

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Upaya pengembangan sumber daya manusia dinilai sangat positif untuk diterapkan pada organisasi pendidikan, sehubungan dengan kebutuhan tuntutan profesional tenaga kependidikan itu sendiri. Kebijakan pendidikan nasional pada dasarnya mengacu pada UUD 1945 dan UU No. 2 Tahun 1992 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Amanat tentang pengembangan sumber daya manusia secara eksplisit tertuang dalam rumusan tujuan pendidikan nasional sendiri dijelaskan dalam BAB II Pasal 4 sebagai berikut:

Pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Sejalan dengan tujuan pendidikan nasional tersebut, maka dalam GBHN 1993 (BAB IV.F.26) ditetapkan kebijaksanaan pembangunan lima tahun keenam (REPELITA VI) sebagai berikut:

Pendidikan nasional yang bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa diselenggarakan secara terpadu dan diarahkan pada peningkatan kualitas serta pemerataan pendidikan, terutama peningkatan kualitas pendidikan dasar serta jumlah dan kualitas pendidikan kejuruan, sehingga memenuhi kebutuhan pembangunan nasional dengan memperhatikan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Khusus mengenai kebijaksanaan pemerataan pendidikan dan peningkatan kualitas pendidikan dasar sudah dipersiapkan sejak akhir PELITA V, khususnya mengenai kebutuhan peningkatan kualitas calon guru dan guru Sekolah Dasar, seperti yang dikemukakan Fuad Hasan (Kompas, 18 Januari 1993) bahwa diantara tugas-tugas mendesak yang harus dilaksanakan oleh Depdikbud adalah mempersiapkan sebaik mungkin segala langkah guna persiapan dan pelaksanaan wajib belajar sembilan tahun bagi setiap anak Indonesia, untuk masa depan yang produktif, bukan pasif apalagi terlambat. Berangkat dari upaya untuk mencapai tujuan tersebut, maka terlebih dahulu perlu peningkatan LPTK, dan khususnya menyangkut peningkatan tenaga pengajar. Dengan demikian, sejak tahun 1991 Depdikbud menyelenggarakan program D2 Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas calon guru dan guru Sekolah Dasar. Sumber tenaga edukatif untuk program D2 PGSD ini diantaranya adalah guru-guru SPG dan SGO yang memenuhi syarat untuk dialihfungsikan menjadi tenaga edukatif di PGSD.

Khusus mengenai penanganan kualitas guru Sekolah Dasar (SD), karena tugas dan tanggung jawab yang sedang dijalani, maka sulit bagi guru SD untuk belajar pada program D2 PGSD secara konvensional/reguler. Untuk mengantisipasi kondisi tersebut Universitas Terbuka bertanggung jawab untuk mengelola tersebut termasuk mengembangkan kemampuan profesional tenaga edukatif-nya yang sebagian besar berasal dari guru SPG dan SGO yang dialihfungsikan. Kehadiran Universitas Terbuka sejak diresmikan tanggal 4 September 1984 tidak hanya

berupaya untuk mengantisipasi pemerataan kesempatan belajar tetapi juga bertanggung jawab untuk memperkuat komitmen pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta membuat pendidikan lebih relevan dengan kebutuhan pembangunan nasional. Selain itu UT juga memberikan kesempatan yang sama bagi masyarakat untuk memasuki jenjang pendidikan tinggi dengan berusaha mengatasi hambatan geografis, ketidakmampuan sosial ekonomis atau fisik.

Dengan mempertimbangkan populasi mahasiswa UT yang menyebar di seluruh Indonesia, maka UT memerlukan manajemen desentralisasi. Di tingkat regional terdapat 32 unit yang disebut Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ). Dari 32 UPBJJ, 26 diantaranya menyelenggarakan program D-2 PGSD. Sebagaimana diuraikan di muka, salah satu sumber tenaga edukatif program D-2 PGSD adalah guru-guru yang dialihfungsikan dari SPG dan SGO menjadi tenaga edukatif pada program D-2 PGSD, termasuk untuk program D-2 PGSD Universitas Terbuka. Tenaga edukatif tersebut dilimpahkan langsung oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdikbud kepada UT setelah memenuhi persyaratan tertentu. Berdasarkan hasil studi pendahuluan diperoleh data mengenai jumlah dosen D-2 PGSD UT yang berasal dari guru-guru SPG dan SGO yang dialihfungsikan. Rincian data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1
DOSEN D-2 PGSD UT YANG BERASAL DARI PROGRAM
ALIH FUNGSI GURU-GURU SPG DAN SGO

