

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

#### **A. Kesimpulan**

Bab V esensinya merupakan proses pemberian makna hasil dari deskripsi, analisis, verifikasi data dan pembahasan hasil penelitian sebagaimana yang diuraikan pada Bab IV sehingga tersusun suatu kesimpulan dan pada akhirnya terdapat generalisasi. Berkenaan hal tersebut, dapat disimpulkan hasil penelitian, sebagai berikut :

##### **1. Kompetensi Pekerja Sosial**

Pekerjaan Sosial yang masih relatif belum dikenal secara luas. Namun di lingkungan Departemen Sosial pekerjaan sosial merupakan suatu profesi yang membutuhkan keahlian dan didukung oleh seperangkat ilmu. Implikasi dengan hal tersebut, maka esensi pekerjaan sosial adalah proses kegiatan pemberian pertolongan kepada mereka, baik secara individu, kelompok, dan masyarakat yang mengalami masalah sosial, sehingga mereka mampu mengatasi masalahnya sendiri. Istilah orang yang mengeluti pekerjaan sosial disebut *pekerja sosial* dan istilah orang yang diberi pertolongan, baik individu, kelompok, dan masyarakat disebut *klien*.

Sebagai suatu jenis pekerjaan, maka dalam pekerjaan sosial memiliki metode-metode, yaitu metode pokok yang terdiri dari metode social case work (bimbingan sosial perorangan), social group work (bimbingan sosial kelompok), dan community organization (bimbingan

sosial masyarakat). Di samping itu, memiliki metode penunjang yang terdiri dari administrasi pekerjaan sosial, penelitian sosial dan aksi sosial. Sedangkan teknik-teknik yang digunakan dalam pekerjaan sosial adalah teknik observasi, komunikasi, motivasi, penyuluhan dan pemberdayaan. Selanjutnya Pekerjaan sosial memiliki prosedur. Prosedur ini sekaligus merupakan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pekerja sosial dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Prosedur pekerjaan sosial, meliputi tahap pendekatan awal, assesmen, perencanaan intervensi (pertolongan), intervensi (pertolongan), monitoring dan evaluasi. Dalam setiap tahapan ini ada kompetensi-kompetensi pekerjaan sosial yang harus dimiliki seorang pekerja sosial, kemampuan untuk melakukan observasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan untuk memberi motivasi, kemampuan memahami perubahan perilaku, kemampuan mengidentifikasi permasalahan sosial, kemampuan mengadakan relasi (menjalin hubungan) baik dengan klien maupun dengan sistem sumber, kemampuan mengambil keputusan,

## **2. Model Pengembangan Kurikulum Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II.**

Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II adalah salah satu program pendidikan dan pelatihan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Bandung, Sebagai suatu program pendidikan dan pelatihan harus didukung oleh elemen kurikulumnya. Program Pelatihan Pejabat Fungsional Tingkat II ini

dilandasi oleh adanya kepentingan untuk meningkatkan kinerja para pejabat fungsional tingkat II yang bekerja di panti sosial.

Berangkat dari hal tersebut, maka otoritas Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Bandung menganggap berkepentingan untuk senantiasa mengadakan mengembangkan kurikulum program pendidikan dan pelatihan, baik program diklat yang baru maupun program diklat program diklat up to date yang akan dan telah dilaksanakan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Bandung. Sedangkan model atau pendekatan pengembangan kurikulum yang digunakan cenderung menggunakan model atau pendekatan administratif. Ide atau gagasan pengembangan kurikulum bermula dari pihak pejabat struktural BBPPKS, serta prosedur dari pengembangannya bercorak “top down”. Sedangkan langkah-langkah pengembangan meliputi, (1) Munculnya ide/gagasan, (2) Pembentukan tim pengembang, (3) Pengembangan Kurikulum Pelatihan, (4) Implementasi kurikulum (5) evaluasi.

