

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Desain kurikulum Diklat Berbasis Kompetensi Pelaksana secara umum telah mengarah pada lima *soft competency* yang ingin dicapai, namun tidak secara lengkap memenuhi indikator yang ada dalam rumusan kompetensi. Pemilihan lima *soft competency* tersebut juga tidak dilandasi dengan data yang memadai. Jika dicermati masing-masing komponen desainnya, juga memiliki kelemahan. Pertama, perumusan hirarki tujuan dari umum ke khusus tidak selaras dan tidak memudahkan untuk memilih materi, memilih metode, dan menyusun evaluasi hasil belajar maupun evaluasi dampak di lapangan. Kedua, materi sesuai dengan tiap kompetensi yang menjadi tujuan pembelajaran, namun pemilihan materi untuk setiap kompetensi kurang fokus mengarah pada tujuan pembelajaran. Ketiga, metode yang dipilih bervariasi dan sesuai dengan tujuan diklat serta materi pembelajaran atau isi kurikulum. Keempat, evaluasi hasil belajar yang dilakukan telah terkait dengan materi, namun masih terdapat ketidaksesuaian dalam pemilihan aitem soal untuk mengukur hasil belajar peserta.

Implementasi Diklat Berbasis Kompetensi Pelaksana ini sendiri telah sesuai prosesnya dengan desain kurikulum yang ditetapkan. Pembelajaran berjalan lancar dan tidak ada permasalahan yang mengganggu pelaksanaannya. Panduan dalam kurikulum diterapkan seluruhnya oleh pengajar. Diklat berjalan sesuai dengan alokasi waktu yang telah diatur. Pengajar juga melakukan penyesuaian-penyesuaian yang pada prinsipnya tidak bertentangan dengan ketentuan dalam desain kurikulum (misalnya: tidak menggunakan permainan tertentu ketika waktu tidak cukup). Peserta mengikuti semua rangkaian kegiatan pembelajaran sesuai dengan panduan dari pengajar.

Kegiatan evaluasi yang melibatkan pengukuran perubahan perilaku sesuai untuk mengukur peningkatan *soft competency* pelaksana, khususnya

kemampuan dalam menerapkan apa yang dipelajari di tempat kerja, hanya saja isi dari instrumen yang digunakan perlu diperbaiki mengikuti perbaikan rumusan tujuan diklat. Pengukuran perubahan perilaku yang menggunakan kuisioner tersebut (diisi oleh peserta, rekan kerja dan atasan sebanyak tiga kali) perlu perbaikan dari segi penulisan aitem untuk dapat mencapai tujuan mengukur peningkatan lima *soft competency* yang ditentukan.

Kelebihan dan kelemahan yang terdapat pada proses pengembangan kurikulum Diklat Berbasis Kompetensi Pelaksana terkait dengan beberapa faktor yang mendukung dan menghambat. Faktor-faktor pendukung pada Diklat Berbasis Kompetensi Pelaksana ini adalah: adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas antara pihak yang terlibat, pimpinan Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia aktif memberikan dorongan dan masukan bagi diklat ini, dana yang memadai, ruangan kelas dengan fasilitas yang memadai, adanya asrama dengan fasilitas yang memadai di lokasi yang sama, dan dukungan kemampuan penguasaan teknologi yang mempermudah pengumpulan data evaluasi diklat. Faktor-faktor penghambat pada Diklat Berbasis Kompetensi Pelaksana adalah: kesibukan masing-masing anggota penyusun kurikulum membuat kurangnya kajian bersama untuk menentukan keselarasan antar komponen kurikulum dan pembelajaran tidak dapat diujicobakan, terbatasnya waktu membuat penyusun kurikulum kurang leluasa mencari buku-buku atau referensi sumber yang memadai, dankurangnya koordinasi antara penyusun instrumen evaluasi dengan penyusun kurikulum diklat.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyusun rekomendasi agar menjadi masukan yang bermanfaat kepada beberapa pihak, yaitu:

1. Penyelenggara Diklat Berbasis Kompetensi Pelaksana Kementerian Keuangan.

Bagi usaha peningkatan kompetensi pelaksana yang lebih tepat sasaran, maka perlu diadakannya Diklat Berbasis Kompetensi yang

Wena Liza, 2014

EVALUASI KURIKULUM DIKLAT BERBASIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN SOFT COMPETENCY PELAKSANA KEMENTERIAN KEUANGAN: Studi pada Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, Kementerian Keuangan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

terintegrasi antara *hard competency* dengan *soft competency*. Diklat yang terintegrasi ini memerlukan penyesuaian isi kurikulum agar dibuat spesifik untuk keperluan tiap unit Eselon 1 yang berbeda-beda. Desain kurikulum sebaiknya dibuat tematik sesuai dengan asal kelompok peserta. Misalnya, kelompok peserta dari Direktorat Jenderal Bea Cukai disediakan desain kurikulum yang bahasan didalamnya terkait dengan kondisi dan tuntutan di lingkungan pekerjaan di bidang Bea Cukai, yang berbeda dengan Direktorat Jenderal Pajak, Direktorat Jenderal Anggaran, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, serta unit-unit lain di Kementerian Keuangan. Proses desain ini sendiri akan memerlukan pengetahuan di bidang penyusunan desain kurikulum yang sifatnya tematik dan terintegrasi.

Evaluasi yang khusus mengkaji kurikulum Diklat Berbasis Kompetensi Pelaksana ini sebaiknya dilakukan secara rutin tiap tahun, sehingga kurikulum dapat terus diperbaiki dan disesuaikan dengan kebutuhan. Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia juga sebaiknya mengusahakan agar mengadakan diklat ini lebih dari satu angkatan setiap tahun, agar lebih banyak pelaksana di Kementerian Keuangan yang memperoleh manfaatnya.

2. Penyusun Kurikulum Diklat Berbasis Kompetensi Pelaksana

Berdasarkan beberapa temuan dalam penelitian ini, peneliti menyarankan pada penyusun kurikulum agar memastikan terlebih dahulu ketepatan dan kejelasan perumusan tujuan sebelum melangkah pada tahapan berikutnya, seperti memilih materi dan metode. Perumusan hirarki tujuan Diklat Berbasis Kompetensi Pelaksana ini sebaiknya disusun lebih diringkas, diperjelas, dan dipastikan relevansinya dengan mulai dari tujuan yang paling umum, sampai tujuan yang paling khusus. Keberadaan rumusan tujuan pembelajaran yang tidak mencirikan pelatihan berbasis kompetensi sebaiknya dihilangkan, sehingga tidak membingungkan dan bisa lebih fokus pada rumusan kompetensi sampai indikator.

Wena Liza, 2014

EVALUASI KURIKULUM DIKLAT BERBASIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN SOFT COMPETENCY PELAKSANA KEMENTERIAN KEUANGAN: Studi pada Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, Kementerian Keuangan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Penulisan rumusan tujuan yang tepat akan menjadi pijakan yang kuat untuk menyusun materi serta metode dan menjadi titik tolak evaluasi. Penyusunan materi, metode, dan evaluasi pembelajaran sebaiknya secara ketat mengacu pada rumusan tujuan, sehingga pembelajaran menjadi lebih efisien dan efektif. Penyusunan instrumen evaluasi juga sebaiknya diperjelas arahnya sesuai dengan perbaikan rumusan tujuan sebagaimana yang dikemukakan diatas.

3. Pengajar Diklat Berbasis Kompetensi Pelaksana.

Pengajar adalah pelaku utama dalam implementasi kurikulum berupa pembelajaran di kelas. Pengajar sebaiknya lebih kritis terhadap panduan-panduan yang disediakan dalam kurikulum, serta aktif memberikan masukan-masukan bagi perbaikannya. Masukan dari pengajar sangat penting karena pengajar mengalami dan menyaksikan langsung proses pembelajaran yang terjadi, sehingga lebih memahami kekurangan-kekurangan yang muncul dalam proses pelaksanaannya.

4. Peserta Diklat Berbasis Kompetensi Pelaksana.

Ketika peserta diklat kembali ke tempat kerja masing-masing, perubahan perilaku ke arah yang lebih baik sangat diharapkan. Hanya saja hal tersebut tidak dapat dipantau langsung oleh pengajar maupun penyelenggara diklat. Peserta diharapkan agar berusaha menerapkan apa yang dipelajari selama diklat di tempat kerja masing-masing. Selain itu, akan lebih baik jika peserta juga menyampaikan apa yang telah dipelajari kepada rekan kerja yang lain, baik secara informal maupun secara formal dalam rapat atau pertemuan rutin di kantor masing-masing.

5. Peneliti Selanjutnya

Pengembangan Kurikulum adalah siklus yang terus berputar, sehingga topik penelitian di bidang ini tidak akan ada habisnya. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti wilayah-wilayah yang belum tersentuh oleh peneliti. Analisis kebutuhan diklat, misalnya, adalah hal yang mendasar dan patut diteliti. Peneliti selanjutnya dapat juga mengambil topik

Wena Liza, 2014

EVALUASI KURIKULUM DIKLAT BERBASIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN SOFT COMPETENCY PELAKSANA KEMENTERIAN KEUANGAN: Studi pada Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, Kementerian Keuangan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang lebih spesifik seperti pembelajaran diklat, metode, media, modul, dan sebagainya. Kebijakan-kebijakan formal pada diklat di lembaga pemerintah juga merupakan hal yang perlu untuk diteliti, karena kebijakan-kebijakan tertentu terkadang mempersulit proses pengembangan kurikulum diklat.

Wena Liza, 2014

*EVALUASI KURIKULUM DIKLAT BERBASIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN SOFT
COMPETENCY PELAKSANA KEMENTERIAN KEUANGAN: Studi pada Pusdiklat Pengembangan
Sumber Daya Manusia, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, Kementerian
Keuangan*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu