

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATARBELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal pembangunan yang sangat penting guna mewujudkan tujuan dan cita-cita bangsa. Oleh karena itu upaya pengembangan sumber daya manusia saat ini menjadi satu kebutuhan yang sangat penting seiring dengan berbagai perubahan dan tuntutan kemajuan yang sangat cepat yang terjadi di masyarakat. Pengembangan ini terutama diarahkan pada upaya menghasilkan sumberdaya manusia yang berdaya guna dan fungsional sesuai dengan kebutuhan.

Hal yang tidak dapat diabaikan seiring dengan upaya pengembangan sumberdaya manusia adalah perlunya pendidikan dan pelatihan. Adalah suatu hal yang mustahil apabila pengembangan sumberdaya manusia mengesampingkan upaya pendidikan dan latihan, terutama jika mengingat bahwa peningkatan kualitas sumberdaya manusia harus didukung oleh pengetahuan, sikap dan ketrampilan pada berbagai dimensi mutu sumberdaya manusia yang notabene hanya dapat diperoleh jika manusia tersebut mendapatkan/mengikuti program pendidikan atau pelatihan.

Secara operasional pendidikan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 3 disebutkan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya

potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, beriman, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Sedangkan dalam pasal 13 ditegaskan bahwa pendidikan dilaksanakan melalui tiga jalur, yang terdiri atas jalur pendidikan formal, non formal dan informal. Ketiga jalur pendidikan ini merupakan satu kesatuan integral dari sistem pendidikan nasional yang berdasarkan Pancasila dan UUD'45.

Secara implementatif pelaksanaan sistem pendidikan nasional yang mengarah kepada terwujudnya kualitas sumberdaya manusia banyak sekali dihadapkan pada tantangan, tuntutan maupun berbagai masalah yang mengikutinya antara lain:

Tantangan pertama, tuntutan untuk mengembangkan fungsi pendidikan sekolah sebagai lembaga pengembang kemampuan para siswa secara utuh dan optimal, dan bukan sekedar sebagai lembaga pemilih dan pemilah. *Tantangan kedua*, adalah adanya tuntutan untuk mengembangkan sistem pendidikan yang mampu mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. *Tantangan ketiga*, adalah masih adanya kesenjangan antara tuntutan dan kenyataan yang diharapkan dari mutu pendidikan. *Tantangan keempat*, adalah adanya tuntutan untuk mengembangkan program pendidikan yang mampu melayani populasi peserta didik yang heterogen secara merata dan bermutu. *Tantangan kelima*, adalah timbulnya berbagai masalah dalam usaha mengembangkan program pendidikan

yang mampu menyiapkan siswanya menghadapi masyarakat yang maju dimasa mendatang (Soedijarto, 1993:39).

Atas dasar tantangan sebagaimana tersebut diatas, maka jenjang pendidikan diatur secara bertingkat yang disebut dengan satuan pendidikan yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang didasarkan pada tingkat pertumbuhan dan perkembangan anak. Dalam konteks penelitian ini yang dibicarakan adalah pendidikan di tingkat perguruan tinggi sebagai kelanjutan dari pendidikan menengah, yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didiknya agar menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian (Soedijarto, 1993:47).

IAIN sebagai salah satu institusi penyelenggara pendidikan tinggi memiliki tujuan: (a) menyiapkan peserta didiknya menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan Islam. (b) mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan Agama Islam serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional (Pedoman Akademik IAIN Raden Intan Lampung 1998/1999).

Untuk mendukung ketercapaian tujuan sebagaimana tersebut diatas, maka mutlak diperlukan kesiapan berbagai komponen baik berupa sarana prasarana serta dukungan kualitas sumberdaya manusia yang handal.

Meskipun sehat tidaknya kondisi perguruan tinggi banyak tergantung pada seluruh stafnya, apakah itu staf pengajar, peneliti maupun administrasi, namun perlu diakui bahwa kontribusi staf pengajar (dosen) merupakan faktor yang penting bagi pengembangan perguruan tinggi. Hal ini tidak lain adalah karena dosen dalam pendidikan dan pengajaran khususnya proses belajar mengajar berpengaruh dan terlibat secara langsung dalam berinteraksi dengan mahasiswa. Untuk itu dosen sebagai salah satu sumber daya manusia di perguruan tinggi dituntut memiliki kemampuan yang tinggi sesuai dengan tugas-tugas profesionalnya.

Dedi Supriadi (1998) menyatakan bahwa profesionalisme tenaga pengajar merupakan hasil dari profesionalisasi yang dijalannya secara terus menerus, baik melalui pendidikan pra jabatan (*preservice education*) maupun pendidikan dalam jabatan (*in service training*). Namun demikian meskipun usaha-usaha untuk meningkatkan mutu staf pengajar terus dilakukan, secara umum kualifikasi pendidikan para dosen perguruan tinggi di Indonesia masih belum memadai. (Moeliodihardjo, 2001).

Masih menurut Dedi Supriadi (1998), guru profesional paling tidak mempunyai cirri-ciri sebagai berikut:

(1) mempunyai komitmen pada proses belajar siswa; (2) menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya; (3) mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya; dan (4) merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya yang memungkinkan mereka untuk selalu meningkatkan profesionalismenya.

Penguasaan kompetensi professional menjadi hal yang sangat penting dan dapat dijadikan tolok ukur tingkat profesionalisme dosen sebagai tenaga edukatif Dalam melakukan pembelajaran. Ronald Brandt dalam Dedi Sipriadi (1998) juga menyatakan bahwa 'hampir semua usaha reformasi dalam pendidikan seperti pembaharuan kurikulum dan penerapan metode mengajar baru akhirnya tergantung kepada guru'. Tanpa mereka menguasai bahan pelajaran dan strategi belajar mengajar, tanpa mereka dapat mendorong siswanya untuk belajar sungguh-sungguh guna mencapai prestasi yang tinggi, maka segala upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Hal ini sekaligus memperkuat pendapat Waini Rasyidin (1988), yang menyatakan bahwa kemampuan keguruan amat diperlukan dalam mengajar sehubungan dengan pertumbuhan perilaku dan kepribadian siswa yang memerlukan aktivitas kegiatan siswa dan proses belajar mengajar yang kompleks.

Anggapan seperti inilah yang nampaknya menjadi latar belakang pemikiran pimpinan fakultas tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung untuk mengadakan pelatihan desain instruksional bagi dosennya, dengan harapan akan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja profesional pembelajaran sebagaimana yang diharapkan.

Hal lain yang penting dan juga perlu mendapat perhatian dari upaya pelatihan dalam rangka pengembangan SDM ini adalah mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas pelaksanaan pelatihan sekaligus penguasaan hasil belajar serta tingkat penerapannya dalam kegiatan perkuliahan. Karena sebanyak dan sebaik

apapun suatu program pendidikan dan pelatihan diberikan, jika itu tidak memberikan hasil positif bagi peningkatan kualitas kinerja maka tidak akan ada artinya.

B. RUMUSAN MASALAH

Dalam suatu organisasi pelatihan merupakan kegiatan penciptaan suatu keadaan dimana individu yang menjadi peserta pelatihan dapat mengembangkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan yang akan dilakukan.

Pelatihan dikatakan efektif apabila dalam proses pelaksanaan secara keseluruhan peserta merasa senang, sangat puas dengan hasil latihan serta membawa kesan yang mendalam dan menyenangkan. Selain itu efektifnya pelatihan juga dapat dilihat dari hasil belajar latihan yang diperoleh peserta setelah selesai mengikuti pelatihan. Pengetahuan dan ketrampilan baru yang telah dimiliki setelah mengikuti pelatihan dapat dilihat dan diukur setelah peserta mengaplikasikannya di tempat kerja atau masyarakat sekitarnya, yang dapat dianggap sebagai dampak yang dihasilkan dari pelatihan yang diikuti.

Berdasarkan latarbelakang dan permasalahan diatas maka fokus penelitian ini diarahkan pada upaya untuk mengetahui efektivitas pelatihan desain instruksional bagi dosen IAIN Raden Intan Lampung dan selanjutnya dirumuskan dalam sejumlah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penyelenggaraan pelatihan desain instruksional bagi dosen IAN Raden Intan Lampung ?
2. Bagaimanakah penguasaan peserta terhadap materi pelatihan desain instruksional yang diselenggarakan bagi dosen IAIN Raden Intan Lampung ?
3. Bagaimanakah relevansi materi pelatihan desain instruksional dengan kebutuhan peserta pelatihan ?
4. Bagaimanakah penerapan hasil pelatihan desain instruksional oleh peserta kedalam kegiatan perkuliahan di fakultas tarbiyah dan Ushuluddin IAIN Raden Intan Lampung ?
5. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi peserta dalam menerapkan hasil pelatihan dalam kegiatan perkuliahan di fakultas tarbiyah dan ushuluddin IAIN Raden Intan Lampung ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PELATIHAN

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas pelatihan disain instruksional bagi dosen IAIN Raden Intan Lampung.

Adapun tujuan penelitian ini secara khusus adalah untuk:

1. Memperoleh data tentang penyelenggaraan pelatihan desain insatruksional bagi dosen IAIN Raden Intan Lampung.
2. Memperoleh data tentang penguasaan peserta terhadap materi pelatihan desain instruksional yang diselenggarakan bagi dosen IAIN Raden Intan Lampung.



3. Memperoleh data tentang relevansi materi pelatihan desain instruksional bagi dosen IAIN Raden Intan Lampung dengan kebutuhan peserta.
4. Memperoleh data tentang penerapan hasil pelatihan desain instruksional oleh peserta kedalam kegiatan perkuliahan di fakultas tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung.
5. Mengetahui kendala-kendala yang dihadapi peserta dalam menerapkan hasil pelatihan dalam kegiatan perkuliahan di fakultas tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung.

Secara teoritis, hasil yang diperoleh dari penelitian ini berguna untuk mengembangkan konsep-konsep yang berhubungan dengan masalah pelatihan bentuk *in servis training*, terutama pelatihan bagi tenaga edukatif di pendidikan tinggi yang dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan profesional kependidikannya.

Sedangkan secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi serta masukan bagi perencana dan pengelola program pelatihan pengembangan sumberdaya manusia, agar dapat menyelenggarakan program pelatihan yang efektif.

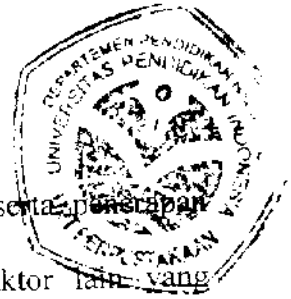
D. ASUMSI PENELITIAN

Penelitian ini didasarkan pada asumsi-asumsi sebagai berikut:

1. Proses belajar mengajar merupakan inti dari kegiatan pendidikan. Dan dalam rangka pengembangan pendidikan tinggi, modal pertama dan sebelum yang lainnya adalah kualifikasi pendidikan para tenaga edukatif.

Hal ini berarti bahwa apapun yang dipengaruhi pada gilirannya faktor dosenlah yang banyak menentukan karena dosen merupakan pihak yang secara langsung berinteraksi dan berpengaruh dalam proses belajar mengajar.

2. Mengingat dosen sebagai SDM yang mempunyai peranan dominan dalam pendidikan dan pengajaran, khususnya dalam proses belajar mengajar, maka sangat penting untuk melakukan upaya guna meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh profesinya, yaitu kemampuan dan ketrampilan untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran.
3. Salah satu langkah yang dapat ditempuh dalam upaya meningkatkan kualifikasi dosen adalah dengan memberikan pelatihan yang berkaitan dengan tugas profesinya; yaitu suatu proses belajar mengajar yang terencana dan sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan sehingga kinerjanya jadi meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Fakry Gaffar (1987) yang menyatakan bahwa; "Ijazah formal tidak ada artinya tanpa on the job training dan program pengembangan sumber daya manusia agar menjadi tenaga yang benar-benar professional".
4. Efektivitas suatu program pelatihan sangat tergantung kepada efektifnya komponen-komponen sistem pelatihan itu sendiri. Komponen tersebut meliputi antara lain: komponen penyelenggaraan pelatihan, perolehan hasil



pelatihan, relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan peserta, penerapan hasil pelatihan dalam tugas profesinya serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi dalam penerapan hasil pelatihan.

E. DEFINISI OPERASIONAL

Untuk memperoleh kesamaan pandangan dan menghindari perbedaan persepsi terhadap istilah yang digunakan, berikut di jelaskan beberapa definisi operasionalnya.

1. Efektivitas

Efektivitas dapat diartikan dengan terlaksananya program (proses) sesuai rencana serta tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian ini sesuai pendapat yang menyatakan bahwa fektivitas adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas dan waktu) telah dicapai. Dalam bentuk persamaan efektivitas sama dengan hasil nyata dibagi hasil yang diharapkan (Depdiknas, 2001:32).

2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses belajar mengajar yang terencana dan sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan individu atau kelompok pada suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien dalam menjalankan pekerjaannya.

Dengan demikian pelatihan merupakan upaya (pembelajaran) untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan (dosen).

3. Desain Instruksional

Desain instruksional adalah langkah-langkah sistematis yang ditempuh oleh seorang dosen untuk merencanakan program perkuliahan. Yang dilakukan oleh dosen dalam menyusun desain instruksional ini adalah dengan mempersiapkan dan merumuskan tiap-tiap komponen sistem desain instruksional yang terdiri atas: desain tujuan pembelajaran, desain materi belajar, desain strategi pembelajaran serta desain evaluasi pembelajaran.

Pengertian ini sejalan dengan pendapat Atwi Suparman (1997:30) yang menyatakan bahwa desain instruksional adalah suatu resep dalam menyusun peristiwa dan kegiatan yang diperlukan untuk memberikan petunjuk kearah pencapaian tujuan belajar tertentu.

4. Dosen

Menurut PP. No.10 tahun 1990:

Dosen adalah seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan. Syarat untuk menjadi dosen adalah: beriman dan bertakwa kepada TYME, berwawasan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, memiliki kualifikasi sebagai tenaga pengajar, mempunyai moral dan integrasi yang tinggi, dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap masa depan bangsa.