



**EVALUASI PELAKSANAAN JABATAN
FUNGSIONAL PENGEMBANG TEKNOLOGI
PEMBELAJARAN DI BALAI PENGEMBANGAN
MULTIMEDIA PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan

Oleh

Leilly Mardyani

1102413085

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

JURUSAN KURIKULUM DAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

TAHUN 2017

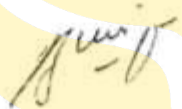
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Evaluasi Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan” telah disetujui untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 1 Agustus 2017

Mengetahui,

Dosen Pembimbing I



Drs. Budiyo, M.S.

NIP 196312091987031002

Dosen Pembimbing II



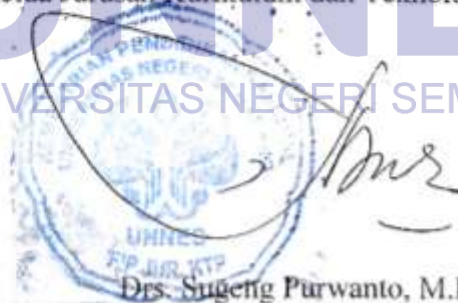
Dra. Istyarini, M.Pd.

NIP 195911221985032001

Mengetahui

Ketua Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



Drs. Sugeng Purwanto, M.Pd.

NIP. 195610261986011001

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul berjudul "Evaluasi Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan" telah dipertahankan dalam sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Jumat

Tanggal : 11 Agustus 2017

Panitia Ujian Skripsi

Ketua

Sekretaris


Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd.

NIP 19560427198603001


Drs. Sukirman, M.Si.

NIP 195501011986011001

Dewan Penguji


Penguji I


Drs. Sukirman, M.Si.


NIP 195501011986011001

Penguji II/Pembimbing I

Penguji III/Pembimbing II


Drs. Budiyono, M.S.

NIP 196312091987031002


Dra. Istyarini, M.Pd

NIP195911221985032001

PERNYATAAN

Dengan ini saya Leilly Mardyani menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi “Evaluasi Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan” benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan menjiplak dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar, dan tanpa tekanan dari pihak manapun.

Semarang, 11 Agustus 2017

Penulis



Leilly Mardyani

NIM. 1102413085

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- ❖ *“Sifat orang yang berilmu tinggi adalah merendahkan hati kepada manusia dan takut kepada Tuhan”*. (Muhammad S.A.W)
- ❖ *“Ilmu itu dimiliki dengan lidah yang banyak bertanya dan akal yang gemar berfikir”*. (Abdullah Ibnu ‘Abbas)
- ❖ *“Tak ada rahasia untuk menggapai sukses. Sukses itu dapat terjadi karena persiapan, kerja keras dan mau belajar dari kegagalan”*. (General Collin P.)

Persembahan :

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- ❖ Bapak dan Ibu tercinta, serta kakak-kakak yang telah mendidik, mendoakan, dan mendukung saya.
- ❖ Sahabat-sahabat Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan Angkatan 2013 yang telah memberi banyak ilmu, bantuan dan terus memberi semangat.
- ❖ Almaterku Universitas Negeri Semarang.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, kesempatan, dan kemudahan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Evaluasi Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan” dengan baik. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Fathur Rohman, M.Hum. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan studi Strata 1 di Universitas Negeri Semarang.
2. Prof. Dr. Fakhrudin, M.Pd. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin penelitian di Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan.
3. Drs. Sugeng Purwanto, M. Pd, Ketua Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang selalu memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi.
4. Drs. Sukirman, M.Si. Dosen Penguji yang dengan sabar memberikan motivasi, bimbingan, dukungan, dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi.

5. Drs. Budiyo, M.S. Dosen Wali sekaligus Dosen Pembimbing I yang dengan sabar memberikan motivasi, bimbingan, dukungan dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi.
6. Dra. Istyarini, M.Pd. Dosen Pembimbing II yang dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staf karyawan di lingkungan Universitas Negeri Semarang, khususnya Jurusan Teknologi Pendidikan yang telah berkenan mendidik, memberi banyak ilmu, pengalaman, dan inspirasi selama penulis belajar di kampus ini.
8. Didik Wira Samodra, S.H., M.Kom. Kepala BPMPK yang telah memberikan izin melaksanakan penelitian.
9. Budi Wahono, S.Pd. Kepala TU, Agus Triarso, S.Kom., M.Pd. Kepala Seksi Perancangan Model, dan Toni Setyawan, S.T., M.Pd. Kepala Seksi Produksi Model yang telah berbaik hati mengizinkan serta membantu penulis dalam melaksanakan penelitian ini.
10. Manikowati, S.Pd. Koordinator PTP, dan para pegawai PTP Ibu Wiwik Akhirul Aeni, M.Kom., Resti Budianti, S.Pd., dan Adhi Tri Ardiyanto, S.Kom. yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Kedua Orang Tua saya, Bapak Hartonodan Ibu Wasiyati yang dengan begitu tulusnya selalu memberikan doa, dukungan, bimbingan, kasih sayang, motivasi, dan semangat untuk terus mengejar cita-cita dan menebar kebermanfaatan.

12. Kakakku tercinta, Hariyanti, Sri Wulandari dan Ninik Puji Astuti yang selalu membantu dalam setiap kesulitan, mendengarkan cerita-cerita penulis, dan selalu memotivasi untuk meraih impian.
13. Keponakan tersayang Fiqri Faras M. F., Anthony Violan P., dan Naila Faiha S. yang selalu menebar senyum dan kebahagiaan.
14. Sahabat-sahabat Alumni SMP N 1 Tunjungan yang telah memberi banyak pengalaman dan kenangan yang berharga.
15. Sahabat-sahabat Alumni SMK N 1 Blora Jurusan Multimedia angkatan 2010, khususnya kepada Hesti, Yusi, Deforni, Fitra, Intan, Azizah, Kholip, Ipin, dan Puji yang telah memberikan semangat dan alasan segera menyelesaikan skripsi.
16. Keluarga TP Rombel 3, Arrum, F. Niam, Siro, Ramli, Halimatus, Bella, Panji, Fufu, Hadi, Albir, Zainal, Annisa, Aida, Diwan, Diwinda, Dzikri, Basyar, Dhito, A. Niam, Aldi, Adit, Afi, Linda, Darsiyah, Puji, Vica, Hanifa, Barata, Heru, Kiki, Pita, Opik, Widi, Tina, Khairul, Zakiyah, Toriq, Ali, Rian, Cahya yang telah memberikan banyak pengalaman dan kebahagiaan selama melaksanakan kuliah dan sampai sekarang.
17. Keluarga besar Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan Angkatan 2013 yang telah memberi banyak ilmu, bantuan dan terus memberi semangat.
18. Sahabat DPMJ 2015, PPL BPMPK, dan KKN Alternatif 2B Desa Salamsari 2016, yang telah memberikan pengalaman, senyuman, dan kebaikan yang tidak akan bisa terulang.

19. Sahabat terbaikku Siti Metylasmita, Ria Yulidasari, Nawang Sistiani, Lidya Vinastika Y. U., Dwi Supriani, Nur Fitriani, dan Masrukhan Naemustari yang telah menjadi keluarga baru ku di Semarang, memberi banyak pengalaman, menjadi tempat berbagi suka maupun duka.
20. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan agar dapat menghasilkan karya yang lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan para pembaca.

Semarang, 11 Agustus 2017

Penulis

Leilly Mardyani

NIM. 1102413085



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

ABSTRAK

Mardyani, Leilly. 2017. Evaluasi Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan. Skripsi. Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Drs. Budiyo, M.S., Pembimbing II Dra.Istyarini. M.Pd.

Kata kunci : Pengembang Teknologi Pembelajaran, Multimedia Pembelajaran

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ditetapkannya Permenpan Nomor: PER/2/M.PAN/3/2009 yang mengatur terbentuknya Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran. Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan kegiatan pengembangan teknologi pembelajaran yang diduduki oleh PNS dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendiskripsikan pelaksanaan kegiatan Jabatan Fungsional PTP, kendala pelaksanaan, dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi evaluatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, dan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan PTP telah berjalan dengan baik. Karena dalam pelaksanaan kegiatan telah mempertimbangkan rincian kegiatan sesuai dengan jenjang jabatan PTP yang ada dalam Permenpan Nomor: PER/2/M.PAN/3/2009 dan Permendikbud Nomor 128 tahun 2014. Kendala dialami diantaranya kemampuan menulis pegawai dalam menyusun instrumen penggal data dan instrumen evaluasi penerapan dan pemanfaatan media pembelajaran, kemampuan menuntaskan tugas oleh pegawai PTP yang belum tepat waktu, belum adanya pemantauan terhadap *user* atau pengunjung *website* oleh instansi, dan kebijakan kantor yang belum konsisten untuk melaksanakan kegiatan evaluasi penerapan dan pemanfaatan media pembelajaran. Upaya-upaya telah dilakukan diantaranya melakukan perbaikan untuk instrumen, pegawai membuat perencanaan waktu agar tugas dapat diselesaikan secara tepat waktu, mengembangkan sistem *single login* dengan melakukan kerjasama dengan Pustekkom, dan pegawai PTP mengajukan kepada instansi untuk melaksanakan kegiatan evaluasi penerapan dan pemanfaatan model. Saran bagi pegawai PTP yaitu perlu meningkatkan kemampuan menulis dalam menyusun instrumen dan laporan kegiatan. Pegawai PTP juga perlu meningkatkan kemampuan dalam memproduksi sistem/model teknologi pembelajaran baru agar media yang dikembangkan mampu mengikuti perkembangan teknologi. BPMPK seharusnya lebih konsisten dalam mendukung kegiatan PTP khususnya pada pelaksanaan kegiatan evaluasi penerapan sistem/model dan pemanfaatan media pembelajaran. Pustekkom juga perlu meningkatkan kerjasama dengan BPMPK dalam membantu mensosialisasikan media-media yang telah dikembangkan oleh BPMPK.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
GAMBAR	xviii
DAFTAR BAGAN	xix
DAFTAR DIAGRAM	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Penelitian	7
1.4 Fokus Penelitian	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9

1.7	Penegasan Istilah	10
1.8	Sistematika Penulisan Skripsi	11
BAB II LANDASAN TEORETIS.....		12
2.1	Evaluasi Kinerja.....	12
2.1.1	Pengertian Evaluasi Kinerja.....	12
2.1.2	Fungsi dan Sasaran Evaluasi Kinerja	14
2.1.3	Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	15
2.2	Aparatur Sipil Negara	17
2.2.1	Tugas dan Fungsi Aparatur Sipil Negara	17
2.2.2	Jabatan Fungsional.....	19
2.2.3	Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran	21
2.2.3.1	Jenjang dan Pangkat Jabatan Fungsional PTP	22
2.2.3.2	Prosedur Pengangkatan Jabatan Fungsional PTP	24
2.2.3.3	Unsur-unsur Kegiatan Pengembang Teknologi Pembelajaran	25
2.2.3.4	Peluang dan Tantangan Pengembang Teknologi Pembelajaran	31
2.2.3.5	Manfaat Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran	32
2.2.3.6	Faktor yang Berpengaruh terhadap Keberhasilan Pengembangan Karier Pejabat Fungsional PTP	36
2.3	Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan	40
2.3.1	Tugas dan Fungsi Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan.....	40
2.3.2	Tugas Unit Kerja Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan.....	42
2.5	Penelitian Terdahulu	47

2.6	Kerangka Berfikir	50
BAB III METODE PENELITIAN		53
3.1	Pendekatan Penelitian	53
3.2	Lokasi Penelitian	55
3.3	Fokus Penelitian	55
3.4	Data dan Sumber Data Penelitian	55
3.4.1	Sumber Data Primer	56
3.4.2	Sumber Data Sekunder	57
3.5	Teknik Pengumpulan Data	58
3.5.1	Observasi	58
3.5.2	Wawancara	59
3.5.3	Dokumentasi	59
3.6	Teknik Keabsahan Data	60
3.7	Teknik Analisis Data	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		65
4.1	Hasil Penelitian	65
4.1.1	Gambaran Umum BPMPK	66
4.1.1.1	Sejarah BPMPK	66
4.1.1.2	Data institusi	67
4.1.1.3	Visi dan Misi BPMPK	68
4.1.1.4	Tugas Pokok dan Fungsi BPMPK	68
4.1.1.5	Struktur Organisasi	69

