

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dilihat dari fungsinya, Perusahaan Umum Pos dan Giro (untuk selanjutnya disebut **Perusahaan**) di satu pihak harus mampu memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan jasa pos dan giro yang senantiasa meningkat sebagai akibat proses pembangunan, dan di lain pihak merupakan salah satu unsur penunjang yang penting bagi suksesnya pembangunan secara keseluruhan. Dengan demikian diperlukan sumber daya manusia yang bermutu tinggi baik dalam segi pengetahuan, keahlian, keterampilan maupun dalam segi mental dan semangat kerja sebagai pelaksana dalam melayani masyarakat; sarana dan prasarana; serta tata cara kerja yang tepat, efektif dan efisien. Penyediaan sumber daya manusia yang diperlukan oleh Perusahaan, salah satunya dilakukan melalui Pusat Pendidikan dan Latihan Perum Pos dan Giro (untuk selanjutnya disebut **Pusdiklatpos**). Pusdiklatpos ini menyelenggarakan berbagai bentuk dan jenis pendidikan dan latihan sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Salah satunya adalah Pendidikan Tinggi Pos (untuk

selanjutnya disebut Diktijos). Pendidikan ini termasuk ke dalam bentuk Pendidikan dan Latihan Kejuruan dengan lama pendidikan 3 tahun. Siswanya berasal dari pegawai dan non-pegawai dengan kualifikasi Sekolah Lanjutan Tingkat Atas.

Kurikulum Diktijos disusun untuk memberikan pengetahuan yang harus dikuasai oleh pegawai pada tingkat pimpinan pelaksana dengan golongan gaji permulaan II/c menurut Peraturan Gaji Pegawai Pos dan Giro tahun 1977. Lulusan Diktijos di samping harus menguasai keahlian dalam bidang Postal, juga harus menguasai ilmu pengetahuan lainnya yang melengkapi keahliannya guna mengelola dan mengembangkan Perum Pos dan Giro.

Untuk mewujudkan harapan tersebut di atas, Diktijos membutuhkan kurikulum yang berorientasi pada kebutuhan sumber daya manusia, sehingga diharapkan lulusannya siap untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai pada tingkat pimpinan pelaksana di Perusahaan. Oleh karena itu, kurikulum yang dipergunakan harus berasal dari suatu pengembangan kurikulum yang dapat mengantisipasi kebutuhan Perusahaan secara perspektif terpadu. Dengan demikian penyediaan sumber daya manusia

tingkat pimpinan pelaksana yang bermutu tinggi baik dalam segi pengetahuan, keahlian, keterampilan maupun dalam segi mental dan semangat kerja sebagai pelaksana dalam melayani masyarakat dapat tercapai.

Telaahan terhadap penyusunan kurikulum Diktijos sangat diperlukan oleh karena kurikulum ini merupakan rambu-rambu atau pedoman bagi siswa, pengajar, dan penyelenggara pendidikan. Namun disadari bahwa kurikulum yang tertulis ini merupakan hasil rekayasa dan merupakan pedoman pengalaman belajar yang diharapkan dapat diperoleh siswa. Adapun kemampuan kurikulum dalam mengantarkan peserta pendidikan mencapai tujuan sangat tergantung kepada implementasinya.

Implementasi suatu kurikulum sebagai perangkat lunak (software) tergantung kepada faktor sarana dan fasilitas (hardware) dan aktornya (brainware). Kenyataannya, faktor manusia sebagai pelaksana inilah yang jauh lebih menentukan daripada kurikulum itu sendiri. Suatu hal yang patut digarisbawahi dalam kaitan ini ialah bahwa sebagai produk rekayasa, kurikulum bukanlah barang mati, melainkan sebagai pengalaman belajar minimum yang harus diperoleh peserta pendidikan. Di samping apa yang tertulis

dalam kurikulum, terdapat pengalaman belajar lain yang relevan yang jangkauannya lebih luas. Namun di pihak lain, tanpa ada pembakuan dalam bentuk kurikulum, maka pengalaman belajar siswa akan kurang terarah kepada tujuan yang diinginkan.

Sebagai suatu pendidikan yang berada di lingkungan BUMN, Diktijos dengan sendirinya akan dikembangkan dengan berorientasi kepada pengembangan sumber daya manusia. Pada prinsipnya, perspektif pengembangan sumber daya manusia berbeda dengan pendidikan umumnya dalam memahami sasaran dan tujuan pendidikan serta pelatihan. Penilaian terhadap keberhasilan suatu proses pendidikan dan latihan akan lebih mudah dilakukan dengan menggunakan parameter-parameter ekonomi, misalnya produktivitas dan kemampuan menjalankan tugas. Jadi dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, proses pendidikan dan latihan akan dilihat dari dimensi instrumentalnya. Di pihak lain, pendidikan dalam arti umum akan lebih menempatkan tujuan intrinsik (yaitu, pembinaan kepribadian) sebagai prioritasnya, di samping tujuan instrumentalnya.

Sehubungan dengan itu, maka suatu penelitian diperlukan terhadap kurikulum Diktijos untuk melihat,

apakah dalam proses penyusunannya dimensi-dimensi intrinsik dan instrumental dari pendidikan telah dipertimbangkan dan diakomodasikan dalam kurikulum. Meskipun berada dalam suatu Pusdiklat BUMN, Diktipos mempunyai kedudukan khusus dalam menyiapkan sumber daya manusia pimpinan tingkat pelaksana dengan tugas yang langsung berhubungan dengan staf operasional di garis depan (front liner). Dalam menjalankan tugas-tugasnya itu, lulusan Diktipos dituntut bukan hanya mampu menunjukkan keterampilan dalam bekerja, tetapi yang lebih penting lagi ialah membina mental dan sikap kerja staf operasional di garis depan. Berdasarkan pengalaman selama ini, pada garis depan inilah jasa perusahaan langsung menyentuh hajat hidup orang banyak.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

1. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, kurikulum Diktipos dikembangkan dengan mengikuti kebutuhan dan permintaan perusahaan. Dengan demikian, secara logis, kurikulum akan berubah apabila muncul kebutuhan dan permintaan baru dari perusahaan. Perubahan kebutuhan dan permintaan perusahaan tidak mungkin diikuti semua.

Hal tersebut disebabkan; apabila semua perubahan kebutuhan diikuti, maka akan terjadi kesulitan karena perubahan akan membawa konsekwensi pada berbagai aspek yang ada seperti, sumber daya manusia, sumber dana, material, dan fasilitas pendukung lainnya.

Studi dokumenter yang dilakukan menunjukkan perubahan yang terjadi pada setiap tahun akademis terletak pada materi perkuliahan, dan jumlah jamlat (jam latihan) pada suatu mata kuliah. Perubahan tersebut terjadi untuk mengantisipasi perubahan prosedur kerja yang ada, sehingga kemampuan lulusan diharapkan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Perubahan tersebut tidak hanya terjadi karena adanya permintaan dari perusahaan, yang salah satu indikatornya yaitu perubahan pedoman kerja. Diktijos sendiri dapat melakukan perubahan tanpa menunggu munculnya perubahan kebutuhan dan permintaan perusahaan. Perubahan tersebut dimaksudkan untuk mengantisipasi perubahan yang akan terjadi. Di sini tampak adanya dua arah perubahan. Pertama, perubahan yang diinginkan oleh perusahaan. Kedua, perubahan yang dirancang Diktijos sebagai antisipasi kecenderungan masa depan. Keadaan ini terjadi pada setiap pergantian tahun akademis.

Berdasarkan hal tersebut di atas, ditarik suatu permasalahan: Model pengembangan kurikulum apa yang dipergunakan oleh Diktipos dalam pengembangan kurikulumnya?

2. ASPEK-ASPEK PENELITIAN

Penelitian pendahuluan menunjukkan, bahwa kurikulum Diktipos dikembangkan untuk mengantisipasi kebutuhan perusahaan terhadap penyediaan sumberdaya manusia. Kebutuhan sumberdaya manusia itu sendiri tidak hanya terletak pada jumlah, tetapi meliputi pula kualifikasinya. Berdasarkan hal tersebut, pengembangan kurikulum Diktipos perlu memperhatikan aspek-aspek yang diperkirakan mempengaruhi pembentukan sumberdaya manusia tersebut.

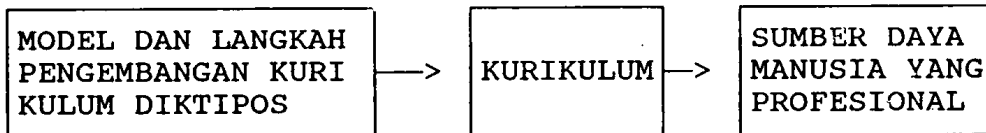
Aspek-aspek yang dilibatkan dalam pengembangan kurikulum Diktipos meliputi situasi internal dan eksternal. Dengan demikian, kualifikasi yang dibutuhkan tidak dapat secara langsung dijabarkan dalam materi kurikulum. Aspek-aspek lain yang nantinya terlibat dalam perusahaan sebagai suatu sistem perlu diperhatikan. Aspek-aspek tersebut terdiri atas misi perusahaan, kebijakan perusahaan, tantangan manajerial, serta kemajuan ilmu pengetahuan

dan teknologi. Keseluruhan aspek ini akan berpengaruh pada pengembangan tujuan Diktipos pada berbagai tingkatannya, pengembangan materi, pengembangan prosedur pelaksanaan, dan pengembangan evaluasi.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka aspek-aspek yang diteliti ini terdiri atas:

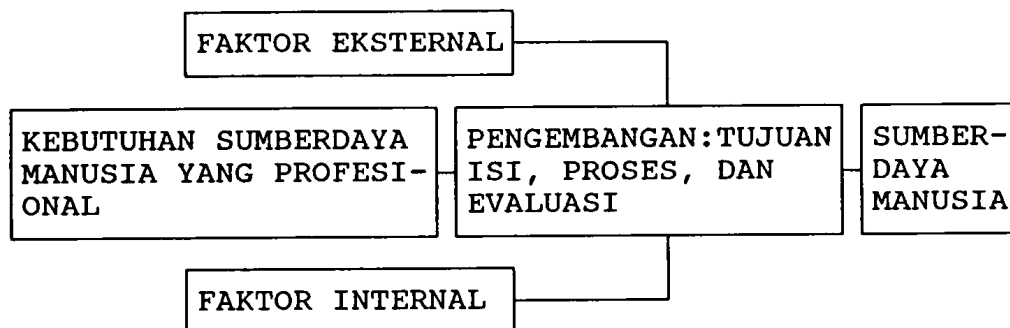
- a. Model pengembangan kurikulum.
- b. Langkah-langkah pengembangan kurikulum.
- c. Sumberdaya manusia yang profesional.

Keterkaitan antar aspek-aspek tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Bagan 1 : Keterkaitan Antar Aspek

Aspek langkah-langkah pengembangan kurikulum Diktipos itu sendiri tampak seperti di bawah ini:



Bagan 2 : Langkah-langkah Pengembangan Kurikulum Diktipos

3. DEFINISI OPERASIONAL

Aspek-aspek penelitian di atas didefinisikan sebagai berikut:

- a. Model pengembangan kurikulum Diktipos adalah suatu tipe yang menggambarkan suatu konsep tertentu dan mempunyai ciri sendiri dalam cara dan mekanisme kerja yang ditempuh dalam pengembangan kurikulum Diktipos. Model tersebut terdiri atas pelibatan personil, pengorganisasian, pembentukan mekanisme kerja, dan prosedur pengembangan kurikulum.
- b. Langkah-langkah pengembangan kurikulum Diktipos adalah langkah-langkah persiapan, pengembangan, pelaksanaan kurikulum, dan evaluasi terhadap tujuan, isi, prosedur penyampaian, dan evaluasi kurikulum Diktipos.

c. Sumberdaya manusia yang profesional adalah pegawai tingkat pimpinan pelaksana yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan kepadanya. Di samping itu mampu mendorong perkembangan perusahaan, mengembangkan perusahaan, dan mampu menghasilkan pelayanan yang memuaskan.

Definisi operasional dari subvariabel yang terdapat dalam aspek langkah-langkah pengembangan kurikulum Diktipos tampak di bawah ini.

- a. Faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar perusahaan, dan baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi pengembangan kurikulum Diktipos. Faktor eksternal ini terdiri atas kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan jasa perusahaan.
- b. Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam perusahaan, dan baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi pengembangan kurikulum Diktipos. Faktor internal ini terdiri atas misi, kebijakan perusahaan, dan tantangan manajerial.
- c. Kebutuhan sumberdaya manusia yang profesional ada-

lah kebutuhan pegawai tingkat pimpinan pelaksana baik dari segi jumlah maupun kualifikasinya. Kualifikasi kebutuhan sumberdaya manusia adalah sesuai dengan uraian pekerjaan pada jabatan tingkat pimpinan pelaksana.

4. PERTANYAAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah dan aspek-aspek penelitian di atas, berikut dirumuskan pertanyaan penelitian:

- a. Model pengembangan kurikulum apa yang dipergunakan dalam pengembangan kurikulum Diktipos? Pertanyaan penelitian ini meliputi personil yang dilibatkan dalam pengembangan kurikulum Diktipos, organisasi dan cara kerjanya, dan prosedur pengembangan yang dipergunakan.
- b. Bagaimana proses pengembangan kurikulum Diktipos? Pertanyaan penelitian ini meliputi langkah persiapan yang terdiri atas analisis situasi intern dan ekstern; pengembangan anatomi kurikulum Diktipos;. Anatomi kurikulum tersebut di atas meliputi tujuan, isi, prosedur penyampaian, dan evaluasi.
- c. Bagaimana deskripsi kurikulum Diktipos? Pertanya-

an penelitian ini meliputi deskripsi tujuan, isi, prosedur penyampaian, dan evaluasi kurikulum Diktipos.

- d. Sumberdaya manusia apa yang kebutuhannya ingin dipenuhi oleh kurikulum Diktipos? Pertanyaan penelitian ini meliputi posisi yang dibutuhkan dan uraian jabatan dari posisi tersebut.

C. PENTINGNYA MASALAH

Pentingnya permasalahan ini terletak pada pembentukan model pengembangan kurikulum yang digunakan dalam pengembangan kurikulum Diktipos. Model ini diperlukan untuk mampu mengantisipasi perubahan kebutuhan yang diminta oleh perusahaan, danantisipasi perubahan yang diperkirakan akan terjadi. Apabila perubahan kurikulum harus selalu menunggu "pesanan" perusahaan maka kurikulum akan selalu tertinggal kurang lebih tiga tahun, selama pendidikan. Sebaliknya apabila perubahan secara permanen dilakukan oleh Diktipos, apabila apa yang diantisipasi itu tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka akan berakibat pemborosan waktu dan sumberdaya.

Permasalahan ini pada akhirnya akan membawa pada pembentukan suatu model pengembangan kurikulum yang diharapkan akan mampu mengatasi permasalahan tersebut di atas.

D. SISTEMATIKA PENULISAN TESIS

Untuk menjawab permasalahan di atas, maka tesis ini dibagi menjadi 5 (lima) bagian dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN. Bagian ini berisi mengenai Latar Belakang Masalah; Identifikasi Masalah yang terdiri atas Rumusan Masalah, Aspek-aspek Penelitian, Definisi Operasional, dan Pertanyaan Penelitian; Pentingnya Masalah; dan Sistematika Penulisan Tesis.

BAB II LANDASAN TEORETIS. Bagian ini menguraikan mengenai: Pusat Pendidikan dan Latihan Pos dan Giro (Pusdiklatpos) yang terdiri atas Struktur Organisasi Pusdiklatpos, dan Pendidikan Tinggi Pos (Diktipos); Pengembangan Kurikulum yang terdiri atas Pengertian Kurikulum, Landasan dan Prinsip Pengembangan Kurikulum, dan Anatomi Kurikulum; Rekayasa Kurikulum; dan Evaluasi Kurikulum dalam Tahap-tahap Pengembangan Kurikulum.

BAB III RANCANGAN PENELITIAN. Bagian ini menguraikan mengenai: Tujuan Penelitian; Kerangka Berfikir; Asumsi Penelitian; Metodologi yang terdiri atas Metoda Penelitian, Cara Penetapan Responden, Teknik dan Alat Pengumpul Data, dan Teknik Analisis Data; Persiapan Penelitian yang terdiri atas Persiapan Administratif dan Teknis, dan Prosedur pengumpulan data .

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. Bagian ini membahas mengenai: Hasil Penelitian yang terdiri atas Deskripsi Perum Pos dan Giro serta Pusdiklatpos, Uraian Tugas Personalia yang Dibutuhkan Perusahaan, Deskripsi Jabatan Yang Dibutuhkan, Analisis Faktor Eksternal dan Internal, Tim Pengembang Kurikulum dan Mekanisme Kerja, Kajian Terhadap Sistem Pendidikan dan Latihan Perum Pos dan Giro, Deskripsi Kurikulum Diktijos, Pengembangan Kurikulum Diktijos; Pembahasan Hasil Penelitian yang terdiri atas Model Pengembangan Kurikulum, Pengembangan Kurikulum, Deskripsi Kurikulum Diktijos, Kinerja Sumber Daya Manusia.

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI. Bagian ini menguraikan mengenai: Kesimpulan Hasil Penelitian yang terdiri atas Kebutuhan Sumber Daya Manusia yang Berkualifikasi, Pengembangan Kurikulum, Prosedur

Pengembangan Kurikulum Diktipos, Deskripsi Kurikulum Diktipos, Keunggulan dan Kelemahan Kurikulum Diktipos; Rekomendasi berupa Perlunya Tim Pengembang Kurikulum Diktipos, Pengembangan Kurikulum Diktipos, Evaluasi Kurikulum Diktipos, Mekanisme dan Model Pengembangan Kurikulum Diktipos, Porsi praktika dan teori dalam Kurikulum Diktipos, Perlunya Tenaga Pengajar Tetap; serta Penutup.

