

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) di sektor pemerintahan, maka seluruh potensi harus dapat meningkatkan kualitas aparatur negara dan organisasi birokrasi pemerintahan. Pengembangan SDM aparatur negara yang bermutu perlu dilakukan secara berkesinambungan, sehingga mampu menjadi modal dasar pembangunan yang dapat dikembangkan secara optimal dan dapat ditingkatkan kualitas dan produktivitas kerjanya.

Tantangan masa depan yang demikian global dan kompleks, menuntut adanya kesadaran dan usaha yang sungguh-sungguh untuk memberdayakan aparatur negara dalam peran-sertanya mewujudkan tujuan nasional, sebagaimana ditegaskan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, bahwa tujuan nasional adalah membentuk pemerintah negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Tujuan Nasional oleh Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1999-2004 diwujudkan melalui pelaksanaan penyelenggaraan negara

yang berkedaulatan rakyat dan demokratis dengan mengutamakan persatuan dan kesatuan bangsa, berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Sumber daya manusia aparatur negara pada dasarnya merupakan kunci pokok yang akan menjamin kehidupan berbangsa dan bernegara. Hal ini sesuai dengan salah satu misi GBHN 1999-2004 yang menyatakan bahwa : "Perwujudan aparatur negara yang berfungsi melayani masyarakat profesional, berdaya guna, produktif, transparan, bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Tuntutan terhadap pemantapan dan peningkatan kualitas aparatur negara menjadi semakin penting dalam rangka mengantisipasi dampak globalisasi dan perdagangan bebas, khususnya untuk dapat menciptakan iklim perekonomian nasional yang kondusif, sehingga mampu mendorong percepatan pertumbuhan ekonomi yang sedang terpuruk saat ini. Permasalahan dan tantangan bagi pemerintah dan seluruh aparaturnya dalam melakukan pembinaan yang mendasar, menurut Kristiadi (1995:117) ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu : Pertama, terjadi pergeseran peran aparatur negara dari agen pembangunan menjadi fasilitator dan motivator pembangunan. Kedua, tuntutan masyarakat akan semakin beragam, berkualitas dan menghendaki pelayanan yang tepat waktu, mudah dan murah. Ketiga, faktor keragaman potensi daerah menghendaki adanya desentralisasi manajemen yang memungkinkan

pemerintah daerah lebih peka dan responsif terhadap aspirasi, kebutuhan dan potensi-potensi pembangunan yang ada di daerahnya.

Ketiga faktor tersebut menurut J.B. Kristiadi mempunyai implikasi sebagai berikut : pertama, bahwa pelayanan kedinasan mengalami pergeseran makna dari fungsi operasionalisasi kebijaksanaan pemerintah ke arah fungsi perumus kebijakan (*publik policy maker*) dengan titik berat pada pelayanan publik. Kedua, kesiapan aparatur negara maupun organisasi dan manajemennya. Ketiga, pemerintah daerah harus mampu secara mandiri mengambil keputusan mengenai penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Selain hal tersebut di atas, dalam era globalisasi pula dituntut profesionalisme di segala bidang. Penciptaan aparatur negara yang bersih dan berwibawa tidak mungkin tercipta, jika di lain pihak aparatur negara yang tersedia dan memperoleh kesempatan menentukan kebijakan tidak mempunyai profesionalisme. Dengan aparatur negara yang profesional, maka mutu organisasi pemerintahan terjamin, yang akan diikuti oleh mutu pelayanan kepada masyarakat yang layak, sehingga memuaskan masyarakat dan negara. Kepuasan publik akan menjamin kelancaran produktivitas masyarakat, yang akan diikuti oleh peningkatan kesejahteraan masyarakat, bangsa dan negara. Hal ini sesuai dengan Tjiptoherijanto (1995:127) yang menyatakan bahwa : Sumberdaya manusia yang terbatas tingkat profesionalnya juga akan memberikan sumbangan yang terbatas bagi pencapaian tujuan organisasi".

Profesionalisme aparatur negara hanya mungkin dapat ditingkatkan melalui suatu pembinaan yang terpadu melalui pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itulah pemecahan masalah profesionalisme aparatur negara harus dimulai dengan meningkatkan peranan lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan (diklat).

Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Propinsi Jawa Barat secara umum adalah organisasi kerja pemerintahan yang melayani kepentingan masyarakat/umum dan tugas-tugas mewujudkan dan memelihara eksistensi negara. Dalam melayani kepentingan masyarakat, organisasi pemerintahan memikul volume dan beban kerja mengatur semua aspek kehidupan individu dan masyarakat agar tidak saling berbenturan dan melaksanakan pembangunan guna mewujudkan kesejahteraan dan ketertiban, keamanan dan perlindungan bagi semua lapisan masyarakat sebagai suatu bangsa di dalam suatu negara (Nawawi dan Hadari, 1990:95).

Secara khusus visi Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Propinsi Jawa Barat adalah : "Menjadi Badan Diklat yang handal untuk menciptakan aparatur yang profesional. Sedangkan misinya adalah :

1. Meningkatkan profesionalisasi pengelolaan kediklatan aparatur.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur.
3. Meningkatkan kerja sama penyelenggaraan kediklatan aparatur.

(Bandiklatda Prop. Jawa Barat, 2001:5).

Tuntutan dan harapan terhadap peran Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Propinsi Jawa Barat dalam memenuhi dan mengantisipasi kebutuhan organisasi pemerintah dari tahun ke tahun semakin bertambah dan kompleks, baik dilihat dari segi kuantitatif maupun kualitatif. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1994 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil terdiri dari pendidikan dan pelatihan : Struktural, Fungsional, dan Teknis. Sedangkan menurut Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 72 Tahun 1995, tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Struktural di Jajaran Departemen Dalam Negeri terdiri dari pendidikan dan pelatihan : ADUM, ADUMLA, SPAMA, SPAMEN, dan SPATI. Adapun yang dimaksud dengan pendidikan dan pelatihan :

- ADUM adalah pendidikan dan pelatihan Administrasi Umum yang diperuntukkan bagi pejabat Eselon V atau staf yang dipersiapkan untuk menduduki jabatan Eselon V.
- ADUMLA adalah pendidikan dan pelatihan Administrasi Lanjutan yang diperuntukkan bagi pejabat Eselon IV, atau pejabat Eselon V yang dipersiapkan untuk menduduki jabatan Eselon IV.
- SPAMA adalah pendidikan dan pelatihan Struktural Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Pertama yang diperuntukkan bagi pejabat Eselon III, atau pejabat Eselon IV yang dipersiapkan untuk menduduki jabatan Eselon III.

- SPAMEN adalah pendidikan dan pelatihan Struktural Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Menengah yang diperuntukkan bagi pejabat Eselon II, atau pejabat Eselon III yang dipersiapkan untuk menduduki jabatan Eselon II.
- SPATI adalah pendidikan dan pelatihan Struktural Staf Pimpinan Administrasi Tingkat Tinggi yang diperuntukkan bagi pejabat Eselon I, atau pejabat Eselon II yang dipersiapkan untuk menduduki jabatan Eselon I.

Jadi Diklat SPAMA adalah pendidikan dan pelatihan Struktural Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Pertama yang diperuntukkan bagi pejabat Eselon III, atau pejabat Eselon IV yang dipersiapkan untuk menduduki jabatan Eselon III. Dengan demikian prestasi belajar peserta Diklat SPAMA Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Propinsi Jawa Barat menjadi salah satu perhatian untuk diketahui keberadaannya.

B. Identifikasi Masalah

Untuk mencapai prestasi belajar pada Diklat SPAMA yang dilaksanakan oleh Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Propinsi Jawa Barat, para peserta diklat harus mencapai skor nilai minimal atau lebih besar dari standar nilai yang sudah ditentukan. Hal ini berarti bahwa berbicara tentang prestasi belajar adalah berbicara tentang hasil belajar, evaluasi, atau tes standar. Untuk mencapai prestasi belajar, banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Syah (1999:130), faktor-faktor yang

mempengaruhi belajar adalah faktor internal, faktor eksternal, dan faktor pendekatan belajar. Lebih lanjut Muhibbin Syah menyatakan bahwa yang termasuk ke dalam faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor *internal* (faktor dari dalam siswa), yakni keadaan/kondisi jasmani dan rohani siswa, terdiri dari aspek fisiologis (tingkat kesehatan indera penglihatan dan pendengaran) dan aspek psikologis (intelegensi, sikap, bakat, minat, dan motivasi).
- 2) Faktor *eksternal* (faktor dari luar siswa), yakni kondisi lingkungan di sekitar siswa, terdiri dari lingkungan sosial (keluarga, guru dan staf, masyarakat serta teman) dan lingkungan nonsosial (rumah, sekolah, peralatan dan alam).
- 3) Faktor *pendekatan belajar* (*approach to learning*), yakni jenis upaya belajar siswa yang meliputi strategi dan metode yang digunakan siswa untuk melakukan kegiatan pembelajaran materi-materi pelajaran.

Lebih lanjut Muhibbin Syah menyatakan bahwa yang termasuk ke dalam faktor pendekatan belajar terdiri dari pendekatan tinggi, pendekatan menengah, dan pendekatan rendah. Pendekatan tinggi terdiri dari *speculative* (berdasarkan pemikiran mendalam) dan *achieving* (pencapaian prestasi tinggi). Pendekatan menengah terdiri dari *analitical* (berdasarkan pemilahan dan interpretasi fakta dan informasi) dan *deep* (mendalam). Sedangkan pendekatan rendah terdiri dari *reproductive* (bersifat menghasilkan kembali fakta dan informasi) dan *surface* (permukaan/bersifat lahiriah)

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi belajar tersebut di atas, maka dapat teridentifikasi bahwa motif berprestasi peserta diklat termasuk ke dalam faktor internal pada aspek psikologis. Sedangkan program pembelajaran dan interaksi pembelajaran termasuk ke dalam faktor eksternal pada lingkungan sosial.

C. Pembatasan Masalah

Oleh karena banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi belajar sebagaimana yang dijelaskan pada identifikasi masalah, maka penelitian prestasi belajar peserta Diklat SPAMA yang diselenggarakan oleh Badan Diklat Daerah Propinsi Jawa Barat, akan dibatasi pada variabel-variabel : motif berprestasi peserta diklat, program pembelajaran, dan interaksi pembelajaran yang ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi variabel prestasi belajar.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah tersebut di atas, maka ruang lingkup perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana hubungan antara motif berprestasi peserta diklat dengan prestasi belajar ?
- 2) Bagaimana hubungan antara program pembelajaran lembaga diklat dengan prestasi belajar ?

- 3) Bagaimana hubungan antara interaksi pembelajaran dengan prestasi belajar ?
- 4) Bagaimana hubungan antara motif berprestasi peserta diklat, program pembelajaran, dan interaksi pembelajaran dengan prestasi belajar ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data tentang hal-hal sebagai berikut :

- 1) Hubungan antara motif berprestasi dengan prestasi belajar peserta diklat.
- 2) Hubungan antara program pembelajaran dengan prestasi belajar peserta diklat.
- 3) Hubungan antara interaksi pembelajaran dengan prestasi belajar peserta diklat.
- 4) Hubungan antara motif berprestasi, program pembelajaran, dan interaksi pembelajaran dengan prestasi belajar peserta diklat.

F. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka hipotesis-hipotesis yang perlu diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan signifikan antara motif berprestasi dengan prestasi belajar peserta diklat.
2. Terdapat hubungan signifikan antara program pembelajaran dengan prestasi belajar peserta diklat.

- 10
3. Terdapat hubungan signifikan antara interaksi pembelajaran dengan prestasi belajar peserta diklat.
 4. Terdapat hubungan signifikan antara motif berprestasi, program pembelajaran, dan interaksi pembelajaran dengan prestasi belajar peserta diklat.

G. Definisi Operasional

Supaya lebih jelas dan terhindar dari kemungkinan salah tafsir, maka istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai pengertian sebagai berikut :

1. Motif Berprestasi

Motif adalah alasan atau sebab seseorang melakukan sesuatu (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1999:666). Motif adalah suatu penggerak dari dalam atau kekuatan pendorong perilaku (Trisnamansyah, 184:156). Sedangkan prestasi adalah hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan, dsb (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1999:787). Sedangkan motif berprestasi menurut Mc. Clelland antara lain adalah keinginan berprestasi atas standar diri sendiri atau orang lain, keinginan menciptakan sesuatu yang lain dari pada yang lain, giat dalam usaha untuk mencapai karier jangka panjang (Dep. Tenaga Kerja, 1994:12).

Jadi yang dimaksud dengan motif berprestasi dalam penelitian ini adalah suatu dorongan atau usaha dari dalam diri para peserta pelatihan

untuk mencapai suatu hasil yang lebih baik, dengan menggunakan standar diri sendiri atau orang lain.

2. Program Pembelajaran

Program adalah rancangan mengenai asas-asas serta usaha-usaha yang akan dijalankan. Sedangkan pembelajaran adalah proses, cara, menjadikan orang atau makhluk hidup belajar (Kamus Umum Bahasa Indonesia, 1999:789&15). Program pembelajaran adalah menyangkut tujuan apa yang akan dicapai, materi belajar apa yang akan dirancang untuk pengalaman belajar peserta, strategi apa yang akan digunakan untuk mencapai tujuan, dan bagaimana caranya menetapkan kriteria keberhasilan peserta (Abdulhak, 2000:37).

Jadi program pembelajaran dalam penelitian ini adalah rancangan yang akan dijalankan, meliputi tujuan program, materi atau bahan belajar, kegiatan belajar mengajar, dan penetapan kriteria, supaya peserta diklat dapat belajar.

3. Interaksi Pembelajaran

Interaksi adalah hal saling melakukan aksi; berhubungan; mempengaruhi; antarhubungan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1999:383). Interaksi antara warga belajar dengan sumber belajar atau antar sesama warga belajar berada di dalam situasi kegiatan pembelajaran (Sudjana, 1993:67)

Jadi yang dimaksud dengan interaksi pembelajaran dalam penelitian ini adalah proses saling berhubungan dan mempengaruhi antara para peserta diklat dengan sumber belajar dan di antara sesama para peserta diklat sendiri dalam suasana saling belajar di dalam pelatihan.

4. Prestasi Belajar

Prestasi belajar atau hasil belajar menunjukkan pengukuran suatu perilaku seseorang pada suatu saat. Hasil ini mencerminkan apa yang telah dipelajari sebelumnya (Trisnawijaya, 1998:58). Syaodih (1983:125) mengungkapkan bahwa hasil belajar masih bersifat umum, tetapi bila hasil belajar tersebut dikaitkan dengan patokan tertentu, maka hasil belajar itu dapat dikatakan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam belajar. Sedangkan Surya (1979:174) mengartikan prestasi belajar sebagai seluruh kecakapan hasil capai (achievement) yang diperoleh melalui proses belajar di sekolah yang dinyatakan dengan nilai-nilai prestasi belajar berdasarkan hasil tes prestasi belajar. Jadi yang dimaksud dengan prestasi belajar dalam penelitian ini adalah hasil belajar yang dicapai peserta diklat selama proses belajar, yang dikaitkan dengan patokan tertentu.

5. Peserta Diklat SPAMA

Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 72 Tahun 1995 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Struktural di Jajaran

Departemen Dalam Negeri menyatakan bahwa : Pendidikan dan Pelatihan SPAMA adalah pendidikan dan pelatihan Struktural Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Pertama yang diperuntukkan bagi pejabat Eselon III, atau pejabat Eselon IV yang dipersiapkan untuk menduduki jabatan Eselon III.

Jadi yang dimaksud dengan Peserta Diklat SPAMA dalam penelitian ini adalah peserta pendidikan dan pelatihan yang diperuntukkan bagi pejabat Eselon III, atau pejabat Eselon IV yang dipersiapkan untuk menduduki jabatan Eselon III.

H. Kegunaan Penelitian

Setelah kegiatan penelitian ini dilaksanakan, maka :

- 1) Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan teori-teori yang ada, khususnya yang berkaitan dengan peranan pelatihan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi untuk pengkajian dan pengembangan ilmu pendidikan, khususnya Pendidikan Luar Sekolah Konsentrasi Pelatihan dalam melengkapi dan mengembangkan penyelenggaraan pelatihan.
- 2) Secara praktis dapat dimanfaatkan untuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan, agar penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan oleh Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Propinsi Jawa Barat, lebih sesuai dengan kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi.