

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber Daya Manusia (SDM) pemegang kunci penting dan mempunyai nilai strategis dalam mengisi dan menggerakkan semua aspek dalam pembangunan nasional, terutama dalam menghadapi era globalisasi dan perdagangan bebas pada abad 21.

Sejalan dengan itu masalah pembangunan aparatur negara diarahkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan Negara, mempunyai sikap dan perilaku yang penuh pengabdian sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal.

Undang-undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional telah memberikan landasan yang kokoh bagi perkembangan lembaga pendidikan. Untuk pengembangan pendidikan dan pelatihan, Pemerintah melalui KEPRES 34 tahun 1972 telah mempertegas pengelolaan dan tanggung jawab fungsional pendidikan dan pelatihan.

Guna menopang kebijakan tersebut, Menteri Agama RI melalui KMA Nomor 18 tahun 1975 tentang Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai telah menentukan kedudukan, tugas dan susunan organisasi. Salah satu tugasnya adalah penyelenggaraan pembinaan dan

model kurikulum TOT pada mata pelajaran Perencanaan Peningkatan Kinerja (PPK) memberi pengaruh pada peningkatan prestasi kerjanya ? Bagaimana korelasi antara prestasi belajar dengan prestasi kerja lulusan Pusdiklat Departemen Agama?

Satu alternatif formal adalah menempatkan Pusdiklat sebagai lembaga yang mengambil alih tugas unit pelaksanaan teknis (UPT) dalam memberikan pengalaman kerja kepada para calon pejabat. Untuk meyakinkan bahwa pengalaman belajar yang diperoleh di Pusdiklat sama dengan pengalaman yang diperoleh pada UPT, kegiatan diklat perlu mengacu pada kurikulum diklat yang sesuai atau relevan dengan kebutuhan UPT di lingkungan Departemen Agama.

Materi kurikulum Perencanaan Peningkatan Kinerja (PPK), yang diperkenalkan oleh Fouad Sherif Dan Robert Abramson (Pitoyo; 1995 :2) memiliki pendekatan yang terletak pada penyediaan kerangka untuk berfikir lebih teliti dan cermat dalam menganalisis kekuatan pendorong dan penghambat. Analisis ini sangat diperlukan untuk dapat mengambil langkah-langkah yang lebih obyektif dan realistik dalam menentukan strategi serta langkah-langkah kegiatan yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan.

Kesesuaian kurikulum diklat dengan kebutuhan unit-unit pelaksana teknis (UPT) sekurang-kurangnya memberi dua keuntungan. Pertama, kesesuaian itu akan meningkatkan efektifitas

diklat karena hasil diklat telah mengacu pada prasyarat minimal dari kebutuhan unit pelaksana teknis. Kedua, kelancaran kerja diklat dapat terjamin karena unit pelaksana teknis terbebas dari tugas-tugas Widyaiswara.

Keberhasilan diklat dapat ditinjau dari dua sudut pandang. Pertama, dari sudut pandang pihak pengguna lulusan, Kedua, dari sudut pandang pihak penyelenggara diklat yaitu Pusdiklat, Unit kerja biasanya menggunakan kinerja atau prestasi kerja sebagai kriteria, sementara Pusdiklat menilai keberhasilan berdasarkan penguasaan materi diklat. Perbedaan ini akan menyebabkan perbedaan penilaian terutama apabila kinerja lulusan tidak sesuai dengan harapan pihak unit kerja. Masing-masing pihak akan mencari pemecahan masalah otoritas yang dimiliki. Keadaan itu bila dibiarkan berlanjut akan menyebabkan kurang efektifnya Pusdiklat dan menambah beban bagi unit-unit kerja. Ditinjau dari fungsi kurikulum, kesenjangan itu dapat dikurangi sampai sekecil-kecilnya. Jika perkembangan kurikulum diklat dibina agar selalu relevan dengan kebutuhan unit-unit kerja, Perkembangan kurikulum dapat ditinjau melalui penyesuaian-penyesuaian materi yang dikembangkan berdasarkan hasil pengamatan atau umpan balik tentang ragam dan tingkat pengetahuan yang diperlukan oleh unit-unit kerja. Dalam hubungan ini kemampuan Widyaiswara dan Fasilitator dalam mengadakan penyesuaian kurikulum diperkirakan ditentukan oleh latar

pelatih Aparatur dituntut profesional berkualitas serta mampu mentrasfer ilmu yang di milikinya kepada peserta diklat

Widyaiswara sebagai PNS yang diberi tugas mendidik, mengajar, melatih secara penuh oleh pajabat yang berwenang pada UPT/Diklat instansi pemerintah. Tugas pokok inilah yang harus dilakukan Widyaiswara secara penuh dan sebagai ujung tombak Aparatur negara. Oleh karena itu LAN (Lembaga Administrasi Negara) merupan satu-satunya lembaga yang bertugas melakukan pembinaan terhadap Widyaiswara. Pembinaan Widyaiswara ini dimaksudkan agar jumlah, tepat mutu sesuai dengan kemampuan (Juni Pranoto : 11). Kemampuan merupakan persyaratan pemangku jabatan fungsional di bidang pendidikan dan latihan. Adapun maksud tepat mutu pemangku jabatan fungsional Widyaiswara menguasai bidang studi, spesialisasi yang dibuktikan dengan memiliki GBPP, *hand out*, buku dan sebagainya. Di samping itu strategi mendorong terjadinya proses belajar mengajar (PBM) sesuai dengan prinsip *Adult-learning*. Widyaiswara juga harus mampu menyusun kurikulum, bahan ajaran dan alat bantu latihan yang tepat, serta mampu menyusun evaluasi program, PBM, hasil belajar dan dampak kegiatan belajar. Widyaiswara dituntut mampu memiliki produktivitas kerja, khususnya dalam mengajar, membimbing, meneliti dan menulis.

Ada beberapa tolok ukur yang diterapkan LAN dalam mengevaluasi kinerja Widyaiswara dalam bentuk DUPAK (Daftar Usulan Perolehan/Penetapan Angka Kredit) dan penetapan angka kredit (PAK). Sesuai pasal 14 SK. Menpan No: 68/MENPAN/1985 tanggal 13 Juli 1985 dan SE Bersama kepala BAKN dan ketua LAN No : 13/SE/1985 dan No : 240/Seklan/XII/1985 jo. SK Ketua LAN No :11/LAN/SET/HK/UM/1986 tentang Tata Cara Kerja Tim Penilai dan Tata Cara Penilaian Angka Kredit Jabatan Widyaiswara meliputi hal-hal sebagai berikut :

- "(1) Pengiriman Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK) untuk golongan IV/a ke atas ke Tim Penilai Pusat, hendaknya dilakukan secara priodik dan menyeluruh meliputi semua Widyaiswara yang ada dalam satu daftar sehingga akan nampak kemajuan dari masing-masing Widyaiswara;
- (2) Jadwal sidang bulan Januari, DUPAK harus sudah masuk ke Tim Penilai Pusat tanggal 20 Desember dan sidang bulan Juli, DUPAK harus sudah masuk tanggal 20 Juni;
- (3) Sebelum dikirim ke Tim Penilai Pusat hendaknya telah dilakukan pemeriksaan dan penilaian awal oleh Tim Penilai Instansi/Departemen/Daerah;
- (4) DUPAK yang dikirim ke Tim Penilai Pusat supaya dilampirkan data pendukung secara lengkap dari setiap kegiatan, hasil kegiatan dan legalitas."

Jumlah Widyaiswara di seluruh Indonesia tercatat 3.249 orang.

Tabel 1.1

Keadaan Widyaiswara se-Indonesia sesuai Golongan dan Jumlahnya

No	JABATAN FUNGSIONAL	GOLONGAN	JUMLAH	KIRIM DUPAK (aktif)	%
1	AJUN WIDIYAIWARA MUDA	II	255	-	-
2	AJUN WIDIYAIWARA MADYA	III	1.845	-	-
3	WIDIYAIWARA MADYA/UTAMA	IV	1.149	449	39,09

Sumber : Suara Widya (LAN) : 1996

Bagi widyaiswara golongan IV yang aktif mengirimkan daftar usulan angka kredit (DUPAK) sebanyak 449 orang Widyaiswara yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia (pusat dan daerah) dari seluruh Widyaiswara golongan IV yang berjumlah 1.149 orang. Melihat data tersebut berarti Widyaiswara golongan IV yang rendah kinerjanya sebanyak 700 orang. Bagi Widyaiswara yang memiliki kinerja kurang aktif tersebut, Pusat Pembinaan Widyaiswara LAN secara administrative mengirimkan "surat cinta" (Wahyu S: 1996 : 13) berupa teguran melalui instansil/unit kerja masing-masing.

Tabel 1.2
Keadaan Widyaiswara Departemen Agama
(Jumlah dan Golongan)

No	JABATAN FUNGSIONAL	GOLONGAN	JUMLAH	KIRIM DUPAK (AKTIF)	%
1	AJUN WIDYAIWARA MUDA	II	-		-
2	AJUN WIDYAIWARA MADYA	III	18		-
3	WIDYAIWARA MADYA/UTAMA	IV	85	59	60,8

Sumber : Pusediklat Pegawai : 1998

Keterandalan keahlian/kompetensi adalah pengakuan terhadap kemampuan, keterampilan dan sikap seorang pejabat fungsional.

Berkaitan dengan kemampuan Pejabat Fungsional dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya ditemukan bahwa dari sisi Pembina 8,3 % menyatakan sangat mampu dan 91,7 % menyatakan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sedangkan di lihat dari sisi pengguna 26,2 % menyatakan sangat mampu, 23,8 % menyatakan mampu, 9,5 % menyatakan kurang mampu, dan 40,5 % menyatakan tidak mampu.

Selanjutnya apabila dilihat dari sisi Pemangku Jabatan Fungsional 38,6 % menyatakan sangat mampu ; 20,5 % menyatakan mampu; 12 % menyatakan kurang mampu dan 28,9 % menyatakan tidak mampu. Temuan tersebut secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.3

Kemampuan Jafung dalam Melaksanakan Tugas dan Kewajiban

Pilihan Jawaban / Instansi/Pejabat	Sangat mampu	Mampu	Kurang Mampu	Tidak Mampu	Jumlah
Pembina	2 (8,3 %)	22 (91,7 %)	-	-	24 (100 %)
Pengguna	11 (26,2 %)	10 (23,8 %)	4 (9,5 %)	17 (40,5 %)	42 (100 %)
Pemangku	32 (38,6 %)	17 (20,5 %)	10 (12 %)	24 (28,9 %)	83 (100 %)

Sumber : LAN – Jafung : 1998/1999 : 78

Dalam pelaksanaan kerja dan tugas Pejabat Fungsional perlu dilihat bagaimana manfaat dan kontribusinya terhadap pelaksanaan tugas pokok instansi, khususnya dalam hal kualitas hasil kerjanya. Dalam table 1.4 di bawah dapat diketahui mengenai kualitas hasil kerja Pejabat Fungsional terhadap instansinya, dari sisi Pembina ditemukan 20,8 % menyatakan sangat bermanfaat dan terkait, 75 % menyatakan bermanfaat dan terkait, dan 4,2 % menyatakan kurang bermanfaat dan kurang terkait. Sedangkan dari sisi Pengguna 11,9 % menyatakan sangat bermanfaat dan terkait, 26,2 % menyatakan bermanfaat dan terkait, 40,5 % menyatakan kurang bermanfaat dan kurang terkait, dan 21,4 % menyatakan tidak bermanfaat dan tidak terkait. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 1.4

Kualitas Kinerja Jafung

Pilihan Jawaban	Sangat bermanfaat dan terkait	Bermanfaat dan terkait	Kurang bermanfaat dan kurang terkait	Tidak bermanfaat dan tidak terkait	Jumlah
Instansi					
Pembina	5 (20,8 %)	18 (75 %)	1 (4,2 %)	-	24 (100%)
Pengguna	5 (11,9 %)	11 (26,2 %)	17 (40,5 %)	9 (21,4%)	42 (100 %)

Sumber : LAN – Jafung : 1998/1999 : 79

Peningkatan pengetahuan dalam kaitannya dengan pembentukan profesionalisme Pejabat Fungsional sangat penting dalam membina dan mengembangkan kemampuan Pejabat Fungsional. Berkaitan dengan peningkatan pengetahuan setelah menjadi Pejabat Fungsional ditemukan bahwa dari sisi Pembina 4,2 % menyatakan berkembang pengetahuannya, 83,3 % cukup berkembang, 4,2 % kurang berkembang dan 8,3 % menyatakan tidak berkembang. Sedangkan berdasarkan pendapat Pengguna 40,5 % menyatakan berkembang pengetahuannya, 50 % cukup berkembang, 9,5 % kurang berkembang. Selanjutnya dilihat dari sisi Pemangku 13,3 % menyatakan berkembang pengetahuannya, 42,2 % cukup berkembang, 33,7 % kurang berkembang dan 10,8 % menyatakan tidak berkembang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut.

Tabel 1.5

Peningkatan Pengetahuan Setelah Menjadi Jafung

Pilihan Jawaban	Berkembang	Cukup berkembang	Kurang berkembang	Tidak berkembang	Jumlah
Instansi/Pejabat Pembina	1 (4,2 %)	20 (83,3 %)	1 (4,2 %)	2 (8,3 %)	24 (100 %)
Pengguna	17 (40,5 %)	21 (50 %)	4 (9,5 %)	0 (0 %)	42 (100 %)
Pemangku	11 (13,3 %)	35 (42,2 %)	28 (33,7 %)	9 (10,8 %)	83 (100 %)

Sumber : LAN – Jafung : 1998/1999 : 80

Dalam kaitannya dengan tugas pokok dan fungsi organisasi, ditemukan bahwa Pengguna Jabatan Fungsional menyatakan bahwa Pemangku jabatan Fungsional sangat mampu memberikan kontribusi 7,2 %; cukup 47 %; kurang mampu 39,8 %; dan 6% tidak mampu. Pengguna jabatan Fungsional 14,3 % menyatakan sangat mampu; 21,4 % cukup mampu; 50 % kurang mampu dan 14,3 % tidak mampu. Dari Pembina Jabatan Fungsional yang menyatakan 16,7 % sangat mampu memberikan kontribusi; sedangkan 83,7 % cukup memuaskan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi. Untuk lebih jelasnya lihat tabel 1.6 di bawah ini.

Tabel 1.6
Kontribusi Jafung pada organisasi

Pilihan Jawaban	Mampu secara memuaskan	Mampu secara cukup memuaskan	Kurang Mampu	Tidak Mampu	Jumlah
Instansi/Pejabat Pembina	4 (16,7 %)	20 (83,7 %)	-	-	24 (100 %)
Pengguna	6 (14,3 %)	9 (21,4 %)	21 (50 %)	6 (14,3 %)	42 (100 %)
Pemangku	6 (7,2 %)	39 (47 %)	33 (39,8 %)	5 (6 %)	83 (100 %)

Sumber : LAN – Jafung : 1998/1999 : 80

Tabel 1.7

Diklat Khusus Untuk Pengembangan Profesi

Pilihan Jawaban	Ada	Tidak	Jumlah
Instansi/Pejabat			
Pembina	21 (87,5 %)	3 (12,5 %)	24 (100 %)
Pengguna	25 (59,5 %)	17 (40,5 %)	42 (100 %)
Pemangku	54 (65,1 %)	29 (34,9 %)	83 (100 %)

Sumber : LAN – Jafung : 1998/1999 : 81

Selanjutnya mengenai peluang atau kesempatan yang diberikan kepada Pemangku jabatan Fungsional untuk mengikuti Diklat Jabatan Fungsional dalam dua tahun terakhir ini dapat dilihat seperti berikut. Dari data lapangan dapat diketahui bahwa dari sisi Pembina 87,5 % menyatakan diberi peluang luas, 12,5 % menyatakan tidak diberi peluang. Berdasarkan pendapat dari Pengguna 59,5 % menyatakan diberi peluang luas, dan 40,5 % menyatakan tidak diberi peluang. Selanjutnya dari sisi Pemangku Jabatan Fungsional antara lain 65,1 % menyatakan diberi peluang luas, 34,9 % menyatakan tidak diberi peluang.

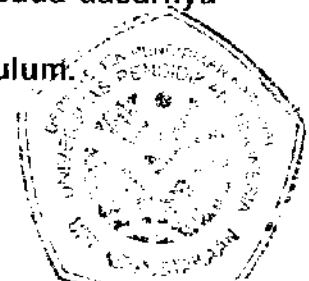
Kesenjangan kinerja dapat berawal dari proses diklat (TOT) sebagai suatu akibat dari satu atau gabungan faktor-faktor penyelenggaraan diklat (TOT), yaitu :

- a. Kurikulum yang tidak relevan dengan kebutuhan unit kerja ;
- b. Sarana diklat yang kurang memadai dengan kurikulumnya;

- c. Prasyarat masuk siswa tidak memenuhi ketentuan;
- d. Kurangnya kepedulian Widyaiswara terhadap peranannya;
- e. Latar belakang Widyaiswara yang tidak memenuhi pra syarat administratif.

Peranan utama Widyaiswara, kaitannya dengan penyelenggaraan diklat merupakan kunci keberhasilan program-program yang diselenggarakan (Laird, Dugan ;1985 : 102; C. Lambert ; 1986 : 9). Dalam menjalankan tugas proses berpikir Widyaiswara sering diusik oleh kendala-kendala fisik atau pengaruh-pengaruh eksternal misalnya, kurikulum, sarana diklat dan kondisi lingkungan yang membangkitkan kepedulian mereka untuk menentukan sikap tertentu. Hal serupa dapat terjadi pada diri Widyaiswara Departemen Agama dalam meningkatkan kurikulum diklat. Diperkirakan tingkat penerapan kurikulum akan dipengaruhi oleh intensitas kepedulian Widyaiswara terhadap situasi yang dihadapi.

S. Hamid Hasan (1984) dalam penelitian dalam penerapan kurikulum IPS pada SMU di Kodya Bandung menemukan, bahwa kualifikasi pendidikan Guru tidak selamanya mendukung keberhasilan penerapan kurikulum, serta di temukan pada dasarnya Guru tidak memiliki cukup pengetahuan tentang kurikulum.



B. Perumusan dan Pembatasan Masalah Penelitian

Penjelasan-perjelasan dalam latar belakang masalah mengisyaratkan bahwa *training of trainer* (TOT) Perencanaan Peningkatan Kinerja (PPK) ditinjau dari implementasi kurikulum di Pusdiklat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang mendukung maupun yang menghambat. Salah satu faktor itu adalah kemampuan Widyaiswara dalam mengajar pasca pelatihan PPK sehingga mampu memiliki produktivitas kerja.

Adanya kesenjangan kinerja Widyaiswara dapat berawal dari proses diklat sebagai akibat berbagai aspek penyelenggaraan diklat, diantaranya kurikulum yang tidak relevan dengan kebutuhan unit.

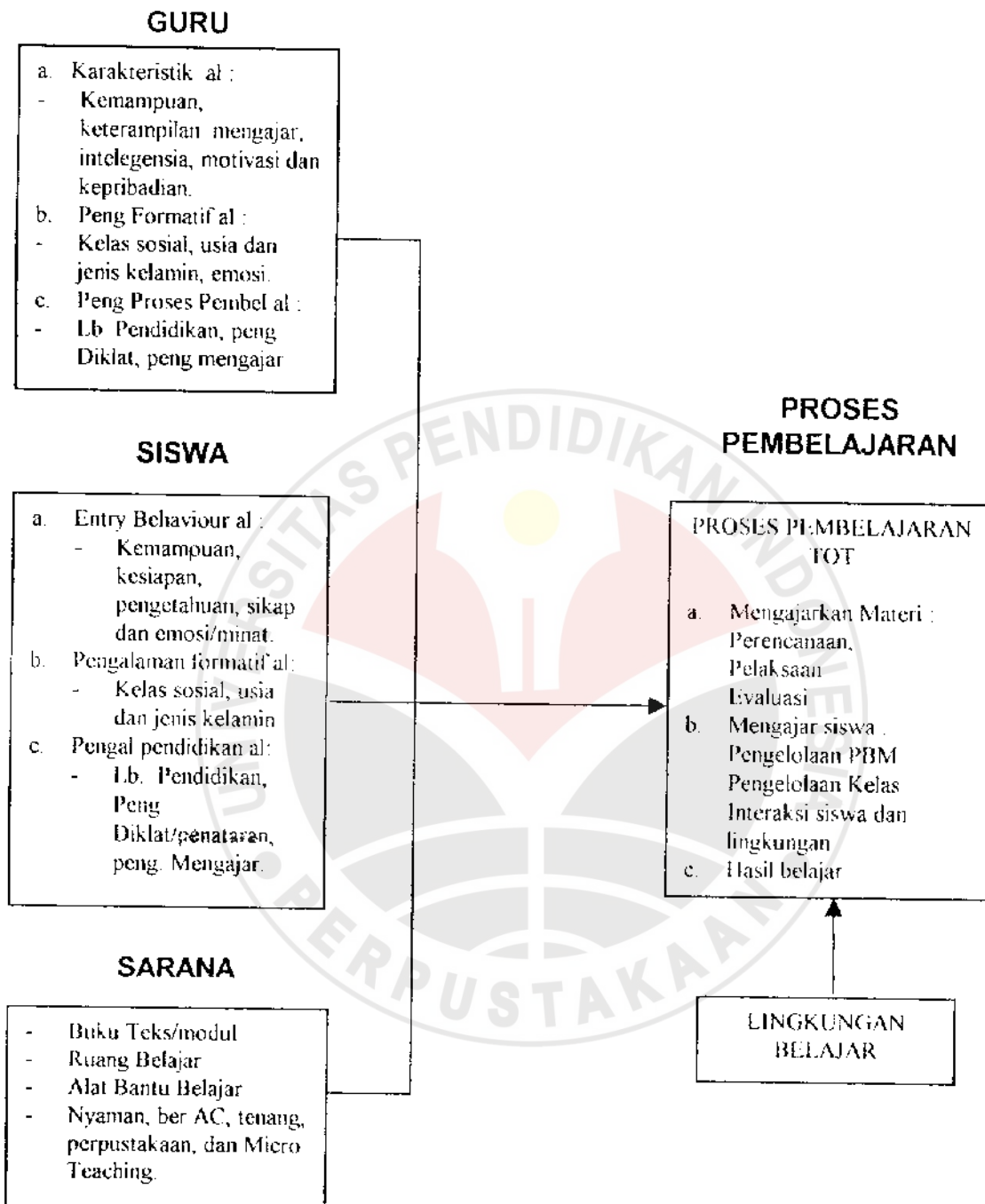
Dengan demikian kegiatan pelatihan perencanaan peningkatan kinerja (PPK) di Pusdiklat Departemen Agama dapat merupakan pendekatan yang terletak pada penyediaan kerangka berpikir pada penentuan langkah kegiatan untuk mencapai tujuan serta penekanan prinsip implementasi kurikulum. Untuk mencari pemecahan terhadap performansi Widyaiswara dalam mengajar perlu ditelusuri dan dikaji secara mendalam guna menghilangkan rendahnya kinerja Widyaiswara yang ada seperti telah diuraikan di atas.

Dalam implementasi kurikulum Nana Syaodih (1997 : 200) mengatakan bahwa hampir seluruhnya bergantung pada kreativitas,

guru/calon Widyaiswara, kemampuannya dalam mengajar pada bentuk nilai-nilai evaluasi akhir yang diberikan panitia terhadap peserta diklat di Pusdiklat Dep. Agama. Kemampuan mengajar mencakup penguasaan materi dan pengelolaan proses pembelajaran. Dalam bahasan ini aspek pengelolaan proses pembelajaran tidak dilakukan penelitian. Untuk mengajarkan bahan ajar, pertama Guru memerlukan penguasaan yang melebihi materi yang akan diajarkan, minimal penyampaian bahan ajar sebagai stimulus siswa berpikir dan membina keterampilan intelek. Hal ini merupakan pengajaran konsep-konsep (Gagne dan Briggs : 1974 : 36). Kedua, Guru perlu mengajar siswa melalui pengelolaan proses belajar dalam praktek. Siswa yang berprestasi belajar adalah para siswa yang belajar. Bagi Guru pengelolaan proses pembelajaran yang kompleks akan dipengaruhi oleh penguasaan materi yang kompleks juga. Dengan demikian bahwa inti proses pembelajaran adalah interaksi antara kegiatan belajar siswa, materi kurikulum, kondisi lingkungan dan sarana pengajaran.

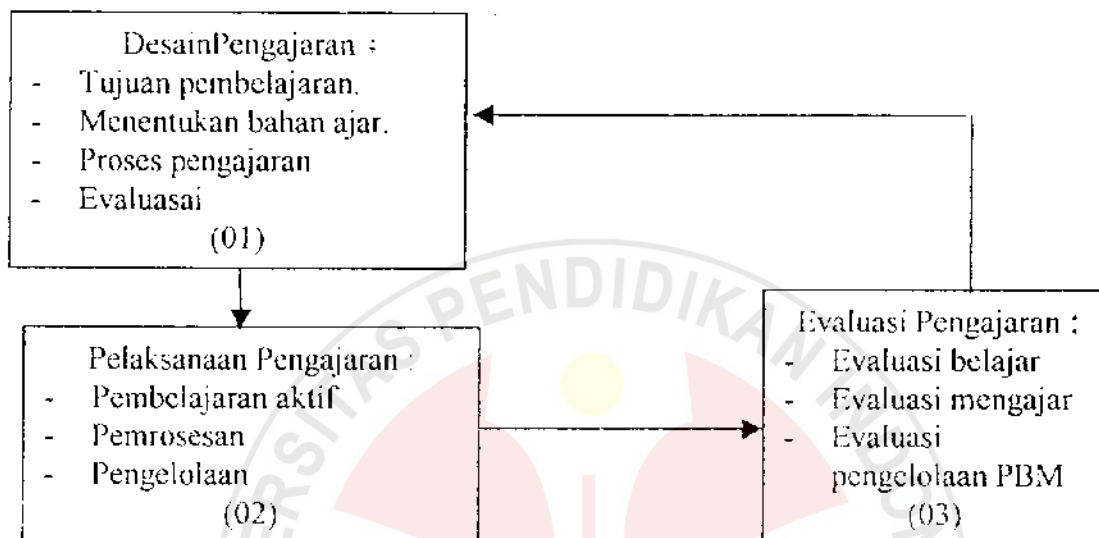
Terjadinya interaksi ketiga aspek tersebut tidak dapat ditentukan hanya oleh guru. Faktor Guru dalam pengajaran hanya bisa menguasai proses pembelajaran. Hubungan di antara faktor-faktor tersebut diperagakan seperti tertera pada bagan berikut.

KOMPONEN-KOMPONEN PEMBELAJARAN



Gambar 1.1 Komponen yang mempengaruhi dalam proses pembelajaran

Langkah Pengajaran dalam Proses Pembelajaran TOT



Gambar 1.2. Langkah-langkah pengajaran yang saling mempengaruhi dalam proses pembelajaran TOT

Desain pengajaran yang dimaksud adalah berkaitan dengan masalah perbaikan dan penerapan metode pengajaran. Perbaikan dan penerapan metode pengajaran akan banyak ditentukan oleh lulusan dalam proses pembelajaran sesuai perkembangan kurikulum sebagai hasil pemikiran lulusan. Sementara tahap pelaksanaan pengajaran merupakan gambaran tindakan lulusan dalam PBM sebagai penerapan kurikulum yang banyak dipengaruhi oleh ragam kepedulian lulusan. Dalam kaitan ini, bilamana lulusan memandang penerapan kurikulum sebagai suatu masalah yang merupakan tantangan profesi, dapat diharapkan tingkat penerapan yang tinggi. Sebaliknya bila dipandang sebagai tugas rutin dalam

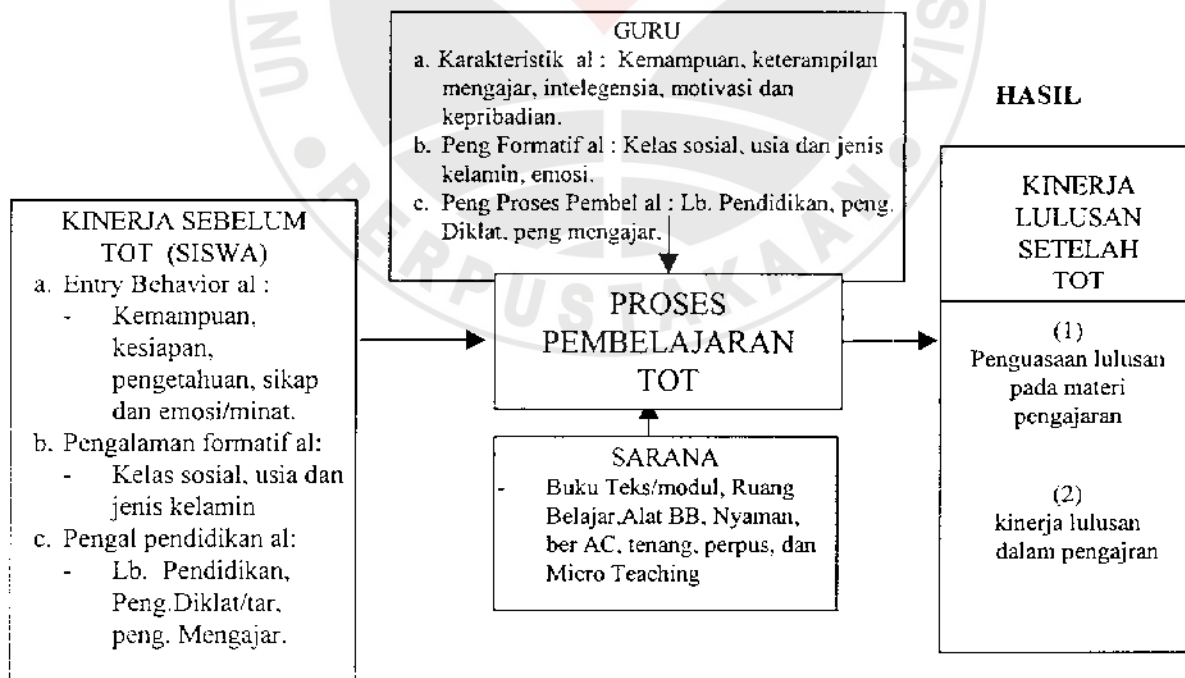
penerapan kurikulum, kemungkinan akan dihasilkan tingkat penerapan yang rendah. Penerapan kurikulum yang rendah juga akan mempengaruhi hasil yang dicapai. Evaluasi pengajaran dengan hasil yang kurang memuaskan akan menunjukkan adanya indikator rendahnya kinerja Widyaiswara sebagai lulusan TOT.

Mengingat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam proses pembelajaran, maka penelitian ini akan dibatasi kepada: (1) Bagaimana kemampuan Widyaiswara dalam pengajaran di Pusdiklat Dep. Agama?, (2) Bagaimana dampak TOT Widyaiswara dalam pengajaran ?

Dari hasil temuan seperti diuraikan di atas ada kecenderungan hubungan kausal antara variabel-variabel kemampuan Widyaiswara pada penguasaan materi dan kemampuan mengajar pada peningkatan kinerja. Untuk mengkaji lulusan diperlukan sekurang-kurangnya telah tiga sampai enam bulan terlibat dalam tugas pada unit kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Gilmer (1971: 251) terhadap responden pada saat mengalami keberhasilan atau kegagalan dalam pekerjaan mengungkapkan bahwa pengalaman yang menyenangkan berasosiasi dengan pekerjaan.

Kinerja lulusan Pusdiklat Departemen Agama dalam penelitian ini akan digunakan sebagai indikator untuk mengetahui

sejauh mana dampak proses pembelajaran TOT pada penguasaan materi dan performansi Widyaiswara lulusan TOT dalam pengajaran. Dalam penelitian ini ingin diketahui, apakah pengalaman mengembangkan materi dan pengalaman mengajar berdampak pada peningkatan kinerja Widyaiswara lulusanTOT Departemen Agama ? Dengan demikian penekanan dalam kajian ini adalah penguasaan materi dan perilaku lulusan dalam pengajaran. Dampak pengiring yang positif dapat mendukung perkembangan peringkat kinerja secara intrinsik, sebaliknya dampak pengiring yang negatif dapat menimbulkan masalah-masalah yang menimbulkan (Joyce dan Weil ;1985:16). Gambaran hubungan antar variabel penelitian disajikan dalam gambar 1.3 di bawah ini.



Gambar 1.3 Hubungan antar variabel penelitian

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas dan dikaitkan dengan tema penelitian serta masalah-masalah yang di kemukakan sebelumnya, pertanyaan pokok yang ingin mendapatkan jawaban melalui penelitian ini adalah : "Bagaimana PBM TOT PPK serta dampaknya pada penguasaan materi dan performansi/kinerja Widyaiswara lulusan TOT dalam pengajaran di Pusdiklat Departemen Agama ?

Guna menjawab pertanyaan pokok tersebut perlu diadakan studi empirik dalam dua wilayah kegiatan yang berbeda, yaitu (1) di kantor pusdiklat untuk memperoleh informasi tentang penguasaan materi dan kemampuan Widyaiswara lulusan dalam mengajar, (2) di unit-unit kerja eselon I guna memperoleh data tentang kinerja lulusan pusdiklat.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan seperangkat instrumen dan studi dokumentasi yang berkenaan dengan proses pembelajaran TOT.

Dengan demikian, fokus penelitian ini mengacu pada kedua aspek itu dan dirumuskan ke dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana dampak proses pembelajaran TOT pada penguasaan materi dan performansi/kinerja lulusan TOT dalam mengajar ?
2. Bagaimana latar belakang guru dan sarana terhadap proses pembelajaran TOT bagi siswa calon widyaiswara ?

C. Motivasi Kegiatan dan Lokasi Penelitian

Berdasarkan pertimbangan latar belakang permasalahan, perumusan dan pembatasan masalah penelitian sebagaimana telah diuraikan, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian terhadap pelaksanaan proses pembelajaran TOT Rumpun III Diklat SPAMA dan dampaknya terhadap kinerja widyaiswara dalam pengajaran di Pusdiklat Dep. Agama.