4. 1.1.6 Data Pegawai.....	70
4. 1.1.7 Sarana dan Prasarana.....	71
4. 1.1.8 Data Media Pembelajaran Multimedia	72
4. 1.2 Pelaksanaan Jabatan Fungsional PTP	73
4. 1.2.1 Analisis dan Pengkajian sistem/model pembelajaran	74
4. 1.2.2 Perancangan Sistem/Model Pembelajaran	85
A) Perancangan Desain dan Aplikasi Model	86
B) Penyusunan GBIM, JM, dan Peta Konsep Model	92
4. 1.2.3 Produksi Media Pembelajaran	94
A) Penulisan Naskah Media Pembelajaran	95
B) Produksi Media Pembelajaran	100
C) Uji Coba Media Pembelajaran	102
4. 1.2.4 Penerapan Sistem/Model dan Pemanfaatan Media.....	105
4. 1.2.5 Evaluasi Penerapan Sistem/Model dan Pemanfaatan Media	108
4. 1.3 Kendala Pelaksanaan Jabatan Fungsional PTP	113
4. 1.3.1 Analisis dan Pengkajian Model Pembelajaran.....	113
4. 1.3.2 Perancangan Sistem/Model Pembelajaran	117
4. 1.3.3 Produksi Media Pembelajaran	118
4. 1.3.4 Penerapan Sistem/Model dan Pemanfaatan Media	121
4. 1.3.5 Evaluasi Penerapan Sistem/Model dan Pemanfaatan Media	124
4. 1.4 Upaya Mengatasi Kendala Pelaksanaan Jabfung PTP	127
4. 1.4.1 Analisis dan Pengkajian Model Pembelajaran.....	127
4. 1.4.2 Perancangan Sistem/Model Pembelajaran	129

4. 1.4.3	Produksi Media Pembelajaran	130
4. 1.4.4	Penerapan Sistem/Model dan Pemanfaatan Media	132
4. 1.4.5	Evaluasi Penerapan Sistem/Model dan Pemanfaatan Media	135
4. 2	Pembahasan.....	137
4. 2.1	Pelaksanaan Jabatan Fungsional PTP	137
4. 2.1.1	Analisis dan Pengkajian Model Pembelajaran.....	144
4. 2.1.2	Perancangan Sistem/Model Pembelajaran	146
4. 2.1.3	Produksi Media Pembelajaran	147
4. 2.1.4	Penerapan Sistem/Model dan Pemanfaatan Media	149
4. 2.1.5	Evaluasi Penerapan Sistem/Model dan Pemanfaatan Media	151
4. 2.2	Kendala Pelaksanaan Jabatan Fungsional PTP	152
4. 2.3	Upaya Mengatasi Kendala Pelaksanaan PTP.....	154
BAB V	PENUTUP	156
5.1	Simpulan	156
5.2	Saran	158
DAFTAR PUSTAKA	160

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Syarat Pengangkatan Pertama Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil	20
2.2 Jenjang Jabatan Fungsional PTP	23
2.3 Tunjangan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran	23
2.4 Rincian Butir Kegiatan Tugas Pokok Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran	26
2.5 Kegiatan Pengembangan Profesi Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran	28
2.6 Kegiatan Penunjang Tugas Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran	30
2.7 Penyebaran PTP di Berbagai Lembaga Pemerintah	36
4.1 Data dan Kode Informasi	65
4.2 Daftar Pegawai BPMPK	70
4.3 Daftar Pegawai Jabatan Fungsional PTP	71
4.4 Daftar Status Pegawai BPMPK	71
4.5 Data Sarana dan Prasarana	71
4.6 Media Pembelajaran BPMPK	72
4.7 Media Hasil Lomba Ki Hajar	72
4.8 Kendala Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran	153

4.9 Upaya Mengatasi Kendala Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran	155
---	-----



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Penyebaran PTP di Indonesia Tahun 2015	35
3.1 Triangulasi Teknik	61
3.2 Model Analisis Data	62
4.1 Pengembangan Bahan Ajar <i>Mobile</i> Edukasi	98
4.2 Jumlah Pengunjung <i>Mobile</i> Edukasi	105
4.3 Media Pembelajaran <i>Teaching Aid's</i>	109



DAFTAR BAGAN

	Halaman
2.1 Struktur Organisasi BPMPK	42
2.2 Kerangka Berfikir	52
4.1 Struktur Organisasi BPMPK	69
4.2 Kegiatan Analisis dan Pengkajian Model	85
4.3 Kegiatan Perancangan Desain dan Aplikasi Model	91
4.4 Kegiatan Penyusunan GBIM, JM, dan Peta Konsep	94
4.5 Kegiatan Seleksi Guru	96
4.6 Kegiatan Guru dalam Pengembangan Model	100
4.7 Kegiatan Produksi Media Pembelajaran	104
4.8 Kegiatan Penerapan dan Pemanfaatan Model	108

DAFTAR DIAGRAM

Halaman

2.1 Data Jumlah Jabatan Fungsional PTP di Indonesia Berdasarkan Jenjang Jabatan Tahun 2016	36
---	----



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	165
Lampiran 2 Kode Teknik Pengumpulan Data	168
Lampiran 3 Pedoman Wawancara	169
Lampiran 4 Frekuensi dan Hasil Wawancara	176
Lampiran 5 Pedoman Observasi	233
Lampiran 6 Frekuensi Observasi dan Catatan Lapangan	234
Lampiran 7 Hasil Observasi	240
Lampiran 8 Pedoman Dokumentasi	243
Lampiran 9 Hasil Dokumentasi	244
Lampiran 10 Surat Izin Penelitian	245
Lampiran 11 Dokumentasi Foto Penelitian	247
Lampiran 12 Profil BPMPK	250
Lampiran 13 Keputusan Pejabat Pembuat Komitmen BPMPK	252
Lampiran 14 Hasil Analisis Kebutuhan	256
Lampiran 15 Laporan Pengkajian Model	264
Lampiran 16 Laporan Desain dan Aplikasi Model	288
Lampiran 17 Grand Desain dan Aplikasi Model	302
Lampiran 18 Laporan Penyusunan GBIM, JM, dan Peta Konsep	321
Lampiran 19 Form Analisa Kebutuhan Model	332
Lampiran 20 Peta Konsep, GM, dan Jabaran Materi	336

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 16 tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, pengertian Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian atau keterampilan tertentu yang bersifat mandiri.

Jabatan Fungsional terdiri dari: (1) Jabatan Fungsional keahlian, adalah kedudukan yang menunjukkan tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, metodologi dan teknis analisis yang didasarkan atas disiplin ilmu yang bersangkutan dan/atau berdasarkan sertifikasi yang setara dengan keahlian dan ditetapkan berdasarkan akreditasi tertentu; (2) Jabatan Fungsional ketrampilan, adalah kedudukan yang menunjukkan tugas yang mempergunakan prosedur dan teknik kerja tertentu serta dilandasi kewenangan penanganan berdasarkan sertifikasi yang ditentukan (PP No. 16 Tahun 1994 Pasal 2).

Terbentuknya Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran (Jabatan Fungsional PTP), berdasarkan pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Permenpan) Nomor: PER/2/M.PAN/3/2009 tentang Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran dan Angka Kreditnya. Pengembang Teknologi Pembelajaran adalah jabatan yang mempunyai

ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan kegiatan pengembangan teknologi pembelajaran yang diduduki oleh PNS dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

Teknologi pembelajaran adalah suatu bidang yang secara sistematis memadukan komponen sumber daya belajar yang meliputi: orang, isi ajaran, media atau bahan belajar, peralatan, teknik, dan lingkungan, yang digunakan untuk membelajarkan peserta didik pada semua jalur, jenjang dan jenis pendidikan (Permenpan No. PER/2/M.PAN/3/2009 Pasal 1).

Instansi yang bertugas sebagai pembina Jabatan Fungsional PTP adalah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud). Adapun tugas instansi pembina Jabatan Fungsional PTP adalah: (a) penyusunan petunjuk teknis pelaksanaan Jabatan Fungsional PTP; (b) penyusunan pedoman formasi Jabatan Fungsional PTP; (c) penetapan standar kompetensi Jabatan Fungsional PTP; (d) pengusulan tunjangan Jabatan Fungsional PTP; (e) sosialisasi Jabatan Fungsional PTP serta petunjuk pelaksanaannya; (f) penyusunan kurikulum pendidikan dan pelatihan fungsional/ teknis fungsional PTP; (g) penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan fungsional/ teknis bagi PTP dan penetapan sertifikasi; (h) pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional PTP; (i) fasilitasi pelaksanaan Jabatan Fungsional PTP; (j) fasilitasi pembentukan organisasi profesi Pengembang Teknologi Pembelajaran; (k) fasilitasi penyusunan dan penetapan etika profesi dan kode etik Pengembang Teknologi Pembelajaran; dan (l) melakukan monitoring dan evaluasi Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran (Permenpan No. PER/2/M.PAN/3/2009 Pasal 5).

Permenpan No.PER/2/M.PAN/3/2009 Pasal 7 menyebutkan bahwa Jabatan Fungsional PTP termasuk dalam rumpun jabatan fungsional keahlian. Jenjang untuk Jabatan Fungsional PTP mulai dari yang terendah ke yang tertinggi adalah: (1) Pengembang Teknologi Pembelajaran Pertama, (2) Pengembang Teknologi Pembelajaran Muda, dan (3) Pengembang Teknologi Pembelajaran Madya.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 128 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran dan Angka Kreditnya, pada Pasal 4 menjelaskan tentang tugas pokok Jabatan Fungsional PTP. Tugas pokok Pengembang Teknologi Pembelajaran adalah: (1) melaksanakan analisis dan pengkajian sistem/model teknologi pembelajaran; (2) perancangan sistem/model teknologi pembelajaran; (3) produksi media pembelajaran; (4) penerapan sistem/model dan pemanfaatan media pembelajaran; (5) pengendalian sistem/model pembelajaran; dan (6) evaluasi penerapan sistem/model dan pemanfaatan media pembelajaran.

Adapun persyaratan pendidikan untuk menjadi pemangku Jabatan Fungsional PTP yang telah diatur dalam Permendikbud No. 128 Tahun 2014 adalah (1) pendidikan formal dan memperoleh ijazah/gelar Sarjana (S-1)/Diploma-IV; (2) pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang pengembangan teknologi pembelajaran serta memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) atau sertifikat; dan (3) telah mengikuti pendidikan dan pelatihan prajabatan.

Pegawai yang telah memiliki jabatan fungsional PTP telah tersebar di berbagai institusi/lembaga pemerintah, seperti Lembaga Penjamin Mutu

Pendidikan (LPMP), Pusat Pengembang dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Pendidik (PPPPTK), Dinas Pendidikan Provinsi, Perguruan Tinggi Negeri, Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan, Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan, Balai Pengembangan Media Televisi Pendidikan dan Kebudayaan, dan beberapa institusi lainnya.

Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan (BPMPK) adalah salah satu unit pelaksana teknis yang berada di bawah naungan Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan dan Kebudayaan (Pustekkom Dikbud) dan telah memiliki beberapa pegawai yang telah berstatus sebagai pejabat fungsional PTP. Tugas pokok BPMPK adalah melaksanakan pengembangan model multimedia dan memfasilitasi pemanfaatan model multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan.

Struktur organisasi di institusi BPMPK telah diatur dalam Permendikbud No. 71 Tahun 2015. Pada peraturan tersebut menjelaskan bahwa terdapat 4 (empat) jabatan struktural dan Jabatan Fungsional yang ada dalam struktur organisasi di BPMPK. Empat jabatan struktural di BPMPK yaitu (1) Kepala Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan, (2) Kepala Subbagian Tata Usaha, (3) Kepala Seksi Pengkajian dan Perancangan Model, dan (4) Kepala Seksi Produksi Model. Saat ini Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran adalah satu-satunya jabatan fungsional yang ada di BPMPK. Jabatan Fungsional PTP masuk dalam struktur organisasi BPMPK sejak Februari 2011. Maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Jabatan Fungsional PTP telah

berjalan selama 6 tahun. Dan saat ini telah terdapat 7 orang pegawai yang berstatus sebagai Pengembang Teknologi Pembelajaran Muda.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, pelaksanaan Jabatan Fungsional PTP di BPMPK sudah berjalan dengan cukup baik, namun masih ditemukan beberapa masalah dalam proses pelaksanaannya. Masalah utama yang dialami Jabatan Fungsional PTP adalah motivasi kerja yang masih kurang. Sebagai pegawai Jabatan Fungsional PTP seharusnya mampu menyelesaikan tugas/proyek sesuai dengan target waktu yang telah direncanakan. Namun pada kenyataan di lapangan, masih ada beberapa pegawai yang terlambat dalam menuntaskan tugas dan tidak selesai sesuai target.

Salah satu tugas pokok yang harus dilakukan pegawai Jabatan Fungsional PTP adalah melaksanakan analisis dan pengkajian sistem/model teknologi pembelajaran. Pegawai Jabatan Fungsional PTP di BPMPK yang telah melakukan analisis kebutuhan suatu sistem/model pembelajaran seharusnya membuat laporan hasil analisis. Namun kenyataan di lapangan masih terdapat beberapa pegawai yang dalam penyelesaian penyusunan laporan hasil analisis tidak sesuai target. Hal ini dikarenakan kemampuan menulis laporan yang masih kurang. Seluruh pegawai Jabatan Fungsional PTP yang berasal dari disiplin ilmu yang berbeda-beda, tentu akan mempengaruhi kemampuan menulis laporan tiap pegawai.

Masalah lain yang dialami dalam proses pelaksanaan pengembangan sistem/model pembelajaran adalah pada tahap mengilustrasikan media. Dalam membuat rancangan sistem/model pembelajaran, kemampuan mengilustrasikan media merupakan tugas yang sangat penting. Pemilihan ilustrasi gambar yang

tepat akan memudahkan penyampaian isi media pembelajaran. Beberapa pegawai Jabatan Fungsional PTP masih mengalami kesulitan dalam mengilustrasikan media yang akan dibuat. Sehingga, pada tahap ini Jabatan Fungsional PTP masih membutuhkan tim teknis untuk membantu mengilustrasikan rancangan sistem/model pembelajaran.

Berkaitan dengan hal-hal yang telah dikemukakan diatas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran dengan mengambil judul skripsi “**Evaluasi Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang dialamidalam pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Tenologi Pembelajaran di Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan:

- 1) Motivasi kerja pegawai Jabatan Fungsional PTP yang masih kurang.
- 2) Beberapa pegawai Jabatan Fungsional PTP belum mampu menyelesaikan tugas sesuai target.
- 3) Kemampuan menulis laporan pegawai Jabatan Fungsional PTP yang masih kurang.
- 4) Kemampuan Jabatan Fungsional PTP dalam mengilustrasikan gambar pada tahap perancangan sistem/model pembelajaran masih kurang.

1.3 Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini dilakukan agar penelitian lebih fokus dan terarah. Penelitian ini dibatasi pada cakupan sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil yang telah memiliki Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan.
- 2) Masalah yang akan diteliti adalah evaluasi pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan yang meliputi pelaksanaan tugas pokok PTP, kendala-kendala pelaksanaan PTP, dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan Jabatan Fungsional PTP.

1.4 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan?
- 2) Bagaimana kendala yang dialami dalam pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan?
- 3) Bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan?

1.5 Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan dan dapat terlaksana dengan baik serta terarah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mendeskripsikan dan mengetahui gambaran pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan.
- 2) Mengetahui kendala yang dialami dalam pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan.
- 3) Mengetahui upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian Evaluasi Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan yaitu:

- 1) **Manfaat Teoritis**
Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat menambah data lapangan tentang pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran, dan sebagai bahan referensi bagi pembaca, peneliti selanjutnya, dan para pemerhati dibidang pengembang teknologi pembelajaran.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan.

b) Bagi BPMPK

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak BPMPK dalam hal mengevaluasi dan memperbaiki pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran.

c) Bagi Jurusan

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak jurusan dalam upaya meningkatkan kemampuan dan kompetensi mahasiswa Program Studi Kurikulum dan Teknologi Pendidikan, terutama yang memilih konsentrasi Pengembang Teknologi Pembelajaran.

1.7 Penegasan Istilah

1) Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja dapat dikatakan suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja individu pegawai, unit kerja maupun organisasi secara keseluruhan. Evaluasi kinerja pegawai adalah betuk tanggung jawab suatu organisasi publik agar pencapaian tujuan organisasi dapat benar-benar berhasil.

2) Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran

Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan kegiatan pengembangan teknologi pembelajaran yang diduduki oleh PNS dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

3) Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan

Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan (BPMPK) adalah unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pengembangan multimedia pendidikan dan kebudayaan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan dan Kebudayaan. Fungsi BPMPK adalah melaksanakan pengembangan model multimedia dan memfasilitasi pengembangan multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan.

1.8 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah pembahasan maka skripsi ini disusun secara sistematis yang terdiri dari tiga bagian yaitu pertama bagian awal, kedua bagian isi dan ketiga adalah bagian akhir.

1) Bagian Awal

Bagian awal terdiri dari Judul, Persetujuan Pembimbing, Pengesahan Kelulusan, Pernyataan, Motto dan Persembahan, Kata Pengantar, Abstrak, Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar, Daftar Diagram, Daftar Bagan, dan Daftar Lampiran.

2) Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam pendahuluan membahas mengenai Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penegasan Istilah dan Sistematika Penulisan Skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORETIS

Pada bab ini membahas mengenai Tinjauan Pustaka atau Landasan Teori serta konsep-konsep yang mendukung pemecahan masalah dalam penelitian` ini, Penelitian Terdahulu, dan Kerangka Berfikir.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menguraikan tentang Metode Penelitian, Desain Penelitian, Lokasi Penelitian, Fokus Penelitian, Sumber Data Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Keabsahan Data, dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menguraikan tentang gambaran umum Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan dan hasil-hasil penelitian serta pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini menguraikan tentang simpulan dari pembahasan dan saran bagi pihak tertentu yang terkait dengan penelitian ini.

3) Bagian Akhir

Bagian akhir skripsi terdiri dari daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

2.1 Evaluasi Kinerja

2.1.1 Pengertian Evaluasi Kinerja

Pelaksanaan suatu tugas dan tanggungjawab seorang pegawai memiliki kaitan erat terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh tiap pegawai. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas yang dilakukan pegawai telah sesuai dengan tanggungjawab yang dimiliki, maka perlu adanya suatu evaluasi kinerja. Pengertian evaluasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti penilaian; hasil. Menurut Bryan & White dalam Wicaksono (2016:4), evaluasi adalah upaya untuk mendokumentasi dan melakukan penilaian tentang apa yang terjadi dan juga mengapa hal itu terjadi. Evaluasi yang paling sederhana adalah mengumpulkan informasi tentang keadaan sebelum dan sesudah pelaksanaan suatu program/rencana.

Kinerja merupakan suatu wujud dari keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja sangat dipengaruhi oleh kebijakan atasan dalam menempatkan posisi pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Mangkunegara (2000:67) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Meggison (Mangkunegara, 2005:9) mendefinisikan evaluasi/penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya, Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2000:69) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

Coens dan Jenkins (dalam Wirawan, 2012:12) mendefinisikan evaluasi kinerja adalah proses evaluasi atau memutuskan bagaimana seseorang difungsikan. Selanjutnya, Robert dan Jackson yang dikutip Fahmi (2011:65) mengemukakan bahwa evaluasi/penilaian kinerja pegawai merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan suatu standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut. Penilaian tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan yang berkelanjutan.

Definisi yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh Wirawan (2012:11) yang menyatakan evaluasi kinerja sebagai proses penilai yang melakukan penilaian untuk mengumpulkan informasi mengenai kinerja pegawai yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja pegawai untuk membandingkan dengan standart kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia.

Dengan demikian, evaluasi kinerja dapat dikatakan sebagai suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja individu pegawai, unit kerja maupun

organisasi secara keseluruhan ketika dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja pegawai adalah bentuk tanggung jawab suatu organisasi publik agar pencapaian tujuan organisasi dapat benar-benar berhasil. Untuk melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan Jabatan Fungsional PTP maka harus mempertimbangkan undang-undang yang telah mengatur tugas dan fungsi pelaksana Jabatan Fungsional PTP. Undang-undang yang terkait dengan tugas-tugas pelaksana Jabatan Fungsional PTP adalah Permenpan No. Nomor: PER/2/M.PAN/3/2009 dan Permendikbud No. 128 Tahun 2014.

2.1.2 Fungsi dan Sasaran Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja memiliki fungsi sebagai alat yang digunakan oleh instansi pemerintah atau organisasi tertentu untuk menilai kinerja aparatur yang lamban. Evaluasi kinerja untuk memotivasi para aparatur untuk meningkatkan kinerjanya, pemberian konseling, membantu para aparatur untuk mencegah kinerja yang terlalu lamban. Sehingga sebelum diadakan evaluasi kinerja para pemimpin sudah lebih dulu menjalankan konseling untuk mengadakan perbaikan pada waktu mendatang. Evaluasi kinerja merupakan alat motivasi bagi para aparatur untuk menaikkan standar kerja mereka, selain sebagai alat untuk memotivasi, evaluasi kinerja juga untuk mengukur tujuan kerja serta memberdayakan aparatur.

Motivasi adalah dorongan yang memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya (Manullang, 2002:113). Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada

pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Martoyo, 2000:12).

Sasaran-sasaran evaluasi kinerja Aparatur yang dikemukakan Sunyoto dalam Wicaksono (2016:6) adalah sebagai berikut, yang *pertama* membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja aparatur maupun kinerja organisasi. *Kedua*, membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para aparatur melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat. *Ketiga*, menentukan sasaran dari kinerja dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode yang selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, dan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Keempat*, menentukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dengan mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dan pemimpinnya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak dan sistem promosi (*merit system*) lainnya, seperti imbalan (*reward system recommendation*).

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Murti dalam Mangkunegara (2005:16-17) adalah faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut berikut:

Pertama, Faktor Individu. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan

fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Kedua, Faktor Lingkungan Organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkariyer dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:13-14) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut : (1) Faktor Kemampuan (*ability*). Faktor kemampuan (*ability*) pegawai/karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya, jika karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. (2) Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Jika pimpinan dan pegawai bersikap positif terhadap situasi kerja, maka akan menunjukkan motivasi kerja tinggi. Dan jika pimpinan atau pegawai bersikap negatif terhadap situasi kerja, maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja mencakup beberapa hal

antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

2.2 Aparatur Sipil Negara

2.2.1 Tugas dan Fungsi Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri atas: (1) PNS; dan (2) PPPK yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan oleh pemerintahan atau negara dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat sebagai Pegawai ASN berdasarkan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan undang-undang. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (UU No. 5 Tahun 2014 Pasal 6 & Pasal 7).

Dalam UU No. 5 Tahun 2014 pada pasal 10, pasal 11 dan pasal 12 telah mengatur fungsi, peran, dan tugas ASN. Pegawai ASN berfungsi sebagai: (1) pelaksana kebijakan publik; (2) pelayan publik; dan (3) perekat dan pemersatu bangsa. Pegawai ASN memiliki peran sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sedangkan tugas-tugas Pegawai ASN adalah: (1) melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; (2) memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan (3) mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Setiap Aparatur Sipil Negara akan menduduki suatu jabatan tertentu. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam suatu organisasi. Jabatan ASN yang telah diatur dalam UU No. 5 Tahun 2014 Pasal 13 terdiri atas: (1) Jabatan Administrasi, adalah sekelompok jabatan yang memiliki fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan; (2) Jabatan Fungsional, adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu; (3) Jabatan Pimpinan Tinggi, adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.

2.2.2 Jabatan Fungsional

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu satuan organisasi yang pada pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Jabatan Fungsional terdiri dari: (1) Jabatan fungsional keahlian, adalah kedudukan yang menunjukkan tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, metodologi dan teknis analisis yang didasarkan atas disiplin ilmu yang bersangkutan dan/atau berdasarkan sertifikasi yang setara dengan keahlian dan ditetapkan berdasarkan akreditasi tertentu; (2) Jabatan fungsional ketrampilan, adalah kedudukan yang menunjukkan tugas yang mempergunakan prosedur dan teknik kerja tertentu serta dilandasi kewenangan penanganan berdasarkan sertifikasi yang ditentukan.

Tujuan penetapan jabatan fungsional adalah untuk (a) peningkatan produktivitas kerja PNS; (b) peningkatan produktivitas unit kerja; (c) peningkatan karier kerja PNS; (d) peningkatan profesionalisme PNS; dan (e) peningkatan kinerja PNS. Berikut adalah syarat pengangkatan pertama jabatan fungsional PNS.

Tabel 2.1 Syarat Pengangkatan Pertama Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil
(Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994)

No.	KETRAMPILAN	KEAHLIAN
1.	PNS	PNS
2.	Pangkat paling rendah Pengatur Muda, gol.ruang II/a	Pangkat paling rendah Penata Muda, gol.ruang III/a
3.	Berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;	Berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
4.	Telah Mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan jabatan fungsional tingkat keterampilan;	Telah Mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan jabatan fungsional tingkat keahlian;
5.	Nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik;	Nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik;

Siahaan (2011:99) berpendapat bahwa dengan berkiprah sebagai tenaga fungsional, seorang PNS akan menggunakan sebagian besar waktu bekerjanya secara mandiri. Artinya, seorang pejabat fungsional tidak akan terlalu tergantung pada: (1) ada atau tidaknya instruksi atau penugasan dari atasannya, (2) ada atau tidaknya pekerjaan yang diberikan oleh atasan, dan (3) jumlah jam kerja yang secara formal ditetapkan. Seorang pejabat fungsional akan tetap beraktivitas/berkarya sekalipun tidak ada instruksi/pekerjaan/penugasan yang diberikan oleh atasannya. Keaktifan bekerja pejabat fungsional ini didorong oleh tuntutan untuk mencapai jumlah angka kredit yang ditargetkan agar dapat naik pangkat atau jabatan dalam jangka waktu minimal atau kurang dari empat tahun.

Sekalipun pejabat fungsional bekerja secara mandiri tidaklah berarti bahwa dirinya terlepas dari pemantauan dan pembinaan atasannya. Pejabat fungsional

tetap bertanggungjawab atas keterlaksanaan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan atasannya. Tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan tidaklah harus yang mempunyai implikasi terhadap perolehan angka kredit. Oleh karena itu pejabat fungsional tidak sepenuhnya tergantung pada inisiatif atau penugasan atasan.

2.2.3 Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran

Terbentuknya Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran, berdasarkan pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Permenpan) Nomor: PER/2/M.PAN/3/2009 tentang Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran dan Angka Kreditnya. Menurut Permenpan Nomor : PER/2/M.PAN/2009 Pasal 1, Pengembang Teknologi Pembelajaran adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan kegiatan pengembangan teknologi pembelajaran yang diduduki oleh PNS dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

Pejabat fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) adalah seorang PNS yang mempunyai keahlian khusus yang bertugas di berbagai lembaga di lingkungan Departemen/Kementerian, non Departemen/ Kementerian, ABRI dan Kepolisian. Pejabat fungsional PTP bertugas di bidang pendidikan/pelatihan, pelayanan media pembelajaran dan diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab di bidang teknologi pembelajaran, baik yang bertugas di tingkat pusat, provinsi maupun kabupaten/kota (Permenpan Nomor : PER/2/M.PAN/2009).

Instansi yang bertugas sebagai pembina JF-PTP adalah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud). Dalam Profil Jabatan Fungsional PNS (BKN: 2011) menuliskan bahwa Kemendikbud merupakan instansi pembina dari beberapa jabatan fungsional tertentu, seperti dosen, guru, pamong belajar, pengawas sekolah, penilik, Pengembang Teknologi Pembelajaran, dan Pranata Laboratorium Pendidikan.

Tugas instansi Pembina JF-PTP adalah: (a) penyusunan petunjuk teknis pelaksanaan Jabfung PTP; (b) penyusunan pedoman formasi Jabfung PTP; (c) penetapan standar kompetensi Jabfung PTP; (d) pengusulan tunjangan Jabfung PTP; (e) sosialisasi Jabfung PTP serta petunjuk pelaksanaannya; (f) penyusunan kurikulum pendidikan dan pelatihan fungsional/ teknis fungsional PTP; (g) penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan fungsional/ teknis bagi PTP dan penetapan sertifikasi; (h) pengembangan sistem informasi Jabfung PTP; (i) fasilitasi pelaksanaan Jabfung PTP; (j) fasilitasi pembentukan organisasi profesi Pengembang Teknologi Pembelajaran; (k) fasilitasi penyusunan dan penetapan etika profesi dan kode etik Pengembang Teknologi Pembelajaran; dan (l) melakukan monitoring dan evaluasi fungsional jabatan Pengembang Teknologi Pembelajaran (Permenpan No. PER/2/M.PAN/3/2009 Pasal 5).

UNNES UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.2.3.1 Jenjang dan Pangkat Jabatan Fungsional PTP

Dalam Permenpan Nomor : PER/2/M.PAN/2009 telah mengatur penetapan jenjang jabatan, pangkat dan golongan ruang pelaksana JF-PTPT. Untuk masing-masing jenjang jabatan PTP ditentukan berdasarkan jumlah angka kredit yang

ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Jabatan Fungsional PTP terdiri dari 3 (tiga) jenjang, yaitu:

Tabel 2.2 Jenjang Jabatan Fungsional PTP

Jenjang PTP	Pangkat dan Golongan
PTP Pertama	a) Pangkat Penata Muda, golongan ruang III/a; b) Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b;
PTP Muda	a) Pangkat Penata, golongan ruang III/c; b) Penata Tingkat I, golongan ruang III/d;
PTP Madya	a) Pangkat Pembina, golongan ruang IV/a; b) Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b; c) Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c.

Pegawai Negeri Sipil yang memiliki jabatan fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran berhak untuk memperoleh tunjangan setiap bulan. Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2013 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran, telah mengatur jumlah tunjangan yang diterima pelaksana JF-PTP setiap bulan. Berikut tabel tunjangan jabatan fungsional pengembang teknologi pembelajaran.

Tabel 2.3 Tunjangan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran

(Sumber : Peraturan Presiden Nomor 22 Tahun 2013)

Jabatan Fungsional	Jenjang Jabatan	Besarnya Tunjangan
	Pengembang Teknologi Pembelajaran Madya	Rp. 1.320.000,00
Pengembang Teknologi Pembelajaran	Pengembang Teknologi Pembelajaran Muda	Rp. 1.020.000,00
	Pengembang Teknologi Pembelajaran Pertama	Rp. 540.000,00

2.2.3.2 Prosedur Pengangkatan Jabatan Fungsional PTP

Setelah ditetapkan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran, ada 4 (empat) jalur atau prosedur yang dapat ditempuh untuk diangkat menjadi pejabat fungsional PTP (Permenpan Nomor : PER/2/M.PAN/ 2009), yaitu:

1) Jalur *Inpassing* (Penyesuaian)

Para PNS yang sehari-harinya berkiprah di bidang teknologi pendidikan, mempunyai latar belakang pendidikan Sarjana (S-1) atau Diploma IV (di bidang ilmu pendidikan, ilmu komunikasi, ilmu seni, ilmu komputer, dan bidang keilmuan lain), dan minimal berpangkat Penata Muda dengan golongan ruang III/a, dapat beralih ke (penyesuaian). Proses penyesuaian ini juga memperhatikan masa kerja yang telah ditempuh.

Setelah jalur penyesuaian (*inpassing*) berakhir, maka untuk dapat diangkat menjadi pejabat fungsional PTP, seorang PNS harus terlebih dahulu mengikuti dan lulus kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan fungsional PTP yang ditentukan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional PTP.

2) Jalur Perpindahan dari Jabatan Lain

PNS yang telah menduduki jabatan lain dan berencana untuk beralih ke jabatan fungsional PTP, maka yang bersangkutan haruslah memenuhi ketentuan-ketentuan seperti: (a) telah mengikuti dan lulus Diklat PTP, (b) memiliki pengalaman di bidang pengembangan teknologi pembelajaran paling kurang 2 tahun, (c) berusia paling tinggi 50 tahun, dan (d) setiap unsur dalam DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) paling rendah bernilai baik dalam 1 tahun terakhir.

Pangkat yang telah dicapai oleh PNS yang beralih jabatan adalah tetap sama seperti yang telah dicapai sebelumnya. Sedangkan jenjang jabatannya akan disesuaikan dengan jumlah angka kredit yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang dalam menetapkan angka kredit.

3) Jalur *Rekrutmen*/Penerimaan Calon

Jalur *rekrutmen*/penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) adalah salah satu jalur yang tersedia untuk mengangkat pejabat fungsional PTP. Instansi Pembina JF-PTP dapat mengajukan formasi pengadaan CPNS untuk diangkat menjadi pejabat fungsional PTP. Mereka yang berhasil lulus mengikuti seleksi penerimaan CPNS untuk mengisi lowongan formasi jabatan fungsional PTP, haruslah mengikuti dan lulus Diklat JFPTP selambat-lambatnya 2 tahun setelah diangkat sebagai tenaga fungsional PTP. Jika seandainya ada yang tidak lulus Diklat JF-PTP, maka mereka diberhentikan dari jabatan fungsional PTP.

2.2.3.3 Unsur-unsur Kegiatan Pengembang Teknologi Pembelajaran

Sesuai dengan Permenpan Nomor PER/2/M.PAN/3/2009, JF-PTP terdapat 4 unsur kegiatan PTP yang diklasifikasikan menjadi (1) Unsur Utama, yang terdiri dari: (a) Pendidikan, (b) Pengembangan Teknologi Pembelajaran, dan (c) Pengembangan Profesi Pengembang Teknologi Pembelajaran; (2) Unsur Penunjang Tugas Pengembang Teknologi Pembelajaran.

Rincian tugas oleh setiap kelompok kegiatan PTP telah diatur dalam PP Nomor 128 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pengembang

Teknologi Pembelajaran dan Angka Kreditnya. Berikut adalah rincian tugas Pengembang Teknologi Pembelajaran pada tiap kelompok kegiatan:

- 1) Unsur utama Pendidikan, meliputi sub unsur:
 - a. Pendidikan formal dan memperoleh ijazah/gelar;
 - b. Pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang pengembangan teknologi pembelajaran serta memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) atau sertifikat;
 - c. Pendidikan dan pelatihan prajabatan.
- 2) Unsur Utama Pengembangan Teknologi Pembelajaran merupakan tugas pokok Pengembang Teknologi Pembelajaran yang meliputi beberapa sub unsur kegiatan. Berikut adalah tabel rincian tugas pokok Pengembang Teknologi Pembelajaran.

Tabel 2.4 Rincian Butir Kegiatan Tugas Pokok
Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran

(Sumber: PP Nomor 128 Tahun 2014)

No	Tugas Pokok	Rincian Kegiatan	Satuan Hasil
1.	Analisis dan pengkajian sistem/model teknologi pembelajaran	a) Menganalisis kebutuhan sistem/model teknologi pembelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku sesuai dengan jalur, jenjang dan jenis pendidikan.	Laporan
		b) Melakukan studi kelayakan sistem/model teknologi pembelajaran.	Laporan
2.	Perancangan sistem/model teknologi pembelajaran	a) Membuat rancangan sistem/model pembelajaran.	Rancangan Sistem/Model
		b) Membuat standar layanan pembelajaran.	Naskah Standar Layanan
		c) Membuat pedoman pengelolaan sistem/model pembelajaran.	Naskah Pedoman
		d) Membuat petunjuk pelaksanaan pembelajaran.	Naskah Juklak

		e) Menyusun Garis Besar Isi Media (GBIM)	Naskah GBIM
		f) Membuat rancangan pengembangan bahan belajar.	Naskah Rancangan
		g) Merancang model pemanfaatan media pembelajaran.	Naskah Rancangan
3.	Produksi Media Pembelajaran	a) Menulis naskah media pembelajaran.	Naskah Media
		b) Mengkaji kelayakan produksi terhadap naskah media pembelajaran.	Laporan
		c) Menyutradarai/memimpin/menyelia produksi media pembelajaran	Surat Keterangan
		d) Menguji coba <i>prototipa</i> media pembelajaran	Laporan
		e) Menulis naskah bahan penyerta media pembelajaran	Naskah Bahan Penyerta
4.	Penerapan sistem/model dan pemanfaatan media pembelajaran	a) Melaksanakan studi kelayakan penerapan sistem/model pembelajaran	Laporan
		b) Melaksanakan studi kelayakan pemanfaatan media pembelajaran	Laporan
		c) Melaksanakan perintisan penerapan sistem/model dan pemanfaatan media pembelajaran	Laporan
		d) Melaksanakan sosialisasi sistem/model dan pemanfaatan media pembelajaran	Laporan
		e) Melaksanakan orientasi perintisan sistem/model dan pemanfaatan media pembelajaran	Laporan
		f) Membimbing dan membina tenaga dalam penerapan sistem/model pembelajaran	Surat Keterangan
		g) Membimbing dan membina tenaga dalam pemanfaatan media pembelajaran	Surat Keterangan
		h) Memberikan pelayanan konsultasi dalam penerapan sistem/model pengembangan media dan pemanfaatan media pembelajaran	Laporan
5.	Pengendalian sistem/model pembelajaran	a) Mengendalikan sistem/model pembelajaran berbasis audio	Laporan
		b) Mengendalikan sistem/model pembelajaran berbasis video	Laporan
		c) Mengendalikan sistem/model	Laporan

		pembelajaran berbasis multimedia	
		d) Mengendalikan sistem/model pembelajaran berbasis multimedia interaktif/hypermedia	Laporan
		e) Mengendalikan sistem/model pembelajaran berbasis bahan belajar mandiri (modul)	Laporan
6.	Evaluasi penerapan sistem/model dan pemanfaatan media pembelajaran	a) Menyusun desain evaluasi penerapan sistem/model pembelajaran berbasis media	Desain
		b) Menyusun desain evaluasi pemanfaatan media pembelajaran	Desain
		c) Menyusun instrumen evaluasi penerapan sistem/model pembelajaran	Instrumen
		d) Menyusun instrumen evaluasi pemanfaatan media pembelajaran	Instrumen
		e) Melakukan evaluasi penerapan sistem/model dan pemanfaatan media pembelajaran	Laporan

- 3) Unsur utama Pengembangan Profesi Pengembang Teknologi Pembelajaran, meliputi beberapa unsur kegiatan. Berikut adalah tabel rincian kegiatan pengembangan profesi Pengembang Teknologi Pembelajaran.

