

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan kecuali dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain manfaat bagi kehidupan manusia disatu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka sebagai bangsa kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Kemajuan dan peningkatan mutu pendidikan merupakan hal mutlak yang harus menjadi prioritas utama, karena melalui pendidikan kualitas sumber daya manusia suatu negara dapat ditingkatkan juga. Oleh sebab itu lembaga-lembaga pendidikan harus meningkatkan kinerja masing-masing, karena masalah pendidikan bukan menjadi masalah yang bersifat individu melainkan menjadi masalah bangsa dan negara.

Berbicara mengenai kinerja, menurut Rivai & Basri (2010: 1), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Meningkatnya kinerja lembaga pendidikan akan meningkat juga kualitas lembaga pendidikan tersebut. Salah satu lembaga pendidikan yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan adalah Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

(PPPPTK). Lembaga ini adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan. PPPPTK dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Pendidikan.

PPPPTK Bidang Bangunan dan Listrik bermula dari (TTUC) Technical Teacher Upgradins Center dan berubah menjadi (PPPGT) Pusat Pengembangan dan Penataran Guru Teknologi Medan. PPPGT Medan telah dipersiapkan sejak tahun 1978 dan mulai beroperasi sejak tahun 1981 sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan di bawah Direktorat Jenderal Pendidikan Menengah Kejuruan (Dikmenjur) selanjutnya berdasarkan SK Mendikbud No. 02/10/1991, tanggal 4 Mei 1992 PPPGT Medan berubah status menjadi lembaga (UPT) Unit Pelaksanaan Teknis. Tahun 1998- 2002 merupakan era baru dengan diterapkannya Komitmen, Keunggulan dan Kebersamaan.

Mengacu Permendikbud Nomor 16 Tahun 2015, PPPPTK mempunyai tugas untuk melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya. Disamping itu, PPPPTK juga bertugas untuk menyusun program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan, meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan; mengevaluasi program dan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Di bidang program, PPPPTK juga mempunyai tugas untuk melaksanakan penyusunan dan pengembangan program, serta pengelolaan informasi kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan; menyusun program peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan; pengembangan

model-model peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Pada saat ini ada 12 PPPPTK di seluruh Indonesia, yaitu PPPPTK IPS/PKN di Malang, PPPPTK Matematika di Yogyakarta, PPPPTK Bidang Mesin dan Industri, PPPPTK IPA/Biologi di Bandung, dan PPPPTK Bahasa di Sawangan, Jakarta, PPPPTK Pendidikan Jasmani dan Bimbingan Konseling, PPPPTK Bisnis dan Pariwisata, PPPPTK Pertanian, PPPPTK Seni dan Budaya, PPPPTK Bidang Otomotif dan Elektronik, PPPPTK Bidang Bangunan dan Listrik, PPPPTK Taman Kanak Kanak dan Pendidikan Luar Biasa.

PPPPTK Medan merupakan salah satu lembaga Diklat yang berfungsi untuk meningkatkan kompetensi guru-guru di Indonesia. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai lembaga diklat, PPPPTK Medan memiliki tenaga fungsional yang di sebut widyaiswara.

Widyaiswara sebagai tenaga pendidik memiliki peran dan fungsi yang sangat menentukan kualitas setiap kegiatan Pendidikan dan Latihan (Diklat). “Widyaiswara tidak hanya berfungsi mengajar, mendidik dan melatih dalam arti sempit namun ia juga berfungsi sebagai fasilitator, moderator, konsultan, dinamisator, inspirator, peneliti dan bahkan harus mampu sebagai pemimpin dan pengayom serta pelayan,”. Dengan kata lain widyaiswara memiliki peran sangat penting dalam mewujudkan kualitas pembelajaran pada suatu diklat. Sementara kualitas pembelajaran merupakan sebagai penentu dari kualitas pendidikan

Widyaiswara melaksanakan tugas sebagai fasilitator pada setiap diklat kompetensi keguruan dan diklat manajemen yang dilaksanakan di PPPPTK Medan. Widyaiswara merupakan komponen diklat yang sangat penting, dan menjadi penentu keberhasilan diklat. Proses diklat akan berjalan baik jika

widyaiswara memiliki kemampuan yang mumpuni. Widyaiswara satu-satunya personal yang mendapat tugas dan kewenangan dalam mendidik, mengajar dan melatih aparatur negara dalam hal ini adalah para pegawai negeri sipil (Peraturan Menteri Pedayagunaan Aparatur Negara nomor 66/M.PAN/6/2006. Sehingga diklat yang berhasil dan berkualitas di PPPPTK Medan bergantung pada widyaiswaranya. Maka, sebagai pejabat fungsional, widyaiswara melaksanakan tugas berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan profesional. Sifat tersebut mendudukan widyaiswara sebagai ujung tombak pelaksanaan diklat. Di samping itu, widyaiswara merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam program diklat dan memiliki peran strategis dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur atau pegawai negeri sipil. Widyaiswara juga sebagai pemikir dan merupakan agen transformasi pembelajaran. Sebagai agen pembelajaran, maka widyaiswara berkewajiban untuk terus meningkatkan kinerjanya. Meskipun demikian, kinerja widyaiswara tidak akan mencapai puncak yang optimal apabila komponen dalam lembaga kediklatan yang lain tidak atau kurang memberikan kondusifitas dalam bekerja.

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kompetensi Widyaiswara belum sepenuhnya baik. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Waspodo (1999) pada diklat SPAMA di Pusdiklat Pegawai Depdikbud, Sawangan, Jawa Barat menyebutkan bahwa Widyaiswara kurang memiliki kompetensi kependidikan, pelaksanaan pembelajaran menjadi kurang bermutu sehingga mengakibatkan pembelajaran diklat menjadi monoton dan kurang menarik. Senada dengan hasil penelitian ini, Harun (2000) meneliti diklat SDM PT POS Indonesia (Persero) yang diselenggarakan di Pusdiklatpos Bandung, salah satu temuannya

mengatakan bahwa kompetensi Widyaiswara masih rendah dalam pelaksanaan PBM. Penelitian yang dilakukan oleh Pranoto (2003) juga menyebutkan bahwa kompetensi Widyaiswara di bidang kependidikan (mendidik, mengajar, mengembangkan kurikulum, *training need assessment*, membimbing peserta dan Widyaiswara yang muda, memilih dan menggunakan metoda & media, manajemen kelas, mengembangkan bahan ajar, menulis modul, mengevaluasi program, proses, hasil dan dampak pembelajaran) memilih kurang mengembirakan.

Berdasarkan hasil catatan widyaiswara tahun 2014 masih terlihat indikasi widyaiswara pada lembaga PPPPTK Bidang Bangunan dan Listrik Medan memiliki kinerja yang belum optimal, diantaranya: masih sedikit widyaiswara yang termotivasi untuk menyusun angka kredit, sehingga kenaikan pangkat sedikit melambat. Banyak widyaiswara yang sudah 5 tahun belum pernah naik pangkat/golongan, padahal seharusnya widyaiswara dapat naik pangkat satu kali dalam dua tahun.

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan diklat kompetensi guru kejuruan tahun 2014 di PPPPTK Bidang Bangunan dan Listrik Medan, menyatakan bahwa 1,17 % widyaiswara memiliki kemampuan mengajar dan mengelola kelas termasuk kategori sangat kurang; 0,98 % widyaiswara memiliki kemampuan mengajar dan mengelola kelas termasuk kategori kurang; 8,44 % widyaiswara memiliki kemampuan mengajar dan mengelola kelas termasuk cukup ; 46,59 % widyaiswara memiliki kemampuan mengajar dan mengelola kelas termasuk kategori baik ; 42,82 % widyaiswara memiliki kemampuan mengajar dan mengelola kelas termasuk kategori sangat baik. Hasil ini memperlihatkan tidak

semua widyaiswara di PPPPTK Bidang Bangunan dan Listrik Medan memiliki kinerja yang optimal.

Tugas pokok dan fungsi widyaiswara sesuai keputusan Menteri Pedayagunaan aparatur Negara Nomor 22 Tahun 2014, (1) melakukan digjartih bagi PNS (2) pengembangan diklat pada lemabaga pemerintahan (3) evaluasi dan pengembangan diklat (4) pengembangan profesi. Ada widyaiswara yang memiliki tugas melebihi target, dan ada pula yang tidak dapat mencukupi target, sehingga terlihat widyaiswara yang tidak dapat mencukupi target angka kredit terkesan memiliki banyak waktu yang luang, menganggur, ngobrol, jalan-jalan dan memanfaatkan jam kerja bukan untuk bekerja. Kinerja Widyaiswara yang belum optimal di PPPPTK Bidang Bangunan dan Listrik Medan disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan yang rendah, pengembangan diri yang rendah hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja sehingga membuat kinerja widyaiswa kurang optimal. Sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Robert C.Mill 1991, bahwa : Lingkungan kerja yang menyenangkan, kemampuan, dan motivasi mungkin menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.

