

2. GAMBARAN UMUM AKADEMI IMIGRASI

2.1. Sejarah Singkat Akademi Imigrasi

Dalam sistem pendidikan nasional yang berlaku, dikenal beberapa jenis pendidikan yang diantaranya adalah pendidikan kedinasan. Pendidikan kedinasan meliputi jenjang pendidikan menengah dan pendidikan tinggi sebagaimana telah diatur dalam UU Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), baik UU Nomor 2 Tahun 1989 maupun UU Nomor 20 Tahun 2003 sebagai pengganti UU Nomor 2 Tahun 1989. Pendidikan Tinggi Kedinasan (PTK) sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional secara nyata telah membuktikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas aparatur negara. Kontribusi PTK di antaranya adalah meningkatkan pendidikan dan wawasan serta kompetensi aparatur negara yang secara langsung terjun dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Beberapa PTK bahkan telah mampu menjadi *center of excellence* bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama untuk bidang-bidang tertentu yang belum banyak dikembangkan oleh perguruan tinggi lainnya. Beberapa PTK yang dikembangkan departemen tertentu justru telah menjadi *benchmark* bagi pengembangan perguruan tinggi sejenis, baik yang dikelola pemerintah maupun swasta. Peran penting lainnya adalah bahwa beberapa PTK telah terbukti mampu menghasilkan tenaga profesional untuk memenuhi kebutuhan sektor tertentu, yang pada kenyataannya belum dapat dipenuhi oleh perguruan tinggi lainnya, terutama dalam kaitan mutu yang dipersyaratkan pasar.

Selanjutnya kalau kita merujuk UU Sisdiknas yang baru, ketentuan mengenai PTK pada dasarnya tidak banyak berubah dari ketentuan lama. Pasal 29 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa Pendidikan Kedinasan merupakan pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh departemen/lembaga pemerintah non-departemen. Pendidikan Kedinasan berfungsi meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi pegawai dan calon pegawai negeri suatu departemen, atau lembaga pemerintah non departemen.

Departemen yang mendirikan PTK tersebut antara lain Departemen Perhubungan, Departemen Dalam Negeri, LAN, Departemen Luar Negeri,

Departemen Hukum & HAM, dan lain-lain. Dalam Keputusan Menteri Hukum dan Perundang-undangan Republik Indonesia Nomor : M.01-DL.08.01 Tahun 2000 Tentang Statuta Akademi Imigrasi disebutkan bahwa Akademi Imigrasi adalah Lembaga Pendidikan Tinggi Kedinasan di Lingkungan Departemen Hukum dan Perundang-undangan yang sekarang menjadi Departemen Hukum & HAM RI. Akademi Imigrasi berdiri pada tanggal 21 Desember 1962 berdasarkan pengukuhan dari Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor : JP.17/59/11 Tahun 1962 tentang pembentukan Akademi Imigrasi, namun sempat dihentikan dan dibuka kembali pada tahun 2000, dimana pembentukannya merupakan konsekuensi logis akan kebutuhan aparatur keimigrasian yang terampil dan profesional yang bertugas sebagai penegak hukum dimana fungsinya kemudian dikembangkan dalam Tri Fungsi Imigrasi, yaitu :

- a. *Public Service* (Pelayanan Masyarakat)
- b. *Law Enforcement* (Penegakkan Hukum)
- c. *Security* (Keamanan Negara)

Sedangkan tugas pokok Akademi Imigrasi adalah “melaksanakan pendidikan profesional program Diploma III yang ditujukan pada keahlian khusus dibidang keimigrasian”. Dalam kurun waktu 1962 sampai dengan tahun 1976, Akademi Imigrasi telah meluluskan 3 (tiga) angkatan yaitu angkatan I sampai dengan angkatan III. Namun dikarenakan tingginya kebutuhan Pejabat Teknis dalam waktu yang singkat, maka program pendidikan Akademi Imigrasi dihentikan dan dibuka *Crash Program* yaitu Pendidikan Tinggi Keimigrasian (PTK) dan Pendidikan Dasar Keimigrasian (PDK), yang hingga saat ini telah berjalan sampai dengan PTK XXVI. Pada tahun 2000 Akademi Imigrasi diaktifkan kembali dimulai dengan angkatan IV yang hingga saat ini telah berjalan sampai dengan angkatan XII. Akademi Imigrasi dipimpin oleh seorang Direktur yang tingkat jabatan strukturalnya setara dengan eselon IIIA. Direktur Akademi Imigrasi dibantu oleh 2 (dua) orang Kepala Sub Bagian yaitu Kepala Sub Bagian Administrasi Akademik & Ketarunaan serta Kepala Sub Bagian Administrasi Umum yang tingkat jabatan strukturalnya setara dengan eselon IV dan 5 (lima) orang Kepala Urusan yang tingkat jabatan strukturalnya setara

dengan eselon V beserta tim Pembina dan seluruh staff yang berjumlah 20 (dua puluh) orang.

Akademi Imigrasi sebagai pencetak kader-kader imigrasi, berada di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Departemen Hukum & HAM (BPSDM Hukum & HAM), selain itu Akademi Imigrasi dibantu oleh Direktorat Jenderal Imigrasi dalam hal pelaksanaan pendidikan dan penyedia tenaga pengajar. masa. kemudian salah satu topik bahasan pada Rapat Kerja Teknis (Rakernis) yang berlangsung pada bulan Mei tahun 2007, dimana Direktur Jenderal Imigrasi, Bapak Drs. Basyir Ahmad Barmawi menginginkan bahwa Akademi Imigrasi berada langsung dibawah Direktorat Jenderal Imigrasi dengan alasan bahwa Direktorat Jenderal Imigrasi merupakan *user* bagi alumni lulusan Akademi Imigrasi.

Tabel 2.1

Formasi Taruna Akademi Imigrasi (mulai Angkatan IV / 2000)

Tahun	Angkatan	Jumlah Taruna / Mahasiswa
2000	IV	64
2001	V	59
2002	VI	62
2003	VII	63
2004	VIII	60
2005	IX	62
2006	X	65
2007	XI	63

Sumber : Sekretariat Akademi Imigrasi, 2008

2.1.1 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi Akademi Imigrasi adalah sebagai berikut :

Visi :

Menjadikan sumber daya manusia (SDM) Imigrasi yang memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Misi :

Menanamkan nilai-nilai kejuangan sehingga terbentuk sikap pembiasaan untuk beribadah, berakhlak mulia, belajar terus menerus, berkarya, bermanfaat, bersahaja dan berhati bersih sebagaimana dituangkan di dalam “sapta prasetya taruna Akademi Imigrasi”.

Berkaitan dengan hal tersebut, sasaran yang hendak dicapai adalah “mewujudkan kader-kader pejabat imigrasi yang terampil, tangguh, profesional dan berintegritas tinggi serta mampu mengayomi dan melayani masyarakat untuk menjadi tenaga fungsional yang efektif dan potensial di bidang keimigrasian baik teknis maupun manajerial”

Dalam mewujudkan visi dan misi maka tujuan pendidikan Akademi Imigrasi antara lain untuk menghasilkan peserta didik dengan kualifikasi sebagai berikut :

- a. Memiliki pengetahuan, kecakapan dan keterampilan teknis dalam mengembangkan potensi serta kepribadian untuk memimpin, melaksanakan tugas pokok dan fungsi keimigrasian, kemajuan organisasi, serta dapat dikembangkan pada pendidikan atau jalur karir yang lebih tinggi.
- b. Memiliki dasar-dasar akademis universal dalam berbagai disiplin ilmu, untuk menunjang pengembangan serta kemampuan praktis operasional.

2.1.2 Rekrutmen Peserta Didik

Proses rekrutmen peserta didik bagi taruna Akademi Imigrasi, dilakukan bersamaan dengan proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil lainnya yaitu dengan mengikuti tes penerimaan Pegawai Negeri Sipil. Selain tes tertulis yang disamakan dengan penerimaan Pegawai Negeri Sipil,

diadakan juga tes tambahan untuk bisa masuk menjadi taruna Akademi Imigrasi. Tes tersebut diantaranya adalah :

1. Tes kesamaptaan,
2. Tes kesehatan,
3. Psikotes, dan
4. Wawancara atau penentuan akhir (pantukhir).

Proses rekrutmen (*Inputs*) ini menganut sistem gugur sehingga jumlah peserta ujian yang awalnya ratusan hanya akan tersisa sekitar 65 orang saja yang akan diterima untuk menjadi taruna Akademi Imigrasi.

2.1.3 Sarana dan Prasana

Untuk kelancaran bagi terselenggaranya pendidikan, maka tentunya dibutuhkan sarana dan prasarana pendukung agar proses belajar mengajar dapat menjadi lebih baik. Akademi Imigrasi saat ini berada dibawah naungan BPSDM Hukum & HAM dan tidak memiliki wilayah pendidikan tersendiri. Hal ini menyebabkan sarana serta fasilitas yang dipergunakan pun bukanlah milik Akademi Imigrasi pribadi melainkan milik BPSDM Hukum & HAM, seperti gedung perkuliahan, sarana olahraga, kantin, dan sarana utama lainnya. Selain sarana utama, tentunya diperlukan juga sarana pendukung lain, seperti kendaraan operasional dan sebagainya yang merupakan milik pribadi Akademi Imigrasi.

Dari hasil penelitian, dapat diketahui sarana dan prasarana yang digunakan Akademi Imigrasi secara garis besar adalah sebagai berikut :

- a. Ruang kuliah
- b. Laboratorium bahasa
- c. Laboratorium komputer
- d. Ruang organisasi ketarunaan
- e. Perpustakaan
- f. Ruang praktek keimigrasian
- g. Sarana olah raga
- h. Kendaraan bermotor
- i. Perumahan pembina

- j. Kantin
- k. Asrama taruna
- l. Tempat ibadah (masjid), dan
- m. CCTV (*closed circuit television*)

Dari semua sarana dan prasarana yang ada tersebut, diketahui bahwa masih banyak yang kurang maksimal penggunaannya dan memerlukan perbaikan agar bisa lebih meningkatkan totalitas taruna dalam proses pembelajaran.

2.2. Sistem pendidikan

Pola pendidikan yang dianut oleh Akademi Imigrasi mencakup 3 aspek yang dianut berdasarkan taksonomi Bloom, yaitu:

1. Aspek kognitif (intelektualitas) yang diwujudkan dalam bentuk pengajaran
2. Aspek psikomotorik (kemampuan) yang diwujudkan dalam bentuk pelatihan
3. Aspek afektif (kepribadian) yang diwujudkan dalam bentuk pengasuhan

Didalam perjalanannya, seluruh taruna Akademi Imigrasi harus menempuh pendidikan selama 3 (tiga) tahun untuk dapat meraih gelar Ahli Madya Imigrasi (Amd, Im) untuk selanjutnya dapat dilantik menjadi seorang Pejabat Imigrasi (PI). Tiga aspek pendidikan tersebut terangkum di dalam program pendidikan Akademi Imigrasi, antara lain:

2.2.1 Program Pendidikan Yang Bersifat Akademik

Bertujuan untuk mengembangkan kemampuan daya intelektual dan analistis. Pengetahuan akademik universal diperoleh dari mata kuliah-mata kuliah pada umumnya. Sedangkan pengetahuan akademik profesi diperoleh dari mata kuliah-mata kuliah yang mampu menunjang di lapangan (substantif keimigrasian). Program ini dikenal dengan istilah pola pengajaran.

Di bidang pengajaran ini, para taruna diberikan sejumlah mata kuliah yang sesuai dengan kurikulum bagi masing-masing tingkat baik Mata Kuliah Dasar Umum (MKDU), Mata Kuliah Dasar Keahlian (MKDK) ataupun Mata Kuliah Keahlian (MKK). Karena setara dengan program pendidikan diploma III, maka alumni lulusan Akademi Imigrasi yang hendak melanjutkan pendidikannya ke jenjang Strata 1 khususnya Fakultas Hukum, bisa melanjutkan dengan program *ekstension*, dimana dalam pelaksanaannya alumni lulusan Akademi Imigrasi tersebut tidak perlu untuk mengambil keseluruhan mata kuliah yang ada jika sebelumnya telah didapatkan di Akademi Imigrasi, khususnya di Universitas Padjajaran yang memang bekerja sama dengan Akademi Imigrasi dengan memberikan beasiswa kepada 30 orang alumni dengan peringkat 30 (tiga puluh) besar. Namun sekarang, karena banyaknya kekosongan Pejabat Imigrasi di Tempat-Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI), maka seluruh alumni lulusan tahun 2006 tidak diizinkan untuk mengambil kuliah terlebih dahulu dan langsung disebar ke TPI-TPI utama di Indonesia seperti Bandara Internasional Ngurah Rai, Batam, Surabaya, Medan dan lainnya.

2.2.2 Program Pendidikan Teknis/Profesi

Bertujuan untuk memberikan bekal dasar keterampilan teknis/profesi sebagai abdi negara, abdi masyarakat, abdi hukum dan keadilan. Program ini dikenal dengan nama pola pelatihan.

Di Akademi Imigrasi, bidang ini lebih ditekankan kepada pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan kemampuan taruna untuk berinteraksi dengan lainnya. Yang diajarkan di bidang pelatihan adalah pelatihan Praktek Keimigrasian, Pelatihan *Document Fraud*, Pelatihan Bahasa seperti Bahasa Inggris, Bahasa Mandarin, Bahasa Jepang, Bahasa Belanda, Bahasa Arab, Pelatihan Komputer, Bela Diri Tae Kwon Do dan karate, Senam, Kesamaptaan serta dansa internasional seperti Cha-Cha, Salsa dan lainnya.

Selanjutnya, seperti yang kita ketahui bahwa Imigrasi adalah garda terdepan sebagai penjaga pintu gerbang negara, artinya bahwa kita adalah pihak pertama yang akan menerima kedatangan orang asing dari luar negeri. Jika kita tidak menguasai bahasa asing, minimal bahasa Inggris, maka dikhawatirkan kita akan mengalami kesulitan didalam berkomunikasi ketika melaksanakan tugas di *counter* imigrasi dengan penumpang orang asing. Hal ini terbukti kepada alumni lulusan Akademi Imigrasi yang sebagian besar ditempatkan di TPI yang paling ramai seperti pelabuhan Tanjung Priok, Tanjung Perak ataupun bandara-bandara internasional seperti Bandara Soekarno-Hatta, Hang Na Dim, Ngurah Rai dan tempat lainnya. Masalah di bidang bahasa tentu akan mempersulit komunikasi dan akan menimbulkan citra yang buruk bagi petugas imigrasi Indonesia jika tidak bisa memberikan pelayanan yang baik. Awalnya, itulah mengapa Akademi Imigrasi memberikan begitu banyak pelatihan dibidang bahasa asing.

2.2.3 Program Pendidikan Kepribadian

Program ini bertujuan untuk mengembangkan aspek-aspek perilaku guna mendapatkan kedewasaan dalam rangka pembentukan kader keimigrasian yang berkepemimpinan Pancasila. Program ini dapat diperoleh dari hasil kegiatan-kegiatan yang bersifat non kurikuler, pengembangan minat dan bakat, pembinaan mental, melatih kemampuan bertanggung jawab, kerjasama, disiplin, komitmen, percaya diri, jujur, menghargai pendapat orang lain dan kemampuan mengendalikan diri serta pemberian bimbingan konseling dan pelayanan kesejahteraan taruna sebagai proses pembentukan kepribadian atau pengembangan kemampuan afektif melalui pembinaan mental ideologi, pembinaan korps taruna, pembinaan etika & moral, pembinaan watak, pembinaan jiwa korsa, pembinaan fisik serta yang penting adalah pembinaan rohani. Program ini dikenal dengan nama pola pengasuhan.

Yang dinilai dari bidang ini adalah aktivitas, kedisiplinan, kepemimpinan dan kerja sama. Hal-hal inilah yang dibutuhkan oleh taruna nantinya di lapangan dimana hasil belajar akan menjadi bermanfaat bila para lulusan memiliki perilaku dan pandangan yang positif dalam ikut mensejahterakan dan menentramkan masyarakat. Untuk dapat melatih sikap-sikap seperti itu, di Akademi Imigrasi dibentuk organisasi ketrunaan seperti Badan Perwakilan Taruna (BPT), Senat dan Pasukan Khusus Taruna (Passustar). Semua organisasi ketrunaan ini digerakkan oleh taruna itu sendiri dengan mendapatkan izin dan pengawasan dari pembina dan direktur Akademi Imigrasi. Organisasi-organisasi tersebut menjadi jembatan bagi seluruh taruna untuk bisa menyalurkan aspirasinya dalam beraktifitas dan mengeluarkan kreatifitasnya. Dengan adanya organisasi ini, diharapkan taruna dapat belajar untuk bisa berorganisasi dan belajar untuk bisa menjadi seorang pemimpin yang memiliki tanggung jawab dan loyalitas tinggi terhadap pekerjaan.

Pola pengasuhan di Akademi Imigrasi berada dibawah tanggung jawab para pembina atau pengasuh. Dengan jumlah sekitar 5 (lima) orang pembina yang turun langsung untuk mengawasi kegiatan taruna, maka masih banyak kegiatan yang luput dari pengawasan pembina. Ditambah lagi dengan tidak adanya kepastian mengenai waktu, jenis dan silabi pelatihannya. Idealnya, setiap kegiatan taruna harus didampingi oleh minimal 1 (satu) orang pembina agar jalannya kegiatan bisa lebih terkontrol dan memudahkan dalam pengawasan taruna sebagai bentuk penegakan disiplin.

2.2.4 Program Pendidikan Fisik & Jasmani

Bertujuan untuk menumbuh kembangkan fisik/jasmani agar diperoleh kesamaptaaan yang tinggi dan tangguh dalam melaksanakan tugas. Program ini diperoleh dari latihan dasar kemiliteran diawal pendidikan, kesamaptaaan selama masa pendidikan dan penyegaran

pendidikan kemiliteran di akhir pendidikan sebagai bekal sebelum bertugas di lapangan.

2.3 Kurikulum

Untuk dapat menyusun suatu kalender akademik maka harus merujuk pada pedoman penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Akademi Imigrasi. Secara garis besar pembagian Satuan Acara Perkuliahan (SAP) yang meliputi pengajaran, pelatihan dan pengasuhan dibuat dalam sistem paket per tahun. Untuk dapat menyelesaikan pendidikan di Akademi Imigrasi, setiap taruna harus menyelesaikan 6 (enam) semester dengan beban studi seluruhnya 115 SKS (Sistem Kredit Semester) dengan rincian sebagai berikut :

- Tingkat 1 semester 1 harus menyelesaikan 23 SKS
- Tingkat 1 semester 2 harus menyelesaikan 21 SKS
- Tingkat 2 semester 3 harus menyelesaikan 22 SKS
- Tingkat 2 semester 4 harus menyelesaikan 20 SKS
- Tingkat 3 semester 5 harus menyelesaikan 17 SKS
- Tingkat 3 semester 6 harus menyelesaikan 12 SKS

Tujuan dari kurikulum Akademi Imigrasi yaitu diarahkan untuk menghasilkan kader pimpinan Imigrasi yang profesional, mampu menyerap dan menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta keterampilan, yang memiliki integritas pribadi yang berbudaya pancasila.

2.3.1 Kurikulum Berbasis Isi / Substansi

Kurikulum berbasis isi/substansi adalah kurikulum yang menekankan pada isi dari setiap mata kuliah yang mengerucut untuk memenuhi tujuan pendidikan pada program studi yang bersangkutan. Secara umum kualifikasi lulusan Perguruan Tinggi yang menggunakan Kurikulum Berbasis Isi adalah kemampuan minimal penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai sasaran kurikulum program studinya. Untuk mencapai kualifikasi sesuai dengan tujuan pendidikan, maka mata kuliah dikelompokkan dalam mata kuliah wajib yang terdiri dari Mata Kuliah Umum, Mata Kuliah Dasar Keahlian dan Mata Kuliah Keahlian. Kualifikasi

kelulusan dicapai melalui susunan mata kuliah yang harus diikuti mahasiswa dan lulus hingga mencapai 144 sks.

Keterkaitan antara satu mata kuliah dengan mata kuliah lain dapat dicermati melalui muatan yang ada dalam setiap mata kuliah, yang diwujudkan dalam satuan rancangan perkuliahan. Muara dari seluruh mata kuliah adalah pada penyusunan tugas akhir yang merupakan puncak pemahaman peserta didik terhadap materi yang selama ini diterimanya selama proses pembelajaran. Keterkaitan mata kuliah yang satu dengan yang lain pada Kurikulum Berbasis Isi adalah pada materi kuliahnya, yang menitik beratkan pada ilmu pengetahuan (*knowledge field*). Semakin banyak materi yang disampaikan kepada peserta didik dan peserta didik mampu menguasainya yang dicerminkan dari hasil ujian, semakin tinggilah kemampuan peserta didik tersebut.

Seringkali, dosen terjebak pada banyaknya materi yang harus disampaikan namun lalai untuk melakukan umpan balik guna mengetahui kemampuan peserta didik untuk mengembangkan materi yang disampaikan. Kelalaian melakukan evaluasi terhadap kemampuan peserta didik seringkali diperkuat pula oleh ego bidang ilmu. Adakalanya dosen menganggap bahwa materi kuliah yang diberikannya telah mencukupi, tanpa melihat keterkaitan dengan bidang ilmu lain.

