

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1. Simpulan

Secara umum dapat disimpulkan bahwa pelatihan teknis merupakan salah satu bagian dari rangkaian proses pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Biro Sumber Daya Manusia Kemendikbud merupakan unit kerja yang berwenang menetapkan perencanaan pengembangan kompetensi teknis yang mencakup individu PNS yang membutuhkan pengembangan kompetensi teknis, jenis kompetensi teknis, jalur pengembangan, dan penyelenggara pengembangan kompetensi. Pusdiklat Pegawai Kemendikbud merupakan unit kerja yang berwenang melakukan pengembangan kompetensi teknis melalui jalur pelatihan bagi PNS di Kemendikbud. Oleh karena itu, proses desain kurikulum pelatihan teknis nonklasikal bagi PNS di Kemendikbud yang meliputi proses penentuan tujuan, pemilihan materi, pengorganisasian proses, dan penentuan evaluasi harus mengacu pada rencana kebutuhan pengembangan kompetensi teknis yang ditetapkan oleh Biro SDM. Desain pelatihan teknis nonklasikal harus dikembangkan dengan memperhatikan karakteristik individu PNS yang dalam hal ini adalah jabatan PNS dan level kompetensi teknis.

Secara lebih rinci simpulan penelitian ini antara lain:

1. Tujuan

Penetapan tujuan pelatihan nonklasikal dengan memperhatikan rencana kebutuhan pelatihan teknis yang ditetapkan Biro SDM akan menghasilkan rumusan tujuan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan organisasi Kemendikbud. Pendekatan sistematis untuk menjabarkan tujuan pelatihan akan menghasilkan koherensi antara tujuan, kompetensi, dan indikator kompetensi. Pelatihan teknis nonklasikal pada saat penelitian ini dilakukan sesuai untuk mengembangkan kemampuan domain kognitif tingkat rendah (*Low Order Thinking Skills*) hingga pada tahap penerapan (*apply*) pada level taksonomi Bloom dan kemampuan melakukan prosedur kerja sederhana beresiko rendah

Nur Amrizal, 2018

PENGEMBANGAN DESAIN KURIKULUM PELATIHAN TEKNIS NONKLASIKAL BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

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

dan tidak butuh pengawasan apabila dilakukan dengan menggunakan pelatihan

berbasis web (*e-learning*). Apabila dikemudian hari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi semakin canggih maka tidak menutup kemungkinan pelatihan nonklasikal dengan berbasis web (*e-learning*) dapat dilakukan untuk mencapai tujuan kognitif hingga domain menciptakan (*create*) pada level taksonomi Bloom. Pelatihan teknis nonklasikal pada saat penelitian ini dilakukan sesuai untuk mengembangkan kemampuan dan prosedur kerja baru yang kompleks dan harus dilakukan dalam situasi nyata (realitas) di bawah pengawasan ahli/praktisi dalam bentuk magang. Namun, pelatihan teknis nonklasikal bentuk magang ini tetap memprasyaratkan pengetahuan dasar atau konsep-konsep dasar terkait keterampilan yang akan dimagangkan. Sehingga pelatihan teknis nonklasikal dalam bentuk magang akan lebih sesuai apabila didahului oleh penguatan konseptual prosedur kerja yang akan dimagangkan kepada peserta pelatihan, baik melalui pelatihan nonklasikal berbasis web (*e-learning*) maupun melalui pelatihan klasikal.

2. Materi

Dimensi materi yang sesuai untuk pelatihan teknis nonklasikal meliputi: Konsep/Teori Ilmiah, Fakta/Data/Peraturan Perundangan, Prosedur/mekanisme kerja, Teknik penggunaan alat/pengolahan bahan kerja, dan Budaya kerja/kode etik/tata nilai. Penentuan materi yang dilakukan dengan memperhatikan rumusan kompetensi dan indikator kompetensi akan menghasilkan urutan, ruang lingkup, kedalaman, dan kebermanfaatan materi yang koheren dengan tujuan pelatihan serta mampu mengakomodir kebutuhan organisasi. Materi yang dipilih harus mampu menghantarkan peserta pelatihan untuk menunjukkan perilaku spesifik dalam indikator kompetensi. Pemilihan materi pada pelatihan teknis nonklasikal berbasis web (*e-learning*) dapat mencakup kelima dimensi tersebut, yaitu konsep/teori ilmiah, fakta/data/peraturan perundangan, prosedur/mekanisme kerja, teknik penggunaan alat/pengolahan bahan kerja, dan budaya kerja/kode etik/tata nilai. Pemilihan materi pelatihan teknis nonklasikal berbentuk magang lebih sesuai pada dimensi prosedur/mekanisme kerja, teknik penggunaan alat/pengolahan bahan kerja, dan budaya kerja/kode etik/tata nilai.