Tabel 2.5 Kegiatan Pengembangan Profesi
Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran
(Sumber: PP Nomor 128 Tahun 2014)

No	Kegiatan Pengembangan	Rincian Kegiatan	Satuan Hasil
1.	Pembuatan karya tulis ilmiah/karya ilmiah di bidang pengembangan teknologi pembelajaran	a) Membuat karya tulis/karya ilmiah, hasil penelitian, pengkajian, survei, dan evaluasi di bidang teknologi pembelajaran yang dipublikasikan.	Buku/ Naskah
		b) Membuat karya tulis/karya ilmiah, hasil penelitian, pengkajian, survei, dan evaluasi di bidang teknologi pembelajaran yang tidak dipublikasikan.	Buku/ Naskah

		c) Membuat karya tulis/karya ilmiah berupa tinjauan atau ulasan ilmiah hasil gagasan sendiri di bidang teknologi pembelajaran yang dipublikasikan	Buku/ Naskah
		d) Membuat karya tulis/karya ilmiah yang berupa tinjauan atau ulasan ilmiah hasil gagasan sendiri di bidang teknologi pembelajaran yang tidak dipublikasikan	Buku/ Naskah
2.	Menemukan teknologi tepat guna di bidang pengembang teknologi pembelajaran	a) Menemukan teknologi tepat guna di bidang pengembangan teknologi pembelajaran	-
3.	Penerjemah/ penyaduran buku dan bahan lainnya di bidang pengembang teknologi pembelajaran	a) Menerjemahkan/menyadur buku atau karya ilmiah di bidang pengembang teknologi pembelajaran yang dipublikasikan	Buku/ Naskah
		b) Menerjemahkan/menyadur buku atau karya ilmiah di bidang pengembang teknologi pembelajaran yang tidak dipublikasikan	Buku/ Naskah
4.	Pembuatan buku pedoman/ petunjuk pelaksanaan/ petunjuk teknis di bidang pengembang teknologi pembelajaran	a) Menerjemahkan buku pedoman/ petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknik di bidang teknologi pembelajaran	Buku
5.	Pelaksanaan studi banding di bidang pengembang teknologi pembelajaran dan pendidikan terbuka/jarak jauh	a) Kegiatan studi banding di bidang teknologi pembelajaran dan pendidikan terbuka/jarak jauh	Laporan

- 4) Unsur Penunjang Tugas Pengembang Teknologi Pembelajaran meliputi beberapa sub unsur kegiatan. Berikut adalah tabel rincian kegiatan penunjang tugas Pengembang Teknologi Pembelajaran.

Tabel 2.6 Kegiatan Penunjang Tugas
Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran

(Sumber: PP Nomor 128 Tahun 2014)

No	Kegiatan Penunjang	Rincian Kegiatan	Satuan Hasil
1.	Mengajar/melatih/ tutor/fasilitator di bidang pengembangan teknologi pembelajaran	a) Mengajar/melatih pada pendidikan dan pelatihan	2 Jam Pelajaran
2.	Memberikan bimbingan di bidang pengembangan teknologi pembelajaran	a) Menyusun materi bimbingan bagi Pengembang Teknologi Pembelajaran	Makalah
		b) Memberikan bimbingan pengembangan teknologi pembelajaran yang berkaitan dengan jabatan fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran	Laporan
3.	Peran serta dalam seminar/lokakarya/ konferensi di bidang pengembangan teknologi pembelajaran	a) Mengikuti seminar/lokakarya internasional/nasional	Laporan
		b) Mengikuti/berperan serta dalam delegasi ilmiah	Delegasi
4.	Keanggotaan dalam ikatan Profesi Teknologi Pendidikan Indonesia	a) Menjadi anggota organisasi profesi sebagai Ketua/Wakil Ketua atau Anggota.	Tahun
5.	Keanggotaan dalam tim penilai angka kredit jabatan fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran	a) Menjadi anggota tim penilai angka kredit jabatan fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran sebagai Ketua/Wakil Ketua atau Anggota.	Tahun
6.	Memperoleh penghargaan/tanda jasa	a) Tanda jasa/penghargaan dari pemerintah atas prestasi kerjanya.	Tanda Jasa
		b) Gelar kehormatan di bidang akademik	-
7.	Memperoleh gelar kesarjanaan lainnya	a) Memperoleh ijazah/gelar yang tidak sesuai dengan bidang tugasnya	Ijazah

2.2.3.4 Peluang dan Tantangan Pengembang Teknologi Pembelajaran

Pemanfaatan TIK untuk kepentingan pendidikan/pembelajaran ini merupakan sebuah tantangan dan sekaligus juga peluang bagi para pejabat fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP). Pengintegrasian TIK di dalam pendidikan/pembelajaran merupakan tuntutan wajib dalam pengembangan pendidikan di Indonesia.

Menurut Purwanto (2015:170) ada 3 (tiga) tantangan yang dihadapi PTP saat ini yaitu: (1) PTP harus kreatif dan inovatif mengembangkan model pembelajaran yang sesuai paradigma belajar abad 21; (2) PTP perlu meningkatkan kompetensinya yaitu kompetensi bidang pembelajaran dan kompetensi bidang teknologi khususnya mengenai media terbaru; dan (3) PTP perlu menunjukkan karya yang nyata dan menawarkan solusi masalah pembelajaran.

Menurut Susilawati (2015:198) Pengembangan teknologi pembelajaran yang mengintegrasikan perkembangan TIK memiliki banyak tantangan, yaitu: *Pertama*, penggunaan internet dalam teknologi pembelajaran memberikan peluang yang besar dalam mengembangkan pendidikan. Jika perkembangan TIK berlangsung terus-menerus, maka pengembangan teknologi pembelajaran ini menjadi salah satu tugas dan tanggung jawab Pustekkom. Yaitu mulai dari perancangan, pengembangan, penerapan (implementasi), pembinaan, dan evaluasi kegiatan di bidang teknologi pendidikan dan pendayagunaan TIK untuk pendidikan/pembelajaran, sesuai dengan Permendikbud Nomor 11 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Kedua, ketersediaan konten, media berbasis TV, multimedia dan lain-lain atau berbasis TIK. Ketersediaan media merupakan peluang dan tantangan yang besar bagi PTP untuk berkarya dan berinovasi. Ketersediaan konten dalam bidang ini merupakan bidang garapan PTP sehingga dapat diterapkan untuk peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Dengan banyak melakukan karya pengembangan teknologi pembelajaran, PTP akan mendapatkan nilai berupa angka kredit untuk dimasukkan atau diajukan sebagai Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK) untuk kenaikan jabatan dan pangkat.

Ketiga, kondisi wilayah geografi dan perkembangan demografi. Tantangan lain untuk berkarya bagi PTP adalah kondisi wilayah geografi dan perkembangan demografi Indonesia yang berdampak pada banyaknya daerah kategori 3T (terdepan, tertinggal, dan terpencil). Pada umumnya, daerah-3T memiliki banyak kendala dalam mengakses pendidikan, terutama pendidikan yang berbasis TIK. Kusnandar dalam Susilawati (2015:198) berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Tim Pustekkom tahun 2013, kendala pendidikan di daerah 3T adalah: (1) tidak ada sumber daya listrik, (2) tidak ada akses internet, (3) tidak ada infrastruktur TIK, dan (4) tidak ada SDM yang memiliki ketrampilan TIK. Keadaan ini menjadi peluang sekaligus tantangan bagi PTP untuk mengembangkan model/sistem teknologi pembelajaran dan media pembelajaran yang dapat menjangkau seluruh daerah di Indonesia.

2.2.3.5 Manfaat Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran

Siahaan (2011:101-102) menjelaskan manfaat ditetapkannya jabatan fungsional PTP dapat dilihat dari 3 pihak, yaitu: *Pertama*, manfaat keberadaan JF-PTP bagi

Lembaga Pendidikan Tinggi yang menghasilkan lulusan di bidang teknologi pendidikan/pembelajaran, teknologi informasi dan komunikasi (TIK), atau di bidang keilmuan lainnya yang relevan (*producer*). Manfaat keberadaan jabatan PTP bagi lembaga pendidikan tinggi penghasil lulusan teknologi pendidikan/pembelajaran adalah adanya kepastian tentang masa depan para lulusan yang dihasilkan, baik yang berkaitan dengan lembaga yang akan menjadi tempat berkiprah maupun dalam pengembangan karier. Lembaga pendidikan tinggi juga mempunyai hak untuk mengajukan formasi pegawai yang dibutuhkan untuk peningkatan kualitas akademik dan perluasan daya tampung.

Mukminan (2012:8-9) berpendapat bahwa prodi Teknologi Pendidikan memiliki peran dalam menjawab masalah, peluang, dan tantangan terkait penguatan jatidiri profesi pengembang teknologi pembelajaran. Untuk mencapai tujuan program menuju prodi teknologi pembelajaran dalam penguasaan teknologi pembelajaran untuk meningkatkan profesionalisme serta jatidiri para pengembang teknologi pembelajaran.

Maka langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut: (1) secara bertahap melakukan rekonstruksi kurikulum, silabus, dan strategi perkuliahan prodi teknologi pembelajaran yang berbasis keunggulan dan *life skills*; seperti rekonstruksi perkuliahan, penggunaan *textbook* yang memadai dan bervariasi, pemanfaatan jurnal nasional maupun internasional secara memadai, dan tugas membaca dan merangkum buku & artikel jurnal internasional; (2) pengembangan bahan pembelajaran prodi teknologi pembelajaran untuk meningkatkan profesionalitas dan jatidiri para pengembang teknologi

pembelajaran; (3) pengembangan lab-lab pembelajaran prodi teknologi pembelajaran untuk mendukung profesionalisme dan jatidiri para pengembang teknologi pembelajaran; (4) pengembangan perkuliahan di prodi teknologi pembelajaran yang mendukung profesionalisme dan jatidiri para pengembang teknologi pembelajaran.

Kedua, manfaat keberadaan JF-PTP bagi lembaga pendidikan, lembaga pendidikan dan pelatihan (diklat), lembaga pelayanan media pembelajaran (*users*). Sejauh ini kendala yang dirasakan berbagai lembaga pemerintah (baik lembaga pendidikan, pendidikan dan pelatihan, maupun lembaga yang melayani pengembangan media pembelajaran) yang membutuhkan para lulusan teknologi pendidikan/ pembelajaran adalah belum atau tidak adanya pengakuan formal dari pemerintah tentang kompetensi atau keahlian yang dikuasai oleh para lulusan teknologi pendidikan/pembelajaran sehingga lembaga-lembaga ini tidak dapat mengajukan formasi pengadaan pegawai.

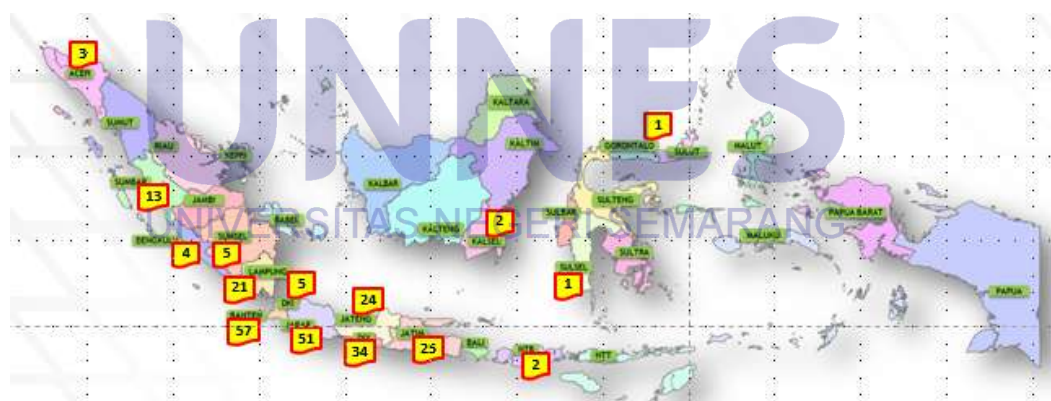
Dengan diterbitkannya Permenpan tentang jabatan fungsional PTP, maka berbagai lembaga pemerintah yang berkiprah di bidang pendidikan, pendidikan dan pelatihan, pendidikan terbuka dan jarak jauh, teknologi informasi, atau teknologi pendidikan dapat mengajukan formasi pengadaan pegawai.

