

Evaluasi Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Universitas Sebelas Maret Surakarta

Sakroni¹, Nunuk Suryani², A. Arif Musadad³

¹Program Pascasarjana Teknologi Pendidikan, Universitas Sebelas Maret (roni@mipa.uns.ac.id)

²Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sebelas Maret
(nunuk_suryani_uns@yahoo.com)

³Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sebelas Maret
(arif_mussadad_fkip@yahoo.co.id)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi: (1) konteks (*context*) Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran (JF-PTP) yang meliputi (a) Landasan hukum, (b) Kebijakan, tujuan mengangkat dan mengadakan JF-PTP, (c) kompetensi SDM; (2) masukan (*input*) JF-PTP meliputi (a) upaya peningkatan kompetensi SDM, (b) upaya penataan dan tata kelola SDM, (c) upaya peningkatan motivasi kerja; (3) Proses (*Process*) JF-PTP meliputi (a) pelaksanaan, (b) kendala-kendala pelaksanaan, (3) Produk (*Product*) JF-PTP meliputi (a) Kompetensi dan kinerja JF-PTP (b) manfaat JF-PTP.

Penelitian dilaksanakan di Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan menggunakan metode penelitian deskriptif evaluatif (kualitatif) model CIPP (*Context, Input, Process, Product*). Sampel diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara, observasi langsung dan studi dokumentasi. Untuk menguji validitas data menggunakan teknik triangulasi. Analisis data menggunakan model analisis interaktif yang terdiri dari dua tahap yaitu tahap reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) evaluasi terhadap konteks JF-PTP di UNS meliputi: (a) Kesesuaian PTP di UNS dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku saat ini. (b) Kegiatan dan kinerja PTP mendukung visi, misi dan tujuan UNS, (c) kompetensi SDM belum sesuai standar; (2) evaluasi terhadap masukan PTP dengan berbagai upaya meliputi (a) upaya peningkatan kompetensi SDM, (b) upaya untuk menempatkan posisi PTP melalui komitmen pimpinan, (c) Upaya peningkatan motivasi kerja dengan meningkatkan sarana dan prasarana penunjang kerja PTP, (3) Evaluasi terhadap proses JF-PTP meliputi (a) peranan JF-PTP dalam proses pembelajaran dan faktor-faktor pendukung kinerja PTP, (d) kendala-kendala yang terjadi pada implementasi JF-PTP; (3) Evaluasi produk terhadap JF-PTP antara lain (a) Peningkatan kualitas, kompetensi dan kinerja setelah tenaga kependidikan masuk sebagai pemangku JF-PTP; (b) keberadaan JF-PTP di UNS berfungsi sebagai fasilitator proses pembelajaran pada fakultas/Lembaga Pengembangan Pendidikan

Kata kunci: Evaluasi program; JF-PTP; CIPP; UNS

1. PENDAHULUAN

Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan salah satu tujuan Negara Republik Indonesia yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar RI tahun 1945. Tujuan negara yang disusun oleh para pendahulu tersebut sangat universal dan visioner. Bangsa Indonesia sebagai negara yang besar memiliki ribuan pulau tersebar dari Sabang sampai Merauke dengan beraneka ragam kebudayaan, suku bangsa dan bahasa. Bangsa Indonesia sebagai bangsa yang besar harus mampu membangun peradabannya sendiri, sehingga bangsa Indonesia akan mampu hadir sebagai bangsa yang memiliki kepribadian

nasional yang bersumber kepada nilai-nilai yang terkandung dalam ideologi nasional Indonesia, yaitu Pancasila serta menciptakan masyarakat yang pandai dan cerdas.

Berdasarkan tujuan negara tersebut maka pendidikan menjadi salah satu aset sekaligus tumpuan harapan untuk memperbaiki sumber daya manusia (SDM) Indonesia. Perkembangan ilmu dan teknologi, merupakan salah satu produk dari manusia yang terdidik, dan pada gilirannya manusia-manusia itu perlu lebih mendalami dan mampu mengambil manfaat dari perkembangan ilmu dan teknologi. Menurut (Miarso, 2004, hal. 40) pendidikan sebagai suatu ilmu, teknologi, dan profesi tidak luput dari gejala perkembangan teknologi. Sejalan dengan perkembangan teknologi, pengembangan sumber daya manusia merupakan pendekatan yang terintegrasi dan menyeluruh untuk mengubah tingkah laku kerja dengan menggunakan teknik dan strategi pembelajaran. Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) no. 20 tahun 2003, pendidikan adalah sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran sedemikian rupa supaya peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya secara aktif supaya memiliki pengendalian diri, kecerdasan, keterampilan dalam bermasyarakat, kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian serta akhlak mulia(UU RI No 20, 2003).

Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dibutuhkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pada saat ini secara konseptual maupun secara legal telah dikenal dan ditentukan sejumlah keahlian khusus, jabatan dan atau profesi yang termasuk dalam kategori tenaga kependidikan. Dalam undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dipertegas pengakuan akan Pendidik yaitu tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Diantara sebutan lain dalam hal ini yaitu: pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, peneliti, dan pengembang dalam bidang pendidikan.

Sehubungan dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) pada umumnya dan peningkatan kualitas pelayanan birokrasi terhadap publik, maka jabatan fungsional merupakan wahana yang memungkinkan insan birokrasi mengembangkan kemampuan professional pelayanannya. Dengan meningkatnya kemampuan professional birokrat diharapkan akan memberikan dampak terhadap meningkatnya kadar kepuasan masyarakat. Dengan bertambahnya jabatan fungsional dan yang sekaligus juga meningkatkan kualitas pelayanan birokrat terhadap masyarakat, maka diharapkan akan dapat lebih mempercepat tingkat perkembangan masyarakat.(Siahaan,2008)

Pada tahun 2009 pemerintah secara resmi mengakui keberadaan profesi pengembang teknologi pembelajaran melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/2/M.PAN/3/2009 tentang Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran dan Angka Kreditnya tertanggal 10 Maret 2009. Tugas pokok Pengembang Teknologi Pembelajaran sesuai dengan Permenpan adalah melaksanakan analisis dan pengkajian sistem/model teknologi pembelajaran, perancangan sistem/model teknologi pembelajaran, produksi media pembelajaran, penerapan sistem model dan pemanfaatan media pembelajaran, pengendalian sistem/model pembelajaran, dan evaluasi penerapan system model dan pemanfaatan media pembelajaran(Kemenpan, 2009).

Pengakuan pemerintah telah membuka peluang posisi pengembang teknologi pembelajaran pada semua tingkat satuan pendidikan menjadi sebuah kebutuhan. Tugas pengembang teknologi pembelajaran pada dasarnya menangani implementasi dan pengembangan kurikulum serta membantu dosen atau tenaga pendidik dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas, efektif dan efisien. Mulai dari pemanfaatan

sumber belajar, pengelolaan sistem pembelajaran, pengembangan proses pembelajaran, desain model dan strategi pembelajaran hingga penilaian proses, sumber dan sistem pembelajaran (Januszewski A. &., 2008, hal. 1).

Untuk pengembangan pendidikan di Universitas Sebelas Maret Surakarta sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi terbesar di Indonesia juga diharapkan memiliki tenaga pengembang pembelajaran. Pada tahun 2011 lima orang tenaga kependidikan dikirimkan ke pustekom untuk mengikuti penyesuaian jabatan melalui jalur impasing. Kemudian pada tahun 2013-2014 mengirimkan tujuh orang tenaga kependidikan untuk mengikuti diklat online calon pejabat fungsional pengembang teknologi pembelajaran. Dari tujuh orang tersebut lima orang berhasil lulus dan dapat mengajukan fungsional PTP ke Pustekom. Pada tanggal 1 April 2014 dua orang berhasil mendapatkan SK fungsional PTP tiga orang masih dalam proses sampai dengan sekarang. Sehingga sampai saat ini UNS sudah mempunyai 7 orang tenaga fungsional PTP dan 3 orang masih dalam proses untuk mendapatkan SK PTP dari Pustekom.

Penyebaran JF-PTP belum merata ke seluruh lembaga pendidikan di Indonesia khususnya di perguruan tinggi. Menurut Balai Pusat Statistik (BPS) jumlah perguruan tinggi negeri di Indonesia yang berada di bawah Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi ada 99 perguruan tinggi dan swasta ada 3181 (akademi, institute, sekolah tinggi dan universitas). (BPPS, 2016). Pejabat fungsional PTP yang bekerja di Perguruan tinggi negeri baru ada 34 orang, diantara 34 orang tersebut 10 orang (29,4 %) tercatat sebagai PTP di UNS.

Beberapa hal yang menjadi kendala atau permasalahan bagi pejabat fungsional PTP dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di UNS antara lain : 1) Sumber daya manusia (SDM) yang menjadi pejabat fungsional PTP di UNS tidak merekrut tenaga baru yang benar-benar menguasai teori-teori pembelajaran tetapi berasal dari PNS yang sudah lama aktif bekerja. 2) Latar belakang pendidikannya sebagian besar dari non ilmu pendidikan sehingga tidak mempunyai kemampuan (kompetensi) yang memadai sebagai pengembang teknologi pembelajaran. 3) Kompetensi yang dimiliki sebagian besar fungsional PTP baru pada tahap implementasi dan membuat produk sesuai dengan permintaan user. 4) Kesenjangan atau perbedaan kompetensi yang dimiliki pejabat fungsional PTP dengan dosen dan tenaga fungsional lain juga membuat rasa kurang percaya diri dalam melakukan kolaborasi dengan tenaga pendidik (dosen) dan tenaga fungsional lainnya seperti pustakawan, PLP, Pranata komputer. 5) Pengembang teknologi pembelajaran sampai dengan saat ini belum mempunyai lembaga pembina intern di UNS sehingga mengakibatkan tidak ada garis koordinasi yang jelas antara fungsional PTP dengan UNS secara kelembagaan. 6) Pejabat fungsional PTP saat ini masih menempati posisi dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas dan fungsi PTP dan menumpuk di Fakultas tertentu. 7) Kurangnya sosialisasi tentang keberadaan pejabat fungsional PTP di UNS juga mengakibatkan pimpinan dan dosen sebagai mitra PTP tidak mengetahui keberadaan dan fungsi PTP yang pada akhirnya menghambat karir PTP.

Komitmen pimpinan UNS terhadap keberadaan pejabat fungsional PTP belum sesuai dengan harapan. Beberapa hal yang menunjukkan kurangnya komitmen pimpinan antara lain : (1) dukungan sarana dan prasarana sebagai penunjang kegiatan seorang PTP masih sangat kurang, (2) pendidikan dan pelatihan (diklat) PTP baik yang diadakan oleh Universitas maupun lembaga Pembina (Pustekom) masih belum mencukupi, (3) Sumber dana untuk pengembangan dan pembinaan pejabat fungsional PTP belum dialokasikan secara khusus.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keberadaan pejabat fungsional pengembang teknologi pembelajaran perlu dievaluasi. Evaluasi diperlukan untuk menempatkan dan mengembangkan pejabat

fungsional PTP agar dapat bekerja secara optimal sehingga dapat membantu kegiatan belajar mengajar di UNS. Untuk itu penulis memandang perlu melakukan penelitian evaluasi dengan judul “Evaluasi Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Universitas Sebelas Maret Surakarta”

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Evaluasi

Evaluasi adalah suatu investigasi, penelitian, penyelidikan atau pemeriksaan yang sistemik terhadap nilai suatu obyek (Stufflebeam's, 2007). Kata sistematis menunjukkan bahwa evaluasi harus dilakukan secara resmi atau formal dan sistematis. Menurut Scriven dalam Atwi Suparman menyatakan bahwa “*evaluation is the process of determining the merit, worth and value of things and evaluation are the products of the process*”. Evaluasi adalah suatu proses menentukan manfaat, harga dan nilai dari sesuatu (Atwi, 2012, hal. 301). Evaluasi dilakukan ketika suatu produk atau program pembelajaran tertentu sedang dikembangkan dan biasanya dilakukan lebih dari sekali dengan tujuan untuk melakukan suatu perbaikan. Komite studi nasional tentang evaluasi dari UCLA menyatakan bahwa: “Evaluasi merupakan suatu proses atau kegiatan pemilihan, pengumpulan, analisis dan penyajian informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan serta penyusunan program selanjutnya” (Thomas, 1994).

Menurut Stufflebeam dan Shinkfield dalam (Atwi, Desain Instruksional, 2012, hal. 302) mendefinisikan evaluasi sebagai berikut :

“Evaluation is the process of delineating, obtaining, reporting, and applying descriptive and judgmental information about some object's merit, worth, significance, and probity in order to guide decision making, support accountability, disseminate effective practices, and increase understanding of the involved phenomena”.

