiri atas 4 tipe gaya belajar yaitu: (1) Eksperien Kongkrit (*Concrete Experience*); (2) Konseptual Abstrak (*Abstract Conceptualization*); (3) Observasi Reflektif (*Reflective Observation*); (4) Eksperimen Aktif (*Active Experimentation*)
3. Gaya membelajarkan (*teaching style*) adalah pola umum interaksi antara guru atau pendidik, isi atau bahan pelajaran dan siswa atau peserta didik (Dianne Lapp: 1975) dalam Moh. Ali, (2002:58). Gaya mengajar (mbelajarkan) terdiri dari Gaya Membelajarkan (1) *Klasik*, (2) *Teknologis*, (3) *Personalisasi* dan (4) *Interaksional*.