Ketiga, manfaat keberadaan JF-PTP bagi para lulusan atau pemangku JF-PTP. Sebelum adanya pengakuan formal pemerintah tentang kompetensi atau keahlian yang dikuasai oleh para lulusan teknologi pendidikan/pembelajaran, maka para lulusan teknologi pendidikan/pembelajaran yang telah bekerja di berbagai lembaga pemerintah mengalami kendala, yaitu mereka tidak mempunyai

kesempatan untuk berkompetisi mengikuti seleksi sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Sebagian para lulusan ini terpaksa bekerja di lembaga-lembaga non pemerintah. Bagi para lulusan teknologi pendidikan/ pembelajaran yang “bernasib baik” dapat bekerja di lembaga pemerintah, meskipun pengembangan karier mereka terkendala karena memang belum ada arah yang jelas.

Dengan diterbitkannya Permenpan tentang JF-PTP, maka para lulusan teknologi pendidikan/pembelajaran yang telah berkiprah di bidang pendidikan, pendidikan dan pelatihan diklat, teknologi informasi, teknologi pendidikan/pembelajaran, atau di bidang pendidikan terbuka dan jarak jauh mempunyai arah yang jelas mengenai pengembangan kariernya sebagai PNS. Bahkan, dengan adanya JF-PTP ini, maka terbuka peluang yang luas bagi mereka untuk mencapai pangkat puncak. Siahaan (2011:101-102)

Pemangku jabatan fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran telah tersebar diberbagai instansi pemerintah. Berikut adalah data jumlah penyebaran calon PTP dan PTP di pemerintah pusat dan daerah tahun 2015.



Gambar 2.1 Penyebaran PTP di Indonesia tahun 2015

(Sumber: *jabfungptp.kemdikbud.go.id*)

Tabel 2.7 Penyebaran PTP di berbagai lembaga pemerintah

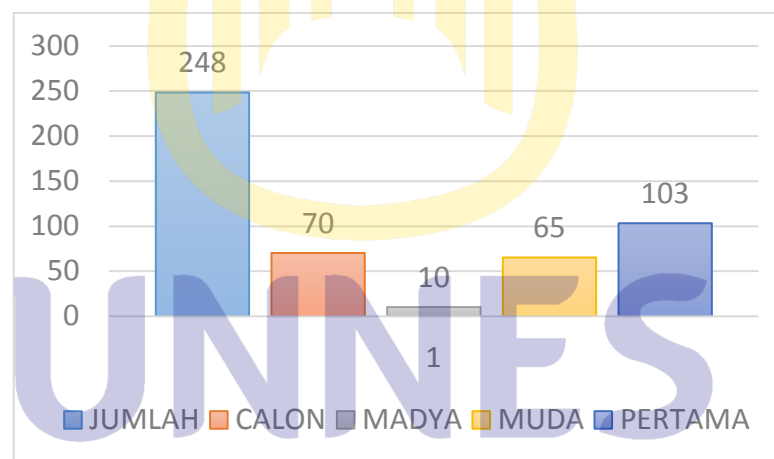
(Sumber: *jabfungptp.kemdikbud.go.id*)

Instansi	Jumlah PTP
Univ/Politeknik	34
Pusbangtendik Kemdikbud	2
Dinas Pend/UPTD Daerah	2
Pustekkom	48
P4TK	53
LPMP	60
BPMRPK	21
BPMPK	15
BPMPK	7

Selanjutnya, berikut adalah data jumlah pemangku jabatan fungsional PTP di Indonesia berdasarkan jenjang jabatan tahun 2016.

Diagram 2.1 Data Jumlah Jabatan Fungsional PTP di Indonesia

Berdasarkan Jenjang Jabatan Tahun 2016

(Sumber: *jabfungptp.kemdikbud.go.id*)

2.2.3.6 Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Keberhasilan

Pengembangan Karier Pejabat Fungsional PTP

Menurut Siahaan (2011:104-106) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengembangan karier bagi pegawai yang memiliki jabatan fungsional. Berikut adalah faktor-faktor tersebut:

a) Peranan Lembaga Pembina JF-PTP dan Lembaga Tempat Pejabat Fungsional PTP Bekerja

Pengelolaan administrasi jabatan fungsional PTP yang tertib, transparan dan tepat waktu merupakan bentuk pelayanan prima yang sangat kontributif dan suportif terhadap kelancaran dan keberhasilan pengembangan karier pejabat fungsional PTP. Karena jika pengelolaan administrasi jabatan fungsional PTP yang kurang atau bahkan tidak tertib, tidak transparan dan tidak tepat waktu sangat menghambat proses pengembangan karier pejabat fungsional PTP. Meskipun hal ini hanya berkaitan dengan administrasi namun apabila tidak dikelola dengan baik dan profesional dapat menjadi faktor yang menghambat proses pengembangan karier pejabat fungsional PTP.

Sebagai pejabat fungsional, pegawai dapat memperoleh pengembangan karir yang lebih cepat, baik yang berkaitan dengan pangkat atau jabatan. Contoh misalnya, seorang pejabat fungsional tidak perlu menunggu sampai dengan 4 (empat) tahun untuk dapat naik pangkat atau jabatan tetapi dalam kurun waktu 2 (dua) tahun seorang pejabat fungsional dimungkinkan untuk naik pangkat atau jabatan. Keadaan tersebut dapat terjadi jika pejabat fungsional memang benar-benar produktif, serta adanya dukungan oleh pengelolaan administrasi yang tertib, transparan, dan tepat waktu.

Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi khususnya teknologi jaringan akan sangat membantu mewujudkan pengelolaan administrasi JF-PTP yang tertib, transparan, dan tepat waktu. Perkembangan/kemajuan proses penanganan berkas/dokumen administrasi para pejabat fungsional haruslah

dipublikasikan secara transparan melalui teknologi jaringan sehingga dapat dengan mudah dan cepat diketahui oleh para pejabat fungsional di manapun mereka berada.

Selain itu ketepatan waktu dalam pemberkasan merupakan hal yang sangat penting. Ketepatan waktu dalam pemberkasan, baik yang dilakukan oleh lembaga tempat pejabat fungsional berkiprah maupun oleh lembaga pembina JF-PTP, sangat menentukan kecepatan pengembangan karier pejabat fungsional PTP. Oleh karena itu dibutuhkan sinergi antara pejabat fungsional yang produktif dengan lembaga tempat bekerja dan lembaga pembina JF-PTP yang menerapkan pengelolaan administrasi yang tertib, transparan, dan tepat waktu.

b) Peranan Tim Penilai Angka Kredit

Angka kredit merupakan suatu yang sangat penting bagi pengembangan karier pejabat fungsional. Oleh karena itu, setiap pejabat fungsional yang dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya senantiasa berorientasi pada pengumpulan angka kredit. Dengan semakin banyak angka kredit yang berhasil dikumpulkan oleh pejabat fungsional secara periodik dan teratur (produktif), maka semakin besar pula peluangnya untuk dapat naik pangkat atau jabatan dalam waktu yang relatif singkat/cepat.

Frekuensi penilaian angka kredit sebagaimana yang ditetapkan dalam Permenpan Nomor: PER/2/M.PAN/3/2009 dilakukan paling kurang 2 (dua) kali dalam setahun yang pelaksanaannya selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sebelum periode kenaikan pangkat PNS (Kantor Menpan, 2009). Dalam pelaksanaan tugas penilaian angka kredit, Tim Penilai harus menjunjung tinggi objektivitas,

kecermatan, dan ketepatan waktu penyelesaian penilaian. Dengan prinsip yang demikian diharapkan akan dapat menunjang kecepatan pengembangan karier pejabat fungsional PTP.

c) Peranan Pejabat Fungsional PTP

Salah satu yang paling menentukan keberhasilan pengembangan karier pejabat fungsional PTP adalah produktivitas pejabat fungsional PTP. Menurut Siahaan (2011:104-106) produktivitas pejabat fungsional PTP adalah bahwa seorang pejabat fungsional PTP harus membiasakan diri untuk menyusun rencana tahunan pengadaan angka kredit sehingga dalam kurun waktu 2 (dua) tahun, ia dapat menikmati kenaikan pangkat atau jabatan.

Dalam penyusunan rencana tahunan, seorang pejabat fungsional haruslah melakukan analisis terhadap tugas pokoknya. Melalui kegiatan analisis ini dapatlah diidentifikasi melalui (1) kelompok unsur utama yang memungkinkan dilakukan dan diutamakan pada kegiatan yang besar angka kreditnya, dan (2) kelompok unsur penunjang yang juga mempunyai angka kredit yang relatif besar/tinggi.

Mengingat pejabat fungsional tidak terlepas dari program kerja lembaga yang menjadi tempatnya bekerja, maka setiap pejabat fungsional hendaknya berusaha untuk dapat berperan serta dalam berbagai program kerja lembaga sekalipun tidak semua kegiatan mempunyai konsekuensi angka kredit. Satu hal yang juga harus menjadi perhatian seorang pejabat fungsional adalah upaya pengembangan potensi dirinya secara berkelanjutan, baik melalui kegiatan yang diprogramkan oleh lembaga tempatnya bekerja maupun yang diselenggarakan

oleh berbagai lembaga lainnya. Pengembangan potensi diri dapat berupa keikutsertaan dalam mengikuti kegiatan, seperti: pelatihan/penataran, seminar/lokakarya, sarasehan/diskusi, atau kegiatan lain yang sejenis.

2.3 Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan

2.3.1 Tugas dan Fungsi Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan

Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan (BPMPK) adalah unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pengembangan multimedia pendidikan dan kebudayaan yang berada di bawah naungan dan bertanggung jawab kepada Kepala Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Kemendikbud.

Tugas pokok BPMPK adalah melaksanakan pengembangan model multimedia dan memfasilitasi pemanfaatan model multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan. Dalam Permendikbud Nomor 54 Tahun 2016 telah mengatur rincian tugas Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan yaitu sebagai berikut:

- a) melaksanakan penyusunan program kerja BPMPK;
- b) melaksanakan analisis model multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;
- c) melaksanakan perancangan model multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;
- d) melaksanakan pembuatan model multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;

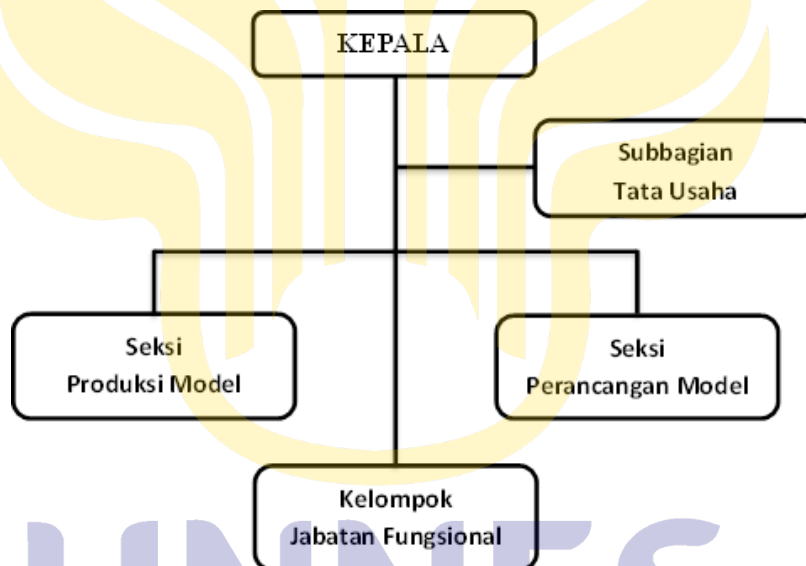
- e) melaksanakan pengelolaan sarana dan peralatan multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;
- f) melaksanakan fasilitasi pengembangan dan pemanfaatan model multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;
- g) melaksanakan kemitraan di bidang multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;
- h) melaksanakan urusan hubungan masyarakat di bidang pengembangan multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;
- i) melaksanakan pemantauan dan evaluasi pengembangan multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;
- j) melaksanakan urusan ketatausahaan BPMPK;
- k) melaksanakan penyimpanan dan pemeliharaan dokumen BPMPK; dan
- l) melaksanakan penyusunan laporan BPMPK.

Dalam Permendikbud Nomor 71 Tahun 2015 menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, BPMPK melakukan koordinasi dengan beberapa instansi lain yaitu:

- a) Direktorat Jenderal di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
- b) Pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota;
- c) Unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan; dan
- d) Unit organisasi terkait lainnya di dalam dan di luar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

2.3.2 Tugas Unit Kerja Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan

Dalam Permendikbud Nomor 71 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan (OTK BPMPK) telah mengatur susunan organisasi di instansi tersebut. Susunan organisasi BPMPK terdiri atas: (a) Kepala; (b) Subbagian Tata Usaha; (c) Seksi Perancangan Model; (d) Seksi Produksi Model; dan (e) Kelompok Jabatan Fungsional. Berikut adalah bagan struktur organisasi di BPMPK.



Bagan 2.1 Struktur Organisasi BPMPK

(Sumber: Permendikbud No. 71 Tahun 2015)

Setiap unit kerja di BPMPK memiliki tugas dan fungsi masing-masing.

Rincian tugas tiap unit kerja di BPMPK telah diatur dalam Permendikbud Nomor 54 Tahun 2016. Berikut adalah rincian tugas tiap unit kerja :

1. Rincian tugas Subbagian Tata Usaha:

- a) melakukan penyusunan program kerja Subbagian dan konsep program kerja BPMPK;
- b) melakukan penyusunan rencana, program, kegiatan, sasaran, dan anggaran BPMPK;
- c) melakukan urusan verifikasi dan pengesahan dokumen pencairan anggaran BPMPK;
- d) melakukan urusan pembayaran belanja pegawai, belanja barang, belanja jasa, belanja modal, dan pembayaran lainnya;
- e) melakukan urusan pembukuan dan pertanggungjawaban keuangan BPMPK;
- f) melakukan penyusunan bahan formasi dan rencana pengembangan pegawai di lingkungan BPMPK;
- g) melakukan penyusunan usul penempatan, kepangkatan, pemindahan pegawai, dan mutasi lainnya di lingkungan BPMPK;
- h) melakukan penyusunan bahan usul penilaian angka kredit jabatan fungsional di lingkungan BPMPK;
- i) melakukan penyusunan data dan informasi kepegawaian, administrasi penilaian prestasi/kinerja pegawai, dan administrasi kepegawaian lainnya;
- j) melakukan penyusunan usul pegawai yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan, ujian dinas, ujian penyesuaian ijazah, dan izin/tugas belajar di lingkungan BPMPK;

- k) melakukan urusan pembuatan kartu pegawai, kartu isteri/kartu suami, asuransi kesehatan, tabungan asuransi pensiun, dan tabungan perumahan pegawai di lingkungan BPMPK;
- l) melakukan urusan disiplin, pembinaan, dan usul pemberian penghargaan pegawai di lingkungan BPMPK;
- m) melakukan usul pemberhentian dan pemensiunan pegawai BPMPK;
- n) melakukan analisis organisasi, analisis jabatan, peta jabatan, dan analisis beban kerja BPMPK;
- o) melakukan penyusunan peta bisnis proses, sistem dan prosedur kerja, dan standar pelayanan BPMPK;
- p) melakukan penilaian kinerja pegawai di lingkungan BPMPK;
- q) melakukan penerimaan, pencatatan, dan pendistribusian surat masuk dan surat keluar;
- r) melakukan penataan, pemeliharaan, dan usul penghapusan arsip dan dokumen di lingkungan BPMPK;
- s) melakukan urusan pengadaan, penyimpanan, pemeliharaan, perawatan, dan pendistribusian barang milik negara di lingkungan BPMPK;
- t) melakukan urusan inventarisasi dan usul penghapusan barang milik negara di lingkungan BPMPK;
- u) melakukan pengelolaan sistem manajemen dan akuntansi barang milik Negara di lingkungan BPMPK;
- v) melakukan penyusunan laporan keuangan BPMPK;

- w) melakukan urusan keamanan, ketertiban, kebersihan, dan keindahan di lingkungan BPMPK;
- x) melakukan pengaturan penggunaan peralatan kantor, kendaraan dinas, ruang perkantoran, dan sarana prasarana lainnya;
- y) melakukan urusan keprotokolan, upacara, penerimaan tamu, dan rapat dinas di lingkungan BPMPK;
- z) melakukan pengelolaan perpustakaan di lingkungan BPMPK;
- aa) melakukan penyusunan bahan hubungan masyarakat BPMPK;
- bb) melakukan penyimpanan dan pemeliharaan dokumen Subbagian; dan
- cc) melakukan penyusunan laporan Subbagian dan konsep laporan BPMPK.

2. Rincian Tugas Seksi Perancangan Model:

- a) melakukan penyusunan program kerja seksi;
- b) melakukan analisis model multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;
- c) melakukan perancangan model multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;
- d) melakukan uji coba model multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;
- e) melakukan implementasi model multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;
- f) melakukan pemantauan dan evaluasi model multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;

- g) melakukan fasilitasi pemanfaatan multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;
- h) melakukan penyimpanan dan pemeliharaan dokumen Seksi; dan
- i) melakukan penyusunan laporan Seksi.

3. Rincian Tugas Seksi Produksi Model:

- a) melakukan penyusunan program kerja Seksi;
- b) melakukan penyusunan garis besar isi media (GBIM) multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;
- c) melakukan penyusunan naskah multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;
- d) melakukan produksi prototipe model multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;
- e) melakukan pemanfaatan sarana dan peralatan produksi multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;
- f) melakukan pemeliharaan dan perawatan sarana dan peralatan produksi multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;
- g) melakukan fasilitasi pengembangan model multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;
- h) melakukan evaluasi pelaksanaan pembuatan model multimedia untuk pendidikan dan kebudayaan;
- i) melakukan penyimpanan dan pemeliharaan dokumen Seksi; dan
- j) melakukan penyusunan laporan Seksi.

4. Jabatan Fungsional

Pegawai BPMPK yang telah memiliki jabatan fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Jumlah tenaga fungsional di BPMPK ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

Dalam Permendikbud Nomor 71 Tahun 2015 pasal 12 telah mengatur bahwa setiap pimpinan unit kerja dan kelompok jabatan fungsional dalam melaksanakan tugasnya wajib untuk: (a) menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi di lingkungan internal maupun eksternal BPMPK; (b) melaksanakan akuntabilitas kinerja; dan (c) melaporkan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada atasan secara berjenjang.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam sebuah penelitian diperlukan keberadaan acuan teori. Melalui berbagai hasil penelitian dapat dijadikan sebagai data pendukung penelitian baru. Salah satu data pendukung yang perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan kejadian atau objek yang sedang diteliti, dalam hal ini berkaitan dengan evaluasi pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran. Peneliti melakukan kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa skripsi melalui perpustakaan jurusan Teknologi Pendidikan Unnes.

1. **Farchan, Achmad. 2015.** Evaluasi Program Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Pengembang Teknologi Pembelajaran Pada Pendidikan Dasar Dalam Perubahan Kurikulum (Studi Kasus Program PPL di SD dan SMP Se-Kota Semarang).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan dan kesesuaian program PPL pengembang teknologi pembelajaran terhadap kebutuhan sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan *evaluative* dalam bentuk evaluasi program dengan desain CIPP (*Context, Input, Process, and Product*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program PPL Pengembang Teknologi Pembelajaran telah berjalan dengan baik, dan telah sesuai dengan pedoman pelaksanaan. Kesesuaian program terhadap kebutuhan juga sudah cukup baik. Kebutuhan pendampingan karya tulis ilmiah disekolah sangat tinggi, namun program tersebut tidak dilaksanakan. Maka perlu ditinjau ulang dan dioptimalkan pada program yang belum tercapai agar dapat diperbaiki pada periode selanjutnya.

2. **Hidayatullah, Syarif. 2015.** Evaluasi Pelaksanaan Program Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Mahasiswa Teknologi Pendidikan Sebagai Pengembang Teknologi Pendidikan Tahun 2014/2015.

Penelitian ini membahas tugas mahasiswa PPL Jurusan Teknologi Pendidikan di sekolah yaitu sebagai perancang, pengembang, pengelola, dan menevaluasi program. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan kemampuan mahasiswa PPL Teknologi Pendidikan dalam pengembangan *Website* sekolah masuk kategori cukup (68,3%), *E-learning* masuk dalam kategori cukup (66,5%), *E-journal* masuk dalam

kategori baik (75,3%), penilaian produk masuk dalam kategori baik (78%). Dan rata-rata tim pengembang teknologi pembelajaran masuk dalam kategori baik dengan presentase 73,4%. Namun mahasiswa Teknologi Pendidikan perlu melakukan peningkatan kemampuan dalam mendalami teori dan praktik yang diajarkan diperkuliahan, karena teknologi akan terus berkembang.

3. Saputro, Danang Adhi. 2015. Evaluasi Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Sekolah (Studi Proses PPL Pada Mahasiswa Jurusan Teknologi Unnes Angkatan 2011).

Dalam penelitian ini membahas tentang gambaran pelaksanaan jabatan fungsional pengembang teknologi pembelajaran di sekolah. Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti adalah sebagai berikut: presentase evaluasi terhadap perencanaan pelaksanaan jabatan fungsional PTP menunjukkan hasil yang baik dengan rata-rata 78,44%, presentase evaluasi pelaksanaan jabatan fungsional PTP menunjukkan hasil yang cukup baik dengan rata-rata 67,24%, dan presentase terhadap hasil pelaksanaan jabatan fungsional PTP menunjukkan hasil yang cukup baik dengan rata-rata 73,55%. Dari hasil penelitian tersebut, disimpulkan bahwa secara keseluruhan pelaksanaan jabatan fungsional pengembang teknologi pembelajaran di sekolah tergolong cukup baik dengan rata-rata presentase 73,08%.

Dari beberapa contoh hasil penelitian diatas, dapat digambarkan bahwa terdapat beberapa persamaan dan beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Persamaan diantaranya adalah penelitian berfokus pada “evaluasi pelaksanaan pengembang teknologi

pembelajaran”. Dari ketiga penelitian terdahulu memiliki persamaan lain yaitu menggunakan studi kasus mahasiswa PPL Jurusan Teknologi Pendidikan dalam melakukan evaluasi.

Sedangkan perbedaan antara skripsi ini dengan hasil penelitian sebelumnya adalah terletak pada lokasi penelitian, waktu, kondisi dan situasi objek penelitian, teknik menggali data, dan metode penelitian yang digunakan. Perbedaan tersebut diyakini akan membawa perbedaan hasil akhir penelitian, dan diharapkan dapat menjadi salah satu masukan/pertimbangan para pengambil keputusan.

2.5 Kerangka Berfikir

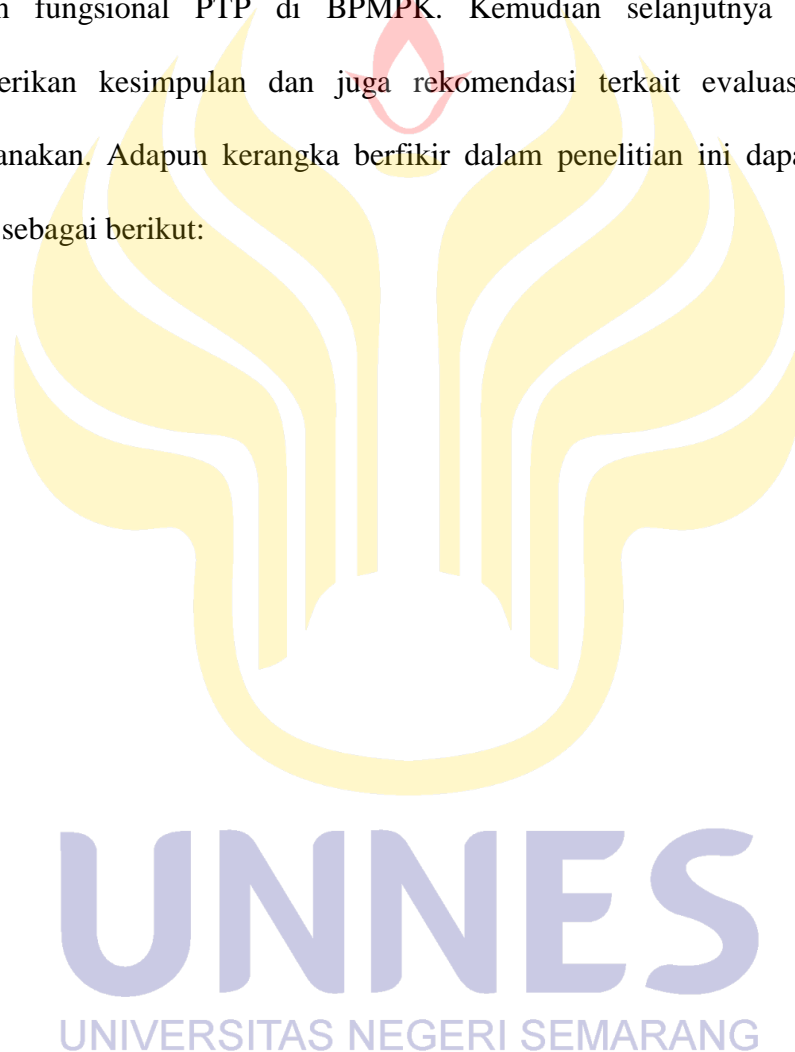
Berdasarkan penelitian awal yang telah dilakukan, Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran merupakan jabatan fungsional satu-satunya yang ada di BPMPK. Pelaksana jabatan fungsional PTP di BPMPK merupakan pegawai Jabfung PTP angkatan pertama, dan telah melaksanakan tugas sebagai PTP selama 6 tahun.