Suchman (dalam Anderson 1975) memandang evaluasi sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai dari beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan (Anderson, 1975). Suharsimi Arikunto mendefinisikan evaluasi sebagai suatu kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil keputusan (Arikunto, 2004). Dari kutipan tersebut di atas dapat diartikan bahwa evaluasi merupakan proses merencanakan, memperoleh, melaporkan dan menggunakan informasi deskriptif dan mempertimbangkan beberapa manfaat obyek, nilai, signifikansi dan kejujuran dalam rangka memandu pengambilan keputusan, akuntabilitas, dukungan, menyebarkan praktik-praktik yang efektif serta meningkatkan pemahaman tentang fenomena yang terlibat. Dari definisi terkandung beberapa pengertian yaitu :1) Evaluasi merupakan satu proses yang panjang dimulai dengan merencanakan, memperoleh, melaporkan, dan menggunakan informasi. 2) Informasi yang dimaksud meliputi manfaat, nilai, signifikansi, dan obyektivitas. 3) Evaluasi dimaksudkan untuk memandu pengambilan keputusan, mendukung akuntabilitas, mendesiminasikan praktek yang efektif. 4) Evaluasi dimaksudkan pula untuk meningkatkan pemahaman tentang fenomena yang terlibat.

2.2. Model Evaluasi

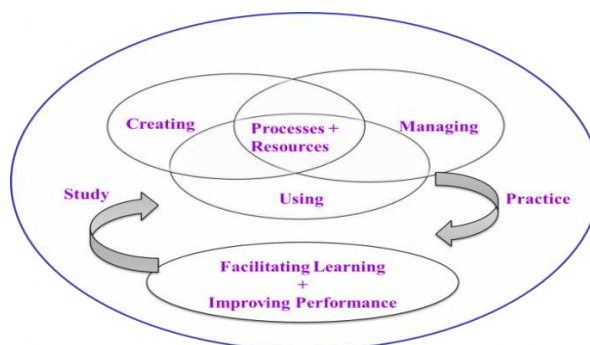
Berdasarkan latar belakang dan permasalahan, pelaksanaan evaluasi jabatan fungsional pengembang teknologi pembelajaran di Universitas Sebelas Maret Surakarta menggunakan CIPP (*context, input, process, and product*) evaluation model. Model evaluasi CIPP dikembangkan oleh Stufflebeam dan Scriven berorientasi pada keputusan. Evaluasi model ini diarahkan pada proses penentuan jenis keputusan yang akan diambil, pemilihan, pengumpulan dan analisis data yang dibutuhkan untuk penentuan keputusan

dan penyampaian hasil pada penentu keputusan (Syaodih, 2015). Madaus, Scriven dan stufflebeam (Widoyoko, 2009) menyatakan bahwa *“The CIPP approach is based on the most important purpose of evaluation is not to porve but to improve”* Tujuan dari model penelitian evaluasi CIPP bukan untuk membuktikan tetapi untuk memutuskan. CIPP adalah model evaluasi yang memandang program yang dievaluasi sebagai sebuah system yang komperhensif yang mencakup: 1) *Context evaluation* :evaluasi terhadap konteks. 2) *Input evaluation*: evaluasi terhadap masukan, 3) *Process evaluation*: evaluasi terhadap proses, 4) *Product evaluation*: evaluasi terhadap hasil.

2.3. Tekonologi Pendidikan

Teknologi adalah obyek benda yang digunakan untuk memudahkan aktivitas manusia, seperti mesin, perkakas, atau perangkat keras (Rusman, 2012). Secara umum teknologi adalah *“technology is simply, the aplication of knowledge to solve problems or invent useful tools”* (Salma, 2014). Menurut Salisbury (2012) teknologi didefinisikan sebagai usaha untuk memecahkan masalah manusia. Menurut Heinich dalam Seels, Barbara B. Richey, teknologi dianggap sebagai suatu disiplin ilmu yang sistematis dan rasional. Ia merumuskan beberapa sifat yang harus dimiliki oleh suatu teknologi (Barbara B. Richey Rita, 2014). Berdasarkan pengertian tersebut jelas bahwa teknologi tidak hanya berupa alat atau mesin akan tetapi merujuk pada setiap kegiatan praktis yang menggunakan ilmu atau pengetahuan tertentu, penggunaan alat atau mesin, prosedur, perangkat keras dan perangkat lunak sebagai suatu kesatuan untuk mempermudah kegiatan manusia. Seperti yang diungkapkan oleh Miarso bahwa teknologi adalah proses yang meningkatkan nilai tambah, proses tersebut menggunakan atau menghasilkan suatu produk, produk yang dihasilkan tidak terpisah dari produk lain yang telah ada, dan karena itu menjadi bagian integral dari suatu sistem (Miarso, 2007).

Dalam konteks pendidikan secara umum, teknologi pendidikan merupakan pengembangan, penerapan, dan penilaian sistem, teknik dan alat bantu untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas belajar manusia (Erwinsyah, 2015). Tahun 2004 AECT (Association for Educational Communications Technology) menerbitkan definisi teknologi pendidikan dalam arti yang luas, yaitu *“The study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and managing appropriate technological processes and resources”* (AECT, 2004). Teknologi pendidikan adalah studi dan praktik etis dalam upaya memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan kinerja dengan cara menciptakan, menggunakan, memanfaatkan, dan mengelola proses dan sumber-sumber teknologi yang tepat. Tujuan utamanya adalah untuk memfasilitasi pembelajaran (agar efektif, efisien dan menarik) dan meningkatkan kinerja. Pada tahun 2008 AECT mengkaji kembali definisi teknologi pendidikan, yang dikemukakan oleh Januszewski, (Januszewski & Molenda, 2008). Kajian 2008, lebih spesifik menekankan pada studi & etika praktek. Berdasarkan definisi di atas, maka dapat diilustrasikan definisi teknologi pendidikan menurut AECT 2008 sebagai berikut:



Gambar 2.3 Definisi Teknologi Pendidikan menurut AECT
Sumber: Januszewski, Alan., & Molenda, Michael. (2008)

Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri (PP & No 16, 1994). Pengembang Teknologi Pembelajaran adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan kegiatan pengembangan teknologi pembelajaran yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang (Permenpan, 2009).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian di laksanakan di Universitas Sebelas Maret Surakarta. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif evaluatif model CIPP (*Context, Input, Process, Product*). Subyek penelitian meliputi pemangku JF-PTP, pimpinan universitas baik pusat, lembaga maupun fakultas serta tenaga fungsional khusus lainnya yang terlibat dalam proses pembelajaran (dosen/PLP). Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara, observasi langsung dan studi dokumentasi. Untuk menguji validitas data menggunakan teknik triangulasi. Analisis data menggunakan model analisis interaktif yang terdiri dari dua tahap yaitu tahap reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Data yang diperoleh dari angket dianalisis dengan menggunakan nilai rata-rata setiap aspek dibanding dengan setiap aspek evaluasi sehingga diperoleh jenis kriteria pada aspek tersebut. Perhitungan skor kriteria menggunakan dasar perhitungan menurut (Azwar, 2012) dengan penentuan 5 kriteria yang diinginkan. Ada 5 kriteria dalam penelitian ini yaitu: sangat rendah, rendah, cukup tinggi dan sangat tinggi. Pada satu butir pernyataan memiliki skor maksimal 5 dan skor minimal 1. Rentang kriteria dibagi berdasarkan rumus kriteria pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Kriteria skor penilaian

Rumus	Rerata Skor	Klasifikasi
$X > X_i + 1,8 \times sb_i$	>4,2	Sangat tinggi
$X_i + 0,6 \times sb_i < X \leq X_i + 1,8 \times sb_i$	3,5 – 4,2	Tinggi
$X_i - 0,6 \times sb_i < X \leq X_i + 0,6 \times sb_i$	2,7 – 3,4	Cukup
$X_i - 1,8 \times sb_i < X \leq X_i - 0,6 \times sb_i$	1,9 – 2,5	Rendah
$X \leq X_i - 1,8 \times sb_i$	$\leq 1,8$	Sangat Rendah

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Universitas Sebelas Maret Surakarta, data penelitian diperoleh melalui angket, wawancara, observasi dan dokumentasi. Data-data yang terkumpul tersebut dianalisis secara deskriptif, dengan cara rata-rata nilai yang didapatkan dari angket pada setiap komponen dan aspek dinilai berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditetapkan. Data hasil penelitian dapat ditampilkan sebagai berikut :

4.1. Konteks JF-PTP UNS

Data pada aspek konteks diperoleh melalui angket, wawancara dan dokumen. Sumber data diperoleh dari pemangku JF-PTP dan pimpinan universitas baik pusat, lembaga maupun fakultas.

Tabel 4.1. Deskripsi Data Kebijakan Implementasi JF-PTP

No	Indikator	Butir	Responden	Rata-2 komponen	Rata-2 Aspek
1.	Kebijakan pemerintah dan Universitas Sebelas Maret Surakarta tentang pengangkatan JF-PTP	1-3	JF-PTP	3,97	4,1
		1-3	Pimpinan	4,22	
					3,58
2.	Kesiapan pelaksanaan JF-PTP	4-7	JF-PTP	3,25	3,32
		4-7	Pimpinan	3,38	
3.	Kompetensi pemangku JF-PTP	8-24	JF-PTP	3,01	3,34
		8	Pimpinan	3,67	

Tabel 4.1 menunjukkan nilai aspek konteks yang meliputi kebijakan pemerintah tentang penerapan dan implementasi JF-PTP di lingkungan perguruan tinggi termasuk di Universitas baik di lembaga maupun fakultas dan kesesuaian keberadaan JF-PTP dengan visi misi dan tujuan UNS oleh responden pimpinan universitas dan pemangku JF-PTP dinilai tepat dengan nilai rata-rata 4,1. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pimpinan di Universitas Sebelas Maret dan pemangku JF-PTP dapat disimpulkan bahwa kebijakan pemerintah menerapkan JF-PTP di lingkungan perguruan tinggi sangat tepat sesuai dengan Persturam Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/2/M.PAN/3/2009 Pasal 1 ayat 3 yang menyatakan bahwa “Teknologi Pembelajaran adalah suatu bidang yang secara sistematis memadukan komponen sumber daya belajar yang meliputi: orang, isi ajaran, media atau bahan ajar, peralatan, teknik, dan lingkungan, yang digunakan untuk membelajarkan peserta didik pada semua jalur, jenjang dan jenis pendidikan” (PER/02/M.PAN/3/2009, 2009).

Ditinjau dari kesiapan pelaksanaan JF-PTP yang dilihat dari kesesuaian pengangkatan JF-PTP dengan peta dan analisis jabatan baik di kementerian maupun di UNS serta ketersediaan sarana dan prasarana penunjang kerja JF-PTP yang diikuti dengan kesiapan lembaga pembina internal UNS dinilai oleh responden cukup sesuai dan cukup memadai dengan nilai rata-rata 3,32. Hasil wawancara dengan pemangku JF-PTP dan observasi lapangan dapat disimpulkan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana penunjang kerja JF-PTP masih perlu ditingkatkan walaupun saat ini dengan peralatan yang ada sudah dapat bekerja. Persiapan lembaga pembina intern juga dinilai belum maksimal karena sampai dengan saat ini JF-PTP belum resmi bergabung di salah satu lembaga pengembangan pembelajaran dan masih kerja mandiri tanpa ada yang membina maupun yang mengontrol secara lembaga.

Kompetensi pemangku JF-PTP dinilai oleh responden pimpinan universitas (fakultas/lembaga) mampu menguasai bidang pekerjaannya (tinggi) dengan nilai rata-rata 3,67 sedangkan dinilai oleh pemangku JF-PTP hanya mendapat nilai rata-rata 3,01 (cukup).

4.2. Input JF-PTP UNS

Evaluasi masukan (input) dalam implementasi JF-PTP di UNS meliputi beberapa komponen indikator yaitu: 1) upaya peningkatan kompetensi SDM, 2) upaya penataan dan tata kelola SDM, 3) upaya peningkatan motivasi kerja JF-PTP.

Tabel 4.2. Deskripsi Data Peningkatan Kompetensi, Motivasi dan Tata Kelola SDM

No	Indikator	Butir	Responden	Rata-2 komponen	Rata-2 Aspek
1.	upaya peningkatan kompetensi SDM	25-28	JF-PTP	3,48	3,47
		9-12	Pimpinan	3,46	
2.	upaya penataan dan tata kelola SDM	29-33	JF-PTP	2,90	3,015
		13-17	Pimpinan	3,13	
3.	upaya peningkatan motivasi kerja	34-36	JF-PTP	2,83	3,165
		19-21	Pimpinan	3,50	

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa evaluasi aspek masukan JF-PTP UNS mendapat total nilai rata-rata darisemua responden 3,22. Nilai tersebut menunjukkan bahwa upaya untuk peningkatan kompetensi dan motivasi kerja serta penataan dan tata kelola sumber daya manusia (JF-PTP yang dilakukan oleh lembaga pembina baik intern UNS maupun lembaga pembina PTP masih kurang maksimal.

Hasil wawancara dengan pimpinan menyatakan bahwa upaya peningkatan kompetensi JF-PTP masih bergantung pada lembaga pembina JF-PTP pusat yaitu Pustekkom melalui diklat dan Bimtek, namun tidak menutup kemungkinan JF-PTP sendiri berinisiatif untuk meningkatkan kemampuan di bidang teknologi pembelajaran secara mandiri dengan mengikuti workshop, seminar dan simposium yang berkaitan dengan teknologi pembelajaran. Pimpinan juga mengakui bahwa universitas/lembaga/fakultas kesulitan untuk melakukan upaya penataan SDM sesuai dengan tupoksinya karena pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan tidak banyak.

4.3. Proses Pelaksanaan JF-PTP UNS

Evaluasi proses dalam pelaksanaan JF-PTP UNS meliputi dua komponen yaitu 1) pelaksanaan/implementasi JF-PTP, 2) hambatan-hambatan dalam pelaksanaan tugas JF-PTP.

Tabel 4.3 Deskripsi Data Pelaksanaan JF-PTP

No	Indikator	Butir	Responden	Rata-2	Rata-2 Aspek
----	-----------	-------	-----------	--------	--------------

		komponen			
1.	Pelaksanaan JF-PTP	37-39	JF-PTP	2,77	2,75
		22-24	Pimpinan	2,72	3,26
2.	Hambatan-hambatan JF-PTP	40-42	JF-PTP	3,77	3,77

Tabel 4.3 menunjukkan nilai rata-rata pada indikator pelaksanaan/implementasi JF-PTP yaitu 2,75. Komponen pelaksanaan/implementasi JF-PTP terdiri dari peran JF-PTP, peran pengguna (dosen/PLP) dan peran lembaga pembina (lembaga/fakultas) tempat pemangku JF-PTP bekerja. Nilai rata-rata 2,75 menunjukkan bahwa pelaksanaan JF-PTP masih rendah. Sebaliknya hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan JF-PTP di UNS mendapat nilai rata-rata 3,77 (tinggi).

Hasil wawancara dengan pemangku JF-PTP, pimpinan universitas dan dosen dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan JF-PTP belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan atau belum maksimal. Kendala yang dihadapi dalam implementasi JF-PTP di UNS antara lain: 1) Sumber daya manusia (SDM) yang menjadi pejabat fungsional PTP di UNS tidak menguasai teori-teori pembelajaran karena latar belakang pendidikannya sebagian besar dari non ilmu pendidikan. 3) Diklat untuk meningkatkan kompetensi JF-PTP sangat kurang. 4) Kurang percaya diri. 5) Ada kesenjangan kompetensi antara JF-PTP dengan dosen/PLP. 6) JF-PTP belum mempunyai lembaga pembina intern di UNS. 7) JF-PTP saat ini masih menempati posisi dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tupoksi. 8) JF-PTP masih rangkap tugas. 7) Kurangnya sosialisasi tentang keberadaan pejabat fungsional PTP di UNS juga mengakibatkan pimpinan dan dosen sebagai mitra PTP tidak mengetahui keberadaan dan fungsi JF-PTP. 9) dukungan sarana dan prasarana sebagai penunjang kegiatan seorang PTP masih sangat kurang, 10) Sumber dana untuk pengembangan dan pembinaan pejabat fungsional PTP belum dialokasikan secara khusus.

4.4. Produk JF-PTP UNS

Evaluasi produk JF-PTP UNS meliputi beberapa komponen yaitu kompetensi dan kinerja JF-PTP serta manfaat keberadaan JF-PTP.

Tabel 4.4. Deskripsi Data Peningkatan Kompetensi dan Manfaat JF-PTP

No	Indikator	Butir	Responden	Rata-2	Rata-2
				komponen	
				Aspek	
1.	Kompetensi dan Kinerja PTP	43-46	JF-PTP	3,48	3,64
		25-28	Pimpinan	3,79	3,75
2.	Manfaat JF-PTP	47-48	JF-PTP	3,55	3,86
		29-30	Pimpinan	4,17	

Tabel 4.4. menunjukkan bahwa ada peningkatan kompetensi, disiplin dan kinerja setelah tenaga kependidikan masuk sebagai pemangku JF-PTP UNS dengan total nilai rata-rata 3,64 (tinggi). Manfaat keberadaan JF-PTP di UNS mendapat total nilai rata-rata 3,86 (tinggi). Tingginya nilai rata-rata pada aspek produk ini menunjukkan bahwa keberadaan JF-PTP di UNS diperlukan dalam proses pembelajaran.

Hasil wawancara dengan pimpinan dan pemangku JF-PTP, observasi dan dokumentasi menunjukkan bahwa keberadaan JF-PTP UNS diperlukan pada beberapa lini pendidikan yaitu di fakultas, lembaga pengembangan pendidikan, lembaga penjaminan mutu pendidikan, pusat studi pengembang pembelajaran, pusklat, bimbingan konseling dan lembaga lain yang terkait dengan pengembangan pembelajaran. Pemangku JF-PTP di UNS dapat melakukan tugas dan fungsinya antara lain 1) pengembangan/inovasi aktivitas pembelajaran; 2) pendidikan dan pelatihan; 3) pendidikan dan pembelajaran jarak jauh; 4) bimbingan teknis di bidang pembelajaran; 5) layanan bantuan pembelajaran; 6) penjaminan mutu/kualitas pembelajaran; 7) peningkatan mutu/kualitas pembelajaran; 8) pengembangan model dan media pembelajaran; 9) pemanfaatan model dan media pembelajaran; 10) pendayagunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan implementasi JF-PTP di Universitas Sebelas Maret Surakarta dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Evaluasi terhadap konteks JF-PTP di UNS menunjukkan hasil yang sesuai dengan harapan hal tersebut terlihat pada hasil penelitian dengan total nilai rata-rata tinggi. Pada evaluasi ini komponen kebijakan terkait dengan implementasi JF-PTP di UNS mendapat respon paling tinggi, sedangkan komponen kesiapan dan kompetensi pemangku JF-PTP masih perlu ditingkatkan lagi. Evaluasi terhadap input JF-PTP di UNS menunjukkan hasil yang kurang memuaskan dengan nilai cukup/sedang. Upaya-upaya untuk meningkatkan kompetensi JF-PTP, tata kelola SDM dan motivasi kerja SDM masih perlu ditingkatkan dan dikembangkan agar pelaksanaan JF-PTP di UNS dapat berjalan dengan baik. Evaluasi terhadap proses implementasi JF-PTP di UNS menunjukkan hasil yang kurang memuaskan dengan nilai cukup/sedang. Kurangnya sosialisasi keberadaan dan tupoksi JF-PTP kepada pengguna (dosen/PLP) menyebabkan kurang efektifnya peran pemangku JF-PTP dalam proses pembelajaran. Evaluasi terhadap produk JF-PTP di UNS menunjukkan hasil yang cukup memuaskan dengan total nilai rata-rata tinggi. Kompetensi, prestasi dan kedisiplinan tenaga kependidikan yang melimpah ke tenaga fungsional khusus sebagai pemangku JF-PTP meningkat. Keberadaan pemangku JF-PTP diharapkan dapat memberikan warna dan peningkatan kualitas pembelajaran di UNS.

DAFTAR PUSTAKA

- AECT. (2004). *Definisi Teknologi Pendidikan. Terjemahan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Anderson. (1975). *Encyclopedia on Evaluation*. California: Jossey-Bass.
- Arikunto, S. (2004). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. . Cet 5. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar, S. (2012). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barbara B. Richey Rita, S. (2014). *Instructional Technology: The Definition and Domains of the Field. Terjemahan Dewi S Prawiradilaga*. Jakarta: IPTPI & LPTK.
- BPPS. (2016). *Data Perguruan Tinggi Negeri*. Jakarta: (<https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1839> akses : 23.55 22-05-2016).
- Erwinsyah, A. (2015). Pemahaman Mengenai Teknologi Pendidikan dan Teknologi Pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 3 No. 1, Februari 2015*.

- Januszewski, & Molenda, M. (2008). *Educational Technology A Definition with Commentary*. New York: United States of America.
- Kemenpan. (2009). *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/2/M.PAN/3/2009 tentang Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran tertanggal 10 Maret 2009*. Jakarta:: Kantor Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Miarso. (2007). *Kontribusi Teknologi Pendidikan dalam Pembangunan Pendidikan*. "Makalah disampaikan dalam Seminar Internasional dan Temu Ilmiah FIP/JIP se-Indonesia. Manado: (online), (<http://yusufhadi.net>).
- Miarso, Y. (2004). *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*. . Jakarta : Prenada Media.
- PER/02/M.PAN/3/2009, P. R. (2009). *tentang Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Kemenpan RI.
- Permenpan. (2009). *Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran dan Angka Kreditnya*. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara: Jakarta.
- PP, & No 16. (1994). *Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Pemerintah RI.
- Rusman. (2012). *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi* . Jakarta: Grafindo Persada.
- Salma, D. (2014). *Wawasan Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.
- Stufflebeam's. (2007). *Evaluation Theory, Models, and Applications*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Suparman, A. (2012). *Desain Instruksional*. Jakarta: Pau-pai Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan.
- Syaodih, N. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Thomas, S. (1994). *Assesment and Program Evaluation*. Needham Heights: Simons & Schuster Custom Publishing.
- UU RI No 20. (2003). *Tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia*. Jakarta: Pemerintah RI.
- Widoyoko, E. P. (2009). *Evaluasi Program Pembelajaran : Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.