NO.	LOKASI UPBJJ-UT	JUMLAH DOSEN
01	Banda Aceh	4
02	Bandar Lampung	7
03	Bandung	21
04	Banjarmasin	11
05	Bogor	17
06	Jakarta	28
07	Jambi	2
08	Jayapura	4
09	Jember	5
10	Kupang	4
11	Malang	11
12	Menado	5
13	Mataram	5
14	Medan	20
15	Padang	5
16	Palangkaraya	4
17	Palembang	3
18	P a l u	10
19	Pakanbaru	3
20	Pontianak	2
21	Purwokerto	26
22	Semarang	61
23	Surabaya	35
24	Surakarta	13
25	Ujung Pandang	83
26	Yogyakarta	34
TOTAL	26 UPBJJ	436

Sumber: Universitas Terbuka Pusat Jakarta (1994)

Dari tabel dapat diketahui bahwa terdapat 436 personil guru SPG dan SGO yang dialihfungsikan menjadi Dosen D-2 PGSD UT yang tersebar di 26 UPBJJ. Dengan demikian 436 tersebut perlu mengikuti program pengembangan

yang berfungsi sebagai langkah penyesuaian dalam mengemban tugas selaku tenaga edukatif pada jenjang pendidikan tinggi.

Berbagai masalah yang muncul pada program D-2 PGSD UT khususnya berkenaan dengan tenaga edukatif yang dialihfungsikan dari guru SPG dan SGO adalah masalah pengembangan kemampuan profesional tenaga edukatif tersebut. Masalah pengembangan personil tersebut berkaitan dengan tenaga edukatif yang harus mampu menyesuaikan dengan tuntutan kemampuan profesional tenaga edukatif pada jenjang pendidikan tinggi, yaitu: 1) para tenaga edukatif harus menyesuaikan diri dengan organisasi pendidikan tinggi, di mana mereka sebelumnya berada pada organisasi pendidikan menengah, 2) para tenaga edukatif harus menyesuaikan dengan situasi belajar mengajar yang non-konvensional, karena UT memiliki tipikal Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang berbeda dengan lembaga pendidikan konvensional, 3) para tenaga edukatif harus dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan tridharma perguruan tinggi sebagai konsekuensi tugas tenaga edukatif pada jenjang pendidikan tinggi dan 4) para tenaga edukatif PGSD UT masih banyak yang tidak dapat melaksanakan KBM (tutorial) karena belum ada kesempatan, sebagai akibat kebijakan pihak Kanwil setempat.

Sejalan dengan tuntutan dan kebutuhan pengembangan personil, maka pihak UT melalui FKIP memiliki program yang diarahkan pada upaya pengembangan kemampuan profesional tenaga edukatif yang berlatar belakang alih fungsi dari SPG dan SGO. Hal tersebut penting untuk dilakukan agar para tenaga

edukatif mampu menjalankan fungsi, tugas dan tanggung jawabnya selaku tenaga edukatif pada jenjang pendidikan tinggi. Lebih jauh, melalui program ini para tenaga edukatif diharapkan mampu memahami tuntutan organisasi dan mampu memberikan sumbangan kemampuan yang optimal. Organisasi lembaga pendidikan tinggi memiliki kriteria tertentu bagi tenaga edukatifnya, yang kesemuanya mengacu pada Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan ilmu serta pengabdian pada masyarakat.

Hal di atas sejalan dengan latar belakang konsep pengembangan personal pada lembaga pendidikan yang dikemukakan oleh William B. Castetter (1981:322) yang digambarkan sebagai berikut:



Sumber: William B. Castetter (1981:322)

Dari gambar 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa latar belakang dilaksanakannya program pengembangan personil adalah: 1) kebutuhan akan performa personil, meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap yang diperlukan untuk mencapai performa personil yang efektif, 2) kebutuhan pengembangan personil, yaitu meningkatkan performa personil untuk mengantisipasi perannya, 3) Adanya sasaran-sasaran performa, yaitu sebagai upaya untuk memperkecil kesenjangan antara harapan dan kenyataan performa yang ditunjukkan, 4) Adanya Rencana Pengembangan, yaitu untuk memperkecil kesenjangan performa, 5) Adanya unit program pengembangan, yaitu upaya menciptakan pengalaman untuk mengaitkan rencana pengembangan operasionalisasi unit-unit dan rencana pengembangan pola pengajaran. Dengan demikian program pengembangan kemampuan profesional tenaga edukatif PGSD-UT eks guru SPG dan SGO dilatarbelakangi oleh beberapa hal yang dikemukakan tersebut.

Program pengembangan tersebut secara khusus sejalan dengan berbagai tuntutan kemampuan profesional yang diharapkan (ideal) dari seorang tenaga edukatif secara terarah dan terpadu. Akan tetapi karena penyelenggaraan program PGSD-UT di Indonesia juga menghadapi masalah geografis, maka upaya pengembangan tenaga edukatif tersebut perlu komitmen dari berbagai pihak, selain metode yang diterapkan juga harus terarah dan berkesinambungan. Dari hasil studi pendahuluan, akibat jauhnya jarak dari tempat tenaga edukatif bertugas ke UPBJJ (Unit Program Belajar Jarak Jauh) Pusat di tingkat regional, maka diantara para

tenaga edukatif ada yang datang ke UPBJJ satu bulan satu kali saja akibat sulitnya sarana transportasi. Dengan demikian diindikasikan program pengembangan yang dapat dijalankan di tingkat UPBJJ juga terhambat oleh hambatan geografis.

Di sisi lain para tenaga edukatif memerlukan upaya pengembangan yang intensif dan efektif, guna meningkatkan kemampuan profesionalnya selaku tenaga edukatif pada jenjang pendidikan tinggi. Sebagai gambaran mengenai program pengembangan personil yang sudah dilaksanakan yaitu diuraikan oleh Agus Rahmat melalui hasil penelitiannya yang dilaksanakan tahun 1992. Dari penelitian tersebut diketahui bahwa dari hasil penataran (sebagai salah satu program pengembangan personil) yang dilaksanakan ditemukan perbedaan-perbedaan yang ada antara peserta penataran dari P. Jawa dan luar P. Jawa. Untuk itu menurut Agus Rahmat diperlukan penyesuaian keluasaan dan kedalaman materi yang disajikan.

Berdasarkan data empiris (Pada tabel 1.1), diketahui bahwa jumlah tenaga edukatif PGSD-UT yang tersebar pada 26 UPBJJ di seluruh Indonesia adalah 436 orang, 52,75% (230 orang) diantaranya tersebar di Pulau Jawa. Berangkat dari kondisi tersebut, melalui penelitian ini akan diungkapkan bagaimana pelaksanaan program pengembangan kemampuan profesional tenaga edukatif PGSD-UT eks guru SPG dan SGO akan bermanfaat bukan saja bagi pengembangan ilmu manajemen personil pendidikan, tetapi juga bagi organisasi pendidikan secara keseluruhan, khususnya dalam menginventarisasikan alternatif pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki melalui perwujudan kemampuan profesional yang optimal.

B. Masalah

1. Identifikasi Masalah

Penyelenggaraan program D2 PGSD Universitas Terbuka di tingkat regional secara operasional diselenggarakan oleh UPBJJ. Berdasarkan Diktum Ketiga SK dirjen Dikti No. 28/Dikti/Kep/1990, tentang tempat penyelenggaraan program D2 PGSD yang secara fisik terpisah dari kampus induk tetapi secara nyata berperan sebagai suatu subsistem yang memiliki kewenangan dan mendekati penerapan asas dekonsentrasi dalam manajemen pendidikan.

Salah satu permasalahan penting dalam manajemen program D2 PGSD-UT adalah kemampuan profesional dosen yang berlatar belakang guru SPG dan SGO yang dialihfungsikan ke dalam iklim organisasi pendidikan dan bersifat non reguler. Permasalahan tersebut, diduga salah satunya dapat diantisipasi dengan menerapkan pola pengembangan sumber daya manusia di lingkungan program D2 PGSD-UT. Program pengembangan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kemampuan profesional yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan lembaga pendidikan tinggi.

Dari hasil studi pendahuluan ditemukan beberapa hal yang mempertegas permasalahan pokok di atas:

- a. Pertemuan (tutorial) hanya dilaksanakan minimal satu kali dalam satu minggu atau sesuai dengan kesepakatan mahasiswa dan tutor.

- b. Sebagian besar tenaga edukatif program D2 PGSD-UT yang dialihfungsikan dari SPG dan SGO memiliki pangkat dan jabatan fungsional yang masih rendah serta menghadapi lingkungan baru yang berbeda dengan tempat tugas asal. Sulitnya para tenaga edukatif untuk naik pangkat/golongan adalah diindikasikan salah satu penyebabnya adalah karena sebagian besar bobot pekerjaan mereka adalah pekerjaan administratif.
- c. Para tenaga edukatif menghadapi tugas mengajar yang berbeda, misalnya ketika mengajar di SPG/SGO mereka mengajarkan ilmu pendidikan dan olah raga, tetapi pada program D2 PGSD-UT mereka harus mengajarkan IPS, Geografi dan sebagainya.
- d. Pendayagunaan tenaga edukatif pada program D2 PGSD-UT belum terarah sepenuhnya pada upaya pelaksanaan tridharma perguruan tinggi dan tugas pokok dosen lainnya. Bahwa sejak dialihfungsikan ke program D2 PGSD-UT masih ada tenaga edukatif yang belum pernah mengadakan penelitian, menulis karya ilmiah dan melaksanakan pengabdian pada masyarakat yang juga merupakan barometer kemampuan profesional tenaga edukatif pada perguruan tinggi.
- e. Para tenaga edukatif pada program D2 PGSD-UT banyak melakukan kegiatan administratif yang tidak memiliki nilai kredit point yang dapat disetarakan dengan unsur-unsur tridharma perguruan tinggi.
- f. Di daerah tertentu ada beberapa tenaga edukatif yang tidak dapat melakukan kegiatan belajar mengajar (tutorial) karena tidak ada kesempatan.

Kondisi di atas, menunjukkan adanya kesenjangan antara tugas pokok tenaga edukatif dan kemampuan profesional empiris yang dimiliki. Tuntutan tugas pokok tersebut ditetapkan berdasarkan SK Dirjen Dikti No. 48/DJ/Kep 1983 yaitu:

1) Pendidikan dan Pengajaran, 2) Penelitian dan pengembangan ilmu, 3) Pengabdian pada masyarakat, 4) Pembinaan sivitas akademika, 5) Administrasi dan Manajemen.

Di samping itu tenaga edukatif dituntut pula oleh kebutuhan pengumpulan angka kredit. Bagi jabatan tenaga edukatif di jenjang perguruan tinggi, angka kredit bukan hanya merupakan indikator tingkat prestasi pelaksanaan tugas pokoknya, tetapi juga merupakan bentuk penghayatan yang digunakan sebagai salah satu persyaratan pengembangan karir sampai jenjang tertinggi dalam sistem kepegawaian Pegawai Negeri Sipil. Secara yuridis kebijakan ini ditetapkan dalam Keputusan Menpan No. 26/Menpan/1989.

Berdasarkan tuntutan kompetensi profesional yang mengacu pada tuntutan tugas pokok di atas, maka pihak UT, khususnya FKIP perlu untuk melaksanakan upaya pengembangan tenaga edukatif guna meningkatkan pemahaman mereka terhadap lingkungan dan tugas yang baru secara terarah dan berkesinambungan. Permasalahan yang lebih spesifik adalah bagaimana metode pengembangan yang telah dilaksanakan oleh FKIP-UT dalam rangka mencapai kompetensi profesional yang sesuai dengan tuntutan kemampuan profesional tenaga edukatif pada jenjang pendidikan tinggi.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan fokus masalah di atas, maka berikut ini dirumuskan masalah penelitian untuk mengarahkan pelaksanaan penelitian.

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

Bagaimanakah pola pelaksanaan pengembangan kemampuan dosen program D-2 PGSD-UT dalam rangka penyesuaian sebagai tenaga edukatif pada FKIP-UT ?

Dari masalah pokok di atas, selanjutnya dapat dirumuskan masalah-masalah khusus sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pola pelaksanaan program pengembangan personil bagi dosen D-2 PGSD-UT yang berasal dari guru SPG dan SGO yang dialihfungsikan menjadi tenaga edukatif pada PGSD-UT melalui penataran ?

Pertanyaan ini dirinci menjadi:

- 1) Metode pengembangan apakah yang digunakan dalam penataran bagi dosen D-2 PGSD-UT ?
- 2) Apa yang menjadi tujuan program pengembangan personil melalui penataran yang diterapkan oleh FKIP-UT bagi dosen D-2 PGSD UT?
- 3) Materi program pengembangan apakah yang ditetapkan oleh FKIP-UT melalui penataran bagi dosen D-2 PGSD-UT ?

- 4) Bagaimanakah pola pelaksanaan program pengembangan melalui penataran bagi dosen D-2 PGSD-UT ?
 - 5) Pola evaluasi apakah yang dipergunakan oleh FKIP-UT untuk menilai keberhasilan program pengembangan melalui penataran bagi dosen D-2 PGSD UT?
- b. Pola pelaksanaan program pengembangan personil apakah yang diterapkan melalui pendidikan formal bagi dosen D-2 PGSD UT yang berasal dari guru SPG dan SGO yang dialihfungsikan menjadi tenaga edukatif pada PGSD UT ?
 - c. Pola pelaksanaan program pengembangan personil apakah yang diterapkan melalui pendekatan informal bagi dosen D-2 PGSD UT ?
 - d. Pola pelaksanaan pengembangan personil apakah yang dilaksanakan melalui peningkatan kualitas sarana dan prasarana bagi dosen D-2 PGSD UT ?
 - e. Bagaimanakah gambaran pelaksanaan teknis program pengembangan kemampuan profesional dosen D-2 PGSD UT yang dilaksanakan di UPBJJ ?

Pernyataan tersebut dirinci menjadi:

- 1) Program apa yang diterapkan dalam mengembangkan kemampuan profesional jarak jauh bagi dosen D-2 PGSD UT di UPBJJ ?
- 2) Program apa yang ditetapkan dalam mengembangkan kemampuan profesional di tempat bagi dosen D-2 PGSD UT di UPBJJ ?
- 3) Bagaimana jaringan proses pengembangan kemampuan profesional jarak jauh bagi dosen D-2 PGSD UT di UPBJJ ?

f. Bagaimanakah gambaran tentang kemampuan profesional dosen D-2 PGSD UT sebelum dan sesudah mengikuti program pengembangan ?

Pernyataan ini dirinci menjadi:

- 1) Bagaimanakah tingkat kemampuan mengajar para dosen D-2 PGSD UT sebelum dan sesudah mengikuti program pengembangan personil yang diselenggarakan oleh FKIP Universitas Terbuka ?
 - 2) Bagaimanakah tingkat kemampuan penelitian para dosen D-2 PGSD UT sebelum dan sesudah mengikuti program pengembangan personil yang diselenggarakan oleh FKIP Universitas Terbuka ?
 3. Bagaimanakah tingkat kemampuan dosen D-2 PGSD UT untuk melaksanakan pengabdian pada masyarakat sebelum dan sesudah mengikuti program pengembangan personil yang diselenggarakan oleh FKIP UT ?
- g. Model pengembangan personil apakah yang paling sesuai dengan kebutuhan program pengembangan personil bagi tenaga edukatif PGSD UT ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang pola pengembangan personil bagi dosen D-2 PGSD UT yang

berasal dari guru-guru SPG dan SGO yang dialihfungsikan sebagai tenaga edukatif pada FKIP Universitas Terbuka.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah:

- a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis program pengembangan personil yang diselenggarakan oleh Universitas Terbuka dalam rangka penyesuaian tenaga edukatif program D2 PGSD-UT yang berasal dari guru SPG dan SGO yang dialihfungsikan.
- b. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kemampuan profesional dosen program D-2 PGSD yang berasal dari guru-guru SPG dan SGO yang dialihfungsikan menjadi tenaga edukatif pada program D2 PGSD-UT sebelum mengikuti program pengembangan personil yang diselenggarakan oleh FKIP-UT.
- c. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kemampuan profesional dosen program D-2 PGSD-UT yang berasal dari guru-guru SPG dan SGO yang dialihfungsikan menjadi tenaga edukatif pada PGSD-UT setelah mengikuti program pengembangan personil yang diselenggarakan oleh Universitas Terbuka.
- d. Untuk mendeskripsikan model kebutuhan pengembangan personil yang dibutuhkan oleh tenaga edukatif program D2 PGSD-UT.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan Penelitian ini di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi ilmu administrasi pendidikan, khususnya pengembangan personil dalam organisasi pendidikan, karena penelitian ini diharapkan mampu memberikan penjelasan disertai bukti-bukti empiris tentang pentingnya program pengembangan personil bagi pencapaian tujuan organisasi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut bagi penelitian dan pengembangan ilmu yang berhubungan dengan ilmu administrasi pendidikan, khususnya administrasi personil pendidikan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada semua pihak yang terlibat dalam pengelolaan lembaga pendidikan khususnya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi personil-nya.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh Universitas Terbuka dalam peningkatan kemampuan profesional tenaga edukatif PGSD yang dikelolanya melalui program pengembangan yang tepat, dan masukan kebijakan tindak lanjut yang ditetapkan oleh pihak UT pasca

pelaksanaan program dapat menjadi sumber informasi yang penting bagi semua pihak yang terkait

E. Paradigma Penelitian

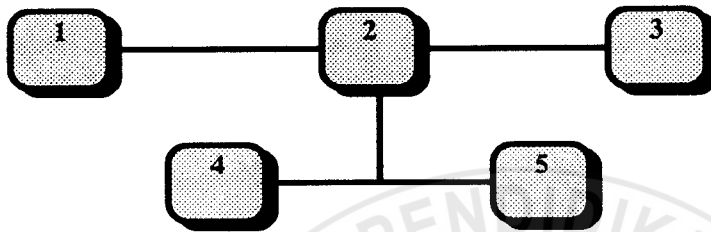
Fungsi dan permasalahan pengembangan personil dapat terjadi dalam setiap organisasi, termasuk organisasi pendidikan. Dengan demikian masalah pengembangan sumber daya manusia (personil) menjadi suatu masalah yang sifatnya universal dan kompleks karena melibatkan berbagai pihak dan kepentingan. Kebutuhan akan pengembangan personil organisasi ini erat kaitannya dengan tuntutan kebutuhan organisasi sendiri baik yang sifatnya internal maupun eksternal.

Guru SPG dan SGO yang dialihfungsikan sebagai tenaga edukatif pada program D2 PGSD-UT di Universitas Terbuka dituntut untuk dapat menguasai kemampuan profesional tertentu yang sejalan dengan tridharma perguruan tinggi. Tuntutan kemampuan tersebut meliputi:

- a. Kemampuan mengajar, yaitu kemampuan tenaga edukatif untuk merencanakan program perkuliahan, mengorganisasikan kegiatan perkuliahan, mengorganisasikan peserta didik dan sebagainya.
- b. Kemampuan untuk melakukan penelitian
- c. Kemampuan untuk melaksanakan pengabdian kepada masyarakat.

Model pelaksanaan program pengembangan personil sendiri dikemukakan oleh William B. Castteter (1981:333) sebagai berikut:

GAMBAR 1.2
MODEL PENGEMBANGAN PERSONIL



Keterangan:

- 1 = Apa yang harus dipelajari (Isi); 1) Teori-teori, konsep-konsep, prinsip-prinsip, 2) aplikasi teori, konsep, prinsip, 3) Kombinasi 1) dan 2)
- 2 = Bagaimana isi tersebut dipelajari (metoda); 1) self-instruction, 2) tutorial, 3) Group instruction, 4) kombinasi 1), 2) dan 3)
- 3 = Fokus Program (settings); 1) on the job, 2) off the job, 3) kombinasi 1) dan 2)
- 4 = Partisipasi (pendekatan); 1) Formal - Voluntary (resmi/sukarela) 2) formal - compulsory (formal-resmi), 3) Informal - Voluntary (Informal-sukarela) 4) Informal-Compulsary (Informal-Wajib)
- 5 = Sumber-sumber daya untuk pelaksanaan program; 1) Sumber Daya Manusia, 2) Sumber Daya Non Manusia, 3) Kombinasi 1) dan 2)

Berdasarkan model di atas, maka pada dasarnya program pengembangan personil setidaknya mencakup kajian-kajian mengenai materi, metode, jenis program, pendekatan dan sumber-sumber yang dapat digunakan.

