

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia yang sangat cepat menyebabkan persaingan antar individu manusia begitu cepat pula. Seluruh negara di dunia bersaing untuk mengembangkan mutu masing – masing sumber daya manusia. Katalisator utama dalam kualitas sumber daya manusia adalah pendidikan. Pendidikan dipandang sebagai usaha seseorang untuk mengubah dirinya sendiri atau orang lain sepanjang hidupnya untuk memperoleh lebih banyak informasi, kemampuan, keterampilan, dan kemampuan untuk menghadapi kesulitan dalam hidup (Marzuki, 2009, hal. 136). Dalam hal ini, Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bermutu dan dibutuhkan oleh masyarakat juga berasal dari pendidikan. Sebagai komponen dari aparat negara, PNS pun harus menerapkan dan mempraktikkan tugas dengan tanggung jawab penuh dan profesionalisme, demi kesuksesan dan kelancaran pembangunan negara.

Menurut informasi yang ada, Sofian Effendi, Ketua Komisi Aparatur Publik Negara (KASN), mengatakan pada tahun 2015 jumlah PNS di Indonesia mencapai 4,5 juta orang atau 1,9% dari total penduduk Indonesia, dan jumlahnya lebih dari 1,5 juta PNS secara keseluruhan di Indonesia memiliki tingkat kompetensi yang buruk (*low competence*). Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa kompetensi dari Pegawai Negeri Sipil termasuk pada kategori rendah. Kompetensi PNS yang rendah maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan kepada publik. Pendidikan dan pelatihan menjadi cara yang paling tepat untuk menciptakan sumber daya yang lebih baik lagi.

Salah satu variabel yang mempengaruhi bagaimana pegawai meningkatkan kompetensinya adalah kepemimpinan, bahkan dapat dikatakan sangat mengklasifikasikan dalam usaha prestasi tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. “Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau perasaan, sikap, dan perilaku anggota perusahaan atau bawahannya,” menurut Nawawi (2006, dalam Wirata.,dkk, 2021, hlm. 2). Setiap pemimpin mungkin memiliki gaya kepemimpinan yang lebih unggul atau lebih rendah dari pemimpin lainnya. Seorang pemimpin dalam posisi tertentu dituntut untuk mempengaruhi, membimbing, dan

Alyssa Nurwahidah, 2023

HUBUNGAN KOMPETENSI PENGELOLAAN PEMBELAJARAN WIDYAIKWARA DENGAN PERILAKU KERJA KEPEMIMPINAN PESERTA PELATIHAN DASAR CPNS ANGKATAN I DAN II DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN BANDUNG

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

mengevaluasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pendidikan masyarakat adalah salah satu garis pendidikan selain dari pendidikan formal dan dapat dilaksanakan secara sistematis dan bertingkat. Pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan pemerataan, pendidikan pemberdayaan pada perempuan, dan topik lainnya semuanya termasuk dalam pendidikan masyarakat. Pendidikan dan pelatihan dalam sebuah lembaga adalah salah satu elemen yang sangat berpengaruh dalam peningkatan sumber daya manusia, terutama bagi pejabat sipil. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil menyebutkan dalam Ayat I Pasal 1 Ayat (1) bahwa “Pendidikan dan Pelatihan adalah Proses Pembelajaran untuk Meningkatkan Kemampuan Pegawai Negeri Sipil”. Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 yang membahas pendidikan masyarakat, dijelaskan pula pendidikan masyarakat termasuk dalam pendidikan sumber daya manusia yang diberikan kepada ASN.

Peningkatan sumber daya manusia pada sebuah pelatihan, menjadikan seorang widyaiswara menjadi peranan yang paling penting selaras dengan pernyataan PP Nomor 101 Tahun 2000 mengenai Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengungkapkan “salah satu unsur yang sangat berpengaruh dalam diklat adalah seorang widyaiswara”. Widyaiswara sendiri dalam UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 merupakan seseorang dengan tanggung jawab memfasilitasi pembelajaran pada pelatihan. Widyaiswara memiliki standar kompetensi yang harus dicapai guna mewujudkan kualitas pembelajaran dan mutu pembelajaran dalam suatu pelatihan.

Kompetensi dapat dianggap sebagai landasan karir, yang menuntut seorang profesional memiliki kompetensi yang signifikan (Kamil, 2010, hlm. 106). Widyaiswara dalam menjalankan tugasnya memiliki keterampilan yang wajib dimiliki dan tercantum dalam Bab IV Pasal 5 Peraturan Kepala Badan Tata Usaha Negara No. 5 Tahun 2008 terkait Standar Kompetensi Widyaiswara yaitu, Pengelolaan Pembelajaran, Kepribadian, Sosial, dan Substantif. Mengingat beban kerja tenaga pendidik widyaiswara sangat berpengaruh terhadap kualitas setiap sesi

Alyssa Nurwahidah, 2023

HUBUNGAN KOMPETENSI PENGELOLAAN PEMBELAJARAN WIDY AISWARA DENGAN PERILAKU KERJA KEPEMIMPINAN PESERTA PELATIHAN DASAR CPNS ANGKATAN I DAN II DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN BANDUNG

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

pelatihan, maka kemampuan seorang widyaiswara dalam mengelola pembelajaran menjadi unsur penentu keberhasilan.

Berdasarkan hasil observasi studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti pada pengelola bidang diklat administrasi menunjukkan bahwa widyaiswara masih memiliki kelemahan dalam perencanaan pembelajaran pelatihan yaitu keterlambatan dalam mengumpulkan bahan ajar yang kemudian akan dimasukkan ke dalam perencanaan pelatihan untuk di cetak. Keterlambatan pengumpulan bahan ajar ini cenderung akan mengakibatkan penyampaian materi yang tidak menyeluruh kepada peserta. Peserta membutuhkan bahan ajar untuk dicerna dan dipelajari selama pembelajaran berlangsung, jika pada implementasinya pengumpulan bahan ajar yang mengalami keterlambatan maka akan berdampak juga terhadap pengkontribusi bahan ajar kepada peserta yang mana berdampak kepada kelangsungan pembelajaran dan pelatihan yang dilaksanakan oleh peserta.

Berdasarkan arsip dokumen evaluasi penilaian peserta terhadap widyaiswara dalam Laporan Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Angkatan 1 tanggal 8 Agustus – 26 Oktober 2022 di Balai Diklat Keagamaan Bandung, diketahui bahwa rekap evaluasi terhadap pengampu materi atau widyaiswara memiliki keseluruhan nilai 95,40. Penilaian terendah dengan nilai 86,36 jatuh pada aspek mengelola kelas. Sedangkan menurut Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara (PERKALAN) No. 5 Tahun 2008 subkompetensi kemampuan mengelola kelas adalah salah satu aspek kemampuan menerapkan pembelajaran orang dewasa pada kompetensi pengelolaan pembelajaran yang mana harus diterapkan oleh para widyaiswara. Permasalahan lain menurut para peserta pelatihan lainnya adalah bahwa terdapat widyaiswara yang memiliki kekurangan menguasai metodologi pembelajaran orang dewasa, dimana dalam mengimplementasikan materi pembelajaran kurang tersusun yang mana tidak sesuai dengan apa yang sudah direncanakan dalam rencana pembelajaran dan juga kurang dalam membawa partisipasi para peserta dalam pembelajaran.

Dengan terbatasnya kontribusi peserta dalam kelangsungan pembelajaran, mobilitas peserta dalam menghadapi suatu masalah pun akan dibatasi dan hal ini diduga dapat memiliki dampak kepada perilaku kerja kepemimpinan peserta.

Alyssa Nurwahidah, 2023

HUBUNGAN KOMPETENSI PENGELOLAAN PEMBELAJARAN WIDYAISWARA DENGAN PERILAKU KERJA KEPEMIMPINAN PESERTA PELATIHAN DASAR CPNS ANGKATAN I DAN II DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN BANDUNG

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

Pendidikan dan pelatihan menjadi sebuah sarana praktek berusaha untuk menciptakan pegawai publik yang lebih siap untuk melayani masyarakat. ASN harus mampu memimpin baik bidangnya sendiri maupun masyarakat yang dilayaninya. Dalam meningkatkan pelayanan menjadi efektif dan mencegah kebingungan masyarakat, diperlukan sistem yang baik. sehingga layanan yang ditawarkan lebih tertata dan lebih mudah diperoleh masyarakat. Alhasil, ASN harus memiliki jiwa kepemimpinan baik dalam kepemimpinan pribadinya maupun industri tempatnya bekerja. Kepemimpinan, menurut Jacobs dan Jaques (1990), adalah proses penetapan tujuan kerja kolektif atau arahan yang bermakna yang menginspirasi orang untuk bekerja menuju tujuan tersebut (dalam Gary Yukl, 2010, hlm. 4). Untuk membangkitkan, melibatkan, dan memenuhi tuntutan bawahannya, seorang pemimpin harus mencari dukungan kelembagaan, politik, psikologis, dan sumber daya lainnya, menurut Burns (1974). (dalam Gary Yulk, 2010, hlm. 4).

Widyaiswara diduga memainkan fungsi penting dalam meningkatkan kepemimpinan para peserta dalam pendidikan dan pelatihan maka kompetensi pengelolaan pembelajaran oleh widyaiswara harus dilakukan seefisien mungkin sesuai dengan kriteria referensi yang ditetapkan sehingga peserta pelatihan dapat memperoleh hasil potensial terbaik. Berdasarkan pemaparan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul **“Hubungan Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran Widyaiswara dengan Perilaku Kerja Kepemimpinan Peserta Pelatihan Dasar CPNS Angkatan I dan II di Balai Diklat Keagamaan Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berbagai masalah muncul dalam penelitian ini sebagai akibat melalui latar belakang yang diberikan di atas, dan masalah ini telah diidentifikasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil evaluasi penilaian widyaiswara menurut peserta, subkompetensi mengelola kelas oleh widyaiswara yang termasuk pada kompetensi pengelolaan pembelajaran yang memiliki penilaian yang rendah.
2. Berdasarkan studi pendahuluan kepada pengelola diklat administrasi,

Alyssa Nurwahidah, 2023

HUBUNGAN KOMPETENSI PENGELOLAAN PEMBELAJARAN WIDYAIKWARA DENGAN PERILAKU KERJA KEPEMIMPINAN PESERTA PELATIHAN DASAR CPNS ANGKATAN I DAN II DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN BANDUNG

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

widyaiswara cenderung memiliki keterlambatan dalam mengumpulkan beberapa bahan ajar.

3. Berdasarkan kondisi empiris menurut para widyaiswara, widyaiswara memberikan pengajaran yang tidak metodis atau tidak sesuai dengan RPP. Sementara itu peserta pun kurang memiliki inisiatif dan perilaku kepemimpinan menurut widyaiswara.

1.3 Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini telah dirumuskan sebagai berikut dengan mempertimbangkan latar belakang informasi yang diberikan di atas:

1. Bagaimana Tingkat Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran yang Dikuasai Widyaiswara dalam Pelatihan Dasar CPNS Angkatan I dan II di Balai Diklat Keagamaan Bandung?
2. Bagaimana Tingkat Perilaku Kerja Kepemimpinan Peserta setelah Mengikuti Pelatihan Dasar CPNS Angkatan I dan II di Balai Diklat Keagamaan Bandung?
3. Apakah terdapat Hubungan antara Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran yang Dikuasai Widyaiswara dengan Perilaku Kerja Kepemimpinan Peserta setelah Mengikuti Pelatihan Dasar CPNS I dan II di Balai Diklat Keagamaan Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis Tingkat Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran yang Dikuasai Widyaiswara dalam Pelatihan Dasar CPNS Angkatan I dan II di Balai Diklat Keagamaan Bandung.
2. Menganalisis Tingkat Perilaku Kerja Kepemimpinan Peserta setelah Mengikuti Pelatihan Dasar CPNS Angkatan I dan II di Balai Diklat Keagamaan Bandung.
3. Menganalisis Hubungan antara Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran yang Dikuasai Widyaiswara dengan Perilaku Kerja Kepemimpinan Peserta

Alyssa Nurwahidah, 2023

HUBUNGAN KOMPETENSI PENGELOLAAN PEMBELAJARAN WIDY AISWARA DENGAN PERILAKU KERJA KEPEMIMPINAN PESERTA PELATIHAN DASAR CPNS ANGKATAN I DAN II DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN BANDUNG

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

setelah Mengikuti Pelatihan Dasar CPNS I dan II di Balai Diklat Keagamaan Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat yang terbagi menjadi dua, sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pandangan pengetahuan studi keilmuan pendidikan masyarakat dalam bidang pelatihan sehingga dapat berguna untuk sebagai landasan bagi penelitian kedepannya.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi lembaga, yaitu menjadi referensi pedoman bagi Balai Diklat Keagamaan Bandung dalam pengambilan keputusan guna peningkatan kinerja widyaiswara.
2. Bagi widyaiswara, untuk mendorong pencapaian hasil kerja yang ideal, terutama dalam mengelola pembelajaran, penting untuk mempertimbangkan peningkatan kompetensi.

1.6 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi mengacu pada Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 7867/UN40/HK/2019 tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Perguruan Tinggi Indonesia Tahun Pendidikan 2019, yaitu:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan meliputi Latar Belakang Penelitian, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika atau Struktur Skripsi.

2. BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang kajian pustaka yang menjadi landasan teori – teori yang akan dibahas dalam analisis pembahasan mengenai masalah penelitian. Teori – teori tersebut akan meliputi, Konsep Pengelolaan Pelatihan, Konsep Widyaiswara, Konsep Kompetensi Pendidikan Pelatihan dalam Widyaiswara dan Perilaku Kerja Kepemimpinan.

Alyssa Nurwahidah, 2023

HUBUNGAN KOMPETENSI PENGELOLAAN PEMBELAJARAN WIDY AISWARA DENGAN PERILAKU KERJA KEPEMIMPINAN PESERTA PELATIHAN DASAR CPNS ANGKATAN I DAN II DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN BANDUNG

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

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini bersifat prosedural, yaitu mengetahui bagaimana peneliti merancang alur penelitiannya dimana membahas mengenai metode penelitian. Meliputi: Desain Penelitian, Partisipan dan Tempat Penelitian, Pengumpulan Data, dan Analisis Data.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi hasil temuan penelitian serta pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya

5. BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Pada bagian ini berisi simpulan, implikasi dan rekomendasi, yang menyajikan penafsiran serta pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis penelitian sekaligus mengajukan hal-hal penting yang bisa dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.