3. Proses

Proses pelatihan tidak hanya mencakup tentang aktivitas pembelajaran yang sesuai dengan indikator kompetensi tetapi juga memperhitungkan durasi yang dibutuhkan peserta untuk mampu menunjukkan perilaku sesuai indikator dan menguasai materi pelatihan secara tuntas. Proses pelatihan teknis nonklasikal dapat dilakukan dengan berbasis *web* atau lingkungan virtual (*virtual environment*) atau *e-learning* dan pemberian pengalaman nyata atau langsung (magang). Proses pelatihan yang dipilih dan ditentukan dengan memperhatikan indikator kompetensi dan karakteristik materi akan relevan dengan pencapaian tujuan pelatihan sehingga dapat mengakomodir kebutuhan organisasi.

4. Evaluasi dalam desain kurikulum yang meliputi aspek sikap perilaku dan akademik dengan bentuk evaluasi yang disesuaikan dengan indikator kompetensi akan mampu mengukur pencapaian tujuan pelatihan. Evaluasi tidak hanya mengukur kemampuan peserta dalam dimensi teori dan praktik yang merujuk pada indikator kompetensi, namun evaluasi juga menilai sikap perilaku peserta berpedoman pada kode sikap perilaku yang disarikan dari tujuh tata nilai organisasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan agar berkesesuaian dengan kebutuhan organisasi.

5.2. Implikasi

Kurikulum merupakan bahan kajian (*curriculum as a field of study*) yang memerlukan penyempurnaan dalam hal bidang desain, pengembangan, implementasi, manajemen, maupun evaluasi. Karakteristik pelatihan yang agak berbeda dengan pendidikan formal pada umumnya membutuhkan pendekatan yang berbeda pula dalam proses desain kurikulum pelatihannya. Hasil penelitian ini memberikan perspektif lain dalam mengkaji kurikulum, khususnya pada aspek desain. Konsep kurikulum sebagai ide (*curriculum as idea*) dalam penelitian ini dioperasionalkan ke dalam proses perancangan untuk menghasilkan sebuah desain kurikulum (*curriculum as a plan*) yang terdokumentasi dan menjadi bagian dari institusi pelatihan (*curriculum as a document*). Penelitian ini menggambarkan prosedur dalam penerapan teori-teori dan konsep-konsep kurikulum yang bisa diadaptasi penelitian selanjutnya.

Pendekatan Penelitian Desain (*design research*) yang digunakan dalam penelitian ini merupakan salah satu bentuk upaya untuk menjembatani antara teori keilmuan dengan praktik-praktik yang terjadi di lapangan. Penelitian ini mencari solusi permasalahan dalam praktik desain kurikulum pelatihan teknis nonklasikal di Pusdiklat Pegawai dengan pendekatan ilmiah yang bersifat empiris dan teoretis. Prosedur penyelesaian masalah secara ilmiah diterapkan dalam realitas yang ada terkadang kurang efektif, sehingga prosedur yang disandarkan pada teori dimodifikasi sesuai temuan penelitian untuk lebih berkesesuaian dengan kondisi yang ada dan didokumentasikan dalam bentuk pelaporan sehingga di masa mendatang ketika pendekatan serupa digunakan prosedur ilmiah yang diikuti telah mengalami perubahan.

Evaluasi pada umumnya mengacu pada ketercapaian tujuan pelatihan yang telah ditetapkan di awal proses desain. Namun, pada penelitian ini konsepsi yang dipakai bahwa pelaksanaan pelatihan bukan sekedar untuk meningkatkan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan seorang pegawai, tetapi juga terkait penanaman nilai-nilai organisasi. Hal ini berpengaruh pada komponen evaluasi yang digunakan yaitu evaluasi terhadap peserta pelatihan selain untuk mengukur pencapaian kompetensi tetapi juga digunakan untuk menilai sikap perilaku peserta dengan mengacu pada pedoman sikap perilaku peserta yang disarikan dari tata nilai organisasi.

Kurikulum sebagai sebuah sistem interaksi individu dalam pendidikan/pelatihan (*curriculum is a system for dealing with people*) prosesnya dilakukan secara sistematis dan sistemik, bersifat ilmiah, empirik, dan dapat terukur dengan orientasi hasil pendidikan/pelatihan pada penguasaan kompetensi atau kemampuan praktis. Hasil penelitian ini membantu pengembang kurikulum pelatihan di lembaga pelatihan pemerintahan, khususnya Pusdiklat Pegawai dalam mendesain kurikulum pelatihan teknis bagi PNS di lingkungan Kemendikbud.

5.3. Rekomendasi

1. Biro Sumber Daya Manusia Kemendikbud

Desain kurikulum pelatihan teknis baik klasikal maupun nonklasikal sangat bergantung pada rencana kebutuhan pengembangan kompetensi teknis yang ditetapkan oleh Biro SDM. Secara empiris, penelitian ini menemukan bahwa Biro SDM belum menetapkan perencanaan kebutuhan pengembangan kompetensi teknis di lingkungan Kemendikbud. Oleh karena itu, merekomendasikan agar Biro SDM segera melakukan penetapan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi teknis bagi PNS di Kemendikbud untuk menjadi acuan bagi Pusdiklat Pegawai dalam mendesain kurikulum pelatihan teknis baik klasikal maupun nonklasikal.

2. Pusdiklat Pegawai Kemendikbud

- a. Prosedur pengembangan desain kurikulum dalam penelitian ini menghasilkan sebuah desain kurikulum pelatihan teknis nonklasikal yang mengakomodir kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, merekomendasikan agar para pengembang kurikulum di Pusdiklat Pegawai mengadopsi langkah-langkah pengembangan desain kurikulum antara lain:
 - i. Penetapan tujuan pelatihan memperhatikan dokumen-dokumen hasil analisis kebutuhan pelatihan baik yang dilakukan oleh Biro Sumber Daya Manusia, Pusdiklat Pegawai, maupun unit kerja lain yang bekerjasama dengan Pusdiklat Pegawai dan menggunakan pendekatan sistematis untuk menjabarkan tujuan pelatihan agar memastikan koherensi antara tujuan, kompetensi, dan indikator kompetensi.
 - ii. Penentuan materi dilakukan dengan memperhatikan rumusan kompetensi dan indikator kompetensi. Materi yang dipilih harus mampu menghantarkan peserta pelatihan untuk menunjukan perilaku spesifik dalam indikator kompetensi sehingga urutan, ruang lingkup, kedalaman, dan kebermanfaatan materi akan koheren dengan tujuan pelatihan.

- iii. Proses pelatihan dipilih dan ditentukan mencakup aktivitas pembelajaran yang sesuai dengan indikator kompetensi serta memperhitungkan durasi yang dibutuhkan peserta untuk mampu menunjukkan perilaku sesuai indikator dan menguasai materi pelatihan secara tuntas sehingga akan relevan dengan pencapaian tujuan pelatihan.
 - iv. Evaluasi meliputi aspek sikap perilaku dan akademik untuk mengukur kemampuan peserta dalam dimensi teori dan praktik yang merujuk pada indikator kompetensi, serta menilai sikap perilaku peserta dengan berpedoman pada kode sikap perilaku yang disarikan dari tujuh tata nilai organisasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- b. Desain kurikulum pelatihan teknis yang dihasilkan berdasarkan prosedur pengembangan desain kurikulum dalam penelitian ini relevan dan mampu mengakomodir kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, merekomendasikan agar para pengembang kurikulum di Pusdiklat Pegawai menindaklanjuti desain kurikulum pelatihan teknis nonklasikal ke tahapan produksi modul dan instrumen evaluasi.

3. Penelitian Lanjutan

- a. Desain kurikulum hasil penelitian ini merupakan produk kajian teoretik yang disesuaikan dengan kondisi empiris pada saat penelitian dilakukan sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan berupa uji coba lapangan dalam skala kecil dan skala lebih luas. Atas dasar itu, penelitian ini menarik untuk dijadikan sebagai bahan kajian sehingga diperoleh desain kurikulum yang lebih sempurna.
- b. Hasil penelitian ini hanya baru sampai tahap pembuatan desain yang telah lulus uji validasi ahli. Oleh karena itu, merekomendasikan penelitian selanjutnya untuk melanjutkan ke tahap prosedur pengembangan, yaitu prosedur untuk memproses spesifikasi desain ke dalam bentuk-bentuk produk pembelajaran lainnya seperti modul atau media pelatihan lainnya.