Berkenaan dengan program pengembangan kemampuan personil di lingkungan Universitas Terbuka, Tisnowati Tammat (1992:7) mengemukakan arahan kuantitatif dan kualitatif dalam pelaksanaan program pengembangan personil sebagai berikut:

- a. Mengontrakkan kegiatan pelatihan kepada institusi lain atau mengirimkan karyawannya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan di luar organisasi mereka. Dalam hal ini unit pengembangan staf harus memiliki seseorang yang mampu mengidentifikasi institusi pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan, mampu melaksanakan negosiasi serta mampu memonitor dan mengevaluasi pelayanan mereka.*
- b. Menyelenggarakan pelatihan sendiri, dengan memakai tenaga dari luar organisasi, dari dalam organisasi atau kombinasi dari keduanya. Untuk kepentingan penyelenggaraan pelatihan tersebut unit pengembangan staf harus mampu mengidentifikasi para pakar yang diperlukan.*

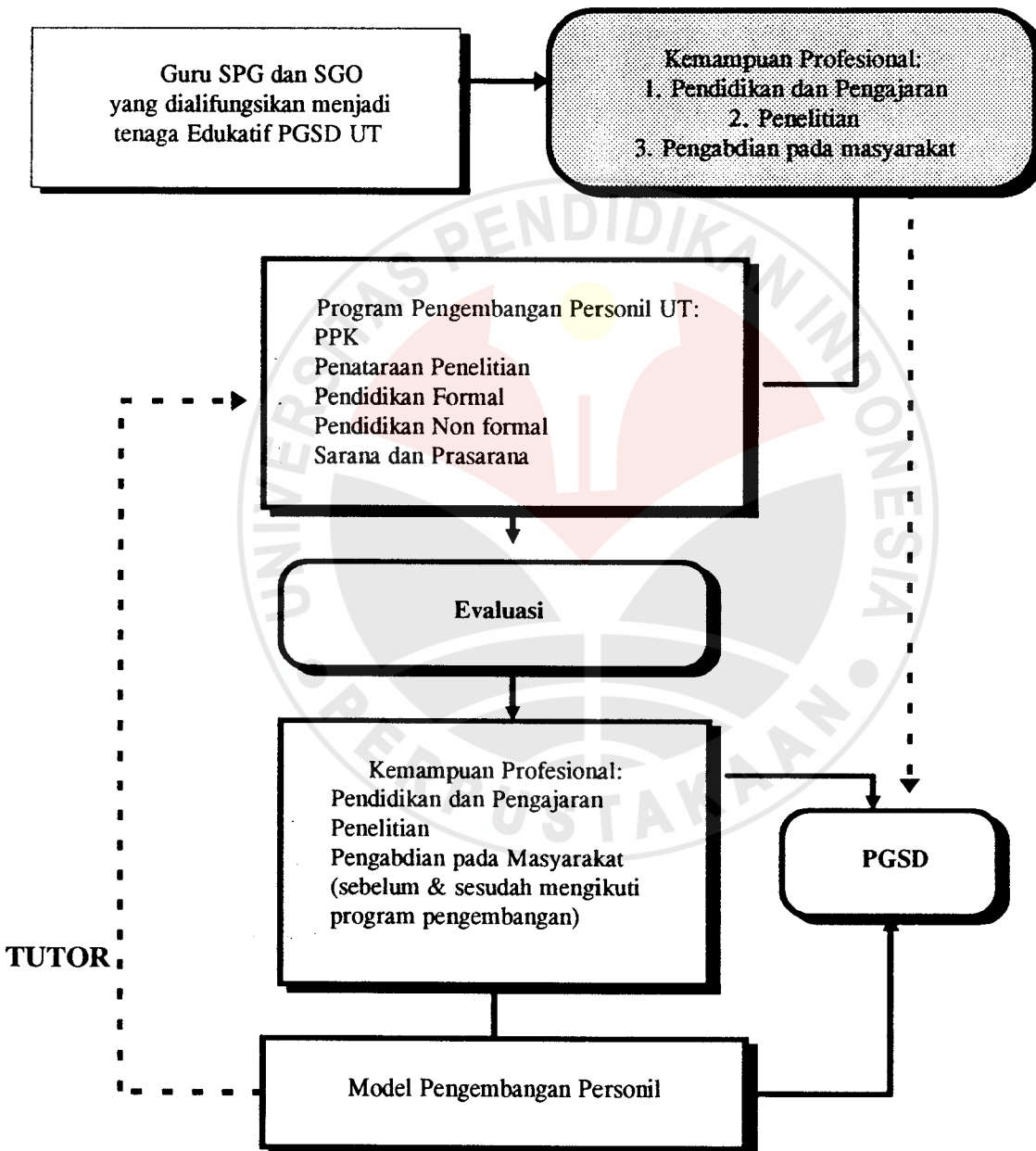
Berkenaan dengan sistem kepegawaian, alur organisasi, kompensasi/reward maka kebijakan-kebijakan pengembangan personil tersebut telah mulai dirintis melalui Penataran Pelatihan Kemampuan (PPK) yang diselenggarakan selama kurang lebih 1 bulan (pada tahun 1991). Pola pengembangan tersebut cenderung bersifat statis dan kontekstual serta waktunya relatif singkat. Sedangkan kebijakan mengenai sistem kerja (termasuk tuntutan kemampuan profesional) sifatnya lebih dinamis dan perlu metode pengembangan yang lebih terencana, terpadu, bertahap dan berkesinambungan. Alasan untuk dilaksanakannya pengembangan personil tersebut didukung oleh kondisi sistem belajar mengajar di Universitas Terbuka yang memiliki tipikal berbeda dengan lembaga pendidikan lainnya, sehingga program pelatihan yang diselenggarakan perlu dievaluasi dan ditelaah efektivitasnya.

Lebih jauh melalui penelitian ini secara khusus dikaji mengenai hasil yang mampu dicapai oleh program pelatihan yang diselenggarakan, khususnya hasil yang mengarah pada peningkatan kemampuan profesional para guru SPG dan SGO

yang dialihfungsikan sebagai tenaga edukatif pada PGSD-UT di wilayah Jawa Barat dan DKI Jakarta.

Dengan demikian paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

GAMBAR 1.3
PARADIGMA PENELITIAN



F. Asumsi

Sebagai titik tolak dalam menelaah permasalahan penelitian dikemukakan asumsi-asumsi yang mendukung. Berikut ini dikemukakan yang mendasari teori pengembangan personil dari William B Castteter (1981) sebagai berikut:

1. Efektivitas sistem terletak pada kompetensi setiap anggotanya. Efektivitas individual dapat ditingkatkan melalui kesempatan yang disediakan oleh sistem untuk mengembangkan kapabilitas yang masih belum tampak.
2. Pengembangan adalah kebutuhan bagi semua personil yang sifatnya berkelanjutan, mulai dari individu bekerja sampai pensiun. Pengembangan personil adalah aktivitas yang berlangsung terus menerus.
3. Suatu sistem merupakan *universitas kecil* yang menyediakan kesempatan untuk berkembang melalui pengalaman dalam beberapa program yang diikuti oleh personil.
4. Tujuan utama dari program pengembangan adalah agar sistem lembaga pendidikan mampu mencapai tujuannya. Tujuan lain adalah untuk membimbing personil agar mereka dapat meningkatkan efektivitas pekerjaannya.
5. Pengembangan meliputi perubahan perilaku individual, sehingga mereka mampu dan mau memberikan kontribusi efektif bagi pencapaian tujuan lembaga. Hal ini memotivasi mereka agar mereka merasa bahwa pengembangan merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan dirinya maupun lembaga.

6. Kesenjangan antara tujuan yang ingin dicapai dan apa yang sesungguhnya dapat ditanggulangi dengan menetapkan program pengembangan personil.

Berdasarkan asumsi-asumsi di atas, maka konsep yang mendasari penelitian ini adalah:

1. Tenaga edukatif merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang berpotensi untuk dikembangkan.
2. Perkembangan organisasi dan lingkungannya harus diantisipasi dengan pengembangan personil yang seimbang agar tidak terjadi kesenjangan yang mengganggu stabilitas organisasi.
3. Program pengembangan personil merupakan kebijakan organisasi yang harus didukung oleh semua pihak agar berjalan secara efektif dan efisien.
4. Pengembangan personil edukatif di perguruan tinggi harus mengacu pada tuntutan tugas yang berlaku di perguruan tinggi.
5. Pimpinan unit organisasi memiliki peranan penting dalam mendukung program pengembangan personil.