Selain itu, karena saratnya materi yang harus disampaikan, dosen tidak memberi kesempatan peserta didik untuk melatih kemampuannya menyampaikan gagasan dan tanggapan terhadap materi kuliah yang diterimanya. Sebagai lulusan dari Kurikulum Berbasis Isi, sebagian besar lulusan memiliki *knowledge field* yang diharapkan memadai. Kenyataannya, didalam pergaulan masyarakat, hasil yang didapatkan dari proses pembelajaran Kurikulum Berbasis Isi ini memiliki perbedaan dengan dunia kerja nyata. Menilik kesenjangan antara bangku kuliah dan dunia kerja, maka dikembangkanlah Kurikulum Berbasis Kompetensi. Kurikulum ini dikembangkan dengan maksud agar lulusan mampu mengembangkan dirinya di dunia kerja, sekaligus menerapkan ilmunya sesuai dengan yang diminati dan dipelajarinya.

2.3.2 Kurikulum Berbasis Kompetensi

Kurikulum Berbasis Kompetensi dikembangkan berdasarkan empat pilar pendidikan yang berasal dari konsep *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO) yaitu salah satu cabang dari Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang salah satu bidang tugasnya adalah mengenai pendidikan. Konsep UNESCO yang berbasis kebudayaan ini, yaitu *learning to know, learning to do, learning to be, dan learning to live together*. Penyebab yang mendorong disusunnya konsep ini yaitu karena kondisi global, yang meliputi persaingan dalam mendapatkan pekerjaan, persyaratan umum di tempat kerja, perubahan orientasi dunia kerja.

Penyebab tersebut menghasilkan perubahan terhadap kompetensi lulusannya. Seorang lulusan perguruan tinggi tidak cukup hanya memiliki bekal ilmu pengetahuan bidang studinya saja tetapi juga berbagai keterampilan yang berguna dalam pekerjaannya (*soft skills*). Untuk memenuhi kompetensi tersebut, maka kurikulum pendidikannya harus diubah, termasuk proses belajar mengajarnya.

Kurikulum yang berlaku di Akademi Imigrasi sekarang ini sudah bisa disebut menyesuaikan dengan pola Kurikulum Berbasis Kompetensi, walaupun masih terdapat beberapa yang mengacu kepada kurikulum berbasis isi. Hal ini seharusnya bisa diminimalisir sebab kurikulum haruslah selalu mengikuti perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat.

2.4 Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik di Akademi Imigrasi terdiri dari tenaga pengajar, pelatih dan pengasuh serta tenaga penunjang akademik. Tenaga pengajar, pelatih dan pengasuh adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh pejabat yang berwenang dengan tugas utama mengajar, melatih dan mengasuh taruna Akademi Imigrasi. Tenaga pengajar bagi taruna Akademi Imigrasi ada yang berupa dosen tetap seperti widyaiswara dan dosen tamu seperti yang berasal dari Universitas Indonesia serta dosen yang merupakan seorang

pejabat struktural imigrasi yang memiliki kemampuan dan keahlian untuk mengajar mata kuliah bidang keimigrasian.

Keahlian para pengajar dalam mentransformasikan pelajarannya sangat berpengaruh terhadap proses transfer ilmu bagi peserta didik itu sendiri. Bukan tidak mungkin bahwa peserta didik akan sangat menguasai suatu mata kuliah yang sangat sulit jika pengajarnya bisa memberikan ilmunya dengan cara yang tepat. Untuk itu, seorang pengajar haruslah seseorang yang mempunyai wawasan yang luas mengenai misi suatu penyelenggaraan pendidikan dan menguasai bidang pengetahuan yang akan diajarkannya serta tidak kalah pentingnya adalah pengalaman dari pengajar itu sendiri haruslah sudah tinggi sehingga dia mampu untuk mengendalikan situasi dan kondisi peserta didik dalam proses belajar mengajar. Apabila dilihat dari sudut pandang intern, unsur pengajar ini merupakan unsur inti dalam penyelenggaraan pendidikan dan sangat berpengaruh terhadap kualitas peserta didik yang dihasilkan.

Oleh karena itu, didalam proses transformasi ilmu pengetahuan, seorang pengajar yang baik haruslah memiliki kompetensi yang proporsional agar bisa melakukan proses transfer ilmu dengan sebaik mungkin. Beberapa hal yang harus dikuasai tersebut sangat berkaitan dengan proses penerimaan materi dari peserta didik karena dari *input* yang baik diharapkan akan bisa menghasilkan *output* yang baik pula.

2.5 Kendala Pendidikan

Kendala yang dirasakan dan dari hasil pengamatan, penulis merasakan adanya kendala-kendala yang terdapat pada Akademi Imigrasi dalam proses pembelajaran. Beberapa kendala tersebut antara lain :

2.5.1 Fasilitas

Fasilitas yang dimaksud penulis adalah dalam hal proses kegiatan belajar mengajar. Berbagai fasilitas yang dirasa masih kurang adalah:

a. Lokasi

Akademi Imigrasi sekarang berada di bawah BPSDM Hukum & HAM yang sebelumnya bernama Pusat Pendidikan Dan Latihan Pegawai Departemen Hukum & HAM RI (Pusdiklat Departemen

Hukum & HAM RI). Dalam pelaksanaannya, asrama tempat tinggal taruna, ruang kuliah, sarana olah raga dan seluruh fasilitas yang digunakan oleh Akademi Imigrasi adalah milik BPSDM Hukum & HAM. Kendala yang ada adalah pihak Akademi Imigrasi tidak bisa menetapkan peraturan-peraturan yang semestinya ada di suatu ksatriaan tempat pendidikan. Faktor keamanan, penggunaan sarana olah raga, laboratorium tempat praktek komputer, bahasa dan praktek keimigrasian serta kenyamanan beraktifitas dan lain sebagainya tidak bisa dilakukan dengan kehendak hati kita karena banyak juga pihak lain atau para peserta pendidikan dan latihan (diklat) yang menggunakan tempat ini.

b. Laboratorium Bahasa

Seperti yang sudah dibahas sebelumnya bahwa Akademi Imigrasi memberikan pelatihan berbagai macam bahasa asing. Sangat disayangkan keberadaan laboratorium yang mendukung untuk proses kegiatan belajar bahasa asing ini tidak dimaksimalkan. Padahal, untuk bisa optimal dalam pembelajaran bahasa asing, tidaklah cukup hanya dengan mendengarkan apa yang dikatakan oleh dosen saja, tetapi juga harus melalui proses audio, visual dan kinetik agar penerimaan materi dari pelajaran bahasa-bahasa asing tersebut dapat menjadi lebih baik.

c. Laboratorium Komputer dan Sarana Internet

Laboratorium komputer yang ada, tidak memadai untuk bisa digunakan sebagai tempat untuk mendalami program-program komputer, sehingga untuk mengatasinya, para taruna membawa laptop masing-masing ke dalam kelas. Kendalanya adalah, tidak semua taruna memiliki laptop sehingga dalam penggunaannya menjadi bergantian dan kurang efektif dalam pelaksanaan pembelajarannya. Seharusnya untuk melaksanakan mata kuliah komputer ini disediakan laboratorium komputer khusus yang

lengkap dengan sarana internetnya sehingga taruna tidak akan mengalami kesulitan untuk mencari bahan-bahan tugas ataupun kepentingan lainnya dalam hal pengembangan kemampuan dibidang teknologi & informasi (IT).

d. Laboratorium Praktek Keimigrasian

Laboratorium sebagai tempat untuk mata kuliah praktek keimigrasian sangatlah penting untuk digunakan karena taruna Akademi Imigrasi adalah sumber daya yang dipersiapkan untuk menjadi Pejabat Imigrasi yang benar-benar siap pakai di lapangan. Oleh karena itu, para taruna haruslah diajarkan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hal-hal teknis keimigrasian seperti proses pelayanan keimigrasian di kantor imigrasi ataupun proses pendaratan di TPI. Untuk bisa memahami seluruh kegiatan tersebut secara mendalam, tidak bisa hanya dilakukan dengan menerima teori saja melainkan harus dipraktekkan agar para taruna sudah menguasai semua ilmu pelayanan keimigrasian ketika lulus nantinya. Contohnya adalah pelatihan tentang proses pelayanan paspor di kantor imigrasi dan bahkan hal yang lebih kompleks lagi yaitu pemeriksaan paspor dan proses pendaratan di TPI. Dibutuhkan teori-teori khusus agar kita bisa mengetahui dokumen perjalanan yang digunakan oleh orang asing itu asli atau tidak.

Hal tersebut tidak bisa hanya sekedar teori melainkan harus dipraktekkan pula. Tentunya pengajar di bidang ini pun haruslah seseorang yang benar-benar menguasai tentang forensik dokumen dan yang menguasai keadaan di lapangan saat ini agar para taruna sudah bisa membiasakan diri dengan kehidupan pekerjaan di lapangan yang sesungguhnya. Untuk bisa mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan pendalaman materi yang bisa dilatih dengan cara membuat simulasi tentang keadaan di lapangan dan menyediakan berbagai macam fasilitas pendukung lainnya seperti map-map permohonan dokumen keimigrasian (perdim) dan bahkan peralatan

yang digunakan untuk forensik dokumen seperti sinar ultra violet (*UV light*), 3M, lup dan fasilitas penunjang lain. Saat ini Akademi Imigrasi memiliki Ruang Praktek Keimigrasian, namun penggunaannya kurang diefektikan sebagai tempat praktek keimigrasian.

e. Perpustakaan

Akademi Imigrasi memiliki 1 (satu) buah perpustakaan yang terletak tidak jauh dari tempat perkuliahan. Yang menjadi kendala saat ini adalah, buku-buku yang ada di perpustakaan saat ini kurang bervariasi, masih terdapat banyak kekurangan dalam hal penyediaan buku seperti buku-buku di bidang keimigrasian, teknologi & informatika dan buku-buku lain yang menunjang perkuliahan. Seringkali buku yang dicari tidak tersedia sehingga menyebabkan keterbatasan akan pengetahuan yang ingin dicapai. Padahal fungsi penting dari perpustakaan adalah untuk menyediakan sarana bagi para taruna dalam pemenuhan ilmu dan pengetahuan. Karena keterbatasan waktu taruna yang tidak bisa keluar setiap hari untuk mencari bahan-bahan pelajaran yang dibutuhkan, maka seharusnya juga buku-buku di perpustakaan selalu ditambah dengan buku-buku baru atau yang *up to date* dan bisa digunakan untuk membuka wawasan dan mengembangkan pola pikir taruna.

2.5.2 Keadaan Pembelajaran

Peserta didik yang ada di Akademi Imigrasi untuk 1 (satu) periode terdiri dari 3 (tiga) angkatan yaitu taruna tingkat 1 (satu) sampai dengan tingkat 3 (tiga). Setiap angkatan terdiri dari kurang lebih 62-65 orang taruna. Seluruh taruna di setiap angkatan digabungkan di 1 (satu) kelas untuk perkuliahan dan kegiatan lainnya. Yang penulis rasakan adalah, suasana belajar dengan jumlah orang yang relatif banyak menjadi tidak kondusif karena taruna kurang bisa terkontrol perkembangannya. Akan menjadi lebih baik jika 1 (satu) kelas dalam proses perkuliahan hanya

terdiri dari maksimal 30 (tiga puluh) orang taruna saja sehingga proses penyampaian materi akan menjadi lebih mudah dan proses penerimaan materi pun akan menjadi lebih efektif terutama untuk pelajaran bahasa asing dan pelajaran lain yang membutuhkan totalitas pemahamannya. Di dalam pelaksanaannya, sebaiknya masing-masing angkatan dibagi menjadi 2 (dua) kelas agar tidak terlalu banyak dan agar bisa tercipta suasana belajar yang kondusif.

2.5.3 Tenaga pengajar

Tenaga pengajar yang dimaksud disini adalah pengajar, pelatih, instruktur, pembina maupun pengasuh yang terlibat langsung dengan penyelenggaraan program pendidikan pada Akademi Imigrasi setiap semesternya. Akademi Imigrasi secara efektif baru berdiri pada tahun anggaran 2000, dimana dalam kenyataannya, para dosen seluruhnya adalah dosen tidak tetap atau bisa diganti sewaktu-waktu.

Tenaga pengajar (dosen) yang ditetapkan oleh Akademi Imigrasi adalah orang-orang yang memang benar-benar kompeten dibidangnya. Namun pada pelaksanaannya, seringkali dosen-dosen tersebut memiliki aktifitas yang padat sehingga waktunya untuk mengajar menjadi sedikit terganggu. Hal inilah yang disayangkan karena jam pertemuan menjadi tidak efektif karena tidak terpakai seluruhnya walaupun ada beberapa dosen yang memang mengganti pertemuan yang kurang tersebut. Tetap saja hal ini berpengaruh terhadap proses pembelajaran karena satu perubahan jadwal maka akan mempengaruhi jadwal lainnya sehingga jadwal kegiatan di Akademi Imigrasi menjadi tidak konsisten atau bisa berubah setiap waktu.

3. KERANGKA TEORI

3.1 Konsepsi Pendidikan dibidang Keimigrasian

3.1.1 Pendidikan

Saat ini masalah Keimigrasian sudah sangat banyak dan kompleks baik yang bersifat nasional dan internasional. Masalah yang bersifat nasional bisa berupa pelayanan dan pengawasan sedangkan yang bersifat internasional bisa berupa *Human trafficking*, *money laundering* dan lain sebagainya. Sehingga tantangan ini harus bisa dihadapi oleh Direktorat Jenderal Imigrasi. Pengeseran paradigma ini akan berimbas kepada pembenahan organisasi khususnya sumber daya manusianya dengan meningkatkan kinerja dan kualitasnya, untuk menyediakan dan pengembangan sumber daya manusia yang dibutuhkan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Diharapkan dengan jenjang pendidikan yang diberikan berguna bagi organisasi dalam mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi.

Akademi Imigrasi (AIM) merupakan lembaga pendidikan Kedinasan dibidang keimigrasian yang menyiapkan pejabat imigrasi yang bertugas dibidang teknis keimigrasian yang harus dapat menjawab tuntutan akan sumber daya manusia yang berkualitas. Mengingat semenjak didirikan memang untuk mempersiapkan kader-kader pimpinan. menyadari bahwa sumber daya manusia yang handal dianggap sebagai *humacapiral* (tarumingkeng:<http://tumoutou.net/STRAT.PSDM>. tanggal 8 januari 2007). Lahirnya suatu perguruan tinggi kedinasan didasarkan oleh adanya kebutuhan instansi pemerintah terhadap peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur, khususnya kualifikasi kemampuan yang tidak dapat dipenuhi oleh Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS), sejak tahun 1960-an, kepedulian pemerintah terhadap peningkatan kompetensi sumber daya aparatur tersebut direalisasikan melalui pembentukan Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK) tersebut adalah untuk mewujudkan profesionalisme aparatur sebagai agen pembangunan dan pelayanan masyarakat. maka berbagai upaya untuk mewujudkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendidikan.

Dilain pihak peningkatan pendidikan merupakan suatu keharusan, Tilaar mengatakan bahwa peningkatan kualitas pendidikan adalah sebuah keharusan sebagai tuntutan global yang mensyaratkan adanya ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas (HAR Tilaar, 1997: 149). Menurut pasal 1 ayat (1) Nomor 2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional, Pendidikan adalah usaha usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlkan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan harus bisa menghasilkan kemampuan bertindak yang benardan cerdas; tindakan tidak produktif, yang efektif, yang mampu memecahkan masalah nyata dalam kehidupan.

Pendidikan menurut Brameld yang disadur oleh Barnadib dalam bukunya Filsafat Pendidikan (1990; 25), hendaklah bukan hanya menyampaikan pengetahuan kepada anak didik untuk diterima saja, melainkan yang lebih penting dari itu adalah melatih kemampuan berpikir dengan memberikan rangsangan-rangsangan. Sedangkan yang dimaksud dengan berpikir adalah penerapan cara-cara ilmiah seperti mengadakan analisa, mengadakan pertimbangan dan memilih di antara beberapa alternatif yang tersedia.

Sedangkan pengertian pendidikan menurut Crow and Crow yang disadur oleh Tim Dosen IKIP Bandung dalam buku Pengelolaan Pendidikan (1994; 4), yang dimaksud dengan pendidikan adalah proses dimana pengalaman atau informasi diperoleh sebagai hasil belajar. Sedangkan pengertian pendidikan dalam UU No.20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan dirinya sehingga memiliki kecerdasan, kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat bangsa dan negara

Sementara itu menurut Benjamin Bloom, seorang ahli pendidikan, tujuan pendidikan dapat dilihat dalam 3 (tiga) aspek yang dibagi berdasarkan kawasan atau domainnya, yaitu:

- a. *Cognitive Domain*, yaitu tujuan pelatihan yang berkaitan dengan pengetahuan.
- b. *Affective Domain*, yaitu tujuan pelatihan yang berkaitan dengan sikap dan tingkah laku, dan
- c. *Psychomotor Domain* yaitu tujuan pelatihan yang berkaitan dengan keterampilan.

Disamping itu, didalam sebuah situs internet dijelaskan bahwa Howard Gardner seorang profesor pendidikan dengan bukunya yang berjudul "*Frames of Minds: The Theory Of Multiple Intelligences*", mengatakan bahwa ada 8 (delapan) aspek kecerdasan dalam diri tiap individu. Kecerdasan tersebut adalah kecerdasan linguistik, matematis-logis, visual-spasial, kinestetik-jasmani, interpersonal, intrapersonal, naturalis dan musikal. Dalam hal ini, bisa dilihat bahwa Gardner mengembangkan atau memecah teori yang terdapat pada taksonomi Bloom.

Bisa dikatakan bahwa pendidikan dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan manusia dan bermuara pada kepentingan manusia yang pada dasarnya untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan, kekuatan dan kualitas hidup manusia pada umumnya. Kemudian, agar didapatkan hasil yang diinginkan didalam pelaksanaan suatu pendidikan maka harus dilaksanakan suatu program untuk mengelola pendidikan tersebut.

Di dalam buku *Pengelolaan Pendidikan* (1994; 11), yang dimaksud dengan pengelolaan pendidikan adalah upaya menerapkan kaidah-kaidah administrasi dalam bidang pendidikan. Pengelolaan pendidikan dalam operasionalnya memiliki bidang garapan sebagai berikut :

- a. Program Pendidikan

Inti pokok dalam proses kegiatan belajar mengajar (KBM) adalah kurikulum. Dalam memilih isi kurikulum, ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Untuk tingkat pendidikan mana kurikulum itu disusun, dan
2. untuk jenis pendidikan apa kurikulum itu diberikan.

Menurut Sudjana di dalam buku *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum di Sekolah* (1991; 31) terdapat salah satu kriteria yang dapat membantu para perancang kurikulum dalam menentukan isi kurikulum, yaitu isi kurikulum harus sesuai, tepat dan bermakna bagi perkembangan peserta didik. Artinya, sejalan dengan tahap perkembangan peserta didik.

b. Peserta Didik

Peserta didik yang memasuki lembaga pendidikan tentunya membawa seribu satu macam harapan dan keinginan yang dengan keyakinan bahwa cita-cita tersebut akan lebih lekas terwujud melalui lembaga tersebut dibandingkan dengan usaha lain yang telah dipikirkan. Tidak mungkin lembaga pendidikan dalam memberikan pelayanan terhadap peserta didiknya akan menumbuhkembangkan perkara yang bertentangan dengan tujuan negara dan cita-cita peserta didik yang menjadi kliennya.

Dalam menangani bidang garapan peserta didik, lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki rekaman/*record* untuk lembaga yang berupa catatan-catatan, identitas peserta didik dan laporan kemajuan dari peserta didik.

Peserta didik yang ada di suatu lembaga pendidikan, mendapatkan pendidikan dari seorang tenaga pendidik, ataupun tenaga pengajar (tenaga edukatif). Tenaga edukatif diperoleh melalui forum resmi yaitu pemilihan melalui saringan dengan kriteria tertentu. Kemudian ditempatkan sesuai dengan kebutuhan dan direncanakan untuk meneliti kewenangan yang diperoleh dengan sistem yang berlaku sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga prinsip "*the right man on the right job*" bisa terpenuhi.

c. Fasilitas Pendidikan

Salah satu aspek yang seyogyanya mendapat perhatian yang utama oleh setiap administrator pendidikan adalah mengenai sarana dan prasarana pendidikan. Sarana pendidikan umumnya mencakup semua

peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang dalam proses pendidikan. Sedangkan yang dimaksud dengan prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan. Agar semua fasilitas tersebut memberikan kontribusi yang berarti pada jalannya proses pendidikan, hendaknya dikelola dengan baik. Bidang garapan ini merupakan suatu kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan bidang garapan administrasi pendidikan, yang meliputi bidang kurikulum, personil, peserta didik dan sebagainya.

d. Jenis Pendidikan

Salah satu jenis pendidikan yang akan dibahas disini adalah pendidikan kedinasan. Pendidikan kedinasan memiliki peran yang sangat penting dalam Sistem Pendidikan Nasional, terutama dalam rangka mengembangkan potensi para Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pelaksanaan tugas kedinasannya. Pendidikan kedinasan adalah pendidikan profesi yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki atau meningkatkan kemampuan pekerjaannya dengan persyaratan keahlian khusus. Pendidikan kedinasan diselenggarakan apabila kebutuhan dan atau keahlian khusus tersebut di atas tidak dapat dipenuhi oleh perguruan tinggi umum.

