

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. KESIMPULAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap Pengembangan Kurikulum Pendidikan Tinggi Pos dan Giro (Diktijos) di Pusat Pendidikan dan Latihan Pos dan Giro (Pusdiklatpos), maka pada bagian ini akan disimpulkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan pada Bab I sebagai berikut:

##### 1. KEBUTUHAN AKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKUALIFIKASI

Pusdiklatpos membuat suatu analisis mengenai pendidikan dan latihan yang dibutuhkan untuk menciptakan sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Perkiraan kebutuhan ini diperoleh dari hasil analisis terhadap;

- a. Kemampuan-kemampuan yang dimiliki oleh Pusdiklatpos, khususnya Bidang Diktijos, dan
- b. Tuntutan-tuntutan dari perusahaan yang harus dipenuhi oleh Pusdiklatpos, khususnya Bidang Diktijos.

Kebutuhan yang diperkirakan harus dipenuhi oleh Pusdiklatpos adalah sebagai berikut;

- 1). Meningkatkan keahlian kerja,
- 2). Meningkatkan produktivitas kerja,
- 3). Meningkatkan kecakapan kerja,
- 4). Meningkatkan rasa tanggung jawab.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut berada pada tingkat pimpinan pelaksana di Kantor Pos dan Giro yang terdiri atas jabatan-jabatan; Ketuapos, Pengawas Loker, Penilik Kantor Pos Pembantu/ Tambahan, dan Bendaharawan.

## 2. PENGEMBANGAN KURIKULUM DIKTIPOS

- a. Kurikulum Diktipos dikembangkan untuk menjawab atau merespons kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi komunikasi serta perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan dimaksud seperti perubahan sosial ekonomi sebagai akibat langsung dari hasil pembangunan nasional, kebutuhan khusus, yaitu penyediaan pegawai tingkat pimpinan pelaksana, dan perubahan sistem pendidikan dan latihan di Pusdiklatpos.
- b. Tim yang secara khusus dibentuk di tingkat Pusdik-

latpos untuk melakukan pengembangan kurikulum belum ada. Tim pengembang kurikulum dibentuk oleh bidang-bidang yang bersangkutan yaitu Diktijos, Pendidikan Menengah (Dikmenpos), dan Pendidikan Dasar (Diksarpos) dengan diketuai oleh Kepala Bidangnya masing-masing. Meskipun tidak mempunyai kualifikasi khusus dalam Ilmu Pendidikan, khususnya Pengembangan Kurikulum, mereka diakui memiliki suatu kualifikasi yang cukup memadai, dalam bidang postal karena mereka terdiri atas para pejabat yang sudah berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

- c. Direktorat Operasi merupakan salah satu unsur dari Perum Pos dan Giro yang mengetahui secara langsung mengenai lapangan, pedoman kerja yang ada di lapangan, dan tujuan dari lapangan itu sendiri. Direktorat Operasi ini mengajukan kebutuhan-kebutuhan yang ditemuinya di lapangan kepada Direktorat Kepegawaian yang menangani masalah personil. Berdasarkan inventarisasi dan proyeksi sumber daya manusia, Direktorat Kepegawaian menetapkan kebutuhan-kebutuhan Direktorat Operasi yang dapat disiapkan. Berdasarkan informasi ini Pusdiklatpos menyiapkan sumber daya manusia yang

diperlukan, sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh Direktorat Operasi dan Direktorat Kepegawaian. Pusdiklatpos melalui Bidang Bina Program bersama-sama Bidang Diktijos mengembangkan kurikulum yang dibutuhkan untuk itu. Bidang Bina Program Pusdiklatpos mempunyai tugas merencanakan, membina, mengembangkan dan menyempurnakan program kurikulum pendidikan serta mengevaluasi program pendidikan dan latihan.

- d. Berdasarkan hal tersebut di atas, tiga komisi di atas, yaitu Pusdiklatpos, Direktorat Kepegawaian, dan Direktorat Operasi yang bertugas mengembangkan kurikulum dan melalui Direksi Perum Pos dan Giro diusulkan kurikulum kepada Menteri Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi untuk mendapatkan persetujuan. Menterilah yang memegang keputusan akhir mengenai kurikulum yang diusulkan.

Hal tersebut di atas, dilakukan melalui penggunaan model rekayasa kurikulum **administratif (line-staff)** model yang menggunakan prosedur **"top-down"** berdasarkan inisiatif dan gagasan Menteri Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi serta Direksi Perum Pos dan Giro. Model rekayasa kurikulum lainnya yang digunakan adalah **the grass-roots**

**model.** Model ini merekayasa kurikulum atas dasar inisiatif dan gagasan pengajar secara "**bottom-up**". Hal ini dimungkinkan karena para pengajar (khususnya di bidang postal) berasal dari lapangan/ struktural, dan Pusdiklatpos serta Diktipos sendiri. Penggunaan model yang kedua ini bersifat terbatas, dalam arti keputusan terakhir tetap berada pada pimpinan (Menteri dan Direksi).

### 3. PROSEDUR PENGEMBANGAN KURIKULUM DIKTIPOS

Pengembangan Kurikulum Diktipos meliputi langkah-langkah sebagai berikut;

- a. Persiapan, yang meliputi penelitian awal terhadap perkiraan kebutuhan sumber daya manusia setingkat dengan pimpinan pelaksana di lingkungan Perum Pos dan Giro, dan terhadap variabel-variabel eksternal yang meliputi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi komunikasi serta kebijakan-kebijakan dari pemerintah, dalam hal ini Menteri Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi.
- b. Pelaksanaan yang meliputi pengembangan tujuan Diktipos, pengembangan Disain Kurikulum Diktipos, pengembangan pelaksanaan Kurikulum Diktipos, dan pengembangan evaluasi yang berorientasi pada

kebutuhan sebagaimana diperoleh pada langkah persiapan. Penetapan tujuan meliputi domain-domain kognitif, keterampilan, dan sikap seperti yang tergambar dalam disain kurikulum, khususnya pengembangan materi kurikulum. Pengembangan materi kurikulum dibagi dalam tiga kelompok yaitu Mata Kuliah Dasar yang ditujukan untuk membentuk kepribadian, pendidikan mental, sikap dan tingkah laku yang baik ; Mata Kuliah Pokok, Penunjang, dan Ekstrakurikuler yang ditujukan untuk membentuk pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dan menunjang penyelenggaraan dinas. Pengembangan materi pada disain kurikulum didasarkan pada pedoman kerja pegawai tingkat pimpinan pelaksana yang paling esensial bagi penyelenggaraan dinas. Selain pengembangan materi, pada pengembangan disain kurikulum dilakukan pula pengalokasian waktu untuk setiap materi selama enam semester, penetapan buku dan media pendidikan lainnya, pengembangan kegiatan dan pengalaman belajar, dan pengembangan prosedur evaluasi hasil belajar.

- c. Evaluasi ditujukan terhadap pelaksanaan Kurikulum di Diktijos, dan kemampuan siswa untuk melaksanakan pedoman kerja di lapangan.

#### 4. DESKRIPSI KURIKULUM DIKTIPOS

- a. Tujuan dari penyelenggaraan Diktipos dan pengembangan serta penyusunan kurikulumnya adalah untuk memenuhi kebutuhan spesifik Perum Pos dan Giro atas pengembangan sumber daya manusia, baik kuantitas maupun kualitas yang setingkat dengan pimpinan pelaksana. Pemenuhan kebutuhan tersebut tidak memungkinkan dipenuhi dari institusi pendidikan di luar Perum Pos dan Giro, karena sampai saat ini dari pendidikan yang diselenggarakan oleh umum belum dapat memenuhi secara langsung kebutuhan pegawai tingkat pimpinan pelaksana di Perum Pos dan Giro. Di lain pihak kebutuhan tersebut bagi Perum Pos dan Giro tidak boleh tidak harus dipenuhi guna memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat akan pelayanan jasa pos dan giro.
  
- b. Kurikulum Diktipos dimaksudkan untuk menjadi pedoman dalam penyelenggaraan pendidikan dan latihan di Diktipos. Dengan adanya kurikulum ini, pengembangan sumber daya manusia setingkat pimpinan pelaksana akan selalu mengarah pada kebutuhan-kebutuhan perusahaan, terutama dari segi

kesesuaiannya terhadap kualifikasi yang ditetapkan oleh Perum Pos dan Giro.

- c. Pengembangan kurikulum Diktijos dimaksudkan untuk membekali para peserta dengan pengetahuan dan wawasan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap serta kepribadian (attitudes) yang dapat menjadi pegangan dan pedoman mereka dalam menjalankan tugas di lapangan sebagai pegawai tingkat pimpinan pelaksana di perusahaan. Dimensi pengetahuan dan keterampilan telah secara nyata diakomodasi dalam kurikulum Diktijos yang tertuang dalam Mata Kuliah Dasar, Mata Kuliah Pokok, dan Mata Kuliah Penunjang.

Sementara itu, pembinaan sikap selain merupakan efek penyerta dari proses belajar mengajar Diktijos secara keseluruhan dilakukan pula melalui;

- (a). Mata Kuliah Dasar yang meliputi Pancasila, Agama, dan Kewiraan.
- (b). Kegiatan ekstra-kurikuler yang meliputi bimbingan dan penyuluhan, Olahraga, Baris-berbaris, dan Ceramah-ceramah termasuk



diantaranya pembinaan mental yang diselenggarakan oleh perusahaan.

(c). Pembinaan disiplin selama mengikuti pendidikan melalui sistem asrama.

d. Untuk peningkatan penampilan kerja, diyakini hal tersebut tidak cukup hanya diperoleh dari pengalaman kerja tetapi juga harus ditambah melalui pendidikan dan latihan yang bersifat professional training. Oleh karena itu, pengembangan Kurikulum Diktipos dimaksudkan sebagai pembekalan pengetahuan dan keterampilan siswa dalam melaksanakan pedoman kerja pegawai tingkat pimpinan pelaksana di lingkungan Perusahaan. Di samping itu, dimaksudkan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan-kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

##### 5. KEUNGGULAN DAN KELEMAHAN KURIKULUM DIKTIPOS

Dari apa yang telah diungkapkan dapat ditarik gambaran tentang keunggulan (kekuatan) dan kelemahan yang dimiliki oleh kurikulum dan pengembangan kurikulum Diktipos.

**a. Keunggulan Kurikulum Diktipos**

- 1) Upaya yang dilakukan dalam menyusun dan mengembangkan kurikulum Diktipos telah melibatkan berbagai unsur terkait yang ada di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kepedulian perusahaan untuk memperoleh hasil optimal dalam penyusunan dan pengembangan kurikulum Diktipos.
- 2) Dilibatkannya pejabat yang menguasai bidang postal dan berasal dari lapangan dalam penyusunan dan pengembangan kurikulum Diktipos sangat menunjang ketepatan arahnya. Diktipos sebagai lembaga pendidikan profesionalisme yang menyiapkan pegawai tingkat pimpinan pelaksana sangat terbantu dengan adanya para pejabat tersebut. Para pejabat dimaksud mengetahui kebutuhan dan kondisi yang diperlukan oleh perusahaan, dengan demikian keterlibatan para pejabat tersebut dalam penyusunan dan pengembangan kurikulum Diktipos merupakan tindakan efisiensi.

**b. Kelemahan Kurikulum Diktipos**

- 1) Belum adanya tim pengembang kurikulum di

tingkat Pusdiklatpos yang melibatkan ahli bidang pendidikan dan ahli-ahli ilmu lainnya (di luar bidang postal) yang dibutuhkan, menyebabkan cakupan pengembangan kurikulum Diktipos menjadi sempit.

- 2) Perbandingan antara praktek dan teori 30 : 70 belum menunjukkan bahwa Diktipos merupakan lembaga yang menyiapkan sumber daya manusia profesional.
- 3) Dalam implementasi kurikulum Diktipos para pengajar bidang postal tidak memberikan praktika dari materi yang seharusnya dapat dipraktekkan.
- 4) Mekanisme penyusunan dan pengembangan kurikulum Diktipos dengan keputusan akhir berada di tangan Menteri, tidak efisien.
- 5) Model pengembangan kurikulum Diktipos belum memiliki bentuk yang baku seperti yang disyaratkan oleh pengembangan kurikulum yang baik.

## **B. REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, berikut ini diajukan beberapa rekomendasi

dalam pengembangan kurikulum Diktipos di Pusdiklatpos.

#### 1. PERLUNYA TIM PENGEMBANG KURIKULUM DIKTIPOS

Dalam beberapa kasus kadang sudah dapat ditemukan kebutuhan-kebutuhan di lapangan, apa yang harus dikuasai oleh seorang lulusan Diktipos, dan apa yang harus diajarkan. Tetapi meskipun materi kurikulum sudah diketahui, timbul kesulitan dalam perhitungan berapa banyak keperluan itu harus tampak dalam kurikulum, mengapa harus diberikan sejumlah itu, dan bagaimana pendalamannya. Muncul kesulitan dalam menetapkan apa perlunya suatu materi diberikan, dan berapa bobot yang harus diberikan terhadap materi tersebut. Akibat yang sering tampak adalah adanya suatu materi yang tumpang tindih, suatu pedoman kerja yang sudah termasuk dalam suatu materi pelajaran ternyata tampak lagi dalam materi pelajaran yang lain.

Berdasarkan hal tersebut di atas, pengembangan kurikulum Diktipos membutuhkan satu tim pengembang kurikulum. Tim ini tidak cukup hanya melibatkan pengajar, unsur staf Pusdiklatpos, unsur birokrat yang dibawah oleh Menteri Pariwisata, Pos dan

Telekomunikasi serta pakar-pakar postal saja. Di samping itu perlu melibatkan pakar-pakar ilmu lain untuk dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta ilmu pendidikan bidang pengembangan kurikulum.

Dengan kelengkapan personil seperti yang direkomendasikan, maka akan diperoleh manfaat sebagai berikut;

- a. Pengembangan kurikulum dapat dilaksanakan secara utuh mulai dari perencanaan, proses, implementasi, dan evaluasinya.
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara tujuan pembangunan nasional, harapan masyarakat terhadap perusahaan, dan pola pengembangan perusahaan yang diharapkan pimpinan perusahaan dengan pengembangan kurikulum Diktipos. Impak dari hal tersebut adalah kecenderungan pengembangan kurikulum Diktipos secara tambal sulam dapat dihindari.
- c. Pola pengembangan kurikulum Diktipos akan dapat menjabarkan secara sekuensial atas tujuan Diktipos, pengembangan isi kurikulum Diktipos, pengembangan implementasinya, dan pengembangan prosedur evaluasinya. Hal ini akan menimbulkan runtut pola pikir (paradigma) bagi Diktipos dalam

menyiapkan pegawai tingkat pimpinan pelaksana bagi perusahaan.

## 2. PENGEMBANGAN KURIKULUM DIKTIPOS

Di lihat dari segi landasan yang digunakan dalam pengembangan kurikulumnya, kurikulum Diktipos dikembangkan dengan orientasi yang ketat dan terstruktur terhadap tujuan. Di mana hal ini tampak sekali dalam pengembangan materi kurikulum atau mata kuliah yang berpolakan:

**Satu Materi Kuliah = Satu Pedoman Kerja.**

Kecenderungan tersebut mengakibatkan kekakuan dalam pengembangan kurikulum, yang mengakibatkan materi yang diberikan sekarang belum tentu bermanfaat pada saat lulusan ditempatkan sebagai pegawai tingkat pimpinan pelaksana di lingkungan Perusahaan. Hal ini disebabkan karena adanya waktu tunggu minimal satu semester dan maksimal enam semester masa pendidikan dan latihan.

Melihat dari implementasinya, pola pengembangan yang dianggap peneliti memadai harus menggunakan pendekatan perspektif terpadu dengan fleksibilitas yang tinggi. Seperti dalam pengembangan materi, tidak

perlu berpatokan seperti digambarkan di atas. Selain itu buku literatur yang dijadikan pegangan dosen dan siswa, banyak yang sudah tidak sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal tersebut akan menyulitkan Diktijos dalam menghadapi perubahan-perubahan dalam prosedur kerja di lapangan. Pedoman yang dapat dijadikan alternatif:

**Satu Materi Kuliah = Sejumlah Pedoman Kerja  
yang Memiliki Keterkaitan  
(baik secara horisontal  
dan vertikal).**

Dengan demikian, disain kurikulum tersebut akan mencakup dimensi horisontal yang meliputi penyusunan kurikulum serta kombinasi antara isi dan kegiatan belajar, dan dimensi vertikal yang meliputi penyusunan sekuens dan kontinuitas isi, sehingga disain tersebut akan didasarkan pada bentuk **the broad fields design** yang menekankan pada bentuk bidang studi di mana mata kuliah yang berdekatan atau sejenis disatukan.

Pengembangan kurikulum yang direkomendasikan ini, membutuhkan hasil analisis terhadap karakteristik siswa, teori belajar, tuntutan dan

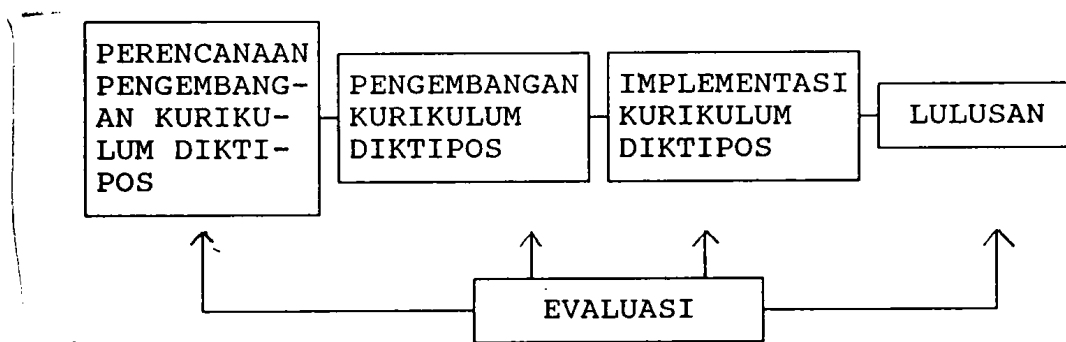
harapan masyarakat, serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam hal buku pegangan yang dipakai, disarankan dengan membuat modul yang dilakukan oleh para ahli sesuai dengan bidang keahliannya. Tentunya, mengingat bahwa Diktipos berbentuk pendidikan kedinasan, maka di samping ke empat hal tersebut di atas, perlu pula dianalisis mengenai peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan pemerintah baik yang secara khusus menyangkut tugas dan fungsi Perusahaan, maupun pembangunan nasional secara umum.

### 3. EVALUASI KURIKULUM DIKTIPOS

Evaluasi kurikulum Diktipos hanya berorientasi pada hasil, yaitu terhadap hasil belajar siswa dan terhadap kinerja lulusan yang telah ditempatkan. Evaluasi terhadap langkah pengembangan kurikulum lainnya, seperti langkah perencanaan dan pengembangan diabaikan. Hal ini dapat menyebabkan tidak diketahuinya keterpaduan proses pengembangan kurikulum.

Evaluasi yang dilaksanakan seharusnya meliputi evaluasi terhadap proses perencanaan, proses pengembangan, implmentasi, dan lulusan. Apabila digambarkan tampak di bawah ini:





**Bagan 23 : Evaluasi Kurikulum Diktipos yang Direkomendasikan**

Proses evaluasi yang direkomendasikan di atas, dilaksanakan melalui langkah-langkah berikut:

- a. Menetapkan aspek yang akan dievaluasi,
- b. Menetapkan jenis data yang dibutuhkan untuk dievaluasi,
- c. Mengumpulkan data atau pelaksanaan evaluasi,
- d. Merumuskan kriteria untuk menentukan hasil evaluasi,
- e. Analisis data dengan mengacu pada kriteria yang telah ditetapkan, dan
- f. Keputusan hasil evaluasi.

#### 4. MEKANISME DAN MODEL PENGEMBANGAN KURIKULUM DIKTIPOS

Pengembangan Kurikulum Diktipos dilakukan dengan melihat bahwa penyelenggaraannya merupakan penyesuaian terhadap kebutuhan dan tuntutan dari

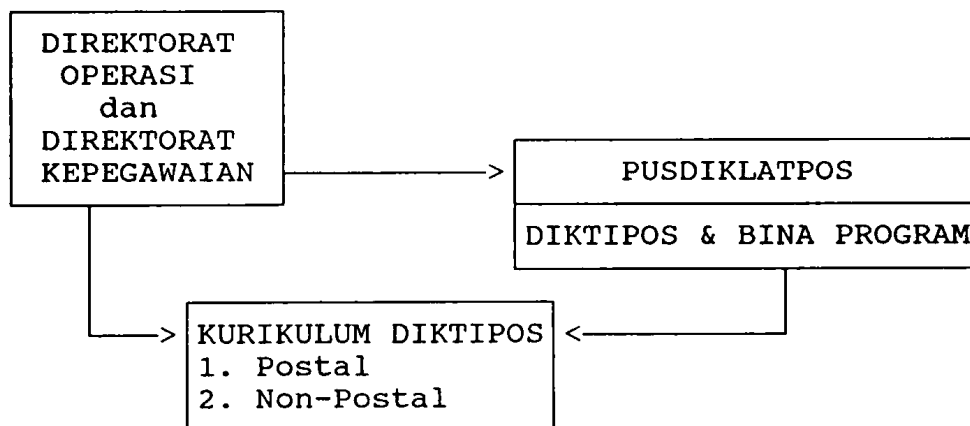
Perusahaan yang dipengaruhi oleh sejumlah kebijakan dari pemerintah, baik dari Menteri Pariwisata Pos dan Telekomunikasi, maupun pemerintah secara umum.

Menteri dan pimpinan perusahaan sebagai penanggung jawab atas pengembangan perusahaan memiliki peranan yang sangat besar terhadap pengembangan kurikulum Diktipos. Diktipos sebagai bidang yang bertanggung jawab atas penyediaan pegawai tingkat pimpinan pelaksana sangat tergantung kepada kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan perusahaan. Seperti telah dikemukakan terdahulu, bahwa kurikulum Diktipos disiapkan dan dikembangkan oleh Pusdiklatpos (Bidang Diktipos dan Bidang Bina Program), Direktorat Operasi, dan Direktorat Kepegawaian, namun implementasi dari kurikulum dimaksud perlu persetujuan pimpinan perusahaan/ Menteri terlebih dahulu. Hal tersebut memperlihatkan ketidakefisienan mekanisme dari penyusunan dan pengembangan kurikulum Diktipos.

Dari hasil penelitian dan pemahaman terhadap kondisi yang dihadapi perusahaan dalam rangka meningkatkan efisiensi penyusunan dan pengembangan kurikulum Diktipos, direkomendasikan mekanisme kerja penyusunan kurikulum dilakukan sebagai berikut;

- a. Direktorat Operasi dan Direktorat Kepegawaian sebagai unsur yang mengetahui dan memahami kebutuhan perusahaan di lapangan memberikan masukan kepada pembuat keputusan mengenai kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan.
- b. Pembuat keputusan memberikan arahan dalam garis besar (executive summary) tentang pola pengembangan perusahaan dan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi posisi-posisi tersebut kepada Pusdiklatpos.
- c. Pusdiklatpos, khususnya Diktipos sebagai bidang yang bertanggung jawab terhadap penyiapan tenaga pegawai tingkat pimpinan pelaksana menjabarkan dan merumuskan arahan tersebut. Perumusan terhadap arahan tersebut dilakukan oleh Diktipos melalui koordinasi dengan Direktorat Operasi dan Direktorat Kepegawaian, hal ini perlu untuk menghindari kesalahan dalam merumuskannya. Dengan asumsi bahwa Pusdiklatpos telah memiliki tim pengembang kurikulum seperti yang direkomendasikan terdahulu, maka tim tersebut merencanakan, memproses, mengimplementasikan, dan mengevaluasi kurikulum yang dibutuhkan.

Mekanisme pengembangan kurikulum yang direkomendasikan tampak dalam gambar berikut ini;



**Bagan 24 : Mekanisme Pengembangan Kurikulum DiktiPOS**

Direktorat Operasi dan Direktorat Kepegawaian menetapkan kebutuhan sumber daya manusia yang meliputi jumlah dan kualifikasinya. Disini akan muncul sejumlah kualifikasi yang dibutuhkan oleh seorang lulusan DiktiPOS. Kualifikasi untuk pegawai tingkat pimpinan pelaksana ini dibagi dua yaitu;

1. Kualifikasi Teknis; dimana seorang lulusan DiktiPOS dituntut harus menguasai pengetahuan dan keterampilan dalam bidang postal.
2. Kualifikasi Non-Teknis; disini seorang lulusan DiktiPOS dituntut harus menguasai pengetahuan dan keterampilan dalam bidang umum dan manajerial.

Kualifikasi ini menjadi acuan bagi Pusdiklatpos dan dua Direktorat dimaksud diatas dalam mengembangkan kurikulum Diktipos.

Pembagian Tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang muncul pada pengembangan kurikulum Diktipos yaitu pada perwujudan kualifikasi postal dan non-postal. Direktorat Operasi dan Direktorat Kepegawaian memiliki tugas, wewenang, dan tanggung jawab merefleksikan kualifikasi postal ke dalam kurikulum Diktipos. Sementara itu, Pusdiklatpos memiliki tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam merefleksikan kualifikasi non-postal ke dalam kurikulum Diktipos.

Berdasarkan hal tersebut di atas, kurikulum Diktipos terdiri atas dua unsur. Pertama yang menyangkut unsur postal, dan kedua yang menyangkut unsur non-postal. Unsur postal merupakan dropping dari perusahaan, sedang unsur non-postalnya dikembangkan oleh Pusdiklatpos. Pentingnya pembagian ini terletak pada dua hal, yaitu;

1. Kurikulum Diktipos akan selalu sesuai dengan kualifikasi sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan.
2. Kurikulum Diktipos selalu sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Apabila model pengembangan kurikulum Diktipos ini digunakan, maka pengembang struktur program kurikulum Diktipos akan tergambar seperti pada tabel berikut;

**Tabel 4 :**  
**Struktur Program Kurikulum Diktipos**

No.	Susunan Mata Kuliah	Pengembang
I.	MATA KULIAH POKOK: 1. Pancasila 2. Agama 3. Kewiraan	Pusdiklatpos Idem Idem
II.	MATA KULIAH DASAR: 1. Pos Internasional 2. Pos Dalam Negeri (PD I, II, III, IV, V, VI) 3. Peraturan Kepegawaian 4. Administrasi dan Manajemen 5. Ekonomi 6. Anggaran (Budget) 7. Perbendaharaan 8. Tata Buku (Akuntansi)	Dit Op & Dit Peg Idem Idem Pusdiklatpos Idem Pusdiklatpos dan Dit Op & Dit Peg Dit Op & Dit Peg Pusdiklatpos
III.	MATA KULIAH PENUNJANG: 1. Sejarah Pos dan Filateli 2. Public Relations 3. Sosiologi 4. Psikologi 5. Methodology Research 6. Ilmu Hukum 7. Bahasa Indonesia 8. Bahasa Inggris 9. Bahasa Perancis 10. Teknik KBM	Pusdiklatpos Idem Idem Idem Idem Idem Dit Op & Dit Peg Idem Idem Pusdiklatpos
IV.	EKSTRA KURIKULER	Pusdiklatpos

Tahap implementasi kurikulum Diktipos menjadi wewenang dan tanggung jawab sepenuhnya Pusdiklatpos. Peran perusahaan adalah sebagai penyedia sarana dan prasarana untuk menunjang implementasi tersebut. Evaluasi, dalam arti penilaian, pelaksanaannya dibagi menjadi dua. Evaluasi hasil belajar menjadi tugas, wewenang, dan tanggung jawab Pusdiklatpos. Sedangkan evaluasi terhadap kinerja lulusan Diktipos di lapangan menjadi tugas, wewenang, dan tanggung jawab Perusahaan dan Pusdiklatpos. Keterlibatan Pusdiklatpos dalam evaluasi kinerja ini berkaitan dengan perbaikan implementasi kurikulum Diktipos di masa yang akan datang.

#### 5. PORSI PRAKTIKA DAN TEORI DALAM KURIKULUM DIKTIPOS

Kurikulum merupakan salah satu faktor penentu tercapainya misi Perum Pos dan Giro yang diemban oleh Diktipos. Sebagai penjabaran dari Undang-undang No.6 Tahun 1984, maka Perusahaan mengemban misi, sebagai berikut ;

- (a) Misi Sosial (Social Oriented); yaitu Perusahaan harus mampu memberikan pelayanan Pos dan Giropos yang merata di seluruh wilayah Indonesia.
- (b) Misi Bisnis (Business Oriented); yaitu Perusahaan

harus mampu memupuk keuntungan guna menunjang kelangsungan hidupnya, serta memberikan sumbangan terhadap penerimaan negara khususnya dan memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian negara pada umumnya.

Berdasarkan hal tersebut di atas, sumber daya manusia menjadi faktor yang dominan dalam penyelenggaraan fungsi dan tugas Perusahaan. Dalam hal ini, penyelenggaraan Diktipos, dan Pusklatpos pada umumnya menjadi salah satu usaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan-kebutuhan yang diperkirakan harus dipenuhi oleh Pusklatpos adalah sebagai berikut :

- a). Meningkatkan keahlian kerja.
- b). Meningkatkan produktivitas kerja.
- c). Meningkatkan kecakapan kerja.
- d). Meningkatkan rasa tanggung jawab.

Melihat kenyataan tersebut di atas, maka kurikulum Diktipos harus dapat merespons kebutuhan itu. Dari hasil penelitian diketahui bahwa perbandingan antara praktek dan teori dalam kurikulum Diktipos saat ini adalah 30 : 70. Hal ini belum menampilkan bahwa Diktipos merupakan lembaga yang menyiapkan sumber daya manusia yang profesional. Dari



hasil monitoring terhadap kinerja lulusan Diktijos diketahui bahwa mereka baru siap tahu atas materi pekerjaannya dan belum siap pakai. Keadaan ini antara lain disebabkan oleh komposisi mata kuliah dalam kurikulum Diktijos belum mencerminkan kurikulum yang menyediakan pegawai tingkat pimpinan pelaksana yang profesional. Untuk itu direkomendasikan agar porsi yang diberikan untuk praktek dapat diperbesar.

Dalam upaya mendapatkan pegawai tingkat pimpinan pelaksana yang profesional, maka perlu dimanfaatkan sarana penunjang praktika seperti optimalisasi penggunaan Kantor Pos Tiruan, Laboratorium Komputer, Laboratorium Bahasa, dan menambah jam latihan untuk Praktek Kerja Lapangan. Sebagai contoh, optimalisasi penggunaan Kantor Pos Tiruan dilakukan dengan melengkapi ruang simulasi yang ada dengan sarana yang lebih lengkap dan mendekati keadaan yang sebenarnya. Dengan demikian keberadaan Kantor Pos Tiruan bukan sekedar ada, tetapi benar-benar dibutuhkan oleh siswa yang sedang belajar. Maka Kantor Pos Tiruan akan sangat membantu siswa dan mengimajinasikan keadaan pekerjaan nantinya pada saat proses belajar mengajar sedang berlangsung.

## 6. PERLUNYA TENAGA PENGAJAR TETAP

Tenaga pengajar Diktipos terdiri atas tenaga pengajar bidang postal dan non-postal. Tenaga pengajar untuk bidang non-postal merupakan tenaga pengajar tetap yang merupakan jabatan fungsional. Sedang pengajar untuk bidang postal berasal dari jabatan struktural. Dengan demikian, tenaga pengajar untuk bidang postal merupakan tenaga pengajar tidak tetap dan bersifat pinjaman dari tenaga struktural.

Berdasarkan hal tersebut di atas, direkomendasikan untuk menetapkan tenaga pengajar tetap dalam bidang postal. Dengan adanya tenaga pengajar tetap untuk bidang postal, dapat menghilangkan kondisi negatif seperti;

- a. Proses belajar mengajar tidak berkesinambungan, karena tenaga pengajarnya sewaktu-waktu dapat ditarik kembali ke jabatan struktural, dan
- b. Pemborosan waktu dan sumber daya, karena setiap kali membutuhkan tenaga pengajar bidang postal yang diambil dari tenaga struktural, harus dipersiapkan terlebih dahulu melalui pendidikan atau latihan instruktur atau mengajar.

### C. PENUTUP

Sehubungan dengan terbatasnya waktu, pengetahuan penulis, dan kekuranglengkapan literatur, maka dengan berakhirnya Bab V ini, penulis mengakhiri penulisan Tesis ini. Mudah-mudahan tesis ini dapat menjadi masukan bagi pengembangan Kurikulum Diktipos khususnya, dan pendidikan kedinasan pada umumnya.

