BAB VI

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

6.1 Simpulan

Secara umum desain kurikulum pendidikan dan pelatihan penguatan kompetensi *soft skills* meliputi rumusan kompetensi, rumusan topik/materi, strategi dan teknik penilaian. Desain kurikulum ini disusun merujuk pada model Tyler yang berfokus pada perencanaan yang sistematis dan rasional, dengan penekanan khusus pada perumusan tujuan yang jelas dan terukur. Proses ini dimulai dengan analisis terhadap kebutuhan kompetensi *soft skills* pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan. Hasil analisis tersebut menjadi dasar dalam merumuskan kompetensi yang perlu dikembangkan ke dalam kurikulum yang aktivitas pembelajarannya melibatkan pendekatan pengalaman langsung (*experiential learning*). Secara lebih khusus, berikut adalah simpulan dari penelitian desain kurikulum pendidikan dan pelatihan penguatan kompetensi *soft skills* pegawai di lingkungan kementerian perhubungan.

- 1) Penelitian ini memperoleh informasi kebutuhan kompetensi *soft skills* untuk pengembangan kompetensi *soft skills*. Mengacu pada hasil analisis kebutuhan, dan rekomendasi asesmen kompetensi pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan, kompetensi *soft skills* bagi pegawai menjadi modal penting dalam mendukung tugas dan fungsinya untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kompetensi *soft skills* yang perlu dilakukan penguatan melalui pendidikan dan pelatihan berdasarkan survei kebutuhan meliputi kemampuan: komunikasi, meredam rasa panik dan gelisah, kepedulian sosial, berpikir kritis dan pemecahan masalah, mengurangi kesalahpahaman, mendeteksi manipulasi perasaan, memahami orang lain secara mendalam, memelihara hubungan interpersonal, manajemen diri, integritas, manajemen waktu, analisa yang baik, pengelolaan tim, kreativitas, dan kerja sama.
- 2) Desain kurikulum pendidikan dan pelatihan penguatan kompetensi *soft skills* ini merujuk pada rumusan kompetensi yang lingkupnya merupakan bagian dari kemampuan intrapersonal, interpersonal, organsasional, dan spiritual yang telah ada

pada kurikulum sebelumnya dan tervalidasi oleh ahli kurikulum dan substansi melalui *expert judgement*. Secara umum, hasil pengembangan pada kompetensi kemampuan intrapersonal adalah peserta mampu meningkatkan kemampuan dalam kepemimpinan, empati dan toleransi dalam lingkungan kerja; mampu mengendalikan diri ketika menghadapi situasi penuh tekanan dan stres. Kompetensi yang dikembangkan pada kemampuan interpersonal adalah peserta mampu membangun kerja sama dengan sesama rekan dalam tim untuk mencapai tujuan; mampu berkomunikasi secara efektif dengan orang lain dengan jelas dan sistematis. Kompetensi yang dikembangkan pada kemampuan organisasional adalah peserta mampu menyelesaikan permasalahan dan mengambil keputusan berdasarkan hasil analisa risiko yang baik; mampu mengatasi hambatan yang dihadapi diri sendiri dan tim untuk mencapai tujuan. Kompetensi yang dikembangkan pada kemampuan spiritual adalah peserta mampu mengelola emosi dalam menghadapi tantangan di tengah keragaman. Lingkup rumusan topik/materi yang disusun adalah: (1) Kepemimpinan, Empati, dan Toleransi; (2) Resiliensi Diri; (3) Dinamika Tim; (4) Komunikasi Efektif; (5) Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan; (6) Mengatasi Hambatan; (7) Kecerdasan Emosi. Strategi penguatan kompetensi *soft skills* menggunakan pembelajaran pengalaman (*experiential learning*) yang dimana dilakukan melalui aktivitas klasikal menggunakan metode ceramah, diskusi. Kemudian, dilanjut dengan aktivitas non klasikal menggunakan metode permainan kelompok/*team building*, *role playing*, simulasi, tantangan individu dan kelompok, *debriefing* untuk merefleksikan pengalaman yang telah diperoleh. Teknik penilaian yang digunakan untuk menilai aspek pengetahuan, sikap dan konatif sebagai hasil aktivitas pembelajaran menggunakan pengamatan perilaku, *self-report*, kedisiplinan, *learning journal*, dan kuis karakteristik pribadi untuk mengukur capaian dari proses pelatihan.

- 3) Kelayakan kurikulum pendidikan dan pelatihan penguatan kompetensi *soft skills* yang dikembangkan pada aspek tujuan pelatihan, pengorganisasian materi pelatihan, proses penyampaian pelatihan, dan evaluasi pelaksanaan pelatihan berdasarkan penilaian ahli diperoleh rata-rata sebesar 82% dengan kategori sangat baik kurikulum dinyatakan valid dan layak untuk dilakukan pengembangan lebih lanjut untuk dapat diimplementasikan. Selain itu, rancangan kurikulum

memperoleh masukan deskriptif dari para ahli mengenai struktur yang perlu disesuaikan dengan aturan yang dikeluarkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN), bagian struktur rumusan topik/materi indikator perlu diperjelas kembali dan poin-poin yang sudah dijelaskan/disampaikan pada halaman sebelumnya tidak perlu pengulangan untuk menghindari pemborosan, dan bagian teknik evaluasi peserta indikator pengamatan harus sesuai dengan rumusan kompetensi, dan lingkup topik/materi.

- 4) Desain kurikulum pendidikan dan pelatihan penguatan kompetensi *soft skills* berdasarkan tanggapan uji coba terbatas diperoleh rerata sebesar 92% peserta memberikan tanggapan dan masukan yang positif untuk perbaikan desain kurikulum yang meliputi rumusan topik/materi yang perlu ditingkatkan bentuk aktivitasnya agar memberikan lebih banyak manfaat yang bisa diambil oleh peserta disertai kesiapan sarana prasarana penunjang di lapangan untuk menunjang metode pembelajaran, personalisasi kegiatan, dan relevansinya dengan lingkup materi diklat.

6.2 Implikasi

1. Kondisi kebutuhan kompetensi *soft skills* yang beragam dari pegawai dilingkungan Kementerian Perhubungan menunjukkan adanya kebutuhan mendesak terhadap kompetensi *soft skills*. Kesenjangan dalam pemahaman ini dapat mempengaruhi kualitas pendidikan dan kemampuan pegawai itu sendiri dalam produktivitas, kepuasan kerja, berinteraksi secara efektif dengan orang lain, dan menghadapi berbagai situasi dalam pekerjaan. Oleh karena itu, perlu adanya intervensi yang lebih terstruktur dan berkelanjutan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan bagi pegawai.
2. Desain kurikulum pendidikan dan pelatihan penguatan kompetensi *soft skills* yang menggunakan pendekatan *experiential learning* memberikan implikasi bahwa metode pembelajaran yang fleksibel dan adaptif khususnya bagi peserta orang dewasa sangat diperlukan. Selain itu, aktivitas dalam *experiential learning* menggunakan aktivitas langsung di lapangan sebagai media belajar, sehingga peserta pelatihan dapat menerapkan pengetahuan yang didapatkan dalam konteks pekerjaan sehari-hari yang dimetaforakan dalam pembelajaran untuk membuat

pembelajaran menjadi lebih nyata, sehingga dapat membantu peserta memahami dinamika sosial, saling berbagi pembelajaran, dan merefleksikannya.

3. Tanggapan peserta uji coba terbatas desain kurikulum pendidikan dan pelatihan penguatan kompetensi *soft skills* memberikan saran dan masukan secara deskriptif bahwa metode pembelajaran, personalisasi dalam aktivitas pembelajaran, dan relevansi, materi perlu menjadi perhatian karena aktivitas pembelajaran bersentuhan langsung dengan peserta untuk mencapai kualitas yang baik agar lebih banyak manfaat yang bisa diambil oleh peserta. Hal ini juga mengimplikasikan perlunya lebih banyak persiapan dari segi sumber daya manusia yang terlibat baik itu penyelenggara dan peserta, sarana prasarana, penjadwalan diklat yang baik dan anggaran yang memadai.

6.3 Rekomendasi

Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pemangku kebijakan, lembaga pendidikan dan pelatihan di lingkungan Kementerian Perhubungan maupun instansi lain yang memiliki program pelatihan yang sejenis dan peneliti selanjutnya.

- 1) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Perhubungan dan Balai Diklat Pembangunan Karakter SDM Transportasi dapat memanfaatkan kurikulum diklat penguatan kompetensi *soft skills* ini untuk meningkatkan kapasitas kompetensi pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan khususnya dalam kompetensi *soft skills* baik itu bagi pegawai tingkat staf, pengawas, maupun administrator. Balai Diklat Pembangunan Karakter SDM Transportasi khususnya tim peningkatan kualitas dan kapasitas tenaga kependidikan dapat bekerja sama dalam meningkatkan program diklat dan pendampingan penguatan kompetensi *soft skills* untuk membangun karakter. Kurikulum penguatan kompetensi *soft skills* ini dapat digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan diklat untuk meningkatkan kompetensi pegawai terutama aparatur sipil negara (ASN).
- 2) Bagi Widyaiswara, Analis Pengembangan Kompetensi ASN, dan Pengembang Teknologi Pembelajaran, kompetensi *soft skills* pada penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam menentukan standar kompetensi *soft skills* bagi pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan untuk tingkat staf, pengawas, maupun administrator, dan dapat melakukan pengembangan materi dan berbagai macam

aktivitas yang mendukung implementasi kurikulum pendidikan dan pelatihan penguatan kompetensi *soft skills* ini.

- 3) Peneliti selanjutnya yang tertarik diharapkan kurikulum pendidikan dan pelatihan penguatan kompetensi *soft skills* ini dikembangkan lebih lanjut untuk diimplementasikan secara komprehensif sampai melakukan evaluasi peserta diklat penguatan kompetensi *soft skill* untuk mengetahui efektivitas dari kurikulum yang diterapkan.