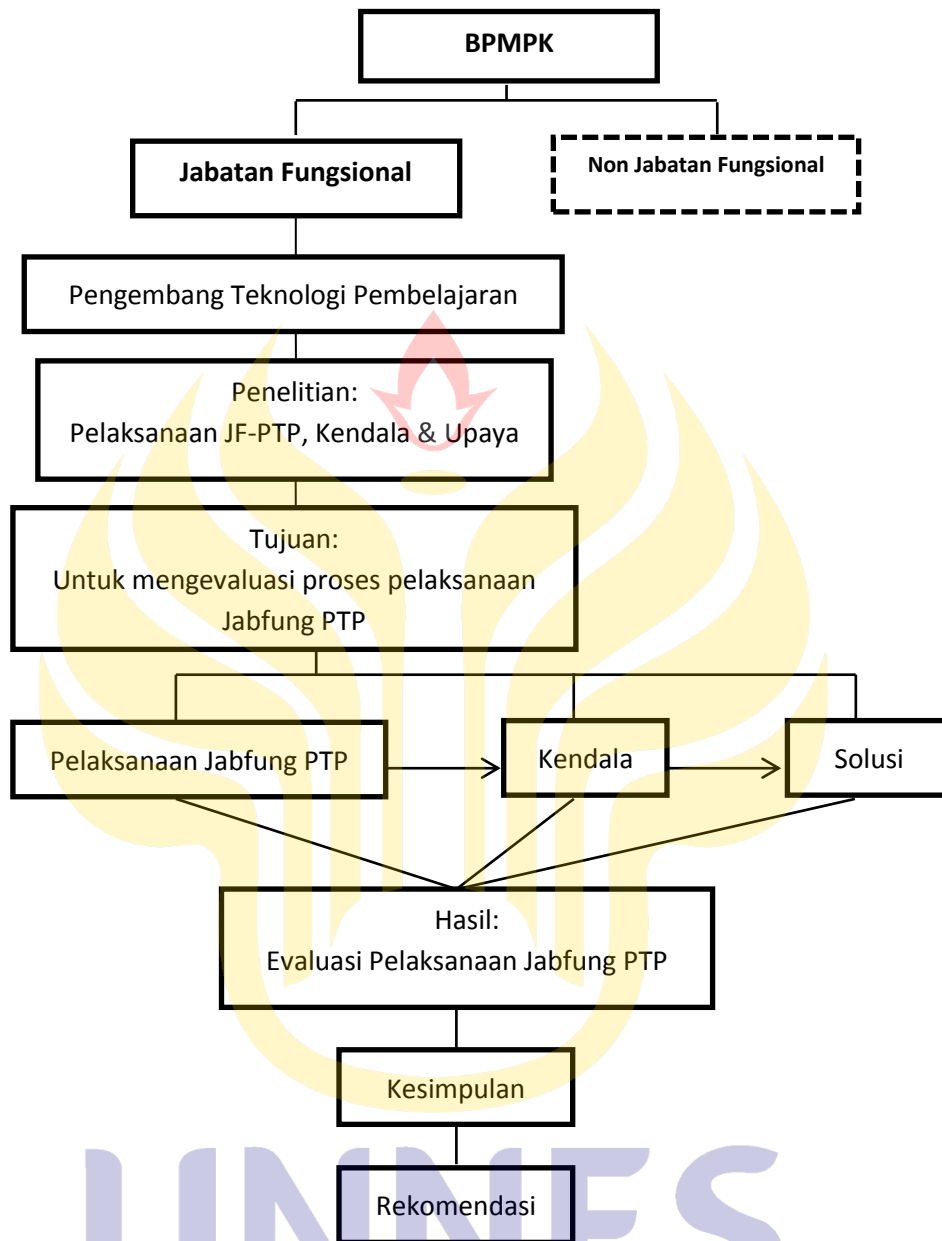
Peneliti ingin melakukan penelitian tentang pelaksanaan jabatan fungsional PTP di BPMPK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran secara umum pelaksanaan jabatan fungsional PTP di BPMPK. Hal-hal yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah proses pelaksanaan jabatan fungsional PTP, kendala-kendala yang dialami oleh pelaksana jabatan fungsional selama proses pelaksanaan, dan bagaimana solusi yang digunakan dalam mengatasi kendala-kendala tersebut.

Untuk mengetahui bagaimana kesesuaian pelaksanaan jabatan fungsional PTP, peneliti menggunakan studi pustaka berupa peraturan perundang-undang

seperti Peraturan Pemerintah Nomor 128 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran dan Angka Kreditnya dan studi pustaka lain sebagai bahan pertimbangan.

Hasil dari penelitian ini berupa penjelasan deskriptif tentang pelaksanaan jabatan fungsional PTP di BPMPK. Kemudian selanjutnya penulis akan memberikan kesimpulan dan juga rekomendasi terkait evaluasi yang telah dilaksanakan. Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dilihat dari bagan sebagai berikut:





Bagan 2.2 Kerangka Berfikir

Keterangan:

----- : bukan bagian dari penelitian

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah disajikan mengenai Evaluasi Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pelaksanaan jabatan fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran mulai dari analisis dan pengkajian sistem/model teknologi pembelajaran, perancangan sistem/model teknologi pembelajaran, produksi media pembelajaran, penerapan sistem/mode dan pemanfaatan media pembelajaran, dan evaluasi penerapan sistem/mode dan pemanfaatan media pembelajaran di BPMPK telah berjalan dengan baik. Karena dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok yang dilakukan oleh Pejabat fungsional PTP telah mempertimbangkan rincian tugas/kegiatan sesuai dengan jenjang jabatan PTP yang ada dalam Permenpan Nomor: PER/2/M.PAN/3/2009 dan Permendikbud Nomor 128 tahun 2014.
- 2) Dalam pelaksanaan jabatan fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran masih mengalami beberapa kendala diantara: kendala internal yaitu kemampuan menulis pegawai dalam menyusun instrumen pengali data dan instrumen evaluasi penerapan dan pemanfaatan media pembelajaran, kemampuan menuntaskan tugas oleh pegawai PTP yang

belum tepat waktu, belum adanya pemantauan terhadap *user* atau pengunjung *website* oleh instansi, dan kebijakan kantor yang belum konsisten untuk melaksanakan kegiatan evaluasi penerapan dan pemanfaatan media pembelajaran.

Kendala dari faktor eksternal yaitu praktisi yang diundang tidak sesuai dengan tujuan kegiatan, diskusi perancangan desain dan aplikasi yang belum fokus, ada beberapa peserta yang tidak bisa mengikuti kegiatan, belum meratanya penyebaran dan pemanfaatan multimedia pembelajaran diseluruh wilayah Indonesia, sarana dan prasarana disekolah yang masih kurang mendukung, dan kegiatan monitoring dan evaluasi yang berbenturan dengan agenda sekolah.

- 3) Upaya-upaya telah dilakukan untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan jabatan fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran diantaranya: melakukan pengecekan terhadap instrumen penggali data oleh Kepala Seksi Perancangan, perencanaan waktu yang lebih baik dan peningkatan koordinasi antar pegawai, untuk peningkatan *skill*/kemampuan pegawai akan mengikuti kegiatan pelatihan, mengembangkan sistem *single login* dengan melakukan kerjasama dengan Pustekom, dan pegawai PTP mengajukan kepada instansi untuk melaksanakan kegiatan evaluasi penerapan dan pemanfaatan model. Selain itu BPMPK juga melakukan kegiatan pelatihan pemanfaatan TIK untuk pembelajaran di beberapa wilayah di Indonesia, agar penyebaran dan pemanfaatan media pembelajaran berbasis multimedia di Indonesia lebih merata.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Berkaitan dengan pelaksanaan jabatan fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran, pegawai PTP perlu meningkatkan kemampuan menulis dalam menyusun instrumen penggali data untuk kegiatan analisis dan pengkajian, menyusun instrumen untuk kegiatan evaluasi, dan menyusun tiap laporan kegiatan. Pegawai PTP juga perlu meningkatkan kemampuan dalam memproduksi sistem/model teknologi pembelajaran baru agar media yang dikembangkan mampu mengikuti perkembangan teknologi. Perencanaan waktu yang baik juga harus dilakukan oleh semua pegawai PTP, agar semua tim yang terlibat dalam pengembangan model dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu
- 2) Untuk BPMPK perlu meningkatkan dukungan agar pelaksanaan kegiatan jabatan fungsional PTP dapat dilakukan di instansi. BPMPK seharusnya lebih konsisten dalam mendukung kegiatan PTP khususnya pada pelaksanaan kegiatan evaluasi penerapan sistem/model dan pemanfaatan media pembelajaran.
- 3) Untuk Pustekkom perlu meningkatkan kerjasama dengan BPMPK dalam membantu mensosialisasikan media-media yang telah dikembangkan oleh BPMPK.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi . 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- , 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- , 2008. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2009. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi & Jabar, Cipi Safruddin A. 2009. *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fahmi, Irfan. 2011. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung : Alfabeta.
- Direktorat Jabatan Karir. 2011. *Profil Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Farchan, Achmad. 2015. *Evaluasi Program Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Pengembang Teknologi Pembelajaran Pada Pendidikan Dasar Dalam Perubahan Kurikulum (Studi Kasus Program PPL di SD dan SMP Se-Kota Semarang)*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Hidayatullah, Syarif. 2015. *Evaluasi Pelaksanaan Program Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Mahasiswa Teknologi Pendidikan Sebagai Pengembang Teknologi Pendidikan Tahun 2014/2015*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- , 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.

- Manullang, M. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moleong, Lexy J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- , 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- , 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mukminan. 2012. *Penguatan Jatidiri Profesi Pengembang Teknologi Pembelajaran dan Berbagai Permasalahannya*. Makalah disajikan dalam Seminar Penguatan Jatidiri Profesi Pengembang Teknologi Pembelajaran dan Berbagai Permasalahannya. Surabaya: Universitas PGRI Adibuwana, 21 Oktober 2012.
- Neuman, William L. 2000. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Aproach, 4th Edition*. USA: Alin & Bacon.
- Pusat Bahasa Depdiknas. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Ketiga)*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Purwanto. 2015. "Pengembang Teknologi Pembelajaran: Kebutuhan Peluang Dan Tantangan Di Indonesia". *Jurnal Teknodik*. Vol. XIX(2): 161-172
- Republik Indonesia. 1994. *Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994, tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- , 2009. *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, Nomor: PER/2/M.PAN/3/2009 tentang Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran dan Angka Kreditnya*. Jakarta.
- , 2012. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan*. Jakarta.
- , 2013. *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2013 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran*. Jakarta.

- , 2014. *Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta.
- , 2014. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 128 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran dan Angka Kreditnya*. Jakarta.
- , 2015. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*. Jakarta.
- , 2015. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan*. Jakarta.
- , 2016. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas Balai Pengembangan Multimedia Pendidikan dan Kebudayaan*. Jakarta.
- Saputro, Danang Adhi. 2015. *Evaluasi Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Sekolah (Studi Proses PPL Pada Mahasiswa Jurusan Teknologi Unnes Angkatan 2011)*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Siahaan, Sudirman. 2011. "Keberadaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran dan Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pemangku". *Jurnal Teknodik*. Vol. XV (1): 97-108
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- , 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- , 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- , 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Edisi Revisi*. Bandung: Alfabeta.

Susilawati, Eni. 2015. “Pengembangan Kapasitas Sebagai Strategi Peningkatan Kualitas Pejabat Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran”. *Jurnal Teknodik*. Vol. XIX (2): 195-206

Wicaksono, Yusriko Dwi. 2016. *Analisis Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2015)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Wirawan. 2012. *Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi, Dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat.



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG