

BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam proses pembangunan. Semakin tinggi kualitas SDM maka akan semakin mendorong kemajuan suatu bangsa atau daerah. Keberhasilan pembangunan dapat dilihat dari upaya negara atau suatu daerah dalam pembangunan manusianya, sehingga Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sering dijadikan tolak ukur keberhasilan pembangunan. Pembangunan nasional Indonesia diarahkan pada pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, sehingga masyarakat Indonesia merupakan objek dan subjek pembangunan. Sebagai objek pembangunan seluruh masyarakat Indonesia menjadi sasaran pembangunan dimana seluruh lapisan masyarakat Indonesia harus dapat menikmati hasil pembangunan. Sedangkan sebagai subjek pembangunan seluruh masyarakat Indonesia harus ikut berpartisipasi dalam pembangunan sesuai dengan bidang dan profesinya.

Dalam rangka meningkatkan indeks pembangunan manusia, terdapat tiga aspek yang menjadi fokus perhatian yakni peningkatan standar pendidikan, derajat kesehatan, dan mutu ekonomi. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan berpengaruh sehingga dalam mengembangkannya perlu dilakukan secara menyeluruh dan terpadu. Menurut Kartasasmita (1996) menerangkan bahwa upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dilakukan melalui empat jalur kebijaksanaan, yaitu peningkatan kualitas hidup yang meliputi baik kualitas manusianya seperti jasmani, rohani, dan kejuangan maupun kualitas kehidupannya; peningkatan sumber daya manusia yang produktif dan upaya penyebarannya; peningkatan sumber daya manusia yang berkemampuan dalam memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi; serta mengembangkan pranata yang meliputi kelembagaan dan perangkat yang mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia”. Upaya peningkatan kualitas

Tasia Apriani, 2022

PENDAMPINGAN WIDYAISWARA DALAM MENUMBUHKAN SELF EFFICACY PESERTA PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS (PKP) ANGKATAN I TAHUN 2022 DI PPSDM KEMENDAGRI REGIONAL BANDUNG

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

sumber daya manusia sebagaimana yang diharapkan oleh pandangan sebelumnya tidak terlepas dari peranan pendidikan. Pendidikan merupakan suatu proses dimana seseorang memperoleh pengetahuan, mengembangkan kemampuan atau keterampilan dan mengubah sikap. Pendidikan adalah suatu proses transformasi individu agar mencapai hal-hal tertentu sebagai akibat dari proses pendidikan yang diikutinya.

Defenisi pendidikan menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 yakni “pendidikan adalah usaha sadar yang dilaksanakan baik oleh pendidikan formal, nonformal, maupun informal dalam rangka membangun sumber daya manusia yang berkualitas dimana sumber daya manusianya memiliki kemampuan dan watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam merencanakan bangsa”. Pendidikan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan martabat manusia secara menyeluruh yang memungkinkan ketiga dimensi kemanusiaan paling mendasar dapat berkembang secara optimal. Dengan demikian pendidikan seyogyanya menjadi wahana strategis bagi upaya pengembangan segenap potensi individu sehingga cita-cita membangun manusia Indonesia seutuhnya dapat tercapai.

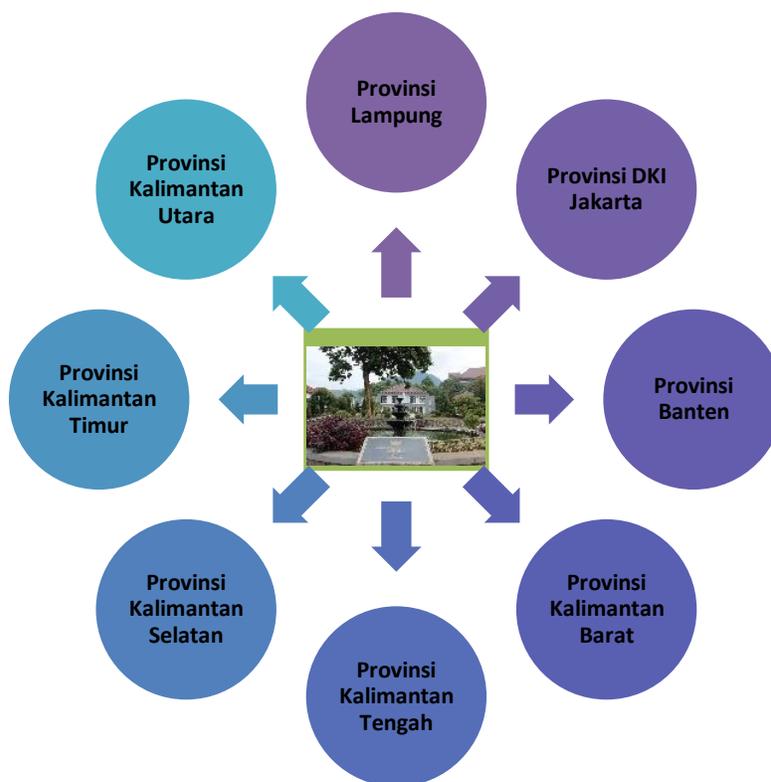
Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 13 ayat 1 menyatakan bahwa “jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi”. Lebih lanjut dijelaskan pada pasal 26 bahwa “pendidikan nonformal diselenggarakan bagi individu yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi individu dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional”. Satuan pendidikan nonformal terdiri dari lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar mengajar, dan majelis taklim serta satuan pendidikan yang sejenis lainnya.

Tasia Apriani, 2022

PENDAMPINGAN WIDYAISWARA DALAM MENUMBUHKAN SELF EFFICACY PESERTA PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS (PKP) ANGKATAN I TAHUN 2022 DI PPSDM KEMENDAGRI REGIONAL BANDUNG

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

Dewasa ini banyak pihak yang melaksanakan pelatihan. Pelatihan diselenggarakan atau dilaksanakan oleh berbagai instansi pemerintah, perusahaan, lembaga swadaya masyarakat, perorangan, kelompok atau komunitas. Berbagai pelatihan telah diselenggarakan mulai dari pelatihan bagi staff atau karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja sampai dengan pelatihan bagi para pimpinan untuk peningkatan kemampuan dalam manajemen kelembagaan, pengembangan unit kerja, kemampuan perusahaan dan pengembangan sumber daya manusia pada umumnya. Salah satu lembaga yang melaksanakan kegiatan pelatihan yaitu Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri (PPSDM KEMENDAGRI) Regional Bandung. PPSDM Kemendagri Regional Bandung diresmikan tahun 1965 sampai saat ini, wilayah kerjanya terdiri dari 7 provinsi, yang mana diantaranya ialah Lampung, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, dan Kalimantan Selatan. Pelatihan yang dilaksanakan oleh PPSDM salah satunya ialah Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan Ke-1 Tahun 2022 bagi ASN guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku pejabat pengawas yang terukur dalam melaksanakan tugas jabatannya.



Gambar 1. 1. Peta Wilayah Kerja PPSDM KEMENDAGRI Regional Bandung.

Pendidikan dan pelatihan bukan hanya diperuntukkan bagi organisasi biasa saja, melainkan juga untuk pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan organisasi pemerintahan yang bertujuan untuk mewujudkan sumber daya manusia aparatur yang berkompeten. Hal tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang menyebutkan bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan dan pelatihan.

Salah satu komponen utama keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di lingkungan pemerintahan adalah tenaga pengajar atau disebut juga Widyaiswara. Widyaiswara memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan

Tasia Apriani, 2022

PENDAMPINGAN WIDYAIKWARA DALAM MENUMBUHKAN SELF EFFICACY PESERTA PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS (PKP) ANGKATAN I TAHUN 2022 DI PPSDM KEMENDAGRI REGIONAL BANDUNG

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

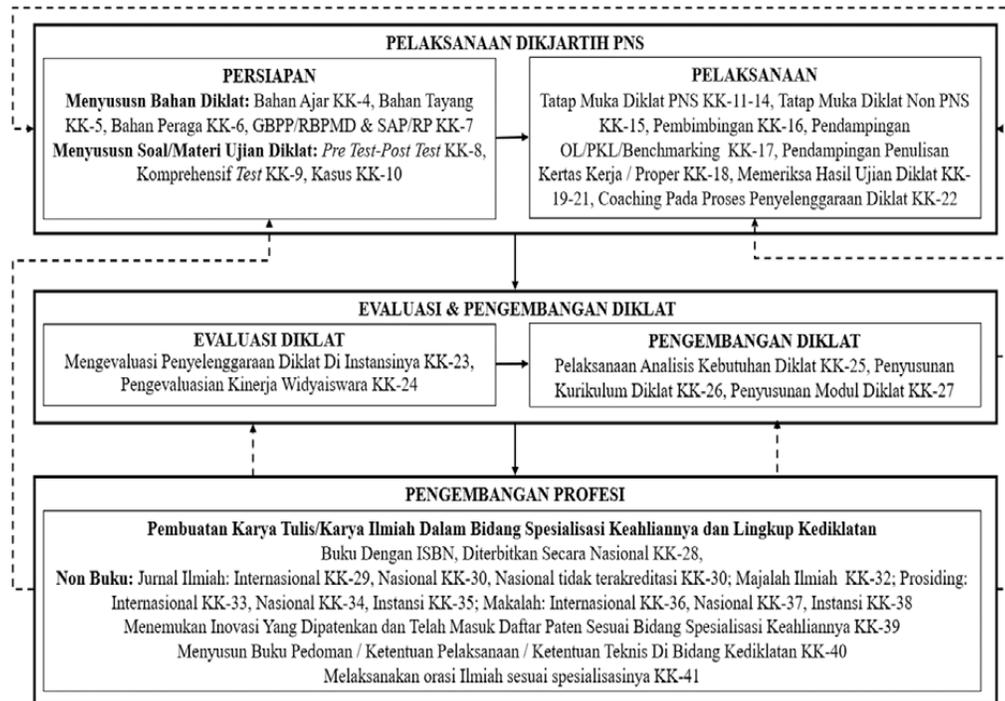
organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur pemerintah sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa Widyaiswara merupakan Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai pejabat fungsional yang memiliki tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak dalam melaksanakan kegiatan mendidik, mengajar, dan melatih (dikjartih) serta mengevaluasi dan melakukan pengembangan diklat di Lembaga Diklat Pemerintah. Berkaitan dengan tugas Widyaiswara dalam mendidik, mengajar, dan melatih (dikjartih) PNS tersebut, lebih lanjut disebutkan bahwa sub unsur kegiatan pelaksanaan pelatihan terdiri dari:

1. Tatap muka pendidikan dan pelatihan;
2. Pembimbingan;
3. Pendampingan orientasi lapangan/*benchmarking*;
4. Pemeriksaan hasil ujian pendidikan dan pelatihan; dan
5. *Coaching* (pendampingan) pada proses penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) mengeluarkan kebijakan kediklatan mengenai Widyaiswara yang diberi tugas sebagai *coach* (pendamping). berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 8 Tahun 2018 menyebutkan bahwa *coach* (pendamping) adalah tutor yang bertugas membantu peserta pelatihan dengan menstimulasi pemikiran dan semua sumber daya yang dimiliki mereka, membangun proses kesadaran diri mereka, serta menciptakan berbagai strategi untuk menyelesaikan tantangan yang mereka hadapi melalui metode yang dibuktikan oleh riset. Lebih lanjut dijelaskan dalam pasal 13, *coach* (pendamping) melaksanakan tugas meliputi:

1. Memberikan bimbingan selama proses pelatihan;

2. Membantu mengenali, menggali, dan memampukan peserta pelatihan dengan potensi yang dimiliki; dan
3. Memantau kegiatan peserta pelatihan.



Gambar 1. 2. Siklus Pendidikan Tugas Pokok dan Pengembangan Profesi Widyaiswara

Sumber: Disarikan dari PERMENPAN Nomor 22 Tahun 2014

Coaching (pendampingan) dalam pelatihan kepemimpinan pengawas (PKP) diperlukan untuk membantu peserta pelatihan dalam menentukan area proyek perubahan yang akan dilakukan oleh peserta pelatihan. Sehingga *coaching* (pendampingan) memiliki peran penting dalam mensukseskan proyek perubahan yang akan dilaksanakan. Pelaksanaan *coaching* (pendampingan) yang baik merupakan salah satu kunci keberhasilan pelatihan kepemimpinan pola baru dalam menghasilkan pemimpin-pemimpin perubahan.

Coaching (pendampingan) yang efektif adalah memaksimalkan potensi-potensi peserta pelatihan untuk mencapai *outcome* (dampak) pelatihan. Sebagaimana diketahui, Widyaiswara berperan sangat penting dalam menunjang keberhasilan proses penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Keberhasilan

Tasia Apriani, 2022

PENDAMPINGAN WIDY AISWARA DALAM MENUMBUHKAN SELF EFFICACY PESERTA PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS (PKP) ANGKATAN I TAHUN 2022 DI PPSDM KEMENDAGRI REGIONAL BANDUNG

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

penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada dasarnya dapat diukur melalui *self efficacy* yang tumbuh dalam diri peserta pelatihan. Seperti yang diungkapkan oleh Sudjana (dalam Saepudin, 2015) bahwa keberhasilan lulusan pelatihan terhadap pencapaian tujuan pembelajaran berupa dampak yang dapat dilihat pasca kegiatan pelatihan berlangsung, akan mendapatkan pengaruh yang signifikan dari berbagai aspek baik dalam diri maupun lingkungan sekitar.

PPSDM KEMENDAGRI Regional Bandung merupakan lembaga yang berwenang dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur pemerintah. Berdasarkan studi pendahuluan dan wawancara dengan pengelola, Widyaiswara, dan peserta pelatihan berkaitan dengan tugas Widyaiswara sebagai *coach* (pendamping) diketahui bahwa kondisi di lapangan kegiatan *coaching* (pendampingan) yang berjalan di PPSDM KEMENDAGRI Regional Bandung sesuai dengan rancangan awal pelatihan.

Saat ini dikembangkan model pembelajaran pendidikan dan pelatihan pola baru yaitu *on off* yang mengharuskan Widyaiswara mendampingi seluruh aktivitas peserta pelatihan, dimana Widyaiswara harus berada pada saat peserta pelatihan melaksanakan kegiatan di dalam maupun diluar kampus. Hal tersebut dilakukan untuk mendukung pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sebagaimana diatur dalam kurikulum pelatihan kepemimpinan pengawas (PKP) saat ini yang menyebutkan bahwa terdapat kegiatan pembelajaran diluar mata diklat berupa pembimbingan yang dilakukan selama kegiatan pelatihan kepemimpinan pengawas (PKP) yaitu terdiri dari pembimbingan di kelas dan pembimbingan di tempat kerja. Dalam implementasinya proses kegiatan *coaching* (pendampingan) yang berjalan di PPSDM KEMENDAGRI Regional Bandung adalah setiap Widyaiswara mendampingi seluruh aktivitas peserta pelatihan yang berjalan di dalam maupun diluar kampus.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Widyaiswara dan peserta pelatihan ditemukan bahwa adanya ketersediaan waktu Widyaiswara dalam memberikan bimbingan, motivasi, kesempatan, dan dukungan kepada peserta

pelatihan, menjadi panutan, melakukan mediasi dan negosiasi, mengembangkan potensi, minat, dan bakat peserta pelatihan, menyediakan fasilitas belajar, mempersiapkan bahan dan alat ajar, memantau perkembangan kemampuan akademik dan kepribadian peserta pelatihan, memberikan masukan positif dan direktif berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya, serta bertukar gagasan dengan pengetahuan dan pengalaman dengan peserta pelatihan. Oleh sebab itu memicu tumbuhnya *self efficacy* peserta pelatihan selama kegiatan pelatihan, berupa ketepatan tugas yang dikerjakan peserta pelatihan, pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan, keuletannya dalam mengerjakan tugas, kepercayaan diri peserta pelatihan terhadap situasi belajarnya, dan kepercayaan diri peserta pelatihan terhadap tugas yang dikerjakan.

Sebagai guru bangsa yang memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan kompetensi para Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintah serta memperbaiki kepribadian dan etika para Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya, Widyaiswara melakukan *coaching* (pendampingan) belajar terhadap peserta pelatihan seperti yang diterapkan oleh Stephen R. Covey (dalam Yusuf et al., 2014) berupa empat peran pendampingan belajar yakni sebagai *modelling*, *mentoring*, *organizing*, dan *teaching*. Melalui pendampingan tersebut maka dapat memfasilitasi atau pemberian kemudahan yang dilakukan oleh orang yang mendampingi kepada yang akan didampingi untuk memenuhi kebutuhan dan menyelesaikan masalah serta tumbuhnya inisiatif dalam pengambilan keputusan sehingga *self efficacy* orang yang didampingi dapat terwujud dan berkelanjutan. Menurut Bandura (dalam Saepudin, 2015) bahwa *self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. *Self efficacy* sebagai bentuk keyakinan diri peserta pelatihan dengan kemampuannya selama kegiatan pelatihan.

Dari penjelasan yang terdapat pada latar belakang, beberapa hal yang menjadi fokus dalam penelitian ini ialah mencakup keluaran (*output*) berupa pendampingan

yang dilakukan Widyaiswara pada proses kegiatan pelatihan, dan dampak (*outcome*) berupa *self efficacy* peserta pelatihan. Sehingga hal inilah yang menarik perhatian peneliti untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pendampingan Widyaiswara dalam Menumbuhkan *Self Efficacy* Peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan I Tahun 2022 di PPSDM KEMENDAGRI Regional Bandung”.

1.2. Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

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

1. Peserta pelatihan selalu berusaha mengerjakan tugas dengan semaksimal mungkin, terlihat dari ketepatan tugas yang dikumpulkan pada saat kegiatan pelatihan berlangsung.
2. Peserta pelatihan saling membantu ketika ada rekannya yang mengalami kesulitan, terlihat dari kerja sama yang terjalin antar anggota dalam tim efektif.
3. Peserta pelatihan selalu berusaha untuk mengantisipasi situasi yang dihadapinya, terlihat dari hasil tugas atau pekerjaan yang dikerjakan peserta pelatihan.
4. Peserta pelatihan yakin akan keberhasilannya dalam mengikuti kegiatan pelatihan, karena peserta mengetahui saat mengikuti kegiatan pelatihan semua peserta sama-sama belajar.
5. Apabila peserta pelatihan merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas, dan bertanya kepada Widyaiswara, maka Widyaiswara tidak segan-segan untuk membantu peserta pelatihan.
6. Widyaiswara selalu menampilkan sikap yang baik ketika berhadapan dengan peserta pelatihan.

1.2.2. Rumusan Masalah

Dari hasil tinjauan yang sudah dipaparkan dalam hasil identifikasi masalah tersebut, maka peneliti menjabarkan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang akan diteliti antara lain:

Tasia Apriani, 2022

PENDAMPINGAN WIDYAIKWARA DALAM MENUMBUHKAN SELF EFFICACY PESERTA PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS (PKP) ANGKATAN I TAHUN 2022 DI PPSDM KEMENDAGRI REGIONAL BANDUNG

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

1. Bagaimana pendampingan Widyaiswara pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan I Tahun 2022?
2. Bagaimana *self efficacy* peserta pelatihan pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan I Tahun 2022?
3. Bagaimana tanggapan peserta pelatihan terhadap pendampingan Widyaiswara pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan I Tahun 2022?

1.3. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas, maka tujuan peneliti ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan pendampingan Widyaiswara pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan I Tahun 2022.
2. Untuk mendeskripsikan *self efficacy* peserta pelatihan pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan I Tahun 2022.
3. Untuk mendeskripsikan tanggapan peserta pelatihan terhadap pendampingan Widyaiswara pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan I Tahun 2022.

1.4. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Penelitian ini dari segi teoritis diharapkan dapat dijadikan sumber referensi atau rujukan keilmuan dan memperkaya keilmuan dalam bidang Pendidikan Masyarakat, khususnya konsentrasi pendidikan dan pelatihan.

2. Secara praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, pemahaman dan menambah pengalaman pribadi tentang bagaimana pendampingan Widyaiswara, serta dapat memberikan sumbangsih pemikiran dalam memecahkan setiap permasalahan yang ada.

- b. Bagi Lembaga

Tasia Apriani, 2022

PENDAMPINGAN WIDYAISWARA DALAM MENUMBUHKAN SELF EFFICACY PESERTA PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS (PKP) ANGKATAN I TAHUN 2022 DI PPSDM KEMENDAGRI REGIONAL BANDUNG

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

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi pengelola lembaga maupun Widyaiswara sebagai bahan masukan untuk bisa mempertahankan dan mengoptimalkan pendampingan beelajar yang digunakan pada kegiatan pelatihan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai penambah sumber referensi dan sumber data dasar yang dapat ditinjau dari sisi yang lain.

1.5. Struktur Organisasi Tesis

Untuk mempermudah dalam pembahasan dan penyusunan selanjutnya, maka berikut ini adalah sistematika penulisan tesis yang ditetapkan dalam pedoman penulisan karya ilmiah UPI (2019) yaitu:

BAB I Pendahuluan berisikan uraian tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi tesis.

BAB II Kajian Pustaka merupakan gambaran umum mengenai dasar penelitian atau teori yang melandasi permasalahan dalam penelitian yaitu terdiri dari konsep pendidikan masyarakat, pendampingan Widyaiswara, *self efficacy*, dan tanggapan dari peserta pelatihan terhadap pendampingan Widyaiswara.

BAB III Metode Penelitian merupakan bagian yang bersifat prosedural yang meliputi desain penelitian, partisipan dan tempat penelitian, pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV Temuan dan Pembahasan merupakan pemaparan mengenai temuan penelitian. Pembahasan dalam bab ini merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB V Simpulan dan Rekomendasi merupakan simpulan mengenai kondisi di lapangan berdasarkan uraian pada bab sebelumnya. Peneliti juga akan memberikan saran dan keterbatasan pelaksanaan kegiatan.