

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan zaman, kebutuhan manusia akan ilmu pengetahuan turut meningkat, karena dengan bekal ilmu pengetahuan kita akan mampu menjaga eksistensi diri kita ditengah-tengah maraknya persaingan, mulai dari persaingan untuk masuk ke institusi pendidikan, untuk melamar pekerjaan, untuk mendapatkan promosi jabatan, dan sebagainya. Oleh karena itu tidak mengherankan apabila semakin lama standar minimal dalam pendidikan semakin meningkat. Mungkin kalau kita melihat 10 tahun yang lalu, pencapaian gelar sarjana sudah dianggap sebagai suatu prestasi yang luar biasa dan ada kesan dipandang lebih tinggi derajatnya. Tapi lain dengan kenyataan sekarang, semua orang berlomba-lomba mencapai jenjang pendidikan tertinggi. Sarjana bukan lagi dipandang sebagai suatu yang luar biasa. Karena gelar sarjana kini umumnya telah menjadi kriteria minimal dalam menunjang karir.

Berdasarkan gambaran fenomena di atas, maka dapat dibayangkan betapa banyaknya manusia intelek yang ada saat ini. Situasi yang menguntungkan sekaligus menantang bagi organisasi manapun yang akan melakukan rekrutmen. Tentunya, tiap organisasi menginginkan sumber daya manusia yang ada di organisasinya

merupakan SDM yang terampil, bermutu, sehingga diharapkan melalui SDM-SDM tersebut tujuan organisasi dapat dicapai. Dan salah satu langkah yang bisa diambil organisasi dalam rangka peningkatan kualitas para SDMnya adalah melalui pelatihan.

Sama halnya dengan Badan Diklat Kemendagri, sebagai sebuah badan diklat maka instansi ini bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan menyeluruh bagi para aparatur pemerintahan. Tentu dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ini yang memiliki tanggung jawab moral terbesar adalah para widyaiswara. Widyaiswara merupakan jabatan fungsional yang memiliki ruang lingkup, tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk mendidik, mengajar dan melatih PNS (pegawai negeri sipil). Sebagai aparatur pemerintah, PNS perlu meningkatkan kompetensinya melalui proses penyelenggaraan belajar dan mengajar di dalam lembaga pendidikan dan pelatihan (Diklat) pemerintah. Pada situasi inilah, widyaiswara hadir sebagai fasilitator dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakan oleh satuan unit organisasi di pemerintah pusat maupun daerah.

Dengan melihat tugas yang di embannya, maka jelas jabatan widyaiswara merupakan jabatan yang strategis. Oleh karena itu terdapat syarat utama untuk dapat bergabung dalam jabatan fungsional widyaiswara, yaitu harus telah mengikuti dan lulus dari diklat calon widyaiswara seperti yang dijabarkan di dalam Pasal 25 dan Pasal 26 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 14

Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara Dan Angka Kreditnya¹.

Terhitung sejak tahun 2010, telah dilaksanakan 7 kali diklat calon widyaiswara dengan jumlah alumni diklat sebanyak 208 orang yang tersebar di instansi pemerintah pusat maupun daerah². Diklat tersebut dilaksanakan selama satu bulan dengan muatan materi seputar kompetensi dasar kependidikan dan pengajaran, diantaranya Psikologi Pendidikan, Belajar dan Pembelajaran, Kemampuan Dasar Mengajar serta Teknik Penulisan Karya Ilmiah³. Pada tahap akhir diklat, setiap peserta diuji kemampuan mengajarnya atau yang biasa dikenal dengan istilah *micro teaching*. Bagi mereka yang dinyatakan lulus, berhak dilantik dan kemudian diberikan jabatan sebagai widyaiswara.

Merujuk dari kompleksnya proses seleksi serta tugas dan fungsi yang diembannya, sudah seharusnya widyaiswara merupakan pribadi-pribadi yang terlatih dalam menyelenggarakan kegiatan pembelajaran, mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasinya. Termasuk juga dalam hal merancang media pembelajarannya. Namun kenyataan di lapangan yang peneliti amati selama menjadi tenaga bantu disana, sangatlah bertolak belakang. Seolah terkotak-kotak, para widyaiswara tidak melakukan aspek tersebut secara menyeluruh. Bagi para

¹ Diklat Calon Widyaiswara (<http://wi-indonesia.blogspot.com>) diakses pada 30 Oktober 2013)

² Sumber : SIDAD (Sistem Informasi Data Alumni Diklat), diakses pada mei 2014

³ Direktorat Pembinaan Widyaiwara, Lembaga Administrasi Negara (<http://www.ditbin-widyaiswara.or.id/cawid.html>) diakses pada 5 Agustus 2014

widyaiswara muda, ada kecenderungan pelaksanaan tugas dan fungsinya sebatas administrasi diklat seperti menyusun pedoman diklat dan laporan evaluasi diklat yang sesungguhnya hanyalah pemodifikasian dokumen. Sementara untuk widyaiswara muda, akan lebih banyak dimintai untuk menyusun soal baik pre test maupun post test karena dianggap sudah memiliki wawasan yang cukup mumpuni. Ada juga beberapa yang turun langsung menyampaikan materi dikelas. Selebihnya, yang melakukan aspek tersebut secara menyeluruh mulai dari tahap analisis, lalu menyusun bahan ajar baik modul atau media lainnya hingga turun langsung membawakan materi, dilakukan oleh para widyaiswara madya dan utama. Padahal di dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 5 Tahun 2008 Pasal 5 jelas disebutkan bahwa seorang widyaiswara wajib menguasai kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, salah satunya adalah kompetensi pembelajaran.

Bisa dikatakan kompetensi pembelajaran merupakan kompetensi yang paling esensial dalam dunia kewidyaiswaraan. Karena seperti yang telah dibahas pada paragraf awal, widyaiswara merupakan ujung tombak terdepan dalam mencapai keberhasilan dari pelaksanaan diklat. Karena hanya mereka yang memiliki porsi untuk merencanakan, mengembangkan, menyelenggarakan hingga mengevaluasi setiap program diklat yang telah dianggarkan lembaga. Selain dituntut untuk mampu menyelenggarakan diklat dengan efektif, widyaiswara juga

harus inovatif ketika menyampaikan materi sehingga materi diklat yang disampaikan tidak hanya sekedar ditransfer ilmu pengetahuannya, namun juga harus dapat mempengaruhi pola pikir, keterampilan, sikap dan perilaku para peserta diklat.

Namun dengan kondisi pelaksanaan tugas dan fungsi yang telah penulis jabarkan, agaknya timbul kekhawatiran hasil yang dicapai tidak maksimal. Peneliti memiliki asumsi sementara bahwa tidak menyeluruhnya pelaksanaan tugas dan fungsi oleh para widyaiswara disebabkan kurang maksimalnya penguasaan terhadap kompetensi khususnya pada lingkup pengelolaan pembelajaran. Oleh karena itu peneliti merasa perlu untuk diadakan suatu analisis kebutuhan kompetensi pembelajaran, yang tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana penguasaan kompetensi tersebut oleh para widyaiswara. Peneliti berharap nantinya di akhir penelitian akan terlihat aspek apa yang sudah dan belum dikuasai oleh para widyaiswara, sehingga bisa dijadikan bahan pertimbangan oleh lembaga dalam pengambilan kebijakan terkait mewujudkan perbaikan kinerja bagi para widyaiswara. Namun tidak keseluruhan widyaiswara, tapi dikhususkan bagi jajaran widyaiswara muda seperti yang disarankan oleh Ir.Darmadi, selaku pembina widyaiswara Badiklat Kemendagri ketika melakukan wawancara pra penelitian, dengan pertimbangan widyaiswara pada level ini sudah memperoleh kepercayaan dari lembaga untuk melakukan aspek-aspek yang telah disebutkan tadi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apa yang menjadi kriteria ideal dalam penguasaan kompetensi pembelajaran?
2. Bagaimana penguasaan kompetensi tersebut oleh para widyaiswara muda?
3. Sudahkah para widyaiswara menguasainya secara keseluruhan?
4. Apa yang menjadi penyebab tidak meratanya penguasaan kompetensi tersebut?
5. Solusi apa yang dapat diterapkan guna mengatasi kesenjangan yang ada?

C. Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan peneliti dalam hal dana, tenaga dan waktu maka penelitian ini dibatasi untuk mengetahui bagaimana penguasaan kompetensi pembelajaran oleh para widyaiswara muda yang didasarkan pada persepsi dari para peserta diklat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah yang diangkat adalah **“Bagaimana penguasaan kompetensi pembelajaran oleh para widyaiswara muda?”**

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memetakan aspek-aspek dalam kompetensi pembelajaran yang sudah maupun yang belum dikuasai oleh para widyaiswara dengan melihat kesenjangan antara kompetensi ideal dan aktual para widyaiswara berdasarkan persepsi peserta diklat, agar bisa dijadikan landasan oleh lembaga dalam menyusun berbagai kebijakan terkait perbaikan kompetensi widyaiswara

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Badan Pendidikan dan Pelatihan Kemendagri, sebagai masukan untuk mempermudah pengambilan keputusan bagaimana memaksimalkan kinerja para widyaiswara
2. Kelompok Jabatan Widyaiswara, sebagai masukan dalam pengambilan tindakan untuk menjaga kinerja agar tetap prima
3. Peneliti lain, sebagai perbandingan dalam melakukan penelitian sejenis.