

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki abad 21 pembangunan bangsa Indonesia dihadapkan pada tantangan yang amat berat. Di mana krisis ekonomi yang berkepanjangan telah mengganggu pilar-pilar kehidupan. Kondisi itu diperburuk lagi dengan tidak stabilnya politik makro bangsa Indonesia, padahal jika manusia Indonesia memahami secara komprehensif keterkaitan dan saling mempengaruhi antara komponen politik, ekonomi, sosial budaya dan lain sebagainya serta menyadari peran pemerintah yang selalu mengayomi dan memberikan yang terbaik untuk rakyatnya tidak bersifat arogan atau minta dilayani, maka pembangunan ini akan berjalan sesuai dengan harapan bersama.

Menghadapi tuntutan pembangunan di masa depan yang berat dan kompleks tersebut tentunya membutuhkan Aparatur Pemerintah yang unggul, menguasai iptek, kreatif, adaptif, inovatif dan berkepribadian. Sebagai insan yang dipercaya oleh rakyat untuk

memimpin, melaksanakan dan mengevaluasi proses pembangunan, aparatur pemerintah selanjutnya membenahi diri dengan melakukan introspeksi dan reformasi berbagai sikap negatif. Aparat harus jujur melihat kenyataan yang sedang terjadi, terutama ketika melaksanakan tugas-tugas rutin yang penuh dengan rekayasa dari pihak-pihak tertentu kadangkala bertentangan dengan kebijakan atasan. Untuk menciptakan kesadaran akan tugas dan tanggung jawab serta mewujudkan rasa kebersamaan dalam memahami dan melaksanakan suatu kebijakan diperlukan pendekatan yang berorientasi pada program pendidikan dan pelatihan, artinya perlu beberapa modifikasi dalam kurikulum program pendidikan dan pelatihan guna mempersiapkan aparatur yang adaptif.

Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Pemerintah yang mengemban misi mempersiapkan yang terbaik untuk melayani kepentingan pembangunan merupakan salah satu program pemerintah yang dituangkan dalam PP No. 14/1994. Pada point (c), konsideran ditegaskan: “bahwa untuk meningkatkan mutu profesionalisme pengabdian, kesetiaan dan pengembangan wawasan serta pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil diperlukan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil”. Disini terlihat pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Pemerintah

(PNS) dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja dan pengembangan karier selanjutnya.

Mengingat Diklat merupakan infrastruktur dalam pendidikan, maka program pengembangan kualitas Aparatur Pemerintah yang paling strategis dilakukan dengan pendekatan pendidikan. Dalam GBHN (1998-2003) dijelaskan secara gamblang sebagai berikut:

“Pembangunan pendidikan diarahkan untuk meningkatkan kualitas peserta didik sesuai dengan tuntutan kebutuhan pembangunan yang berwawasan budaya dan lingkungan melalui penataan dan peningkatan pengelolaan, evaluasi serta pengawasan dan pengendaliannya pada semua jalur, jenis dan jenjang pendidikan dengan meningkatkan kualitas seluruh komponen pendidikan, terutama tenaga kependidikan, kurikulum, sarana dan prasarana”.

Peningkatan Aparatur Pemerintah itu sesuai dengan amanat UUD 1945, secara operasional merupakan bagian sentralistik dari agenda pokok pembangunan pendidikan nasional. Pemerintah telah menggariskan kebijakan dalam pembangunan pendidikan ini melalui strategi pokok yang meliputi:

1) Pemerataan kesempatan pendidikan, 2) Relevansi pendidikan, 3) Kualitas pendidikan, serta 4) Efisiensi pengelolaan pendidikan.

Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa Diklat merupakan bagian dari sistem pendidikan secara keseluruhan, bagi

Aparatur Pemerintah dijadikan sarana pengembangan kemampuan adaptif dalam suatu organisasi pemerintah yang didasari dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Tuntutan terhadap Profesional Aparatur

Tuntutan terhadap pelayanan yang diberikan oleh Aparatur Pemerintah semakin tinggi mengharuskan Aparatur untuk lebih peka dan tanggap dalam menangani dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Pelayanan kepada masyarakat yang semakin bermutu dan memuaskan merupakan indikator tingkat efisiensi dan efektivitas kerja organisasi publik yang diperlukan dalam memasuki era reformasi yang merupakan era kebangkitan baru dalam pembangunan bangsa Indonesia. Era baru yang ditandai dengan terjadinya pergeseran paradigma dalam tatanan kehidupan bangsa merupakan pola kehidupan demokrasi menjadi titik harapan yang hendak dicapai. Disamping itu tantangan lain yang harus dihadapi justru perkembangan dan persaingan dalam bidang ekonomi yang semakin ketat, di situ terbentang liberalisasi perdagangan bebas yang harus diantisipasi dengan mempersiapkan sumber daya yang berkualitas.

Menyikapi kondisi di atas, antara tantangan menghadapi krisis ekonomi, politik, hingga krisis moralitas di satu sisi, dan persaingan ekonomi antar bangsa di dunia di sisi yang lain,

Aparatur Pemerintah bersama pihak swasta harus memiliki sikap profesionalisme, komitmen, daya saing handal, dan sportifitas untuk menjadi kekuatan utama menyatu dalam melaksanakan agenda reformasi yang sobek oleh intervensi dan sikap arogan oknum tertentu.

Dalam konteks menuju sikap yang profesional tersebut, didalam agenda reformasi pendidikan yang disarankan **Achmad Sanusi** (1991 : 20) justru harus dimulai dari awal yaitu LPTK, (Lembaga Pengembangan Tenaga Kependidikan) dengan 19 (sembilan belas) dalil, menggambarkan landasan reformasi pendidikan yang kuat. Disitu disebutkan: Struktur organisasi pemerintahan yang bertanggung jawab atas pembangunan pendidikan dibuat untuk selama-lamanya sentralistik, formalistik, uniform, dan overbirokratik. Pengelolaannya lamban dan tak lepas dari korupsi terselubung.

Dari kenyataan dan pendapat yang berkembang tersebut merupakan alasan bahwa kadar profesional Aparatur Pemerintah perlu ditingkatkan guna mewujudkan efektivitas dan efisiensi pelayanan terhadap masyarakat.

2. Pendidikan dan Pelatihan sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Profesional Aparatur Pemerintah.

Pemerintah telah menyadari bahwa dalam pembangunan suatu bangsa, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling

menentukan, oleh karena itu tidaklah heran apabila peningkatan sumber daya manusia tetap menjadi sorotan tajam dalam pembangunan sekarang. Tekad pemerintah untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai tumpuan dan aspek pokok dalam pembangunan telah dilaksanakan melalui rencana pembangunan lima tahun. Namun, akibat berbagai keterbatasan, ada sektor-sektor tertentu diprioritaskan. Hal ini mengingat desakan kebutuhan dalam program pembangunan jangka pendek tidak mungkin dapat dipenuhi hanya dengan meningkatkan kualitas SDM.

Di dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 2/1989, secara tegas disebutkan antara lain:

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

Pemerintah yang didasari Pancasila dan UUD 1945, mulai melakukan pembinaan dan pengembangan Aparatnya, diwujudkan melalui jajaran departemen terkait. Sebagai Aparatur Pemerintah dituntut berpartisipasi dalam memperjuangkan dan meningkatkan

kualitas kinerja organisasi dan daya saing nasional melalui berbagai pendekatan. **J.B Kristiadi** (1996 : 5) menjelaskan sasaran yang harus ditingkatkan tersebut mencakup:

1. Peningkatan kualitas sistem dan sarana serta prasarana pelatihan;
2. Peningkatan akuntabilitas Aparatur kepada masyarakat;
3. Peningkatan kualitas sumber daya manusia Aparatur Pemerintah melalui pelatihan dan teknologi;
4. Menerapkan upaya pemberdayaan masyarakat guna meningkatkan peran serta masyarakat dan swasta;
5. Mempersiapkan sikap mental masyarakat dalam menghadapi era industrialisasi.

Sebenarnya lima sasaran peningkatan kualitas yang dipaparkan di atas, pada prinsipnya dikategorikan dalam tiga aspek yaitu: (1) sikap mental (*attitude*), (2) keterampilan (*skill*) dan (3) pengetahuan (*knowledge*). Aspek-aspek ini dapat ditemui dalam tujuan Diklat PNS menurut PP No. 14/1994 yang antara lain:

1. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan Pegawai Negeri Sipil kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia;

2. Merencanakan kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan;
3. Memantapkan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pengembangan partisipasi masyarakat.
4. Meningkatkan pengetahuan, keahlian dan atau keterampilan serta pembentukan sedini mungkin kepribadian Pegawai Negeri Sipil.

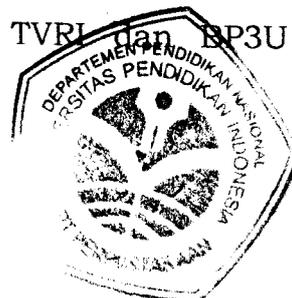
Lebih lanjut dalam PP No. 14/1994, pasal 3 dijelaskan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi Aparat yang akan memangku jabatan yakni:

“Seseorang Pegawai Negeri Sipil hanya dapat diangkat dalam jabatan tertentu setelah memenuhi persyaratan-persyaratan yang ditetapkan jabatan tersebut. Salah satu persyaratannya adalah telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jabatan yang akan dipangkunya”.

Demikian urgennya pendidikan dan latihan dalam sistem pengembangan karier dan jabatan Aparatur Pemerintah. Departemen Penerangan sebagai organisasi pemerintah yang mempunyai fungsi melaksanakan tugas-tugas komunikasi pembangunan dan sosial untuk menumbuhkan partisipasi

masyarakat dalam pembangunan yang bernuansa kerakyatan, juga melaksanakan Diklat sesuai dengan aturan yang berlaku. Di Jawa Barat dilaksanakan oleh Pusat Pendidikan Pegawai Deppen (PPD Pen) Daerah Bandung. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Penerangan RI Nomor 98/B/KEP/Menpen/ 1979, tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pendidikan Pegawai Deppen (PPD Pen) Daerah Bandung, pada pasal 2 disebutkan yakni: "Pendidikan Pegawai Departemen Penerangan di daerah mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan latihan pegawai di lingkungan Departemen Penerangan di daerah.

Selanjutnya, dalam Surat Keputusan Kepala Pusat Diklat Pegawai Departemen Penerangan RI. Nomor 005/Pusat Diklat/K/IV/1995, tentang pembagian wilayah kerja operasional Pendidikan Pegawai Deppen Daerah, dinyatakan bahwa PPD Pen. Daerah Bandung memiliki wilayah operasional yaitu wilayah Propinsi Jawa Barat dan Jawa Tengah, artinya PPD Pen. Daerah Bandung mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Departemen Penerangan Propinsi Jawa Barat, Jawa Tengah, termasuk pegawai pada Kantor Kabupaten setempat, dan Unit Pelaksana Teknis seperti Stasiun RRI, TVRI dan BP3U (Balai Penelitian Pers dan Pendapat Umum).



Dari dua Propinsi ini, secara kuantitatif terdapat 70 unit kerja dengan rincian 30 unit kerja berada diwilayah Propinsi Jawa Barat, dan 40 unit kerja lainnya berada di Propinsi Jawa Tengah. Akan tetapi tidak menutup kemungkinan para pengguna Diklat dari Pegawai Departemen Penerangan Propinsi lainnya untuk mengikuti Diklat di PPD Pen. Daerah Bandung, atau sebaliknya.

Menurut prosedur dan implementasi program Diklat, secara operasional diperlukan suatu manajemen yang terpadu diawali dengan penyusunan rencana kerja, dapat dilaksanakan dan mudah melakukan pengawasan, termasuk manajemen tenaga pengajar (Widyaiswara). Bicarakan tentang tenaga pengajar, dalam SK Menteri Penerangan RI Nomor 98/B/KEP/Menpen/1979, pasal 6 dijelaskan sebagai berikut: (1) staf pengajar mempunyai tugas mengajar dan melatih pegawai baik teori maupun praktek; (2) staf pengajar terdiri dari pejabat teknis di lingkungan Departemen Penerangan atau Pejabat dari instansi lain.

Fungsi tenaga pengajar dalam Diklat mempunyai andil yang sangat besar dalam menentukan ke mana peserta Diklat akan di bawa. Menurut konsep Kepala BAKN dan Ketua LAN (1985 : 3) Tenaga pengajar (Widyaiswara) "...adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas mendidik, mengajar dan atau melatih secara penuh

oleh Pejabat yang berwenang pada unit pendidikan dan pelatihan instansi pemerintah”.

Sementara itu, dalam PP No. 38 Tahun 1992 dijelaskan:

“Tenaga kependidikan merupakan unsur terpenting dalam sistem pendidikan nasional yang diadakan dan dikembangkan untuk menyelenggarakan pengajaran, pembimbingan dan pelatihan bagi para peserta didik. Di antara para tenaga kependidikan ini para pendidik merupakan unsur utama”.

Gambaran betapa pentingnya tenaga pengajar dalam mewujudkan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas merupakan agenda pembenahan dalam manajemen Diklat. Konsekwensinya sebelum dipenuhi tuntutan kualitas atas peserta didik maka tenaga pengajar yang merupakan *the man behind the system/program* atau sebagai kunci penentu keberhasilan pendidikan, tentunya kualitas tenaga pengajar perlu menjadi pertimbangan prioritas untuk diterima dan dikembangkan.

Sedangkan strategi yang tepat untuk mempersiapkan peserta Diklat tentunya harus dipantau dari hasil kerja Tim Seleksi. Sesuai dengan SK. Menteri Penerangan RI. Nomor 211/Kep/Menpen/1995, tentang Tim Seleksi Peserta Diklat diklasifikasikan menjadi dua bagian antara lain: (1) Tim Seleksi Peserta Diklat (TSPD) Pusat, (2) Tim Seleksi Peserta Diklat (TSPD) Daerah. Lebih

lanjut dijelaskan bahwa Kakanwil Deppen Propinsi yang memiliki PPD Pen. berfungsi sebagai Pembina TSPD daerah, sedangkan Kakanwil Deppen yang wilayahnya tidak terdapat PPD Pen. berfungsi sebagai ketua.

Berdasarkan Keputusan Menteri Penerangan, SK No. 98B/KEP

/Menpen/1979, terdapat 5 lokasi PPD. Pen. antara lain di Medan, wilayahnya meliputi Propinsi Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, dan Riau. Selanjutnya Palembang dengan wilayah PPD Pen antara lain Propinsi Jambi, Bengkulu, Sumatera Selatan dan Lampung, kemudian Bandung dengan wilayah PPD Pen: meliputi Propinsi Jawa Barat dan Jawa Tengah. Sedangkan PPD Pen. Yogyakarta meliputi DI Yogyakarta, Propinsi Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Ujung Pandang untuk wilayah pengguna Diklat Propinsi-Propinsi di wilayah Indonesia Timur.

Luasnya wilayah kerja Diklat yang dilakukan selama ini membuat timbulnya berbagai masalah, mulai dari kendala mekanisme, birokrasi, sarana prasarana, personil (waktu dan tenaga peserta) hingga pendanaan yang diduga sebagai pemicu terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme dari kalangan Tim Seleksi dan panitia lainnya. Sebenarnya bila mengikuti mekanisme penyeleksian dan tata cara lainnya terdapat sederetan prosedur

pelaksanaan pendidikan dan latihan antara lain: (1) unit penyelenggara Diklat Daerah maupun Pusat menyampaikan surat pendaftaran kepada para unit pengguna Diklat mengenai program Diklat apa yang akan diselenggarakan selama 1 (satu) tahun anggaran berdasarkan hasil masukan dan kebutuhan dari para unit kerja pengguna Diklat yang dilengkapi dengan persyaratan-persyaratannya. (2) setiap unit kerja pengguna Diklat mendata para pegawai yang memenuhi persyaratan untuk diusulkan mengikuti Diklat-Diklat yang dibutuhkan, (3) PPD. Pen. Daerah menyeleksi kembali calon-calon peserta yang diajukan oleh setiap unit pengguna Diklat sesuai dengan persyaratan administratif maupun persyaratan akademik. (4) untuk Diklat Teknis dan Diklat Dasar penerangan bagi calon yang memenuhi persyaratan langsung dipanggil melalui pimpinan satuan instansi bersangkutan, sedangkan untuk calon peserta Diklat Adum maupun Spama terlebih dahulu diadakan penyeleksian akademik dan psikotest, hal ini tidak hanya melibatkan Tim Seleksi Peserta Diklat yang ada di daerah saja melainkan juga dari Tim Seleksi Diklat Pusat.

Proses penyeleksian yang berkembang saat ini, sudah barang tentu menimbulkan masalah baik dari TSPD itu sendiri, unit kerja pengguna Diklat maupun dari peserta Diklat. Gejala yang dapat

diketengahkan menurut hasil prasurvey pada saat penyeleksian di PPD. Pen. Daerah Bandung antara lain:

1. Seleksi yang dilakukan masih diwarnai sikap arogan, tidak jujur dan belum terbuka, sehingga prinsip "*like and dislike*" berkembang menjadi pola tertentu.
2. Praktek-praktek kolusi, korupsi dan nepotisme terselubung merupakan status quo yang masih dipertahankan.
3. Tolak ukur penentuan nilai yang diterima atau tidak dari proses penyeleksian selalu tidak konstan.
4. Pelamar merasa kesulitan dan membutuhkan waktu yang sangat panjang dalam memperoleh jawaban diterima atau tidak.
5. Ketentuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan acap kali mengalami perubahan, sehingga peserta yang berasal jauh dari luar Propinsi Jawa Barat selalu merasa dirugikan untuk kesempatan pertama.

Melihat banyaknya penyimpangan yang terjadi dalam implementasi tugas Tim Seleksi setempat, bila tidak ditemukan akar permasalahan yang sebenarnya dan menjadi status quo, diduga kualitas kinerja dan lulusan Diklat PPD. Pen. Bandung yang akan datang terjadi sangat monoton bahkan akan menurun dari tahun sebelumnya. Permasalahan yang berkembang inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, setidaknya dapat

memberikan satu masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam Diklat di PPD. Pen. Daerah Bandung. Di samping itu materi penelitian juga sangat relevan dengan Program Studi yang ditekuni (Administrasi Pendidikan).

B. Masalah Penelitian

Penyelenggaraan Diklat di PPD. Pen. Daerah Bandung berperan sebagai agen pembaharuan kinerja untuk mempersiapkan Pegawai di Lingkungan Departemen Penerangan Propinsi Jawa Barat dan Jawa Tengah untuk menduduki jabatan tertentu berdasarkan aturan yang berlaku. Perubahan sikap dan kemampuan peserta didik Diklat PPD. Pen. setempat menuju tingkat yang profesional dalam bidang tugas dan kepemimpinan lainnya merupakan indikasi betapa pentingnya pendidikan dan pelatihan dilakukan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha sadar yang dilakukan melalui program kerja yang sistematis dengan melibatkan berbagai unsur yang terkait. Oleh karena wilayah kerja Tim Seleksi yang teramat luas, sementara kualitas dan kuantitas tenaga terbatas, maka kemungkinan belum efektifnya pelaksanaan tugas dan fungsi Tim Seleksi mempunyai peluang yang sangat besar. Jika keseluruhan rangkaian kegiatan Diklat ini dijadikan pokok

persoalan, akan sangat luas dan membutuhkan waktu dan tenaga yang sangat banyak pula.

Permasalahan pembinaan dan pengembangan kinerja Tim Seleksi merupakan pokok persoalan dalam penelitian ini. Secara operasional dituangkan sebagai mana tertuang pada halaman selanjutnya.

Bagaimana Efektivitas Pembinaan dan Pengembangan Tim Seleksi Peserta Diklat dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pendidikan Pegawai Departemen Penerangan (PPD. Pen) Daerah Bandung?

Guna menjawab problematik tersebut, diketengahkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana proses perekrutan Tim Seleksi peserta Diklat yang dilaksanakan di Diklat PPD. Pen. Daerah Bandung?
 - (1). Adakah Jobspesifikasi yang dijadikan pedoman (dasar) untuk menarik personil Tim Seleksi peserta Diklat?
 - (2). Apakah pihak ahli yang telah memiliki kualifikasi pendidikan relevan dan memadai dijadikan sumber utama dalam perekrutan Tim Seleksi tersebut?
 - (3). Bagaimana metode penarikan Tim Seleksi tersebut?

(4). Kendala-kendala apa yang selalu menghambat proses penarikan yang efektif?

2. Bagaimana manajemen pembinaan dan pengembangan Tim Seleksi peserta Diklat tersebut? Problematik ini akan dirinci dalam pertanyaan sebagai berikut:

(1). Apakah perencanaan pembinaan dan pengembangan kinerja Tim Seleksi disusun secara efektif?

a. Pihak mana yang difungsikan sebagai pembina dan pengembang kualitas kinerja Tim Seleksi?

b. Apakah program seleksi yang disusun berdasarkan tuntutan dan keahlian jabatan?

c. Bagaimana rencana pendapatan dan belanja Tim Seleksi peserta Diklat tersebut?

(2). Bagaimana efektivitas pembinaan dan pengembangan kinerja Tim Seleksi selama ini? Pertanyaan ini mencakup:

a. Apakah pembinaan dan pengembangan dilaksanakan secara efektif?

b. Apakah pembinaan dan pengembangan melibatkan pihak kompeten yang terkait?

c. Bagaimana pihak pembina mengatasi kendala yang terjadi dalam meningkatkan kualitas kinerja Tim Seleksi?

- (3) Bagaimana efektivitas pengawasan yang dilakukan dalam membina dan mengembangkan kinerja Tim Seleksi?
 - a. Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan?
 - b. Apakah dilakukan sesuai dengan rencana?
 - c. Adakah sanksi ditetapkan, bila menyalahi aturan?
 - d. Adakah “reinforcement” diberikan, bila kinerja efektif?
3. Bagaimana kualitas kinerja Tim Seleksi dalam menyeleksi peserta Diklat?
 - (1) Bagaimana program kerja Tim Seleksi?
 - (2) Bagaimana persiapan yang dilakukan Tim sebelum seleksi dimulai?
 - (3) Bagaimana prosedur yang dilakukan?
 - (4) Apakah Tim melakukan koordinasi dengan pihak-pihak lain?
 - (5) Bagaimana proses dan monitoring dalam perbaikan kinerja?
4. Apakah pelaksanaan tugas Tim Seleksi dapat menunjang keberhasilan penyelenggaraan Diklat setempat?
 - (1) Bagaimana kualitas penyelenggaraan Diklat PPD. Pen. Daerah Bandung?
 - (2) Adakah pengaruh yang berarti dari efektivitas kinerja Tim Seleksi yang dilakukan dalam menjaring peserta Diklat?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian bertujuan untuk memperoleh gambaran data tentang efektivitas Pembinaan dan Pengembangan kinerja Tim Seleksi Peserta Diklat dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pendidikan Pegawai Departemen Penerangan (PPD. Pen) Daerah Bandung.

Adapun tujuan khusus menjawab problematik operasional berkaitan dengan rekrutmen Tim Seleksi, Pembinaan dan pengembangan Tim, Kinerja Tim serta kaitan dengan keberhasilan program Diklat secara utuh, secara rinci mengungkapkan hal-hal sebagai berikut:

1. Proses perekrutan Tim Seleksi peserta Diklat yang dilaksanakan di Diklat PPD. Pen. Daerah Bandung.
 - (1). Jobspesifikasi yang dijadikan pedoman (dasar) untuk menarik personil Tim Seleksi peserta Diklat.
 - (2). Pihak ahli yang telah memiliki kualifikasi pendidikan relevan dan memadai dijadikan sumber utama dalam perekrutan Tim Seleksi tersebut.
 - (3). Metode penarikan Tim Seleksi tersebut.
 - (4). Kendala-kendala yang selalu menghambat proses penarikan yang efektif.

2. Manajemen pembinaan dan pengembangan Tim Seleksi peserta Diklat tersebut.

(1). Perencanaan pembinaan dan pengembangan kinerja Tim Seleksi disusun secara efektif.

- a. Pihak yang difungsikan sebagai pembina dan pengembang kualitas kinerja Tim Seleksi.
- b. Program seleksi yang disusun berdasarkan tuntutan dan keahlian jabatan.
- c. Rencana pendapatan dan belanja Tim Seleksi peserta Diklat tersebut.

(2). Efektivitas pembinaan dan pengembangan kinerja Tim Seleksi selama ini yang mencakup:

- a. Pembinaan dan pengembangan dilaksanakan secara efektif.
- b. Pembinaan dan pengembangan melibatkan pihak kompeten yang terkait.
- c. Upaya mengatasi kendala yang terjadi dalam meningkatkan kualitas kinerja Tim Seleksi.

(3) Efektivitas pengawasan yang dilakukan dalam membina dan mengembangkan kinerja Tim Seleksi.

- a. Bentuk pengawasan yang dilakukan.
- b. Relevansi pelaksanaan dengan rencana.

- c. Sanksi bila menyalahi aturan.
 - d. "Reinforcement" bila kinerja efektif.
3. Kualitas kinerja Tim Seleksi dalam menyeleksi peserta Diklat di sana.
- (1) Program kerja Tim Seleksi.
 - (2) Persiapan yang dilakukan Tim sebelum seleksi dimulai.
 - (3) Prosedur yang dilakukan.
 - (4) Koordinasi Tim dengan pihak-pihak lain.
 - (5) Proses dan monitoring dalam perbaikan kinerja.
4. Pelaksanaan tugas Tim Seleksi dapat menunjang keberhasilan penyelenggaraan Diklat setempat.
- (1) Kualitas penyelenggaraan Diklat PPD. Pen. Daerah Bandung.
 - (2) Pengaruh kinerja Tim Seleksi terhadap program Diklat.

D. Manfaat Penelitian

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat dalam memperkaya khasanah keilmuan dalam bidang studi administrasi pendidikan, terutama dalam membina dan mengembangkan kinerja Tim Seleksi pada Diklat-Diklat Departemen. Dengan demikian, manfaat selanjutnya justru berguna dalam mempertajam wawasan penelitian sosial, khususnya aspek penyeleksian peserta Diklat dari Aparatur Pemerintah yang telah memenuhi persyaratan tertentu.

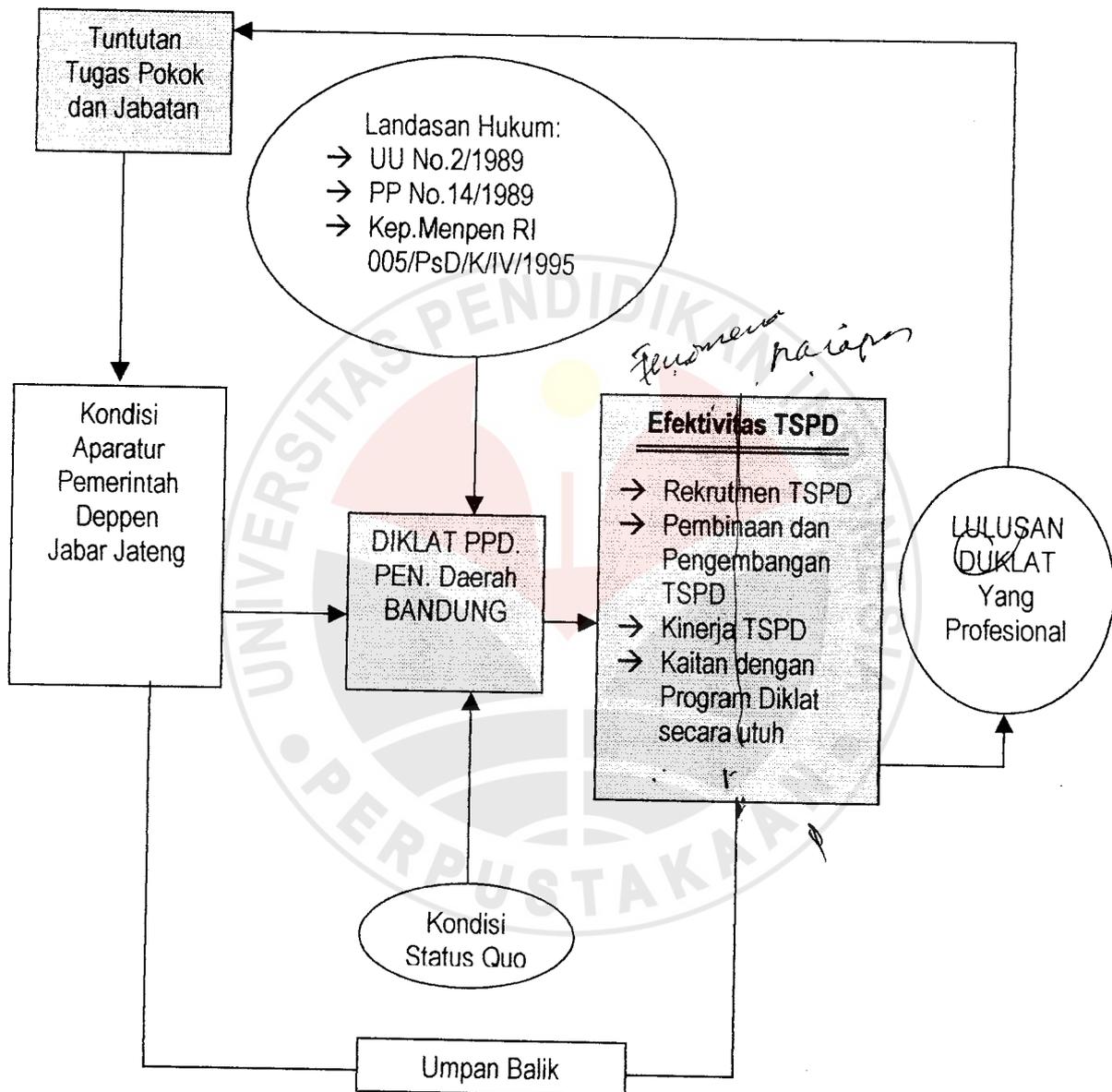
Secara praktis, bermanfaat dalam rangka memberikan gambaran tentang kualitas kinerja Tim Seleksi peserta Diklat di lingkungan Kantor Pendidikan Pegawai Departemen Penerangan Daerah Bandung. Di sana terlihat gambaran nyata tentang aspek rekrutmen, seleksi, kinerja dan hubungan dengan keberhasilan program pendidikan dan pelatihan secara utuh.

E. Kerangka Berpikir dan Ruang Lingkup Penelitian

Pengelolaan persiapan Aparatur Pemerintah untuk menghadapi Tugas dan tanggung jawab karier dan jabatan dilakukan dengan strategi pengembangan profesional. Tidak dapat dipungkiri bahwa proses persiapan Aparatur Pemerintah bukan pekerjaan biasa, namun membutuhkan komitmen dan etos kerja dari pihak-pihak terkait melalui rancangan pendidikan dan pelatihan yang sistematis, terarah dan dapat direalisasikan. Justru itu pendidikan dan pelatihan yang akan dilaksanakan membutuhkan manajemen terpadu mengacu kepada tuntutan kualitas pemberdayaan berbagai unsur-unsur. Sesungguhnya sikap profesional merupakan tolok ukur yang dapat menentukan keberhasilan individu yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi.

Untuk menghasilkan Aparatur Pemerintah yang profesional selalu diawali dari penarikan dan penyeleksian yang efektif. Esensi dari fungsi seleksi harus dijabarkan ke dalam jaringan prosedur yang merujuk kepada aplikatif keimanan dan kepribadian yang taqwa serta rasional dan menguasai tugas yang diemban. Di samping itu sangat dibutuhkan prinsip keterpaduan, keharmonisan dan komunikasi yang baik antara pengelola Diklat, staf pengajar, Widyaiswara, dan peserta diklat dengan para unit kerja peserta Diklat yang sesuai dengan aturan. Artinya di dalam memperoleh calon peserta Diklat yang benar-benar memenuhi persyaratan sesuai dengan jenjang pendidikan yang akan diambil, memang diperlukan suatu proses seleksi yang terbuka, jujur, adil dan tidak terpengaruh oleh pihak-pihak lain atau “iming-iming” material yang menggiurkan. Upaya menghilangkan status quo dapat dilakukan sepanjang semua unsur dalam sistem seleksi membuka diri secara transparan untuk melaksanakan penyeleksian yang sesuai prosedur dan pembobotan tertentu. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa pelaksanaan seleksi yang efektif akan membuka peluang dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang efektif pula.

Berangkat dari kerangka teori dan pernyataan tersebut di atas, akan digambar kerangka berpikir dan ruang lingkup penelitian ini seperti terlihat pada gambar 1 halaman berikut.



Gambar 1.
KERANGKA BERPIKIR
DAN FOKUS PENELITIAN