Mengingat permasalahan yang akan dilakukan penelitian tentang proses pembelajaran TOT, tentunya akan merujuk kepada lembaga penyelenggara TOT Rumpun III Diklat SPAMA yang baru beberapa tahun terakhir ini di adakan bagi calon widyaiswara sebagai tenaga pengajar khususnya program studi PPK (Perencanaan Peningkatan Kinerja). Di lingkungan Dep. Agama RI sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan organisasi bahwa Diklat SPAMA-DEPAG sesuai PP. 14 diselenggarakan oleh Pusdiklat pegawai bekerjasama dengan LAN sejak tahun 1995 di Jakarta. Sebagai program studi pada materi rumpun III Diklat SPAMA diutamakan pemahaman dan penguasaan pada materi PPK (Perencanaan peningkatan Kinerja) bagi setiap calon Widyaiswara.

Untuk itu maka lokasi penyelenggaraan diklat/TOT rumpun III Diklat SPAMA Dep. Agama yang akan dilakukan penelitian ditentukan pada Wisma Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai (Pusdiklat) Dep. Agama yang berlokasi di Jakarta, tepatnya Jalan Raya Ciputat Jakarta Selatan.

D. Penjelasan Judul

Dalam judul tulisan ini tercakup sejumlah konsep yang perlu dijelaskan, agar terhindar dari kekeliruan dalam menafsirkannya, yaitu :

1. Pelaksanaan Training of Trainer (TOT)

Pelaksanaan TOT merupakan penyelenggaraan / kegiatan pelatihan calon pelatih yang berhubungan dengan proses belajar mengajar dan pengalaman yang mengakibatkan perubahan perilaku peserta.

2. Dampak Training of Trainer (TOT)

Dampak Training of Trainer adalah pengaruh yang muncul dalam bentuk penampilan/Kemampuan mengajar setelah mengikuti pelatihan calon pelatih. Pengaruh kegiatan pelatihan yang diteliti adalah pengaruh latihan materi kurikulum PPK dalam upaya meningkatkan kinerja Widyaiswara.

3. Perencanaan Peningkatan Kinerja (PPK)

Perencanaan Peningkatan Kinerja (PPK) adalah materi kurikulum/program pendidikan dan pelatihan yang sedang dikembangkan oleh Lembaga Administrasi Negara. Untuk sementara, konsep PPK merupakan suatu perangkat pengetahuan dalam cabang ilmu dan suatu teknik manajemen yakni Performance Improvement Planning (PIP). Teknik ini menurut Pitoyo (1995 : 1) dikenalkan mula-mula oleh Fouad Sherif (India) dan dikembangkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk melaksanakan lebih dari 250 proyek di berbagai Negara.

Perencanaan peningkatan kinerja (PPK) adalah suatu teknik manajemen untuk meningkatkan kinerja yang mengutamakan daya analisis atas kekuatan-kekuatan pendorong dan penghambat kinerja guna menentukan strategi serta langkah-langkah kegiatan terkoordinasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

4. Kinerja Widyaiswara

Kinerja Widyaiswara adalah perilaku/unjuk kerja Widyaiswara yang ditumbuhkan dalam proses pengajaran setelah mengikuti TOT PPK di Pusdiklat Dep. Agama sebagai hasil belajar.

Dalam penelitian ini yang yang dimaksud dengan kinerja Widyaiswara adalah performansi pengajar dalam pelaksanaan pengajaran dengan penguasaan materi bagi lulusan diklat Departemen Agama pada materi rumpun III diklat SPAMA.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian adalah ingin mengetahui penguasaan materi dan performansi/kinerja dalam pengajaran pasca pelatihan di Pusdiklat Departemen Agama. Untuk mencapai tujuan itu dirumuskan tujuan-tujuan khusus untuk memperoleh fakta berupa :

1. Proses pelaksanaan pelatihan
2. Latar belakang Widyaiswara/pelatih TOT dan sarana terhadap kemampuan peserta dalam mengajar.

3. Dampak kemampuan hasil pelatihan PPK terhadap peningkatan performasi/kinerja Widyaiswara dalam pengajaran di Pusdiklat.

F. Manfaat penelitian

1. Manfaat praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berupa masukan bagi :
 - a. Pengambil keputusan dalam melakukan perbaikan terutama dalam kontek materi PPK untuk membekali peserta latihan dengan suatu kompetensi yakni penguasaan dalam mengajar sebagai hasil belajar.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan bagi Widyaiswara atau staf pengajar dalam memilih dan menerapkan alternatif pelatihan yang efektif untuk meningkatkan mutu hasil belajar keterampilan dalam pengajaran.

2. Manfaat teoretis

Dalam aspek pengembangan teori, hasil penelitian ini diharapkan bisa menemukan prinsip suatu pelatihan (PPK) yang berpengaruh dan berkontribusi positif terhadap peningkatan hasil belajar dalam pengajaran .