

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pembangunan nasional perlu aparaturnya pemerintah yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan serta wawasan yang cukup tinggi sesuai dengan bidangnya masing-masing disertai dengan sikap perilaku yang baik sesuai dengan falsafah Pancasila.

Dalam upaya meningkatkan kualifikasi pegawai yang memenuhi tuntutan pembangunan dalam menghadapi era lepas landas dalam pembangunan jangka panjang ke dua, Majelis Permusyawaratan Rakyat telah mengamanatkan bahwa :

Pembinaan kepegawaian diarahkan pada makin terwujudnya kepegawaian negara yang makin mantap dengan pengembangan karir berdasarkan prestasi kerja, kemampuan profesional, keahlian dan keterampilan serta pemantapan sikap mental aparat berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 terus ditingkatkan secara berencana melalui upaya pendidikan dan pelatihan, penugasan, bimbingan dan konsultasi serta melalui pengembangan prestasi kode etik dan disiplin kedinasan yang sehat. Dengan didukung sistem informasi kepegawaian yang mantap serta didukung dengan sistem penghargaan yang wajar. (Deppen, 1993:124).

Dari uraian di atas nampak jelas bahwa pengembangan karir pegawai didasarkan tindakan atas prestasi kerja, kemampuan profesional serta kemantapan sikap mental. Dengan demikian masalah peningkatan atau pengembangan profesional harus mendapat perhatian yang besar dari pemerintah yang

ditempuh melalui pendidikan dan latihan pegawai.

Untuk menjabarkan GBHN tersebut Pemerintah RI telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 14 tahun 1994 tanggal 10 April 1994 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Dalam konsideran PP tersebut point c menyatakan :

bahwa untuk meningkatkan mutu profesionalisme, pengabdian, kesetiaan dan pengembangan wawasan serta pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil diperlukan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil .

Lebih tandas lagi pemerintah menyatakan bahwa pendidikan dan latihan sangat penting bagi seseorang untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural atau fungsional. Hal tersebut ditandaskan dalam PP Nomor 14 Tahun 1994 dalam penjelasan pasal 3 yang berbunyi :

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

Kaitannya dengan itu pegawai Departemen Penerangan sebagai salah satu unsur aparatur pemerintah perlu ditingkatkan prestasi kerja dan kemampuan profesionalnya melalui pendidikan dan latihan. Dengan upaya itu maka pegawai Departemen Penerangan dalam melaksanakan tugas komunikasi pembangunan dan komunikasi sosial akan mampu menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan

masyarakat, bangsa dan negara.

Tantangan pegawai yang profesional dalam era globalisasi dewasa ini adalah hal yang mutlak dilaksanakan seperti dikemukakan oleh Presiden RI pada hari Wisuda STPDN tahun 1992 di Bandung berikut ini :

Tugas pemerintahan pada negara manapun adalah tugas yang rumit yang meminta perhatian yang besar dan harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Tugas ini memerlukan profesionalisme yang tinggi, tugas tadi bertambah rumit lagi, karena dewasa ini dunia sedang memasuki era globalisasi yang membawa sejumlah masalah-masalah baru yang mendasar (Deppen 1994 : 3).

Dalam era globalisasi dan informasi di tengah-tegah gerak dinamika pembangunan jangka panjang tahap ke II ini penerangan berperan sebagai wahana motivasi, persuasi, edukasi bagi masyarakat serta wahana counter issue negatif terhadap roda pemerintahan dan pembangunan. Dalam ungkapan lain hakekat kegiatan penerangan pemerintah adalah untuk merubah sikap perilaku manusia kearah kondisi yang kondusif terhadap pembangunan masyarakat, bangsa dan negara. Hal ini sebagaimana makna yang dapat disimak dari batasan penerangan (Deppen , 1994:3) berikut ini :

Penerangan adalah kegiatan komunikasi berisi keterangan-keterangan (resmi) atau kebijaksanaan yang disertai pesan atau anjuran dengan maksud menjelaskan, mendidik, dan mempengaruhi atau mengajak agar penerima pesan (audience) bersedia untuk bersikap dan bertindak sesuai harapan komunikator (juru penerangan).

Dengan mengacu pada batasan di atas maka dapat dikatakan bahwa kegiatan penerangan merupakan pula kegiatan

pendidikan, karena pendidikan merupakan suatu upaya sadar untuk membawa manusia kearah kedewasaan dalam sisi individualitas, sosialitas, moralitas dan personalitas dari manusia tersebut. Konotasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan tingkah laku ini sebagaimana diungkapkan oleh Brookover dalam A Sociology Of Education yang dikutip oleh M. Rivai (1981:2) berikut ini :

Pendidikan adalah usaha-usaha dalam rangka perkembangan dan perubahan tingkah laku manusia. Pendidikan mencakup usaha untuk meneruskan atau memindahkan kepada yang masih muda berbagai keterampilan, kepercayaan, sikap dan segi-segi lain dari tingkah laku yang tidak mereka miliki sebelumnya. Pada golongan yang lebih tua usaha ini mencakup pembaharuan berbagai pikiran, kepercayaan dan keterampilan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa penerangan merupakan kegiatan pendidikan, maka dengan sendirinya para Juru Penerang adalah dapat dikatakan pula sebagai pendidik masyarakat.

Aparat penerangan sebagai pendidik maka dengan sendirinya harus senantiasa ditingkatkan kemampuan profesionalnya dibidang komunikasi pembangunan melalui pendidikan dan latihan yang otomatis pula para pendidik/widyaiswara Pusklat Deppen harus memiliki kualifikasi profesional.

Upaya pengembangan kemampuan Profesional pegawai Departemen Penerangan di Jawa Barat dilaksanakan oleh Pendidikan dan Pegawai Deppen (PPD) Bandung.

Dalam Surat Keputusan Menteri Penerangan RI Nomor 98

B/KEP/Menpen/1989, tentang Susunan Organisasi dan tata kerja Pendidikan Pegawai Deppen di daerah (Medan, Bandung, Palembang, Yogyakarta dan Ujung Pandang) pasal 2 menyatakan:

Pendidikan Pegawai Departemen Penerangan di Daerah mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan latihan pegawai di lingkungan Departemen Penerangan di daerah.

Selanjutnya pasal 6 Keputusan Menteri Penerangan RI Nomor 98 B/KEP/Menpen/1979 menyatakan :

- (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.

Proses pendidikan, pengajaran dan latihan di PPD Bandung dilaksanakan oleh Widyaiswara dan pejabat teknis di lingkungan Departemen Penerangan. Mengenai Widyaiswara menurut Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) dan Ketua Lembaga Administrasi Negara (1985 : 3) :

Widyaiswara adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas mendidik, mengajar dan atau melatih secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada unit pendidikan dan latihan (Diklat) instansi pemerintah.

Sementara itu betapa pentingnya peranan pendidik / pengajar dalam dunia pendidikan ditegaskan dalam penjelasan umum PP No. 38 Tahun 1992 sebagai berikut :

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.

Oleh karena itu tenaga Bandung sudah sewajarnya memper profesional sebagai pendidik, peng bertahap dan berencana sehingga a mengajar akan berlangsung secara efektif

Akhirnya dampak dari output PPD a an mampu memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan yang tinggi serta sikap perilaku yang baik sebagai pegawai Departemen Penerangan di Jawa Barat yang kondusif dengan gerak langkah pembangunan daerah dan nasional.

Pengembangan mutu dan kualitas pendidikan antara lain ditempuh melalui pengembangan mutu para pendidiknya, karena pendidik merupakan *the man behind the system/program* serta sebagai faktor kunci yang turut menentukan keberhasilan pendidikan sebagaimana diisyaratkan dalam penjelasan Peraturan Pemerintah tersebut di atas.

Dalam hal ini Oteng Sutisna (1987, hal 103) mengemukakan bahwa :

Kualitas program pendidikan tidak hanya bergantung kepada konsep-konsep program yang cerdas tetapi juga pada personil pengajar yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi. Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun di atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti pun tidak dapat berhasil.

Jadi baik program perencanaan maupun orang yang melaksanakannya (tenaga pendidik) adalah hal yang penting

bagi tercapainya suatu tujuan lembaga pendidikan dalam melaksanakan fungsinya.

Mengenai tenaga kependidikan, PP Nomor 38 Tahun 1992 pasal 3 ayat 3 menyatakan :

(3) Pengelolaan satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah.

Kaitannya dengan itu Kepala PPD Bandung memiliki tanggungjawab untuk mengembangkan kemampuan profesional tenaga pengajarnya sebagaimana diatur pasal 30 PP No. 38 Tahun 1992 sebagai berikut :

Pengelola satuan pendidikan bertanggung-jawab atas pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan yang bekerja di satuan pendidikan yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan profesional masing-masing.

Di pihak lain para pendidik, pelatih atau widyaiswara PPD Bandung sendiri harus pula memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan profesional sebagai pendidik sebagaimana dituntut oleh pasal 31 PP No 38 Tahun 1992 yang menyatakan :

Tenaga kependidikan berkewajiban untuk berusaha mengembangkan kemampuan profesionalnya sesuai dengan perkembangan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pembangunan bangsa.