Pendekatan atau model serta prosedur pengembangan kurikulum yang dikembangkan di atas dalam rangka pengembangan kurikulum Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II merupakan suatu yang tidak relevan, jika hasil yang ingin dicapai pelatihan dimaksud adalah kompetensi pekerjaan sosial. Proses pengembangan kurikulum menggunakan dasar kompetensi, maka yang menjadi sumber kurikulum bukan saja kerangka teoritis pekerjaan sosial tetapi bersumber dari kompetensi apa yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan sosial. Jadi

pengembangan kurikulum Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II dilakukan dengan (1) Deskripsi Pekerjaan Sosial, (2) Analisis tugas-tugas Pekerjaan Sosial, (3) menetapkan kemampuan dalam pekerjaan sosial (4) menetapkan perilaku (pengetahuan, keterampilan dan sikap) dalam pekerjaan sosial, (5) menetapkan kebutuhan diklat, (6) merumuskan tujuan kurikulum (7) menetapkan kriteria keberhasilan, (8) menyusun isi kurikulum, (9) menyusun strategi belajar mengajar (10) uji program, (11) penilaian, (12) perbaikan dan penyesuaian, (13) pelaksanaan kurikulum, dan (14) pemantauan kurikulum

Walaupun pendekatan atau model serta prosedur pengembangan kurikulum lebih bersifat administratif, tetapi pada satu sisi, unsur-unsur pengembangan kurikulum Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial telah melibatkan dari berbagai unsur terutama widyaiswara yang nota bene merupakan orang yang berkepentingan dalam pelaksanaan kurikulum. Keberhasilan kurikulum sangat ditentukan oleh keterlibatan widyaiswara dalam pengembangan kurikulum. Di samping itu, peranan para ahli, baik ahli pekerjaan sosial dan ahli kurikulum walau dalam tahap pemberian pengarahannya merupakan suatu yang sangat signifikan untuk menghasilkan kurikulum yang sesuai dengan harapan.



### 3. Unsur-unsur yang melandasi Pengembangan Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II

Pengembangan kurikulum merupakan bagian integral dari manajemen pendidikan dan pelatihan. Setiap pengembangan kurikulum yang dilakukan oleh suatu sistem pendidikan tentunya bukan timbul begitu saja tetapi sebelumnya didasari oleh berbagai kepentingan atau faktor. Begitu juga dengan pengembangan kurikulum Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II. Berknaan dengan hal tersebut faktor atau unsur yang melandasi pengembangan kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II dilandasi oleh tiga faktor atau unsur, dua diantaranya yaitu (1) peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan yang diselenggarakan di BBPPKS Bandung termasuk penyelenggaraan Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial (2) Peningkatan kinerja Pejabat Fungsional Pekerja Sosial. Kedua faktor atau unsur tersebut secara eksplisit identik dengan faktor atau unsur pengembangan kurikulum berbasis kompetensi. Walaupun, pendekatan dan model pengembangan kurikulum yang dilaksanakan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Bandung, khususnya pengembangan kurikulum Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II menggunakan pendekatan atau model administratif. Dengan adanya kedua faktor atau unsur yang melandasi pengembangan kurikulum ini, maka pengembang kurikulum di BBPPKS Bandung telah meletakkan yang benar tentang pengembangan berbasis

kompetensi. Hal ini merupakan suatu embrio yang positif dalam pengembangan kurikulum yang dilakukan di BBPPKS Bandung, karena esensi yang melandasi pengembangan kurikulum berbasis kompetensi adalah untuk meningkatkan kinerja peserta pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian, dalam pengembangan kurikulum Pelatihan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Bandung adanya ketidaksesuaian antara landasan pengembangan kurikulum dengan model atau pendekatan pengembangan kurikulum. Adalah suatu hal yang penting jika suatu pendekatan pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh suatu lembaga pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu melihat landasan yang melatarbelakanginya, karena landasan pemikiran merupakan titik awal dari penentuan atau penetapan pendekatan atau model pengembangan kurikulum yang digunakan.

#### **4. Faktor-faktor yang Menghambat Pengembangan kurikulum Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II**

Berdasarkan hasil penelitian maka, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menghambat pengembangan kurikulum Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II adalah dua faktor penghambat, pertama, faktor sumber daya manusia, dan kedua faktor biaya (dana).

Pengembangan kurikulum merupakan kegiatan yang kompleks, terutama dalam pengembangan kurikulum berbasis kompetensi. Pengembangan kurikulum bukan saja tanggung jawab pengelola

pendidikan dan pelatihan tetapi tanggung jawab semua pihak yang memiliki keterkaitan dalam sistem pendidikan dan pelatihan. Begitu juga dalam pengembangan kurikulum Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II. Masalah sumber daya manusia, walaupun sangat klasik merupakan hambatan sangat signifikan dalam proses pengembangan kurikulum. Keterbatasan ini bukan saja terbatas secara kuantitatif maupun kualitatif, yang mengakibatkan hasil pengembangan kurikulum tidak maksimal. Berkenaan dengan pengembangan kurikulum Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II, hambatan sumber daya manusia ini mencakup dua katagori, (1) terbatasnya ahli dalam pekerjaan sosial. Pada pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, keberadaan seorang ahli dalam suatu pekerjaan merupakan hal yang mutlak, karena ahli ini akan sangat mengetahui standar, begitu juga ahli dalam pekerjaan sosial. Pekerjaan Sosial, khususnya di Indonesia merupakan hal yang baru, belum dikenal luas, sehingga ahli dalam pekerjaan sosial masih sangat terbatas. (2) Terbatasnya widyaiswara sebagai unsur yang dominan dalam pengembang kurikulum yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam proses pengembangan kurikulum. Masalah ini, bermula dari adanya kesalahan persepsi mengenai tugas dan fungsi widyaiswara di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Bandung. Tugas dan fungsi widyaiswara diartikan secara sempit yaitu memiliki tugas dan fungsi mengajar. Padahal tugas dan fungsi widyaiswara dalam sistem pendidikan dan pelatihan bukan saja mengajar tetapi juga mampu menguasai ilmu

pendidikan dan pelatihan, khususnya pengetahuan tentang ilmu kurikulum. Dampak dari hal tersebut, widyaiswara di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan kurang memiliki peranan dalam pengembangan kurikulum. Karena terbatasnya pengetahuan tentang kurikulum.

Berkenaan dengan, faktor penghambat kedua, yaitu, faktor biaya atau dana untuk pengembangan kurikulum. Pengembangan kurikulum merupakan proses yang panjang. Sehingga memerlukan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Terbatasnya Biaya dalam pengembangan kurikulum, didasarkannya adanya kekurang pahaman dari pihak pendana, dalam hal ini pemerintah pusat tentang fungsi pendidikan dan pelatihan. Secara luas fungsi pendidikan dan pelatihan mencakup perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pendidikan dan pelatihan. Sedangkan pemahaman dari pendana fungsi pendidikan dan pelatihan hanya diartikan secara sempit sebagai pelaksana pendidikan dan pelatihan, dengan demikian biaya untuk pengembangan kurikulum sangat terbatas.

## **B. Implikasi**

Berangkat dari kesimpulan hasil penelitian, maka pengembangan kurikulum berbasis kompetensi dalam program Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial tingkat II memiliki implikasi yang luas terhadap sistem pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Bandung. Adapun implikasi hasil penelitian meliputi hal-hal sebagai berikut :

## 1. Implementasi Kurikulum

Pengembangan kurikulum merupakan proses yang panjang mencakup perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Jika langkah awal atau tahap perencanaan dilakukan secara benar serta melibatkan unsur-unsur yang kompeten maka implementasinya akan mudah dilaksanakan. Namun, jika perencanaan dilakukan secara tidak sistematis dan tidak memaksimalkan unsur-unsur yang kompeten, maka implementasi kurikulum akan mudah dilaksanakan. Berkenaan dengan hal tersebut, pengembangan kurikulum Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II harus mempertimbangkan, hal-hal sebagai berikut :

- a. Penentuan model atau pendekatan pengembangan kurikulum yang digunakan.

Tidak ada suatu model atau pendekatan pengembangan kurikulum yang baku. Namun, langkah logisnya jika pengembang kurikulum Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II terlebih dahulu menentukan model atau pendekatan pengembangan kurikulum yang akan digunakan. Hal ini sangat penting karena setiap model atau pendekatan pengembangan kurikulum memiliki kelebihan dan kekurangan. Berkenaan dengan hal tersebut. Pengembangan *kurikulum berbasis kompetensi* merupakan salah satu alternatif dalam pengembangan kurikulum Pengembangan kurikulum Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II. Hal ini sangat beralasan, karena tujuan dari pelatihan adalah *untuk meningkatkan*

*kompetensi* atau domains psikomotor keterampilan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Dengan demikian aplikasi model atau pendekatan kurikulum berbasis kompetensi merupakan hal yang perlu dipertimbangkan. Memang tidak mudah untuk mengaplikasikan dan banyak faktor untuk mengaplikasikan model atau pendekatan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, namun melihat ruang lingkup dan jenis pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial adalah hal yang tidak mustahil model ini dijadikan *acuan atau* landasan untuk pengembangan kurikulum (program) pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan BBPPKS Bandung

b. Memaksimalkan peranan Widyaiswara

Widyaiswara merupakan faktor yang menentukan dalam keberhasilan program pendidikan dan pelatihan. Peranan atau fungsi widyaiswara bukan saja sebatas memberikan atau menyampaikan bahan pelajaran atau melatih tetapi juga berperan dan memiliki tanggung jawab yang luas, salah satunya dalam kegiatan pengembangan kurikulum. Dalam arti lainnya Widyaiswara bukan saja pelaksana program tetapi juga penyusun program (kurikulum). Dengan adanya peranan widyaiswara dalam pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan akan berimplikasi kepada efektivitas dan efisiensi implementasi kurikulum. Disadari bahwa dalam sistem pendidikan dan pelatihan secara umum peranan

widyaiswara masih diintegrasikan sebagai orang yang melaksanakan program. Implikasi dengan hak tersebut terjadi kesenjangan dalam pelaksanaan program (kurikulum).

c. Memahami Kompetensi-kompetensi dalam Pekerjaan Sosial.

Langkah pertama dalam pengembangan kurikulum berbasis kompetensi adalah pemahaman terhadap deskripsi pekerjaan yang memerlukan pelatihan. Begitu juga dalam pengembangan kurikulum Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II. Pengembang kurikulum harus mengerti dan memahami pekerjaan sosial dan kompetensi-kompetensi apa yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Jika deskripsi dan kompetensi-kompetensi pekerjaan sosial sudah dipahami dan dimengerti maka memudahkan hambatan-hambatan apa yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Pada gilirannya akan mempermudah pula menentukan kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi peserta pendidikan dan pelatihan.

**2. Kinerja Pejabat Fungsional Pekerja Sosial**

Langsung atau tidak langsung kurikulum pendidikan dan pelatihan memiliki implikasi dengan kinerja peserta diklat, karena kurikulum pada sistem pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kinerja peserta diklat dalam melaksanakan tugas dan fungsi dimana dia atau mereka bekerja. Begitu juga dengan kurikulum Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II. Jika kurikulum Pelatihan Pejabat



Fungsional Pekerja Sosial tidak memberikan implikasi positif terhadap peningkatan kinerja Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II, maka ada satu masalah dalam proses pengembangan dan implementasi kurikulum. Kurikulum yang baik adalah kurikulum yang mamfaat dan dampaknya sangat berpengaruh terhadap kinerja peserta didik terutama setelah mempraktikan hasil diklat dalam kegiatan pekerjaan sebenarnya. Dengan demikian, Kurikulum Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II harus memberikan berorientasi dan memiliki implikasi kepada upaya peningkatan kualitas kinerja Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II. Seyogianya dalam pengembangan kurikulum Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingat II mengidentifkasi baik secara konseptual Pekerjaan Sosial dan juga mengetahui standar minimal keberhasilan dalam pekerjaan sosial.

### **C. Rekomendasi**

Hasil penelitian ini tentang pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II sebagaimana dikemukakan diatas memberi implikasi yang luas, baik pada tahap pelaksanaanya maupun kepada kinerja pejabat fungsional Pekerja Sosial Tingkat II. Berkenaan dengan hal itu peneliti mengajukan beberapa rekomendasi kepala pihak-pihak yang terkait, yaitu :