Secara umum peserta diklat sudah merasa puas terhadap kompetensi Widyaiswara Program Studi Plambing dan Sanitasi, Departemen Bangunan PPPPTK BOE Malang. Hal ini bisa dilihat dari hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa 56,2% responden menyatakan puas dan 41,6% menyatakan sangat puas, hanya 2,1% yang menyatakan kurang puas dan 0,1% yang menyatakan tidak puas. Hasil yang hampir sama ditemukan pada analisis deskriptif untuk variabel kompetensi Widyaiswara yang meliputi Kompetensi

Pengelolaan Pembelajaran, Kompetensi Kepribadian, dan Kompetensi Substantif. Analisis lebih lanjut kepuasan peserta diklat terhadap kompetensi Widyaiswara ditemukan bahwa kepuasan peserta diklat termasuk kategori puas dengan rerata 4,38.

Supono juga dalam penelitiannya menyatakan bahwa sebagian besar Widyaiswara yang ada di Program Studi Plambing dan Sanitasi Departemen Bangunan PPPPTK BOE Malang mempunyai kompetensi yang memadai. Hal ini dibuktikan dengan adanya banyaknya peserta diklat yang menyatakan puas dan sangat puas terhadap kompetensi yang dimiliki oleh Widyaiswara. Memang harus diakui bahwa ada sebagian kecil peserta diklat yang menyatakan kurang puas dan tidak puas terhadap kompetensi Widyaiswara. Hal ini bisa dijadikan bahan introspeksi Widyaiswara untuk terus selalu melakukan peningkatan terhadap kompetensi yang dimilikinya

Gambaran permasalahan di atas cukup menarik perhatian, dengan mempertimbangkan bahwa penerapan Permendikbud Nomor 16 tahun 2015 tentang Organisasi dan tata kerja pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan menjadi kajian yang menarik untuk diteliti secara ilmiah. Dengan demikian diharapkan dapat memberikan gambaran tentang peran dan fungsi PPPPTK Bidang Bangunan dan Listrik Medan dalam meningkatkan kinerja pegawai lingkungan Bidang Bangunan dan Listrik Medan. Berdasarkan permasalahan diatas penelitian akan memfokuskan pada “Kinerja Widyaiswara di Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Litrik Medan”.

## 1.2.Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pemikiran diatas yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Kinerja Widyaiswara di Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik Medan.

## 1.3.Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas secara umum yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Kinerja Widyaiswara di Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik Medan?

Secara khusus dijabarkan menjadi beberapa bagian menjadi :

- a. Bagaimana perencanaan kinerja widyaiswara di Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik Medan?
- b. Bagaimana pengorganisasian kinerja widyaiswara di Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik Medan?
- c. Bagaimana pelaksanaan kinerja widyaiswara di Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik Medan?
- d. Bagaimana evaluasi kinerja widyaiswara di Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik Medan?

#### **1.4.Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Widyaiswara di Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik Medan. Secara khusus tujuan penelitian yang ingin di capai adalah :

- a. Untuk mengetahui perencanaan kinerja yang widyaiswara di Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik Medan
- b. Untuk mengetahui pengorganisasian kinerja widyaiswara di Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik Medan
- c. Untuk mengetahui pelaksanaan kinerja widyaiswara di Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik Medan
- d. Untuk mengetahui evaluasi kinerja widyaiswara di Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik Medan

#### **1.5.Manfaat penelitian**

- a. Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam memperkaya ilmu pengetahuan mengenai Kinerja Widyaiswara di Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik Medan.

b. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan untuk Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik Medan dalam peningkatan kinerja widyaiswara.
- b. Bagi Peneliti selanjutnya untuk menjadi bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di masa yang akan datang.
- c. Sebagai bahan acuan penelitian dalam mengamati dan memberikan masukan yang berkaitan dengan usaha sadar untuk memperbaiki peningkatan kinerja lingkungan.