Mengenai persyaratan Pegawai Negeri Sipil yang diangkat untuk pertama kali dalam jabatan Widyaiswara menurut ketentuan BAKN (1985 : 34) dan LAN dinyatakan harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- (1) Memiliki pendidikan atau latihan dalam bidang pendidikan, pengajaran dan atau pengalaman sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dalam melakukan kegiatan mendidik, mengajar dan melatih.
- (2) Memiliki pengetahuan dan atau pengalaman dalam bidang tertentu yang berhubungan dengan subyek yang diajarkan.
- (3) Setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3), sekurang-kurangnya bernilai baik.

Para pendidik di PPD Bandung sekarang terdiri atas Widyaaiswara PPD Bandung, karyawan PPD Bandung, serta para pejabat struktural eselon III dan IV Kanwil Deppen Propinsi Jawa Barat, RRI Bandung, dan TVRI Bandung. Sementara itu pengajar tidak tetap terdiri dari dosen FIKOM UNPAD, pejabat Departemen Keuangan RI, Pemda Tk. I Jawa Barat dan lain-lain.

Di satu sisi latar belakang pendidikan para pendidik PPD Bandung sangat beraneka ragam kendatipun umumnya berlatar pendidikan disiplin ilmu penerangan/komunikasi dan hanya sebagian kecil yang berlatar belakang pendidikan dengan disiplin ilmu pendidikan.

Kaitannya dengan profesionalisasi tenaga pendidik/pengajar, menurut Fakry Gaffar (1987 : 159) : "kinerja guru terbagi ke dalam tiga bidang besar yaitu : "(1) *Content knowledge*; (2) *Behavioral skills*; (3) *Human Relations Skills*.

Dalam hal ini *Content knowledge* berakaitan dengan penguasaan materi pengetahuan yang akan diajarkan kepada

peserta didik. Kedua, mengenai *Behavioral skills* berupa keterampilan perilaku yang harus dimiliki oleh pengajar/pendidik yang berkaitan dengan penguasaan didaktis metodologis pengajaran apakah pendidikan yang bersifat paedagogis untuk pendidikan untuk anak maupun andragogis untuk pendidikan orang dewasa. Ketiga, *Human Relations Skills* adalah kemampuan manusiawi untuk dapat menjalin hubungan yang baik dengan unsur manusia yang terlibat dalam proses pendidikan yakni peserta didik, pengajar dan pimpinan lembaga pendidikan.

Dari kondisi ini dapat diestimasi bahwa dilihat dari sudut *content knowledge* para pendidik PPD Bandung tentu saja sudah menguasai karena memang menjadi bidang garapan pekerjaannya. Namun dilihat dari sudut *behavioral skills* tentang pengelolaan kegiatan belajar mengajar tampaknya sebagian masih belum memadai.

Dengan demikian proses belajar mengajar para pendidik di PPD Bandung, relatif kurang didukung dengan kemampuan profesional kependidikan sehingga mempengaruhi kualitas output pendidikan dari lembaga tersebut.

Di sisi lain pemberian tugas mengajar/melatih pada Diklat PPD Bandung pada umumnya didasarkan atas jabatan yang dipegang oleh pejabat struktural sesuai dengan materi yang diberikan, kurang didasarkan atas latar belakang disiplin

ilmu yang dimiliki pejabat pendidik/pelatih sesuai dengan materi yang harus diberikan. Hal ini menjadi kendala kesenjangan antara wawasan pengetahuan yang semestinya dikembangkan dan dialami oleh peserta pendidikan dan latihan bersama para pendidik, di samping terbatasnya dana dan prasarana serta perencanaan waktu dan metode yang tepat bagi pengembangan profesional tenaga pendidik di PPD Bandung.

B. RUMUSAN MASALAH DAN FOKUS PENELITIAN

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :Kemampuan profesional kependidikan tenaga pendidik PPD Bandung belum memadai.

Hal ini dapat dilihat dari : (1) Latar belakang pendidikan beberapa pendidik yang belum kompeten dengan tugas pengajaran yang diberikan. (2) Kompetensi pendidik/pelatih (pejabat struktural yang diberi kewenangan mengajar) di bidang didaktis metodologis pengajaran masih belum memadai, serta (3) dilihat dari output lulusan PPD Bandung.

Masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut ini:

1. Apakah benar kemampuan profesional beberapa pendidik PPD Bandung belum memadai?
2. Kalau memang benar kemampuan profesional beberapa pendidik PPD Bandung belum memadai mengapa demikian?
3. Bagaimana upaya Kepala PPD Bandung untuk mengembangkan kemampuan profesional tenaga pendidiknya?

2. Fokus Penelitian

Dari Uraian di atas dapat dirumuskan masalah sebagai fokus penelitian sebagai berikut : " Upaya-upaya apa dari pejabat yang berwenang untuk meningkatkan kemampuan profesional tenaga pendidik PPD Bandung serta dari tenaga pendidiknya sendiri dalam kurun waktu 1993/1998?"

Lebih lanjut, dapat dirinci masalah khusus dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

- (1) Dasar kebijaksanaan perencanaan pengembangan tenaga pendidik di PPD Bandung, mencakup antara lain :
 - (a) Apa fungsi dan tujuan PPD Bandung?
 - (b) Apa yang mendasari perencanaan serta pengembangan tenaga pendidik PPD Bandung?
 - (c) Peraturan perundang-undangan apa di bidang kepegawaian yang mendukung program pengembangan tenaga pendidik di PPD Bandung?
- (2) Keadaan dan kinerja tenaga pendidik PPD Bandung tahun 1994-1996, meliputi antara lain:

- (a) Berapa jumlah komposisi dan rasio tenaga pendidik PPD Bandung sekarang?
- (b) Apa Latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar atau melatih pendidik dari PPD Bandung sekarang?
- (c) Bagaimana orientasi atau pandangan tenaga pendidik PPD Bandung mengenai profesinya sebagai tenaga pengajar/pelatih suatu Diklat pegawai/Widyaiswara?
- (d) Bagaimana performance/penampilan kerja tenaga pendidik PPD Bandung dalam melakukan kegiatan proses belajar pembelajaran ?
- (3) Realisasi peningkatan kemampuan profesional tenaga pendidik selama tahun 1994 - 1996, antara lain :
- (a) Apa saja bentuk pengembangan tenaga pendidik yang sudah ada, sedang dilaksanakan di PPD Bandung?
- (b) Hal-hal apa saja yang menjadi faktor pendukung dalam upaya pengembangan kemampuan profesional tenaga pendidik tersebut?
- (c) Hal apa saja yang menjadi kendala dalam melaksanakan program pengembangan tenaga pendidik?
- (d) Upaya apa saja yang dilaksanakan agar program pengembangan tenaga pendidik tersebut dapat terlaksana?
- (4) Perencanaan pengembangan tenaga pendidik PPD Bandung Tahun 1994 - 1998, mencakup antara lain :

- (a) Penemuan apa saja yang perlu diperhatikan dan dijadikan bahan pertimbangan dalam perencanaan pengembangan kemampuan profesional tenaga pendidik PPD Bandung di masa mendatang?
- (b) Bagaimana analisa kebutuhan tenaga pendidik PPD Bandung di masa mendatang?
- (c) Apa yang menjadi tujuan prioritas sasaran serta strategi perencanaan pengembangan kemampuan profesional tenaga pendidik tersebut?
- (d) Bentuk program pengembangan kemampuan profesional tenaga pendidik apa saja yang mungkin dikembangkan di masa mendatang?

C. MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

1. Maksud Penelitian

Maksud yang terkandung dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran/deskripsi sekaligus menganalisa tentang proses pengembangan kemampuan profesional tenaga pendidik PPD Bandung dan kemungkinan-kemungkinan di masa depan. Berdasarkan gambaran dan analisa tersebut akan dikembangkan semacam saran / rekomendasi bagi upaya pengembangan tenaga pendidik khususnya dan pendidikan dan latihan pada umumnya.

2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk dapat menjawab masalah penelitian yang dikemukakan di depan yaitu memperoleh gambaran tentang :

- (a) Kemampuan profesional yang dikembangkan sebagai pendidik di PPD Bandung yang semestinya dikuasai oleh pendidik tersebut.
- (b) Kebijakan Departemen Penerangan dan upaya Kepala PPD Bandung dalam rangka mengembangkan kemampuan profesional staf pendidik/pelatih sesuai dengan tuntutan tugas dan perkembangan Iptek serta pengembangan lembaga pendidikan dan latihan pada umumnya.

3. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat :

- (a) Menjadi masukan sumbangan pikiran bagi upaya peningkatan kemampuan profesional tenaga pendidik khususnya dan pengembangan PPD Bandung umumnya sehingga mampu lebih meningkatkan produktivitas dan kualitas output PPD Bandung secara efektif dan efisien.
- (b) Menjadi masukan bagi para pengambil keputusan di Departemen Penerangan yang bertanggung jawab terhadap pengembangan Pusdiklat Departemen Penerangan.

- (c) Memberikan kontribusi terhadap pendidikan khususnya Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan sekaligus memberi peluang bagi para peneliti lain untuk melakukan penelitian replikatif (pengulangan) maupun penelitian eksplikatif (perluasan).



GAMBAR 1

KERANGKA BERPIKIR UPAYA PENGEMBANGAN
KEMAMPUAN PROFESIONAL TENAGA PENDIDIK
PUSDIKLAT DEPPEN BANDUNG