1. Manajemen atau otoritas Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Bandung.

Peranan manajemen atau otoritas lembaga pendidikan dan

pelatihan, khususnya lembaga pendidikan dan pelatihan suatu departemen begitu luas dan dapat memberi pengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi program pendidikan dan pelatihan. Berkenaan dengan hal tersebut, Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II sebagai salah program pelatihan unggulan yang diselenggarakan oleh BBPPKS Bandung seyogianya kurikulum yang digunakannya lebih menitikberatkan kompetensi-kompetensi yang ada dalam pekerjaan sosial. Secara langsung pelatihan ini akan mempengaruhi kinerja Pejabat Fungsional Tingkat II dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Jika hasil pelatihan kurang mendapat apresiasi dari para pejabat fungsional pekerja sosial sebagai pengguna, maka akan sangat berdampak kepada kredibilitas lembaga secara keseluruhan. Oleh karena itu, untuk merancang suatu program pendidikan dan pelatihan, khususnya kurikulum Pelatihan Pejabat Fungsional Pekerja Sosial Tingkat II perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

a. Melibatkan Ahli Kurikulum.

Pengembangan kurikulum merupakan suatu proses yang kompleks serta harus melibatkan beberapa ahli, salah satunya ahli kurikulum. Suatu lembaga diklat jarang yang memiliki ahli kurikulum, tetapi tidak memiliki ahli kurikulum ini, bukan berarti proses pengembangan kurikulum stagnan tidak dilaksanakan. Dalam konteks ini, manajemen atau otoritas BBPPKS Bandung perlu rekrutmen ahli kurikulum sebagai nara sumber atau juga sebagai

tenaga operasional pengembangan kurikulum. Menurut pendapat peneliti peranan ahli kurikulum sangat menentukan dalam pengembangan kurikulum, karena secara akademis atau keilmuan dapat memberikan kontribusi dalam keberhasilan dalam pengembangan kurikulum.

- b. Memaksimalkan peranan widyaiswara dalam proses pengembangan kurikulum.

Sebagai mana telah dikemukakan di atas, peranan widyaiswara bukan saja terbatas hanya pelaksana kurikulum atau program tetapi juga dapat berperan secara luas. Oleh karena itu, otoritas Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Bandung dalam proses pengembangan kurikulum harus diberikan peran yang maksimal. Dengan keterlibatan widyaiswara dalam pengembangan kurikulum maka akan mengurangi atau meminimalkan kesenjangan dan ketidak efektifan pelaksanaan kurikulum.

- c. Melibatkan ahli dalam bidang pekerjaan

Bertolak dari dasar pertimbangan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, yaitu untuk meningkatkan kinerja peserta pelatihan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, maka peranan ahli suatu pekerjaan dalam pengembangan kurikulum memiliki peranan penting. Ahli pekerjaan baik secara keilmuan maupun praktis tentunya mengetahui dan terampil dalam melakukan

suatu pekerjaan. Bekenaan dengan hal tersebut ahli pekerjaan dapat memberikan kontribusi tentang hambatan-hambatan pekerjaan yang perlu dilatih dan juga dapat memberikan informasi standar keberhasilan minimal dari pekerjaan yang menjadi profesinya.

## 2. Widyaiswara

Widyaiswara merupakan unsur yang menentukan dan signifikan dalam sistem pendidikan dan pelatihan. Keberhasilan suatu program pendidikan dan pelatihan tidak terlepas dari kinerja widyaiswara dalam menjalankan fungsinya. Peranan atau fungsi widyaiswara dalam sistem pendidikan dan pelatihan bukan hanya dalam tahap tertentu tetapi dapat diartikan lebih luas yaitu sebagai perencana, pelaksana dan evaluator. Untuk mengaktualisasikan seperangkat peranya itu, maka diperlukan widyaiswara bukan saja bisa meberikan materi pelatihan tetapi juga memiliki kompetensi dalam pengembangan kurikulum. Berkenaan dengan hal tersebut, alangkah profesionalnya jika widyaiswara Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan senantiasa meningkatkan kompetensi atau pengetahuan tetang kediklatan dalam arti luas, yaitu mampu berperan dalam pengembangan kurikulum.

## 3. Bagi Peneliti selanjutnya

Sebagaimana telah dipresentasikan di atas, bahwa pengembangan kurikulum merupakan proses yang kompleks, bertahap, serta memerlukan waktu lama. Suatu arogansi jika penelitian ini tidak memiliki

kekurangan. Oleh karena itu, perlu penyempurnaan yang mendalam dan direkomendasikan untuk studi lanjutan mengenai aplikasi atau pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi. Pada akhirnya hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan untuk keperluan penelitian selanjutnya.