Pendidikan tidak sekedar mengajarkan dan mempelajari pengetahuan, tetapi juga keterampilan dan aspek-aspek kepribadian lain. Pendidikan tidak sekedar ingin tahu, tetapi untuk mejadi mampu bertindak cerdas. UNESCO merumuskan adanya 4 (empat) pilar utama pendidikan di abad 21 saat ini yaitu : *Learning to know* (belajar untuk mengetahui), *Learning to do* (belajar untuk dapat melakukan), *Learning to be* (belajar memerankan) dan *Learning to live together* (belajar hidup bersama, berintegrasi, bekerjasama). Keempat pilar tersebut harus dapat dicapai melalui setiap pendidikan / program studi. Kurikulum pendidikan tinggi harus relevan dengan kehidupan nyata yang penuh dengan masalah, kendala dan tantangan. Pendidikan harus membekali mahasiswa untuk mampu mengatasi semua itu agar bisa mendapat tempat yang terhormat di

masyarakat, perguruan tinggi harus berusaha keras agar mampu membekali mahasiswanya dengan kompetensi-kompetensi yang relevan untuk setiap program studi yang diselenggarakan .

Menurut Robbins (2006 : hal 52-54) *skill development* juga menjadi faktor penting dan kemampuan yang merujuk kepada kapasitas individu terdiri dari dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Pekerjaan yang berbeda membebankan tuntutan yang berbeda terhadap seseorang. Kinerja akan terdokrak bila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. Menurutnya pendidikan dan pelatihan yang baik akan meningkatkan kemampuan seseorang

Schultz (1970) dalam Soeryadi (1995;17) mengatakan bahwa pendidikan mempengaruhi semangat kerja pegawai, karena untuk mengatasi tugas-tugas ditempat kerja diperlukan tenaga pendidik. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang, akan berpengaruh kepada orang tersebut yang diharapkan bagi dirinya sendiri, orang lain maupun lingkungannya. Pendidikan dan pembelajaran itu dilakukan untuk peningkatan kesadaran diri, kemampuan identifikasi dan abstraksi permasalahan serta *problem solving*, jangkauannya adalah dalam jangka panjang. Model ini ditempuh melalui pendidikan formal maupun nonformal dalam organisasi, yaitu organisasi pembelajaran (*learning organization*). Pendidikan dalam kerangka meningkatkan *knowledge* dilakukan melalui jalur pendidikan formal. Sedangkan menurut Cohn.E (1990;2) mengatakan bahwa pendidikan adalah proses latihan dan pengembangan pengetahuan. Kecakapan atau keterampilan, pikiran, watak, karkter dan sebagainya khususnya bagi sekolah formal.

Sedangkan menurut sifat dari pendidikan itu sendiri, selain pendidikan formal ada juga pendidikan informal yang diterima dari lingkungannya dimana ditanamkan dan diperkenalkan pendidikan moral guna untuk dapat menilai baik dan buruk pendidikan dilingkungan ini merupakan dasar untuk dapat mendukung pendidikan lainnya, selain itu juga merupakan dasar pendidikan kejiwaan, fisik dan intelektual, seangkan

peranan pendidikan formal khususnya untuk jenjang pendidikan dasar menurut Swasono dan endang S. (1993;70) sebagai berikut :

- a. Melatih logika kualitatif, yaitu melatih untuk berfikir logis yang berguna untuk pengambilan keputusan.
- b. Melatih penguasaan bahasa, yaitu meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan mengekspresikan ide-ide melalui tulisan dan ucapan.
- c. Membentuk sikap, yaitu melatih pembentukan sikap yang dibutuhkan dalam pergaulan dan kehidupan modern seperti sifat tepat waktu, teliti, rapi, menepati janji dan bertindak efisien.
- d. Melatih hidup berkelompok, yaitu melatih untuk dapat hidup berkelompok antara lain dengan latihan kepemimpinan, berorganisasi dan bekerja dalam tim.
- e. Menumbuhkan etika dan spritual, yaitu melatih pembentukan etika dan spritual untuk menumbuhkan suatu hati yang positif dalam menanggapi kehidupan yang cepat berubah.
- f. Mengembangkan fisik melalui kegiatan olah raga
- g. Meningkatkan kreativitas, yaitu peningkatan melalui kegiatan diskusi secara bebas
- h. Mendidik jiwa kebangsaan

Berdasarkan penjelasan dan uraian tersebut, maka peranan pendidikan formal dari segi pengembangan sumber daya manusia bukan saja ditujukan untuk menghasilkan manusia siap pakai tetapi juga ditujukan untuk pengembangan kapasitas manusia secara umum sehingga dapat dimanfaatkan untuk seperti bekerja

3.1.2 Peran Pendidikan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Organisasi sebagai wadah kegiatan manusia yang memiliki tujuan tertentu, secara absolut sangatlah tergantung dari kualitas pengelolaan Sumber Daya Manusia didalamnya. Dari berbagai macam paradigma (model) yang dapat digunakan untuk menyusun berbagai aktivitas Sumber Daya Manusia yang diungkapkan oleh Simamora di dalam

bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2004; 4), penulis mengambil salah satu model yaitu model humanistik. Disebutkan bahwa Sumber Daya Manusia dibentuk untuk mengembangkan dan membantu perkembangan nilai dan potensi Sumber Daya Manusia di dalam organisasi. Model ini menggambarkan tumbuhnya perhatian organisasi terhadap pelatihan dan pengembangan para karyawannya.

Dalam tinjauan lain, pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan konsep pendidikan dan pelatihan. Pendidikan ditujukan untuk memperbaiki kinerja pada tugas yang akan datang, dalam pendidikan yang lebih banyak diberikan adalah pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap sedangkan pelatihan selalu dikaitkan dengan pekerjaan sekarang atau ditujukan untuk memperbaiki kinerja pada saat ini, dalam pelatihan yang lebih banyak diberikan adalah keterampilan

Supaya keberadaan SDM memiliki kontribusi atau peran maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi, perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas secara komprehensif dan sistematis. Dalam perspektif teoritis dan praktik manajemen SDM, seringkali dijumpai upaya peningkatan kualitas SDM dilakukan dengan berbagai model, yaitu : pendidikan (*education*), pelatihan (*training*), pengembangan (*development*) dan pemberdayaan (*empowerment*).

3.1.3 Peranan Pendidikan dalam mewujudkan Mobilitas sosial

Menurut Paul B. Horton, mobilitas sosial adalah suatu gerak perpindahan dari satu kelas sosial ke kelas sosial lainnya atau gerak pindah dari strata yang satu ke strata yang lainnya. Sementara menurut Kimball Young dan Raymond W. Mack bahwa mobilitas sosial adalah suatu gerak dalam struktur sosial yaitu pola-pola tertentu yang mengatur organisasi suatu kelompok sosial.

Pendidikan pada hakekatnya merupakan tawaran untuk mengantarkan peserta didik menuju pada kesadaran sosial yang lebih tinggi dari sebelum ia mengenyam pendidikan. Namun, kadang dalam

perjalanannya pendidikan kerap malah memisahkan peserta didik dari kehidupan sosialnya. Hal ini terjadi karena pendidikan yang diberikan bukan lagi berbasis akan realitas masyarakat. Akan tetapi lebih berorientasi apada pemenuhan kebutuhan pasar. Sehingga peserta didik setelah selesai mendapatkan pendidikan bukan peka akan realitas sosial. Melihat realitas tersebut perlu kiranya merubah akan orientasi dari pendidikan tersebut. Agar pendidikan dapat memainkan peranannya sebagai motor penggerak mobilitas sosial. Sebab pendidikan sebagai pembentuk intelektual peserta didiknya merupakan faktor yang sangat penting dalam perubahan yang terjadi di masyarakat. Bahkan boleh dikatakan, perubahan dalam masyarakat tergantung akan pendidikan apa yang diterima oleh peserta didiknya. Dalam proses perubahan pendidikan paling tidak memiliki dua peran yang harus diperhatikan yaitu : 1) Pendidikan akan berpengaruh terhadap perubahan masyarakat dan , 2) Pendidikan harus memberikan sumbangan optimal terhadap proses transformasi. Disinilah pendidikan memainkan perannya untuk membentuk intelektual manusia, sehingga kemampuan intelektual ini menjadi lokomotif mobilitas sosial.

3.1.3 Peran Kualitas Kerja, Sikap dan Perilaku Dalam Sistem Pembinaan dan Pendidikan Pegawai

Di dalam sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil dikenal dua sistem pembinaan, yaitu sistem karier dan sistem prestasi kerja. Menurut pasal 12 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, ditegaskan bahwa ;Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berhasilguna dan berdayaguna, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggungjawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat dipahami dan diketahui bahwa substansi dari sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil tersebut, adalah terdapatnya persyaratan sikap dan perilaku yang sesuai dengan ketentuan, serta mendukung terhadap pencapaian tugas pelayanan kepada masyarakat secara profesional, bertanggungjawab, jujur, dan adil dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Lebih lanjut pula, terdapat keterkaitan arah antara pembinaan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Dengan perkataan lain, bahwa sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil menganut sistem perpaduan antara sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Dengan demikian akan diperoleh penilaian yang obyektif terhadap kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu, unsur pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil haruslah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya atas dasar segi-segi yang terkait dengan prestasi kerja.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil menurut H. Nawawi (1992 : 110), dapat diartikan sebagai ; Rangkaian kegiatan atau proses memelihara, menjaga dan memajukan organisasi melalui setiap pelaksanaan tugas personal, baik secara struktural maupun fungsional, agar pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan tidak terlepas dari usaha mewujudkan tujuan negara atau cita-cita bangsa Indonesia.

Dengan pendapat tersebut dapat dimengerti, bahwa betapa pentingnya kegiatan pembinaan Pegawai Negeri Sipil diselenggarakan yang pada intinya pendayagunaan kepegawaian negara, yaitu terwujudnya peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil antara lain untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja. Hal tersebut searah dengan kebijakan pemerintah yang tertuang dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (1999 : 3.b) yang antara lain adalah meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan

sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi.

Salah satu tujuan pembinaan Pegawai Negeri Sipil tersebut di atas, adalah untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja yang lebih baik. Oleh sebab itu di dalam prosesnya, perwujudan pencapaian prestasi kerja pegawai melalui usaha-usaha pembinaan dan pendidikan tidak, sekedar yang bersifat temporer dan hanya menyentuh aspek yang parsial saja, melainkan diperlukan adanya pemikiran yang matang dan berskala panjang melalui optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi Manajemen Pegawai Negeri Sipil, seperti misalnya yang terkait dengan rekrutmen, pembinaan, pendidikan dan pelatihan serta pemanfaatannya. Ini semua harus dilakukan mengingat perkembangan Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mengalami perubahan orientasi mendasar. Perubahan ini seiring dengan tuntutan di pasar global yang semakin tidak dapat dianggap ringan. Oleh sebab itu, patut diperhitungkan pula peranan dan pengaruh *ASEAN Free Trade (AFTA)*, *Asia Pasific Economical Corporation (APEC)*, *World Trade Organization (WTO)* tahun 2010 yang akan datang. Sementara pada sisi lain, secara organisasional juga menuntut cara-cara pelaksanaan kerja dan tanggung jawab yang sesuai dengan perkembangan zaman, sasaran dan tujuan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya juga dituntut kualitas ketepatan, kecepatan dan mutu pelayanan yang memadai. Oleh sebab itu diperlukan sikap profesionalisme dari para pegawainya, sehingga diharapkan dapat melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya secara baik yang pada akhirnya akan memberikan hasil kerja yang optimal.

peningkatan prestasi kerja atau hasil kerja Pegawai Negeri Sipil yang optimal, sebagian besar dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan birokrasi yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang disertai tugas memimpin unit kerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Sondang P.

