

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Penyelenggaraan pembangunan oleh pemerintah di pelbagai bidang dilaksanakan dalam rangka mencapai masyarakat yang sejahtera sesuai dengan yang diamanatkan dalam Pembukaan Undang Undang Dasar 1945. Dalam usaha untuk mencapai kesejahteraan tersebut perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai pelaku pembangunan, dan ini hanya dapat dilakukan melalui bidang pendidikan. Sebab hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan nasional menurut Undang Undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 4 yaitu:

"Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa 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".

Dalam upaya meningkatkan kualitas manusia Indonesia, pendidikan dalam pelaksanaannya, sebagaimana ditegaskan dalam Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut di atas, diselenggarakan melalui dua jalur yaitu jalur pendidikan sekolah dan jalur luar sekolah. Jalur pendidikan sekolah merupakan pendidikan

yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan. Jenjang pendidikannya meliputi pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Sedangkan jalur pendidikan luar sekolah merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan. Jenis pendidikan luar sekolah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan keagamaan, pendidikan kedinasan, pendidikan kejuruan, dan pendidikan jabatan kerja.

Pendidikan luar sekolah yang diselenggarakan pemerintah tidak hanya diselenggarakan oleh instansi di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional, tetapi juga dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pemerintah lainnya, baik departemen maupun non departemen. Salah satu lembaga pemerintah lainnya yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Departemen Kesehatan Republik Indonesia.

Departemen Kesehatan RI telah melaksanakan program-program pendidikan luar sekolah melalui pendidikan dan pelatihan yang bersifat pendidikan kedinasan. Pendidikan dan pelatihan ini bertujuan untuk pembangunan kesehatan masyarakat dalam rangka peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini merupakan wujud nyata pelaksanaan tujuan pembangunan kesehatan sesuai Undang Undang Kesehatan RI Nomor 23 tahun 1992, yaitu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup

sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal.

Dalam upaya peningkatan kualitas SDM di bidang kesehatan sebagai mana diharapkan oleh Undang Undang Kesehatan tersebut, Departemen Kesehatan melalui Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Kesehatan sebagai unit pelaksana teknis melaksanakan berbagai program pendidikan dan pelatihan. Untuk memudahkan teknis penyelenggaraan pendidikan dan pelatihannya maka dibentuklah Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) di setiap propinsi seluruh Indonesia. Sebagai unit pelaksana teknis, Bapelkes mempunyai tugas mendidik dan melatih tenaga kesehatan sehingga mampu mengemban tugas dalam mewujudkan perubahan, pertumbuhan, dan pembaharuan dalam pembangunan kesehatan bagi seluruh lapisan masyarakat.

Tanggung jawab pelaksanaan tugas Bapelkes, baik secara administrasi maupun secara teknis operasional bertanggung jawab kepada Pusdiklat Kesehatan Departemen Kesehatan di Jakarta. Sedangkan terhadap Kantor Wilayah Departemen Kesehatan Propinsi hanya berfungsi untuk koordinasi operasional program baik tugas teknis fungsional maupun tugas di bidang administrasi. Demikian halnya dengan Kantor Dinas Kesehatan Daerah Tingkat I.

Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes ) Bandung Propinsi Jawa barat terbentuk dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik

Indonesia Nomor 911/Menkes/SK/X/1993. Sesuai dengan keputusan tersebut Bapelkes Bandung mempunyai tugas melaksanakan pelatihan di bidang kesehatan bagi pegawai kesehatan dan masyarakat, pelayanan informasi ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) kesehatan, dan pengembangan sumber daya manusia di bidang kesehatan sesuai dengan perundangan yang berlaku.

Berdasarkan Undang Undang Kesehatan Nomor 23 tahun 1992 dengan visi dan misi yaitu meningkatkan dan mengembangkan kesehatan masyarakat, maka Bapelkes Bandung menjabarkan lebih lanjut sesuai dengan kondisi daerah dalam melaksanakan tugas fungsi, sebagai berikut:

**VISI :**

Bapelkes Bandung menjadi kawah "CANDRADIMUKA" SDM dalam bidang kesehatan yang bermutu dan modern, unggul dalam diklat kalakarya dan diklat jarak jauh.

**MISI:**

- Melaksanakan diklat dan membantu proses pengembangan SDM di bidang kesehatan secara profesional yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan.
- Penyediaan pelayanan informasi IPTEK di bidang kesehatan.
- Menyediakan dan mengembangkan fasilitas diklat dengan mengembangkan laboratorium kelas dan laboratorium lapangan.
- Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelatihan serta dampak.

Faktor yang berperan dalam mewujudkan visi dan misi tersebut diantaranya adalah faktor SDM. Menurut Direktorat Jenderal Pelayanan Medik Departemen Kesehatan RI, secara umum ada tiga

jalur sebagai upaya meningkatkan kualitas SDM tenaga kesehatan, yaitu:

1. Pengembangan SDM struktural managerial. Untuk mengembangkan tenaga-tenaga struktural baik sebagai top manager, midle manager, atau low manager; dilakukan melalui pelatihan atau pendidikan yang meliputi keterampilan pengambilan keputusan, keterampilan antar pribadi, pengetahuan kepemimpinan, manajemen dan keorganisasian.
2. Pengembangan SDM teknis fungsional. Tenaga-tenaga teknis fungsional seperti: tenaga medis, para medis perawat, para medis non perawat, dan non medis perlu dikembangkan agar mampu beradaptasi terhadap segala perubahan akibat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu tetap berpegang teguh pada etika profesi.
3. Penelitian dan pengembangan yang bersifat terapan baik managerial maupun teknis fungsional agar kemampuan tenaga rumah sakit bertambah untuk mengatasi segala perkembangan yang cepat serta berdaya guna dalam bersaing.

Peran serta Bapelkes Bandung di Propinsi Jawa Barat dalam upaya merealisasikan tujuan pembangunan kesehatan guna meningkatkan kualitas SDM dan tugas pokoknya, sejak tahun anggaran 1993/1994 telah melaksanakan berbagai program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan itu meliputi pelatihan

teknis fungsional bagi tenaga kesehatan, pelatihan manajemen, pelatihan pra tugas/prajabatan, dan pelatihan penjenjangan (Adum – Spama). Keberhasilan dari pelaksanaan tugas-tugas tersebut karena didukung oleh manajemen yang baik, baik dari segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan tenaga yang memadai dan profesional.

Unsur-unsur pelaksana yang ada pada Bapelkes Bandung sesuai dengan SK Menteri Kesehatan Nomor 911/Menkes/SK/X/1993 tentang Organisasi dan Tata Kerja dengan Struktur Organisasi yang meliputi:

- Kepala,
- Ka Sub Bagian Tata Usaha,
- Ka Seksi Tata Operasional.
- Kelompok Widyaiswara, dan
- Kelompok Pengendalian mutu.

Dari ke lima unsur pokok tersebut, kelompok widyaiswara merupakan unsur pelaksana yang sangat berperan karena unsur inilah yang melaksanakan fungsi teknis Balai. Widyaiswara adalah Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan masing-masing yang memenuhi persyaratan yaitu menguasai materi yang akan diajarkan dan dapat berbicara di hadapan orang banyak. (Soebagio, 1993; 5).

Widyaiswara pada Bapelkes Bandung diangkat dengan Keputusan Menteri Kesehatan RI dengan misi jabatan “Dihasilkannya

kualitas optimal pelatihan yang meliputi; penyusunan/pengembangan kurikulum, kerangka acuan, modul, desain pelatihan, makalah, satuan pelajaran, pengembangan metode pelatihan yang sesuai dengan tujuan program pelatihan dalam rangka menunjang kelancaran proses belajar mengajar". Dalam mencapai misi tersebut, lebih lanjut ditetapkan dalam uraian tugas pokok widyaiswara sesuai SK Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 68/Menpan/1985 yaitu:

- a. Mendidik, mengajar dan atau melatih peserta diklat pada bidang tertentu.
- b. Menyusun kurikulum diklat
- c. Melakukan evaluasi diklat
- d. Membimbing peserta diklat
- e. Mengembangkan bahan dan metodologi diklat
- f. Menyusun rencana dan program kegiatan diklat.
- g. Melakukan kegiatan penelitian dan pengembangan diklat
- h. Membimbing dan membina widyaiswara di bawahnya.

Berdasar pada uraian tugas pokok tersebut di atas, maka widyaiswara merupakan jabatan atau profesi sama seperti guru karena mempunyai peran sama yaitu mendidik, mengajar dan melatih peserta didik. Untuk melakukan peran ini memerlukan keahlian khusus, diantaranya yang paling utama adalah menguasai materi yang akan diajarkannya dan menguasai metodologi pengajaran. Atau dengan kata lain pekerjaan widyaiswara tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian yang dipersyaratkan. Dengan demikian tinggi rendahnya kualitas pembelajaran seorang widyaiswara

dalam suatu pelatihan sangat ditentukan oleh keahlian yang dimilikinya. Sebab kegiatan pelatihan pada hakekatnya adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap dan keterampilan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan saat ini dan saat mendatang dengan lebih baik ( Simamora, 1995; 287).

Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan, antara faktor pendidik, peserta didik, kurikulum, dan faktor lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa diantaranya faktor pendidik sangat penting dalam setiap proses pembelajaran. Oleh karena itu kualitas guru diharapkan dapat meningkatkan hasil belajar yang merupakan salah satu indikator keberhasilan pendidikan (Hugget, 1976).

Yang dijadikan sebagai ukuran dari keberhasilan suatu proses belajar membelajarkan dalam suatu pelatihan adalah kualitas pengelolaan pembelajaran. Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu (Uzer Usman, 1998; 4). Hal ini juga yang merupakan indikator dalam proses belajar membelajarkan pada kegiatan pelatihan.

Dengan berpedoman pada hal-hal yang digambarkan di atas, maka widyaiswara yang merupakan suatu profesi dituntut untuk

memiliki penampilan/performansi berkaitan dengan tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis, diperoleh informasi bahwa saat ini di Bapelkes Bandung mempunyai 12 orang tenaga widyaiswara dan diantaranya 3 orang masih sebagai calon widyaiswara dengan berbagai latar belakang pendidikan maupun jenjang. Dari 12 orang tenaga widyaiswara tersebut, 6 orang berlatar belakang pendidikan kedokteran dengan berbagai spesialis, 1 orang berlatar belakang pendidikan kesehatan masyarakat, 1 orang berlatar belakang pendidikan apoteker, 1 orang berlatar belakang pendidikan ekonomi, 1 orang berlatar belakang pendidikan di bidang hukum, 1 orang berlatar belakang administrasi, dan 1 orang sarjana pendidikan.

Dengan adanya fenomena ini, rencana tesis ini ingin mengungkapkan aspek-aspek yang merupakan keunggulan maupun kelemahan dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh widyaiswara selama ini.

## **B. Identifikasi Masalah**

Bapelkes Bandung Propinsi Jawa Barat mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka menyiapkan tenaga kesehatan yang berkualitas dalam mengemban tugasnya. Dalam melaksanakan peran tersebut harus ditunjang oleh: 1) pegawai, baik staf maupun

pejabat struktural yang memadai dan profesional; 2) para pengajar (widyaiswara) yang berkompeten; 3) sarana dan pra sarana yang memadai, baik sarana edukatif maupun sarana akomodatif; 4) koordinasi internal dan lintas sektoral yang mantap; 5) perhatian dan partisipasi dari dinas/instansi terkait.

Permasalahan pokok yang umum dihadapi pengelola diklat pegawai adalah soal mutu (Sanusi, 1988; 7). Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis, diperoleh data bahwa Bapelkes Bandung secara umum menghadapi beberapa masalah, diantaranya adalah beban kerja yang tinggi dan kompleks, belum profesional, pemanfaatan alat bantu belum maksimal, dan memiliki lahan yang sempit.

Berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi tersebut, kelompok widyaiswara dalam melaksanakan tugas pokok dikhawatirkan akan keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan pengelolaan pembelajaran. Sebab keberhasilan lulusan (peserta) sangat tergantung dari kemampuan widyaiswara yang membekali mereka. Informasi/data yang diperoleh bahwa widyaiswara yang ada belum dimanfaatkan secara optimal, percaya diri kurang, kemampuan pemasaran diri kurang, dan kaderisasi kurang.

Selain permasalahan pokok yang disebut diatas, dari hasil penelitian pendahuluan diperoleh data bahwa sebagian besar tenaga widyaiswara yang ada pada Bapelkes Bandung adalah sebagai mantan

pejabat struktural dari berbagai kantor di jajaran Departemen Kesehatan. Dengan demikian cukup beralasan jika diragukan dalam hal penampilan mereka dalam melakukan pembelajaran. Issu penting lainnya adalah bahwa keterlibatan seorang widyaiswara dalam kegiatan pelatihan sangat bergantung pada penunjukan oleh pimpinan Balai.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut di atas, maka widyaiswara akan menghadapi berbagai hambatan yang turut mempengaruhi penampilannya dalam melaksanakan pengelolaan pembelajaran.

### **C. Perumusan Masalah**

Pengelolaan pembelajaran dalam pelatihan memiliki ruang lingkup permasalahan yang cukup kompleks sebagaimana digambarkan dalam identifikasi masalah tersebut di atas. Mengingat keterbatasan waktu dan biaya oleh peneliti, maka dalam penelitian ini hanya difokuskan pada atau yang menjadi rumusan masalah adalah: "bagaimanakah penampilan widyaiswara dalam pengelolaan pembelajaran pada pelatihan penjenjangan - Adum di Bapelkes Bandung?"

Dengan memperhatikan fokus masalah di atas dan untuk mempertajam aspek-aspek yang akan dibahas dalam penelitian ini,

maka berikut ini akan diajukan dalam bentuk pertanyaan penelitian.

Adapun pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penampilan widyaiswara dalam melakukan penyusunan rencana pembelajaran, yang meliputi:
  - a. Bagaimana merumuskan tujuan belajar.
  - b. Bagaimana memilih dan mengorganisasikan materi belajar, media dan sumber bahan.
  - c. Bagaimana menentukan strategi pembelajaran.
  - d. Bagaimana menyusun rancangan pengelolaan kelas.
  - e. Bagaimana menyusun rancangan prosedur dan persiapan alat evaluasi hasil belajar.
2. Bagaimanakah penampilan widyaiswara dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi:
  - a. Bagaimana keterampilan memulai pelajaran.
  - b. Bagaimana melaksanakan pengalaman belajar.
  - c. Bagaimana kemampuan penguasaan bahan belajar.
  - d. Bagaimana mendorong dan membangkitkan keterlibatan peserta.
  - e. Bagaimana keterampilan penggunaan media.
  - f. Bagaimana keterampilan proses pembelajaran.
  - g. Bagaimana keterampilan pelaksanaan variasi stimulus.
  - h. Bagaimana melakukan evaluasi hasil belajar.
  - i. Bagaimana keterampilan mengakhiri pelajaran.

3. Bagaimanakah penampilan widyaiswara dalam melakukan hubungan antar pribadi (bimbingan) dengan peserta pelatihan, yang meliputi:
  - a. Bagaimana kemampuan dalam mengembangkan sikap positif.
  - b. Bagaimana penampilan yang menunjukkan kegairahan dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas.
  - c. Bagaimana kemampuan mengelola interaksi perilaku baik di kelas maupun di luar kelas.
4. Bagaimanakah penampilan widyaiswara dalam melaksanakan evaluasi program pelatihan dan dampaknya di tempat kerja peserta, yang meliputi:
  - a. Bagaimana kemampuan melaksanakan evaluasi terhadap tujuan program pelatihan.
  - b. Bagaimana kemampuan melaksanakan evaluasi terhadap sumber dan prosedur pelatihan.
  - c. Bagaimana kemampuan melaksanakan evaluasi terhadap manajemen program pelatihan.
  - d. Bagaimana kemampuan menyusun rancangan standar keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan peserta di tempat kerja.
  - e. Bagaimana kemampuan menyusun strategi pelaksanaan evaluasi dampak di tempat kerja peserta.

5. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi penampilan widyaiswara dalam melaksanakan pengelolaan pembelajaran, yang meliputi:
  - a. Faktor internal; latar belakang pendidikan dan pengalaman bekerja widyaiswara.
  - b. Faktor eksternal; iklim kerja dan kepemimpinan kepala Bapelkes Bandung.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan fokus penelitian tersebut di atas, maka dalam penelitian ini secara umum bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai penampilan widyaiswara dalam pengelolaan pembelajaran pada pelatihan penjenjangan – Adum pada Bapelkes Bandung Propinsi Jawa Barat. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Ingin mengetahui penampilan widyaiswara dalam menyusun rencana pembelajaran, yang meliputi:
  - a. Kemampuan merumuskan tujuan belajar.
  - b. Kemampuan memilih dan mengorganisasikan materi belajar, media dan sumber bahan.
  - c. Kemampuan menyusun strategi pembelajaran.
  - d. Kemampuan menyusun rancangan pengelolaan kelas.

- e. Kemampuan menyusun rancangan prosedur dan persiapan alat evaluasi hasil belajar.
2. Ingin mengetahui penampilan widyaiswara dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi:
    - a. Keterampilan memulai pelajaran.
    - b. Kemampuan penyajian/penguasaan materi pelajaran.
    - c. Kemampuan melaksanakan pengalaman belajar peserta.
    - d. Kemampuan mendorong dan membangkitkan keterlibatan peserta.
    - e. Keterampilan penggunaan media pengajaran.
    - f. Kemampuan dalam melakukan proses pembelajaran.
    - g. Keterampilan dalam melakukan variasi stimulus.
    - h. Kemampuan melakukan evaluasi hasil belajar.
    - i. Keterampilan dalam mengakhiri pelajaran.
  3. Ingin mengetahui penampilan widyaiswara dalam melaksanakan hubungan antar pribadi (bimbingan) dengan peserta pelatihan, yang meliputi:
    - a. Keterampilan dalam mengembangkan sikap positif.
    - b. Penampilan kegairahan dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas.
    - c. Kemampuan mengelola interaksi perilaku baik di kelas maupun di luar kelas.

4. Ingin mengetahui bagaimana penampilan widyaiswara dalam melaksanakan evaluasi program pelatihan dan dampaknya di tempat kerja peserta latihan, yang meliputi:
  - a. Kemampuan melaksanakan evaluasi terhadap tujuan program pelatihan.
  - b. Kemampuan melaksanakan evaluasi terhadap sumber dan prosedur pelatihan.
  - c. Kemampuan melaksanakan evaluasi terhadap manajemen pelatihan.
  - d. Kemampuan menyusun rancangan standar keberhasilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan peserta setelah dilatih.
  - e. Kemampuan menyusun strategi pelaksanaan evaluasi dampak di tempat kerja peserta.
5. Ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penampilan widyaiswara dalam melaksanakan tugas pengelolaan pembelajaran, yang meliputi:
  - a. Faktor internal yaitu latar belakang pendidikan dan pengalaman bekerja widyaiswara.
  - b. Faktor eksternal yaitu iklim kerja dan kepemimpinan kepala Bapelkes Bandung.

### **E. Manfaat Penelitian**

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan konsep yaitu suatu rekomendasi mengenai penampilan widyaiswara dalam pengelolaan pembelajaran pada pelatihan penjenjangan – Adum di Bapelkes Bandung Propinsi Jawa Barat pada pihak-pihak yang berkompeten untuk dijadikan sebagai bahan dalam penentuan kebijakan. Adapun manfaat praktisnya adalah memberikan sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kualitas pembelajaran bagi widyaiswara yang menangani suatu pelatihan.

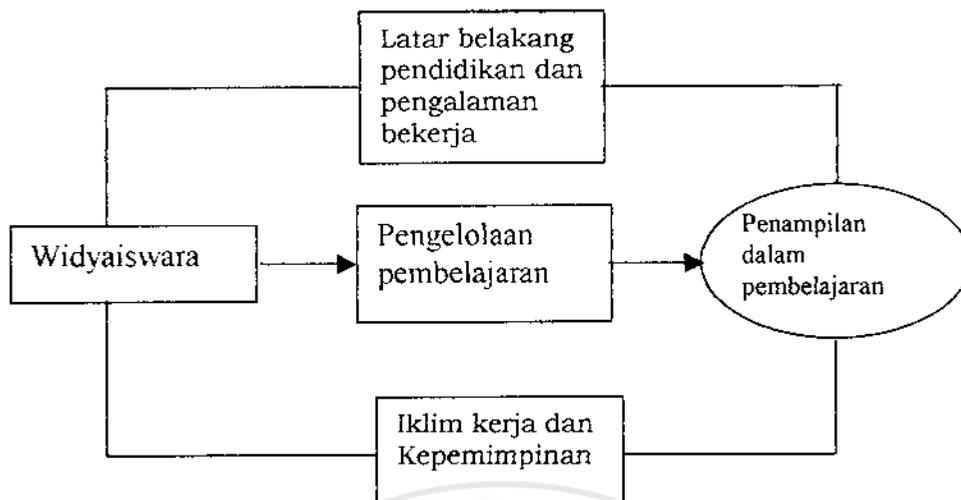
### **F. Kerangka Pemikiran.**

Pengelolaan pembelajaran suatu pelatihan adalah merupakan suatu proses interaksi edukatif yang banyak melibatkan berbagai komponen belajar seperti tujuan, materi, metode/teknik, sarana dan evaluasi. Untuk menghasilkan suatu pelatihan yang efektif, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik komponen pelatihan itu sendiri maupun oleh faktor pelatih dan peserta pelatihan. Komponen pengelolaan atau proses pelatihan merupakan faktor yang amat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelatihan dalam mencapai tujuan.

Agar pengelolaan pembelajaran dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan, maka faktor penampilan pelatih sangat menentukan yang dilandasi oleh kemampuan profesional sesuai

bidang tugasnya. Demikian halnya faktor penampilan widyaiswara dalam melaksanakan pembelajaran di Bapelkes Bandung merupakan hal penting yang turut berperan menentukan keberhasilan pelatihan. Kemampuan yang diharapkan pada widyaiswara dalam pengelolaan pembelajaran meliputi: menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan kegiatan mengajar, melakukan hubungan antar pribadi dan melakukan evaluasi program pelatihan. Selain dari aspek-aspek penampilan tersebut, dalam penelitian ini juga mengkaji faktor-faktor yang turut mempengaruhi penampilan widyaiswara yakni faktor latar belakang pendidikan dan pengalaman berkerja widyaiswara (faktor internal). Faktor lain adalah iklim kerja dan kepemimpinan kepala Bapelkes Bandung (faktor eksternal) juga merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap penampilan widyaiswara dalam melaksanakan tugas termasuk pengelolaan pembelajaran.

Untuk mempermudah dalam memahami alur pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar I.1  
Kerangka Pemikiran

### G. Defenisi Operasional

Sesuai dengan pembatasan masalah, maka berikut ini penulis akan menguraikan batasan defenisi operasional dari aspek-aspek yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

#### 1. Penampilan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1988: 892), penampilan adalah proses, perbuatan, cara menampilkan.

Sedangkan penampilan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah performance widyaiswara yang diwujudkan dalam perilaku nyata dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar dalam pelatihan.

## 2. Widyaiswara

Menurut Oemar Hamalik (1993: 187), widyaiswara adalah tenaga profesional yang ditugaskan khusus di lingkungan pusat pendidikan dan latihan atau balai pendidikan dan latihan dalam ruang lingkup organisasi departemen atau nondepartemental. Sejalan dengan pendapat ini, Agus Zainal R. berpendapat bahwa widyaiswara adalah jabatan fungsional yang mempunyai tugas pokok sebagai tenaga pendidik di lembaga pendidikan dan latihan. Sedangkan menurut SK. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor: 68/MENPAN/1985, Widyaiswara adalah pegawai negeri sipil dalam lingkungan Departemen Kesehatan yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk mendidik dan melatih di lingkungan Departemen Kesehatan.

## 3. Pengelolaan

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, pengelolaan artinya pengurusan, penyelenggaraan atau manajemen (Badudu Z; 1994: 650). Menurut D. Sudjana (1992: 11), pengelolaan atau manajemen adalah kemampuan dan keterampilan khusus untuk melakukan suatu kegiatan bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan widyaiswara dalam menyelenggarakan kegiatan pembelajaran dalam pelatihan

penjenjangan – Adum yang meliputi: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan hubungan antar pribadi (bimbingan) dengan peserta pelatihan, dan pelaksanaan evaluasi program dan dampak pelatihan.

#### 4. Pembelajaran

Menurut D. Sudjana (1993: 5), pembelajaran dapat diartikan sebagai setiap upaya yang sistematis dan disengaja untuk menciptakan kondisi agar terjadi kegiatan belajar membelajarkan. Sedangkan menurut Syamsu M & Anisah B. (1994: 167) bahwa pembelajaran adalah usaha sistematis yang terorganisasi untuk memajukan belajar, membina kondisi dan menyediakan kegiatan-kegiatan yang mengakibatkan terjadinya peristiwa belajar.

Pembelajaran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses pembelajaran yang dilakukan widyaiswara dalam pelatihan penjenjangan – Adum di Bapelkes Bandung.