Siagian (1990:36), yang mengatakan bahwa sukses atau kegagalan yang dialami sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin dalam organisasi itu. Sedangkan menurut J.B. Kristiadi (1994 : 10) yang menyatakan bahwa unsur pimpinan merupakan unsur yang paling utama dalam organisasi karena baik buruknya perilaku bawahan sangat bergantung pada perilaku pimpinan dalam membina bawahannya. dilainn hal Agar Kulit kerja kita dapat lebih meningkat maka kita harus selalu siap untuk menerima kritikan serta saran dari atasan maupun teman kerja. Apabila kita tidak mau menerima kritikan maupun saran dari lingkungan kerja maka kita tidak akan mengetahui apakah selama ini pekerjaa

3.2 Kualitas Pendidikan

Proses pendidikan (tinggi) yang akan menghasilkan pendidikan bermutu, harus didukung berbagai faktor penting, antara lain : (1) Kualitas dosen; (2) Status dosen di Perguruan Tinggi tersebut; (3) Kualitas Perkuliahan; (4) jumlah buku di perpustakaan; (5) Kualitas Penyajian kuliah; (6) Proses penilaian prestasi belajar; (7) Keberadaan alumni; dan (8) sarana pendukung lainnya (http://www.dikti.org/kpptjp/BAB_4.html). Sedangkan Rahmawati menyatakan, bahwa pendidikan dapat dikatakan bermutu atau berkualitas jika lembaga pendidikan yang dimaksud dapat menghasilkan “.....better students’ learning capacity”. Yang tergolong masukan instrumental yang berkaitan langsung dengan “beter student’ learning capacity” adalah pendidik, kurikulum, iklim pembelajaran, media belajar, fasilitas belajar, dan bahan ajar. Sedangkan masukan potensial adalah mahasiswa dengan segala karakteristiknya seperti; kesiapan belajar, motivasi, latar belakang sosial budaya, bekal ajar awal, gaya belajar, serta kebutuhan dan harapan . Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Dari sudut kualitas kurukulum dan bahan belajar, menurut

Mulyasa (2003 ; 57) dapat dilihat dari seberapa luwes dan relevan kurikulum dan bahan belajar sehingga mampu menyediakan aneka stimulus dan fasilitas belajar secara berdiversifikasi. Kurikulum harus menyediakan berbagai kemungkinan kepada seluruh peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi secara optimal.

Lain hal dengan Mulyasa menegaskan, bahwa kurikulum dan bahan ajar yang dianggap sesuai dengan tujuan pendidikan kedinasan yang menitikberatkan pada penguasa keterampilan (kerja) adalah kurikulum yang berbasis pada model kompetensi. Dalam kurikulum yang berbasis kompetensi, peserta didik merupakan subyek belajar dan proses belajar berlangsung secara alamiah, dalam bentuk bekerja dan mengalami berdasarkan standart kompetensi tertentu, dan bukan sekedar transfer pengetahuan (*transfer of knowledge*)(Mulyasa, 2003 : 69-70). Dengan demikian kurikulum dan bahan ajar yang diterapkan pada pendidikan kedinasan dituntut adanya keseimbangan proposional antara kerangateoritik yang di ajarkan dikelas dengan proses aplikasi di lapangan yang menjadi keharusan guna mendekatkan diantara keduanya. Tuntutan hasil pendidikan kedinasan bukan hanya menciptakan seseorang menjadi “tahu” atau menguasai bidang tertentu, namun yang terpenting adalah bagaimana mereka juga menguasai ketrampilan kerja yang berbasiskan ilmu yang diperolehnya.

Penggunaan dengan penerapan kurikulum yang berbasis kompetensi, maka model ini mensyaratkan adanya langkah perencanaan pendidikan yang dengan didahului dengan analisis situasi pasar kerja, uraian kerja, perilaku kerja (pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang diperlukan untuk masing-masing pekerjaan), dan penetapan tujuan pendidikan yang spesifik. Gambaran kompetensi yang dihilangkan mutlak harus terlebih dahulu diketahui dan selanjutnya menjadi acuan dalam perencanaan dan penyusunan kurikulum. Kompetensi penting untuk diketahui dan dijadikan sarana pendidikan karena kompetensi akan mengarahkan perilaku dan selanjutnya perilaku akan menyarankan kinerja. Jika kurikulum telah tersusun maka selanjutnya perlu direncanakan

sumber-sumber belajarnya, tenaga penajar (dosen/guru), sarana dan fasilitas, dan sebagainya.

Kurikulum Bebasis Kompetensi (KBK) memfokuskan pada pemerolehan kompetensi-kompetensi tertentu oleh peserta didik. Oleh karena itu kurikulum ini mencakup sejumlah kompetensi, dan seperangkat tujuan pembelajaran yang dinyatakan dengan sedemikian rupa, sehingga pencapaiannya dapat diamati dalam bentuk perilaku atau ketrampilan peserta didik sebagai suatu kriteria pendidikan. Kegiatan pembelajaran untuk membantu peserta didik menguasai sekurang-kurangnya tingkat kompetensi minimal, agar mereka dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai dengan konsep belajar tuntas dan pengembangan bakat, setiap peserta didik harus diberikan kesempatan untuk mencapai tujuan-tujuan sesuai dengan kemampuan dan kecepatan belajar masing-masing.

KBK menuntut guru yang berkualitas dan profesional untuk melakukan kerjasama dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. Meskipun demikian, konsep ini tentu saja tidak dapat digunakan sebagai resep untuk memecahkan masalah pendidikan, namun dapat memberi sumbangan yang cukup signifikan terhadap perbaikan pendidikan.

Dalam hubungannya dengan pembelajaran, kompetensi menunjuk kepada perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam proses belajar. Dikatakan perbuatan karena bentuk perilaku yang dapat diamati, meskipun sering pula terlihat proses yang tidak nampak seperti pengambilan pilihan sebelum perbuatan dilakukan. Kay (Mulayasa, 2003 : 40) mengemukakan bahwa pendidikan berbasis kompetensi merupakan “.....an approach to instruction that aims to teach each student the basic knowledge, skill attitudes, and values essential to competence”. Kompetensi selalu dilandasi oleh rasionalitas yang dilakukan dengan penuh kesadaran “mengapa” dan “bagaimana” perbuatan tersebut dilakukan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan indikator yang menunjukkan kepada perbuatan yang bisa diamati, dan sebagainya konsep yang mencakup aspek-aspek

pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap, serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh. Kompetensi tersebut terbentuk secara transaksional, bergantung pada kondisi-kondisi dan pihak-pihak yang terlibat secara aktual.

Menurut Mulyasa (2003: 40-41) paling tidak terdapat tiga landasan teoritis yang mendasari kurikulum berbasis kompetensi.

1. Adanya pergeseran dari belajar kelompok kearah pembelajaran individu. Dalam pembelajaran idividu setiap peserta didik dapat belajar sendiri, sesuai dengan cara dan kemampuan masing-masing, sertatidak tergantung kepada orang lain. Untuk itu, diperlukan pengaturan kelas yang fleksibel, baik sarana maupun waktu, karena dimungkinkan peserta didik belajar dengan kecepatan yang berbeda, penggunaan alat yang berbeda, serta mempelajari bahan ajar yang berbeda pula.
2. Pengembangan konsep belajar tuntas (*mastery learning*) atau belajar sebagai penguasaan (*learning for mastery*) adalah suatu falsafah pembelajaran yang mengatakan bahwa dengan sistem pembelajaran yang tepat, semua peserta didik dapat mempelajari semua bahan yang diberikan dengan hasil yang baik. Sebagian besar peserta didik dapat menguasai apa yang diajarkan dan tugas pembelajaran adalah mengkondisikan lingkungan belajar yang diberikan.
3. Pendefisian kembali terhadap bakat. Dalam kaitan ini dikatakan bahwa setiap peserta didik dapat encapai tujuan pembelajaran secara optimal, jika diberikan waktu yang cukup. Jika asumsi tersebut diterima maka perhatian harus dicurahkan kepada waktu yang diperlukan untuk kegiatan belaaar. Dalam hal ini perbedaan antara peserta didik yang pandai dengan yang kurang (bodoh) hanya terletak pada masalah waktu peserta didik yang bodoh memerlukan waktu yang cukup lam untuk mempelajari sesuatu atau memecahkan suatu masalah, sementara yang pandai bisa lebih cepat melakukannya.

Berdasarkan kerangka teoritika yang demikian, maka implikasi,dari sistem pembelajaran ini, adalah : **Pertama**, pembelajaran perlu lebih

menekankan pada kegiatan individual dilaksanakan secara klasikal, dan perlu memperhatikan perbedaan peserta didik. Dalam hal ini misalnya tugas diberikan secara individual, bukan secara kelompok. **Kedua**, perlu diupayakan lingkungan belajar yang kondusif, dengan metode dan media yang bervariasi sehingga memungkinkan setiap peserta didik belajar dengan tenang dan menyenangkan. **Ketiga**, dalam pembelajaran perlu diberikan waktu yang cukup, terutama dalam penyelesaian tugas atau proyek, agar setiap peserta didik dapat mengerjakan tugas belajarnya dengan baik. Apabila waktu yang tersedia di sekolah tidak mencukupi, maka berilah kebebasan kepada peserta didik untuk menyelesaikan tugas diluar kelas, pada kegiatan ekstrakurikuler.

Ashan dalam Mulyasa (2003 : 41) mengemukakan tiga hal yang perlu diperhatikan dalam mengembangkan kurikulum berbasis kompetensi, yaitu menetapkan kompetensi yang akan dicapai, pengembangan strategis untuk mencapai kompetensi, dan evaluasi. Kompetensi yang ingin dicapai merupakan pernyataan tujuan (*goal statement*) yang hendak diperoleh peserta didik, menggambarkan hasil belajar (*learning outcomes*) pada aspek pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap. Strategi mencapai kompetensi adalah upaya untuk membantu peserta didik dalam menguasai kompetensi yang ditetapkan, misalnya : membaca, menulis, mendengar, berkeaktifan, dan mengobservasi, sampai terbentuk suatu kompetensi. Sedangkan evaluasi merupakan kegiatan penilaian terhadap pencapaian kompetensi bagi setiap peserta didik.

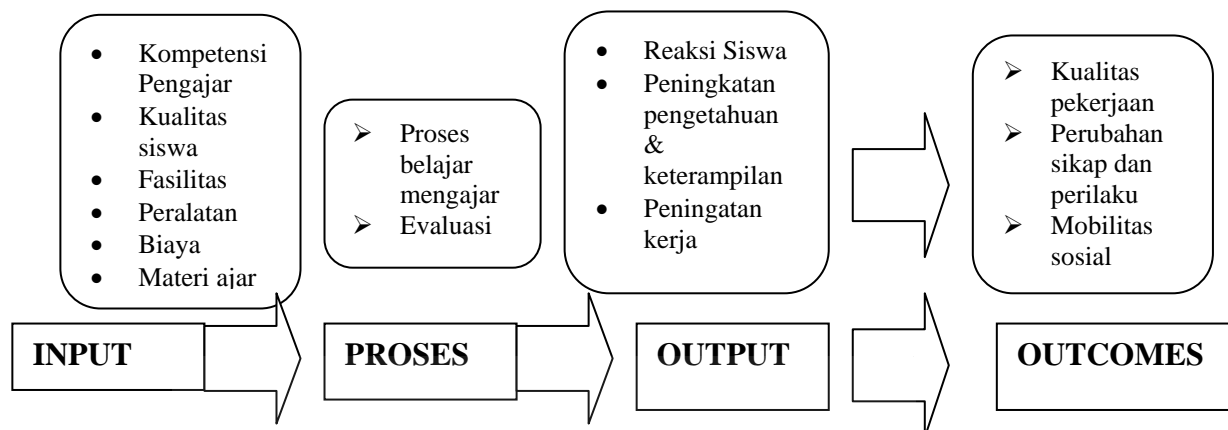
Dalam rangka mendukung keberhasilan pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi, ada beberapa faktor yang ikut mempengaruhi : **Pertama**, dari sisi guru, kualitas dapat dilihat dari seberapa optimal guru mampu memfasilitasi proses belajar siswa; diantaranya adalah menguasai dan memahami bahan dan hubungannya dengan bahan lain dengan baik, menggunakan metode yang bervariasi, selalu mengikuti perkembangan pengetahuan mutakhir. (Mulyasa, 2003 : 186 – 187)

Kedua, iklim pembelajaran (*academy atmosphere*) sebagai penunjang pendidikan yang baik dikatakan berkualitas jika suasana belajar mendukung terciptanya kegiatan pembelajaran yang menarik, menantang, menyenangkan dan bermakna bagi pembentukan profesionalitas pendidikan. **Ketiga**, Sarana dan fasilitas adalah unsur penting lain dalam proses pembelajaran. Sarana dan fasilitas mencakup media dan fasilitas pembelajaran. Kualitas media belajar dapat dilihat dari seberapa efektif media belajar digunakan oleh pengajar (dosen) guna meningkatkan intensitas belajar peserta ajar. Sedangkan kualitas fasilitas belajar dapat dilihat dari seberapa besar kontribusi menunjang bagi terciptanya proses dan suasana belajar yang aman dan nyaman. Salah satu indikator dari fasilitas belajar yang penting adalah perpustakaan. Kualitas satu lembaga pendidikan antara lain dapat dinilai dari kualitas dan kuantitas buku atau sumber bacaan yang ada di perpustakaan.

Sinergi dari ketiga komponen di atas akan menghasilkan pendidikan yang bermutu. Dalam kerangka umum, mutu mendukung makna “derajat” (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja/ upaya) baik berupa barang maupun jasa; baik yang *tangible* maupun *intangible*. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dalam “proses pendidikan” terdapat berbagai input, seperti bahan ajar, metodologi, sarana dan prasarana, dukungan administratif serta sumber daya lain yang mendukung penciptaan suasana belajar yang kondusif. Mutu dalam konteks “hasil pendidikan” mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah dalam kurun waktu tertentu.

Antara proses dan hasil pendidikan terdapat hubungan yang saling terkait. Agar proses tidak berjalan salah arah, maka (*output*) harus dirumuskan terlebih dahulu. Input dan proses harus selalu mengacu pada hasil (*output*) yang akan dicapai (Umaedi, <http://ssep.net/director.html>). Pandangan tersebut berjalan dengan mendeteksi pendekatan *input-process – output* (IPO) yang memandang pendidikan sebagai sebuah sistem. Pendekatan IPO dapat digambarkan pada bagan berikut

Gambar. 3.1



Dengan pendekatan ini, maka *output* dan *outcome* pendidikan (yang dalam penelitian ini selanjutnya disebut sebagai dampak) sangat tergantung pada *input* dan proses belajar dan mengajar. Kegiatan monitoring dan evaluasi merupakan suatu langkah yang diperlukan untuk memastikan sesuai dengan tujuan, apakah tujuan telah tercapai, dan sejauh mana pencapaiannya.

3.3 Evaluasi Dampak Penyelenggaraan Pendidikan

Dampak (fatth, 2004) yaitu efek lebih, dibandingkan dengan yang mungkin terjadi secara alamiah tanpa program. Djudju Sudjana (2006), berpendapat bahwa evaluasi merupakan kegiatan yang bermaksud untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai, apakah pelaksanaan program sesuai dengan rencana dan dampak apa yang terjadi setelah program dilaksanakan. Dimana evaluasi program akan bermanfaat bagi pengambil keputusan untuk menetapkan apakah program akan dihentikan, diperbaiki, dimodifikasi, diperluas atau ditingkatkan

Di samping itu D. Sudjana (2004) berpendapat bahwa fungsi evaluasi atau penilaian merupakan kegiatan mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data untuk memasukan dalam pengambilan keputusan mengenai program yang sedang dan atau telah dilaksanakan. Produk peneliane adalah tersusunnya nilai-nilai seperti bermanfaat atau tidak bermanfaat, baik atau buruk, berhasil atau tidak berhasil, diperluas atau dibatasi, dilanjutkan atau

dihentikan dan sebagainya mengenai program yang sedang atau telah dilaksanakan

Untuk dapat mengetahui sejauhmana dampak suatu pola pendidikan mampu mempengaruhi suatu kinerja dan kualitas seseorang dalam bekerja. Ada empat pertanyaan yang berhubungan dengan kegiatan evaluasi program pendidikan menurut Henry Simamora (2004) yaitu :

1. Apakah terjadi perubahan setelah menjalani pendidikan ?
2. Apakah perubahan tersebut disebabkan oleh kegiatan pendidikan?
3. Apakah perubahan berhubungan secara positif dengan pencapaian tujuan organisasi ?
4. Apakah perubahan serupa juga terjadi pada karyawan lain yang baru menjalani program pendidikan serupa?

Faktor kritis yang berhubungan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk menguku seberapa baik karyawan bekerja dan menggunakan informasi itu untuk memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar saat ini dan meningkat sepanjang waktu. Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja para karyawan, tetapi juga dapat menjadi sumber kerisauan dan frustrasi para pimpinan dan karyawan. Hal ini sering disebabkan oleh ketidakpastian dan ambiguitas diseperti sistem penilaian kinerja. Pada intinya penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk meveritifikasi bahwa individu memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat pula menjadi cara untuk membantu karyawan mengelola kinerja mereka.

Sehubungan dengan upaya mengetahui dampak penyelenggaraan pendidikan, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan evaluasi terhadap dampak program pendidikan dan pelatihan yang diberikan. Apabila selama ini penilaian kinerja diarahkan pada usaha mengetahui pengaruh suatu program pendidikan pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam rangkaian tugasnya sehari-hari, maka dalam penelitian evaluasi program diarahkan pada usaha mengetahui dampak program pendidikan terhadap diri karyawan yang selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja organisasinya.

Pada uraian sebelumnya telah dibahas bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh tingkat kualitas kerja, sikap dan perilaku dan mobilitas sosial yang ditampilkan karyawan yang tercermin dalam bentuk indikator yang terukur. Dengan demikian, untuk mengetahui sampai sejauhmana dampak sebuah program yang dimanifestasikan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan mampu mempengaruhi kinerja seseorang dan peningkatan kinerja organisasi, maka diperlukan sebuah evaluasi menyeluruh terhadap berbagai implikasi program itu sendiri dan evaluasi kinerja individual dan organisasional.

Menurut Henry Simamora (2004 : 124), ada empat pertanyaan mendasar sehubungan dengan kegiatan evaluasi suatu program pendidikan, yaitu : (1) apakah terjadi perubahan setelah menjalani pendidikan ?; (2) Apakah perubahan tersebut disebabkan oleh kegiatan pendidikan?; (3) Apakah perubahan berhubungan secara positif dengan pencapaian tujuan organisasi?; (4) Apakah perubahan serupa juga terjadi pada karyawan lain yang baru menjalani program pendidikan yang sama?

Lebih lanjut Simamora (2004 : 48) menjelaskan, bahwa informasi dari evaluasi program pendidikan dapat dipakai dalam mengambil keputusan untuk meneruskan program pendidikan tersebut atau bagaimana membenahinya. Perubahan program pendidikan tersebut atau bagaimana membenahinya. Perubahan program pendidikan berdasarkan ukuran reaksi bisa dilakukan dengan mengganti formulanya. Jikalau digunakan evaluasi yang sehat, modifikasi tambahan dapat ditentukan berdasarkan skor pembelajaran, perilaku dan ukuran hasil. Seandainya terjadi pembelajaran yang tidak memadai, prosentase pendidikan itu sendiri yang salah. Informasi barangkali disajikan secara kabur, atau waktu dan praktik yang tidak memadai untuk diserap oleh para peserta. Kemungkinan lain, lemahnya kesiapan atau motivasi para peserta.

Apabila perilaku di tempat kerja tidak menunjukkan perbaikan, maka kesalahan barangkali terletak pada penilaian kebutuhan pendidikan, program pendidikan itu sendiri, atau di dalam lingkungan kerja. Seandainya penilaian kebutuhan awal tidak dilakukan secara benar, para peserta mungkin telah

diberikan materi yang tidak relevan dengan tuntutan kerja mereka. Dengan demikian sekalipun mereka telah mempelajari suatu pendidikan, apa yang mereka pelajari itu bukanlah hal yang dapat mereka pergunakan. Kemungkinan lainnya adalah isi dari program pendidikan mungkin sudah tepat, tetapi kurang adanya penekanan pada transfer pendidikan yang berorientasi pada pekerjaan. Terakhir bisa saja terletak dalam lingkungan kerjanya, jikalau penyelia dan pihak lainnya tidak menerima atau mendukung terbentuknya perilaku yang baru.

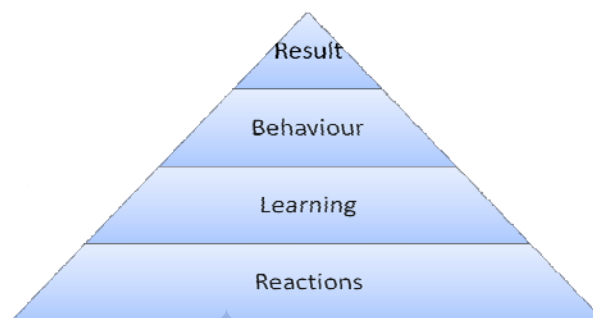
Pada saat pembelajaran dan perilakunya berubah, tetapi hasilnya tidak membaik, ketetapan program pendidikan atau validitas ukuran hasil hendaknya diteliti kembali. Andaikata seseorang berperilaku secara berbeda, tetapi perilaku itu tidak mempunyai imbas ke bawah, maka pendidikan boleh jadi mengajarkan sesuatu yang keliru. Permasalahan ini dapat berasal dari proses penilaian kebutuhan yang lemah. Evaluasi membutuhkan adanya penilaian dampak program terhadap perilaku dan sikap dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pengukuran efektifitas pendidikan menurut Donald L. Kirkpatrick dibagi dalam empat tingkatan yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil. Pengukuran reaksi dan pembelajaran yang berkenaan dengan hasil program disebut kriteria internal. Pengukuran perilaku dan hasil yang mengindikasikan dampak pendidikan pada lingkungan kerja disebut kriteria eksternal. Adapun empat tingkat evaluasi pendidikan sebagaimana dikemukakan Kirk L. Patrick dalam Hendry Simamora dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Reaksi; pengukuran reaksi biasanya terfokus pada peserta terhadap subjek pendidikan dan dosen, saran perbaikan dalam program dan tingkat bantuan pendidikan terhadap pelaksanaan pekerjaan mereka secara lebih baik. Perasaan kalangan peserta mengenai pendidikan sering mudah diukur. Apakah mereka menyukai program? Apakah Program bermanfaat? Apakah kekuatan program? Pertanyaan yang biasa digunakan untuk mengevaluasi reaksi lazimnya dijawab melalui pelaksanaan wawancara atau penyebaran kuesioner.

- b. Pembelajaran; ukuran pembelajaran menilai sejauhmana peserta menguasai konsep, informasi dan keahliany ang coba ditanamkan selama proses pendidikan berlangsung. Pengetahuan dan keahlian yang diperoleh atau sikap yang berubah akibat program pendidikan haruslah dievaluasi dengan menggunakan tes tertulis atau observasi.
- c. Perilaku; evaluasi perilaku dari program pelatihan memeriksa apakah para peserta mengindikasikan adanya perubahan perilaku dalam pekerjaan yang dijalannya. Mengukur perubahan perilaku pada pekerjaan lebih sulit daripada mengukur reaksi atau pembelajaran karena faktor selain program pendidikan dapat pula mempengaruhi peningkatan kinerja seseorang. Penilaian perubahan perilaku pada pekerjaan sebagai hasil pendidikan sering terjadi melalui evaluasi penyelia atas kinerja yang bersangkutan. Analisis penilaian kinerja sebelum dan sesudah pendidikan dapat menunjukkan pada penilaian karyawan mana yang memerlukan pendidikan lanjutan dan atau pendidikan ulang, tipe pendidikan apa yang mereka butuhkan, dan apakah program pendidikan yang diselesaikan itu sukses. Perubahan perilaku sering menuntut aktivitas pendidikan dan pengembangan yang ekstensif, namun demikian peserta harus mempunyai niat untuk berubah, mempunyai pengetahuan dan keahlian yang perlu untuk mencoba perilaku yang baru, memiliki penyelia yang mendorong perilaku yang berbeda, meminta bantuan selama penerapan perubahan dan mendapatkan imbalan atas perubahan tersebut.
- d. Hasil; yang paling sulit untuk dihubungkan dengan pendidikan dan penembangan adalah peningkatan efektifitas organisasional. Ada beberapa penjelasan alternatif atas hasil baru, karena kesulitan dalam mengidentifikasi penyebab hasil baru ini, banyak anggota organisasi membenarkan pendidikan dengan menganggap bahwa pendidikan dan pengembangan mempunyai dampak terhadap efektifitas organisasional. Dalam kerangka lain mencoba melaksanakan eksperimen pengendalian untuk menunjukkan dampaknya, sementara yang lainnya lagi mencoba menilai biaya manfaat pendidikan. Data yang dikumpulkan untuk mengevaluasi program pendidikan dapat meliputi penghematan biaya,

keuntungan aktual dan prediksian, lonkjalkan penjualan, penurunan tingkat putaran karyawan dan ketidakhadiran dan kenaikan produksi.

Gambar : 3.2
Jenis Evaluasi Dampak Pendidikan dan Pelatihan
Menurut Kirk L. Patrick



Dari keempat tingkat penilaian tersebut diatas, akan diketahui besar kecilnya kesedian peserta didik untuk mempelajari materi –materi yang diberikan pada program yang akan menentukan banyak sedikitnya terjadi proses pembelajaran. Selain itu hasil penilaian peserta, atasan, rekan sejawat dan staff dimana alumni bekerja merupakan umpan balik penyelenggaraan pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikannya

3.4. Indikator Kinerja Organisasi

3.4.1 Batasan Pengertian

Kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan susunan, tujuan, misi, dan visi organisasi (Bastian, 2001 :329) Indikator kinerja organisasi adalah kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang ditetapkan dengan memperhitungkan elemen-elemen indikator masukan (*inputs*), keluaran(*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*) dan dampak (*impacts*).

Menurut Syariffudin, dkk (2003 : 21 – 22) bahwa yang dimaksudkan dengan indikator masukan (input) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar organisasi mampu menghasilkan produknya, baik barang atau jasa yang meliputi sumber daya manusia, informasi, kebijakan dan sebagainya. Keluaran (Output) yaitu sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari sesuatu kegiatan yang berupa fisik ataupun non fisik; hasil (Outcomes) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah/efek langsung; manfaat (benefit) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan; dan dampak (Impact) adalah pengaruh yang ditimbulkan, baik positif maupun negative pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan. Pada dasarnya ada tiga indikator yang umumnya digunakan sebagai ukuran sejauhmana kinerja organisasi, yakni :

- a. Efisiensi; yaitu hubungan antara input dan output dimana penggunaan barang dan jasa yang dibeli organisasi untuk mencapai output tertentu.
- b. Efektifitas, yaitu hubungan antara output dan tujuan dimana efektifitas diukur berdasarkan seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Ekonomi, yaitu hubungan antara pasar dan input dimana pembelian barang dan jasa pada kualitas yang diinginkan dan pada harga terbaik yang dimungkinkan.

Sehubungan dengan ukuran kinerja organisasi, Ruky (2001: 158-159) mengemukakan penilaian terhadap kinerja organisasi merupakan kegiatan membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan. Sasaran yang ingin dicapai organisasi diteliti, mana yang telah dicapai sepenuhnya, mana yang diatas standard (target), dan mana yang dibawah target atau tidak tercapai sepenuhnya. Dwiyanto (2002 : 48-49) mengemukakan ukuran dan tingkat kinerja suatu organisasi public secara lengkap, sebagai berikut :

- a. Produktifitas ; konsep produktifitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektifitas pelayanan. Produktifitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Konsep

produktifitas dirasa terlalu sempit dan kemudian general accounting office (GAO) mencoba mengembangkan suatu ukuran produktifitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja.

- b. Orientasi kualitas layanan kepada pelanggan; isu mengenai kualitas pelayanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara mudah dan murah. Informasi mengenai kepuasan terhadap kualitas pelayanan sering kali dapat diperoleh dari media massa atau diskusi publik. Akibat akses terhadap informasi mengenai kepuasan masyarakat terhadap layanan relatif sangat tinggi, maka menjadi ukuran suatu kinerja organisasi publik yang mudah dan murah digunakan. Kepuasan masyarakat bias menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.
- c. Responsivitas; adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan visi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antar pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dengan mewujudkan

mis dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.

- d. Akuntabilitas; akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tidak hanya bias dilihat dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Apabila diamati pendapat para ahli di atas terlihat, bahwa indikator untuk mengukur kinerja organisasi dapat didekati dari sudut pandang ekonomi, social, keorganisasian ataupun manajemen. Levine pada tahun 1990 mengajukan 3 (tiga) indikator, yaitu responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Ketiga indikator ini menunjukkan lebih menekankan pada aspek organisasi dan manajemen dalam rangka peningkatan kinerja suatu organisasi.

Oleh Dwiyanto (2002 : 26) dalam mengembangkan indikator kinerja organisasi cenderung menggabungkan ukuran responsibilitas menjadi satu indikator saja yaitu akuntabilitas, dan mempertahankan indikator responsivitas, serta menambah dua indikator lainnya yaitu produktivitas dan orientasi kualitas layanan. Pakar lainnya Mulyadi dan Setiawan (1999 : 29), selain menampilkan ukuran produktivitas dan kepuasan pelanggan, ukuran keuntungan (Profitabilitas) diikutsertakan karena nuansa organisasi privat menjadi orientasinya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ukuran produktivitas secara konsisten digunakan oleh para pakar dalam mengukur tingkat kinerja suatu organisasi. Ukuran kepuasan pelanggan sebagai akibat dari kualitas layanan yang diberikan juga menjadi perhatian para pakar

tersebut. Sedangkan responsivitas sebagai suatu reaksi organisasi terhadap kebutuhan pelanggan menjadi salah satu pertarungan saja. Indikator akuntabilitas bagaimanapun perlu ditampilkan karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan pembentukan suatu organisasi.

Berdasarkan pertimbangan argumentasi diatas, maka pada penelitian ini penulis mengambil ukuran kinerja organisasi Direktorat Jenderal Imigrasi:

- a. Indikator Kualitas Kerja; mencakup kemampuan organisasi untuk memuaskan masyarakat secara maksimal melalui upaya pemberian pelayanan keimigrasian ..
- b. Indikator Sikap dan Prilaku; secara luas digunakan untuk mengukur sikap dan perilaku Pejabat Imigrasi alumni AIM dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dari sudut pandang internal organisasi. sikap dan perilaku Pejabat Imigrasi alumni AIM tercermin dari tingkat emotional question, kepemimpinan (*leadership*), self-efficacy, kemampuan berkomunikasi, kemampuan membuat keputusan, serta pelibatan diri dalam tim (*team work*).
- c. Indikator Mobilitas Sosial; digunakan untuk mengukur sampai sejauhmana seseorang pejabat imigrasi lulusan AIM mengembangkan bakat dan potensi dirinya, yang didapat pada saat melaksanakan pendidikan. Dimana pendidikan mempunyai pengaruh terhadap mobilitas sosial masyarakat. Diharapkan alumni dapat mengaktualisasikan segenap kemampuannya untuk kepentingan organisasi; hal ini tercermin dari progresifitas peningkatan karir, penghargaan masyarakat terhadap organisasi, aktualiasasi diri dan kepuasan kerja pada diri yang bersangkutan.