

Pengembangan Kurikulum Diklat Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah Berbasis Kompetensi Pegawai

Djadjat Sudrajat

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat
jasela61@gmail.com

Abstract

The low competency of employees in the management of regional property in the West Java Provincial Government is a challenge for the West Java Province's Human Resource Development Agency (BPSDM) in developing apparatus competencies through education and training. The research aims to find out how much influence the policy instruments (policy instrument) and policy implementation (policy implementation) have in developing employee competencies through the technical training curriculum for regional property management. This study uses descriptive analysis with a qualitative approach. The data was explored in the form of the implementation of the technical training curriculum for the management of regional property held at the Human Resources Development Agency (BPSDM) of West Java Province in 2018. Data and information collection methods were carried out through observation, interviews, and document review. The results of the study show that there were errors in policy instruments (policy instruments) and policy implementation in determining the technical training curriculum for the management of regional property. Policy instruments through the establishment of curriculum (learning objectives, training courses, media and learning methods) and policy implementation through the implementation of curriculum (teaching and learning process and assessment) have not been oriented to competency requirements in accordance with training competency/employee position standards. competency of education and training graduates is not optimal.

Keywords: *Development of competency-based, profesional, competency-based curriculum*

Abstrak

Rendahnya kompetensi pegawai dalam pengelolaan barang milik daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat menjadi tantangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat dalam pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh instrumen kebijakan (*policy instrument*) dan implementasi kebijakan (*policy implementation*) dalam pengembangan kompetensi pegawai melalui kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah. Penelitian ini menggunakan deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Data yang digali berupa kegiatan implementasi kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah yang diselenggarakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat tahun 2018. Metode pengumpulan data dan informasi dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penelaahan dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi kesalahan instrumen kebijakan (*policy instrument*) dan implementasi kebijakan (*policy implementation*) dalam penetapan kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah. Instrumen kebijakan melalui

penetapan kurikulum (tujuan pembelajaran, mata diklat, media dan metode pembelajaran) dan implementasi kebijakan melalui pelaksanaan kurikulum (proses belajar mengajar dan penilaian) belum berorientasi pada kebutuhan kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan peserta diklat/pegawai (pengurus barang) sehingga capaian hasil kompetensi lulusan diklat belum optimal.

Kata Kunci: Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, profesionalisme, kompetensi

PENDAHULUAN

Salah satu hak pegawai negeri sipil, adalah pengembangan kompetensi, sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara. Pengembangan kompetensi menjadi syarat mutlak bagi PNS untuk menjadi profesional. Profesional terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam pelayanan kepada masyarakat.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Merujuk pada standar kompetensi kerja PNS, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang berdasarkan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2013 tentang **Pedoman Penyusunan Perencanaan Pengembangan PNS**).

Pengembangan kompetensi PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), adalah untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.

Competency Based Training (CBT), merupakan pendekatan pelatihan yang menekankan pada pengetahuan, keterampilan serta sikap profesional yang dapat ditunjukkan seseorang di tempat kerja sesuai dengan standar lembaga sebagai hasil dari training. Keberhasilan pembelajaran melalui pendekatan pelatihan, dengan fase pembelajaran sebagai berikut: 1) Pembelajaran akan mudah manakala peserta pelatihan (*trainee*) dilibatkan dalam memecahkan permasalahan sehari-hari; 2) Pembelajaran akan dimudahkan manakala pengetahuan yang dimiliki diaktivasi sebagai landasan pengetahuan yang baru; 3) Pembelajaran akan mudah manakala pengetahuan baru diperagakan/didemonstrasikan pada peserta pelatihan; 4) Pembelajaran akan mudah manakala pengetahuan diterapkan oleh peserta pelatihan; 5) Pembelajaran akan mudah manakala pengetahuan diintegrasikan dalam keseharian peserta pelatihan (*trainee*). Hal penting dari tujuan pendidikan dan pelatihan di atas adalah bahwa setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan peserta dapat merubah pengetahuan, sikap dan perilakunya. Implikasinya melalui diklat adalah perubahan kompetensi lulusan diklat pada ranah kognitif, afektif dan psikomotorik.

Mulyasa (2013), menyatakan: Kehidupan di era global menuntut berbagai perubahan pendidikan yang bersifat mendasar. Perubahan-perubahan tersebut antara lain: perubahan dari pandangan kehidupan masyarakat lokal ke masyarakat global, perubahan dari kohesi sosial menjadi partisipasi demokratis, dan perubahan dari pertumbuhan ekonomi ke perkembangan kemanusiaan. Menghadapi berbagai masalah dan tantangan di era global, perlu dilakukan penataan terhadap sistem pendidikan secara utuh dan menyeluruh, terutama

berkaitan dengan kualitas pendidikan, serta relevansinya dengan kebutuhan masyarakat dunia kerja. Dalam hal ini perlu adanya perubahan sosial yang memberi arah bahwa pendidikan merupakan pendekatan dasar dalam proses perubahan itu. Pendidikan adalah kehidupan, untuk itu kegiatan belajar harus dapat membekali peserta didik dengan kecakapan hidup.

Tingkat efektivitas sebuah program diklat hanya dapat dilihat dari capaian hasil yang telah dilakukan oleh peserta diklat. Untuk menilai efektifitas diklat tersebut telah dilakukan evaluasi akhir penyelenggaraan diklat dimana capaian hasil kompetensi lulusan diklat dapat dilihat dari aspek peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta perubahan sikap perilaku.

Hal ini juga menunjukkan pentingnya sebuah kelembagaan diklat yang kompeten dan berdayaguna, untuk mendidik aparatur sehingga memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya. Lembaga diklat yang kredibel harus melakukan penilaian tingkat efektifitas pelaksanaan diklat yang sudah dilakukan dalam peningkatan kompetensi dan perbaikan kinerja aparatur. Dengan kata lain: *“Sejauh mana lembaga diklat mampu menghasilkan aparatur berkompetensi yang berilmu pengetahuan, memiliki keterampilan dan sikap yang dibutuhkan dalam tugas dan jabatan yang diembannya”* ?

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pemerintah provinsi jawa barat sesuai dengan tugas dan kewenangannya, yaitu: mengembangkan kompetensi dan kualifikasi profesi sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan teknis umum, substantif, fungsional dan manajerial untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang kompeten dan profesional terhadap tugas jabatannya sesuai tuntutan kebutuhan organisasinya.

Salah satu tuntutan kebutuhan kompetensi terhadap pengelolaan barang/aset daerah sebagai salah satu unsur penting dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan masyarakat sekaligus untuk merespon terhadap catatan hasil penilaian keuangan dan aset yang dilakukan secara berkala oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap capaian kinerja pemerintah daerah yang disampaikan secara terbuka kepada publik memberikan makna bahwa apapun yang dilakukan oleh aparatur pemerintah daerah akan diketahui secara luas oleh masyarakat.

Tata kelola barang/aset daerah yang baik pada gilirannya dapat mewujudkan pengelolaan barang/aset milik daerah yang efektif dan efisien serta menciptakan transparansi kebijakan pengelolaan aset daerah. Pengembangan sistem dan manajemen pengelolaan barang/aset daerah yang dilakukan pemerintah provinsi jawa barat perlu didukung oleh tenaga-tenaga yang kompeten dalam arti memiliki kompetensi teknis dalam pengelolaan barang/aset daerah yang handal dan profesional.

Upaya untuk memenuhi tuntutan kebutuhan kompetensi dalam pengelolaan barang/aset milik daerah sebagaimana termasuk di atas, BPSDM Provinsi Jawa Barat telah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan teknis pengelolaan barang milik daerah, dalam rangka pengembangan kompetensi bagi pegawai/pengurus barang yang ditunjuk dan ditetapkan melalui keputusan kepala daerah sesuai kebutuhan organisasi dan atau unit organisasi perangkat daerah di lingkungan pemerintah provinsi jawa barat.

Penyelenggaraan diklat teknis pengelolaan barang milik daerah bertujuan untuk membekali peserta diklat dalam membangun komitmen terhadap kebijakan pengelolaan barang milik negara/daerah sebagaimana ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang

Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah.

Pengembangan kompetensi pegawai melalui penyelenggaraan diklat teknis pengelolaan barang milik daerah merupakan salah satu instrumen dalam rangka pengembangan kompetensi teknis pegawai melalui aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku dalam pengelolaan barang milik daerah di organisasi dan atau unit kerjanya. Dimana landasan penyelenggaraan diklat teknis tersebut sesuai Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 14 tahun 2001 tentang Diklat Teknis serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 tahun 2013 tentang Pedoman Pengembangan Sistem Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan menjadi hal penting untuk dilakukan karena dapat dijadikan bahan penilaian sekaligus evaluasi terhadap kinerja dan keberhasilan dari pelaksanaan diklat. Lulusan diklat yang telah mengikuti dan menjalankan proses pelaksanaan diklat diharapkan memiliki komitmen dalam mengaplikasikan ilmu yang didapat untuk kebutuhan organisasinya sedangkan kepuasan peserta diklat dalam mengaplikasikan materi hasil diklat akan berdampak positif terhadap kinerja organisasinya dan komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Kepuasan peserta diklat terhadap pelaksanaan diklat ditunjukan dengan keberhasilan peserta diklat dalam menyelesaikan tugas-tugas kediklatan. Tugas kediklatan adalah upaya penyelesaian isu strategis di organisasinya. Keberhasilan terhadap kepuasan peserta diklat identik dengan peningkatan komitmen dan kompetensi lulusan diklat dalam meningkatkan kinerja di instansinya.

Merujuk pada kondisi tersebut di atas, yang menjadi tantangan BPSDM Provinsi Jawa Barat dalam mengembangkan kompetensi aparatur, adalah sejauh mana langkah-langkah yang telah dan akan dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur pemerintah provinsi jawa barat yang kompeten, handal dan profesional. Pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang dibutuhkan untuk tugas aparatur/pegawai negeri sipil yang dapat dilakukan secara berjenjang sesuai dengan jenjang jabatan.

Hal yang menarik untuk dikaji meliputi pokok-pokok yang melekat secara normatif yang membutuhkan reposisi dari peran kelembagaan dalam pengembangan kompetensi pegawai, adalah memenuhi standar kompetensi jabatan serta memberikan penguatan jabatan karir yang didalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan keterampilan teknis.

Instrumen untuk memenuhi kebutuhan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, adalah melalui penyediaan kurikulum. Kurikulum merupakan alat mencapai suatu tujuan dan membutuhkan kehandalan penggunaanya sekaligus menjadi dasar bagi pengajar/widyaiswara dan lembaga diklat untuk mengembangkan materi diklat. Kurikulum dalam suatu sistem pendidikan dan pelatihan merupakan suatu alat (*instrumental input*) yang sangat membantu dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi suatu program pendidikan dan pelatihan. Dalam kegiatan belajar mengajar kedudukan kurikulum sangat krusial karena dengan kurikulum peserta diklat akan memperoleh manfaat (*benefit*). Oleh karena itu, kurikulum memiliki fungsi bagi pencapaian tujuan diklat/kompetensi diklat, dan akhirnya bagi peserta diklat.

Bahan pertimbangan dalam merumuskan kurikulum diklat berbasis kompetensi sebagai upaya menghasilkan diklat yang berkualitas serta meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan. Strategi yang dirumuskan merupakan akumulasi langkah-langkah operasional yang dapat meningkatkan kompetensi peserta diklat sekaligus bersifat aplikatif yang berhubungan dengan peserta diklat.

Kurikulum sebagai suatu alat atau usaha dalam mencapai tujuan diklat/kompetensi diklat tertentu dianggap cukup tepat dan krusial untuk dicapai. Sehingga salah satu langkah yang perlu dilakukan adalah meninjau kembali tujuan yang selama ini digunakan oleh lembaga diklat yang bersangkutan. Maksudnya, bahwa bila tujuan-tujuan yang diinginkan belum tercapai maka cenderung meninjau kembali alat yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut, misalnya dengan meninjau kembali kurikulumnya. Tujuan penulisan, adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan kebijakan pengembangan kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah berbasis kompetensi pegawai;
2. Memanfaatkan sumber daya dalam mengembangkan kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah berbasis kompetensi pegawai;
3. Menerapkan prinsip-prinsip pengembangan kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah berbasis kompetensi pegawai.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian kurikulum adalah merupakan rancangan pendidikan dan pelatihan yang merangkum semua pengalaman belajar peserta diklat di kelas. Rancangan ini dimaksudkan untuk memberikan pedoman kepada para pelaksana diklat dalam proses pembimbingan perkembangan peserta, mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh peserta diklat. Kurikulum sebagai suatu alat (*instrumental input*) atau usaha dalam mencapai tujuan diklat/kompetensi diklat tertentu dianggap cukup tepat dan krusial untuk dicapai. Berikutnya kelas merupakan tempat untuk melaksanakan dan menguji kurikulum, semua konsep, prinsip, nilai, pengetahuan yang akan mewujudkan bentuk kurikulum yang nyata dan hidup. Selanjutnya perwujudan konsep, prinsip, dan aspek-aspek kurikulum, ditindaklanjuti pengajar/widyaiswara sebagai pemegang kunci pelaksanaan dan keberhasilan kurikulum.

Hamalik (2006), menyatakan: Kurikulum mempunyai tiga peran yaitu : 1) Peranan konservatif, Salah satu tanggung jawab kurikulum adalah mentransmisikan dan menafsirkan warisan sosial pada generasi muda. Dengan peran konservatif ini sesungguhnya kurikulum itu berorientasi pada masa lampau meskipun peranan ini sangat mendasar sifatnya. 2) Peranan kritis atau evaluatif. Dalam hal ini kurikulum turut aktif berpartisipasi dalam kontrol sosial dan memberi penekanan pada unsur berpikir kritis. Nilai-nilai sosial yang tidak sesuai lagi dengan keadaan di masa mendatang dihilangkan, serta diadakan modifikasi dan perbaikan. Dengan demikian, kurikulum harus merupakan pilihan yang tepat atas dasar kriteria tertentu. 3) Peranan kreatif, kurikulum berperan dalam melakukan berbagai kegiatan kreatif dan konstruktif, dalam artian menciptakan dan menyusun suatu hal yang baru sesuai dengan kebutuhan masyarakat di masa sekarang dan masa mendatang. Untuk membantu setiap individu dalam mengembangkan semua potensi yang ada padanya, maka kurikulum menciptakan pelajaran, pengalaman, cara berpikir, kemampuan dan keterampilan yang baru, yang memberi manfaat bagi masyarakat.

Stutt (2018), menyatakan: Pengembangan kurikulum dapat didefinisikan sebagai proses langkah demi langkah yang digunakan untuk menciptakan peningkatan positif dalam kursus yang ditawarkan oleh sekolah, perguruan tinggi atau universitas. Dunia berubah setiap hari dan penemuan-penemuan baru harus disatukan ke dalam kurikulum pendidikan. Teknik dan strategi pengajaran yang inovatif, seperti pembelajaran aktif (*blended learning*) terus-menerus dirancang untuk meningkatkan pengalaman belajar siswa. Akibatnya, sebuah institusi harus memiliki rencana untuk mengakui perubahan-perubahan ini dan kemudian dapat mengimplementasikannya dalam kurikulum. (*Curriculum development can be defined as the step-by-step process used to create positive improvements in the courses offered by a school, college or university. The world changes every day and new discoveries have to be roped into the education curricula. Innovative teaching techniques and strategies such as active learning or blended learning are constantly being devised in order to improve the student learning experience. As a result, an institution has to have a plan in place for acknowledging these shifts and then be able to implement them in the school curriculum*).

Sawi (1996), mengetengahkan: Proses pengembangan kurikulum secara sistematis mengatur apa yang akan diajarkan, siapa yang akan diajarkan, dan bagaimana hal itu akan diajarkan. Setiap komponen mempengaruhi dan berinteraksi dengan komponen lain. Misalnya, apa yang akan diajarkan dipengaruhi oleh siapa yang diajar. Metode bagaimana konten diajarkan dipengaruhi oleh siapa yang diajar, karakteristik mereka, dan pengaturan. (*The curriculum development process systematically organizes what will be taught, who will be taught, and how it will be taught. Each component affects and interacts with other components. For example, what will be taught is affected by who is being taught. Methods of how content is taught are affected by who is being taught, their characteristics, and the setting*).

Dari beberapa persepsi di atas, dapat diketahui bahwa kurikulum adalah sebagai alat untuk menentukan sasaran dan tujuan diklat yang berorientasi pada kompetensi peserta diklat, dengan pengertian keberhasilan suatu diklat akan ditentukan melalui penetapan kurikulum terhadap standar kompetensi peserta diklat yaitu sejauh mana hasil penilaian terhadap peningkatan aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperoleh melalui diklat.

Diklat berbasis kompetensi, bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu kegiatan yang disengaja dan terencana yang diprogramkan dan dikembangkan untuk memberikan bekal pengetahuan dan pengalaman bagi seorang karyawan atau pegawai khususnya pegawai negeri sipil dengan maksud untuk membentuk pribadi yang prestatif, jujur, disiplin, dan bertanggung jawab serta profesional dalam bidang kerja dan jabatan yang dipercayakan padanya (LAN 2015).

Dalam kaitannya dengan diklat, kurikulum berbasis kompetensi dapat diartikan sebagai kurikulum yang direncanakan dengan mangacu pada standar kompetensi jabatan untuk menjadi pedoman dalam penyelenggaraan diklat aparatur yang kompeten dan pofesional sesuai dengan jabatannya.

Kajian dalam merumuskan kurikulum diklat berbasis kompetensi, adalah suatu kegiatan yang disengaja dan terencana yang diprogramkan dan dikembangkan untuk memberikan bekal pengetahuan dan pengalaman bagi pegawai khususnya pegawai negeri sipil dengan maksud untuk membentuk pribadi yang prestatif, jujur, disiplin, dan bertanggung jawab serta profesional dalam bidang kerja dan jabatan yang dipercayakan.

Selanjutnya Arifin (2015), menjabarkan bahwa kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, sikap dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu. Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia dapat menunjukkan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Sejalan dengan pendapat tersebut di atas, Peraturan Pemerintah Nomor 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (SPKN), kompetensi diartikan sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dengan berbagai alasan di atas, penelitian di fokuskan pada pengembangan kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah berbasis kompetensi. Kurikulum diklat berbasis kompetensi akan memberi arah yang jelas terhadap program diklat sehingga kesenjangan kompetensi dapat terjembatani.

Landasan teori dalam menganalisis kurikulum diklat berbasis kompetensi dilakukan melalui pendekatan prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. Sejalan dengan hal tersebut, Syaodih (1997) menetengahkan literatur prinsip-prinsip pengembangan kurikulum yang terbagi kedalam dua kelompok, yaitu: (1) prinsip-prinsip umum dan (2) prinsip-prinsip khusus.

Prinsip-prinsip umum meliputi: 1) Relevansi, dalam hal ini dapat dibedakan relevansi keluar yang berarti bahwa tujuan, isi, dan proses belajar harus relevan dengan tuntutan, kebutuhan dan perkembangan masyarakat dan relevansi kedalam berarti bahwa terdapat kesesuaian atau konsistensi antara komponen-komponen kurikulum, antara tujuan, isi, proses penyampaian dan penilaian yang menunjukkan keterpaduan kurikulum. 2) Fleksibilitas, kurikulum hendaknya memiliki sifat lentur atau fleksibel. Suatu kurikulum yang baik adalah kurikulum yang berisi hal-hal yang solid, tetapi dalam pelaksanaannya memungkinkan terjadinya penyesuaian-penyesuaian berdasarkan kondisi daerah, waktu maupun kemampuan dan latar belakang peserta. 3) Kontinuitas, terkait dengan perkembangan dan proses belajar yang berlangsung secara berkesinambungan antara satu tingkat kelas dengan kelas lainnya, antara satu jenjang pendidikan dengan jenjang lainnya, serta antara jenjang pendidikan dengan pekerjaan. 4) Praktis/efisiensi, kurikulum harus praktis, mudah dilaksanakan, menggunakan alat-alat sederhana dan biayanya murah. Dalam hal ini, kurikulum dan pendidikan selalu dilaksanakan dalam keterbatasan, baik keterbatasan waktu, biaya, alat, maupun personalia. 5) Efektifitas, efektifitas berkenaan dengan keberhasilan pelaksanaan kurikulum baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Kurikulum merupakan penjabaran dari perencanaan pendidikan dari kebijakan-kebijakan pemerintah. Dalam pengembangannya, harus diperhatikan kaitan antara aspek utama kurikulum yaitu tujuan, isi, pengalaman belajar, serta penilaian dengan kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan.

Prinsip-prinsip khusus dalam pengembangan kurikulum meliputi: 1) Prinsip berkenaan dengan tujuan pendidikan, tujuan pendidikan merupakan pusat dan arah semua kegiatan pendidikan sehingga perumusan komponen pendidikan harus selalu mengacu pada tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Tujuan ini bersifat umum atau jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek. Perumusan tujuan pendidikan bersumber pada ketentuan dan kebijakan pemerintah, survey mengenai persepsi orangtua / masyarakat tentang kebutuhan mereka, survey tentang pandangan para ahli dalam bidang-bidang

tertentu, survey tentang *manpower*, pengalaman-pengalaman negara lain dalam masalah yang sama, dan penelitian. 2) Prinsip berkenaan dengan pemilihan isi pendidikan, dalam perencanaan kurikulum perlu mempertimbangkan beberapa hal, yaitu perlunya penjabaran tujuan pendidikan ke dalam bentuk perbuatan hasil belajar yang khusus dan sederhana, isi bahan pelajaran harus meliputi segi pengetahuan, sikap, dan keterampilan, dan unit-unit kurikulum harus disusun dalam urutan yang logis dan sistematis. 3) Prinsip berkenaan dengan pemilihan proses belajar-mengajar, pemilihan proses belajar mengajar hendaknya mempertimbangkan beberapa hal, yaitu apakah metode yang digunakan cocok, apakah dengan metode tersebut mampu memberikan kegiatan yang bervariasi untuk melayani perbedaan individual siswa, apakah metode tersebut juga memberikan urutan kegiatan yang bertingkat-tingkat, apakah penggunaan metode tersebut dapat mencapai tujuan kognitif, afektif dan psikomotor, apakah metode tersebut lebih mengaktifkan siswa, apakah metode tersebut mendorong berkembangnya kemampuan baru, apakah metode tersebut dapat menimbulkan jalinan kegiatan belajar di sekolah dan rumah sekaligus mendorong penggunaan sumber belajar di rumah dan di masyarakat, serta perlunya kegiatan belajar yang menekankan *learning by doing*, bukan hanya *learning by seeing and knowing*. 4) Prinsip berkenaan dengan pemilihan media dan alat pengajaran, proses belajar mengajar perlu didukung oleh penggunaan media dan alat-alat bantu pengajaran yang tepat. Untuk itu perlu diperhatikan beberapa hal berikut, yaitu alat/media apa yang dibutuhkan, bila belum ada apa penggantinya, bagaimana pembuatannya, siapa yang membuat, bagaimana pembiayaannya, dan kapan dibuatnya, bagaimana pengorganisasiannya dalam keseluruhan kegiatan belajar, serta adanya pemahaman bahwa hasil terbaik akan diperoleh dengan menggunakan multi media. 5) Prinsip berkenaan dengan pemilihan kegiatan penilaian, beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pemilihan kegiatan penilaian meliputi kegiatan penyusunan alat penilaian harus mengikuti beberapa prosedur mulai dari perumusan tujuan umum, menguraikan dalam bentuk tingkah laku siswa yang dapat diamati, menghubungkan dengan bahan pelajaran dan menuliskan butir-butir tes. Selain itu, terdapat beberapa hal yang perlu juga dicermati dalam perencanaan penilaian yang meliputi bagaimana kelas, usia, dan tingkat kemampuan siswa yang akan dites, berapa lama waktu pelaksanaan tes dan apakah tes berbentuk uraian atau objective. Dalam kegiatan pengolahan hasil penilaian juga perlu mempertimbangkan beberapa hal yaitu norma apa yang digunakan dalam pengolahan hasil tes, apakah digunakan formula *guessing* bagaimana pengubahan skor menjadi skor masak, skor standar apa yang digunakan serta untuk apa hasil tes digunakan.

Pemenuhan prinsip-prinsip di atas itulah yang membedakan antara penerapan satu kurikulum tingkat satuan pendidikan dengan kurikulum sebelumnya, yang justru tampaknya sering kali terabaikan. Prinsip-prinsip itu boleh dikatakan sebagai ruh atau jiwanya kurikulum.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini didesain dengan menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Pemilihan desain penelitian bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang menjadi dasar penelitian, terutama masalah faktor-faktor implementasi, langkah-langkah implementasi dan efektivitas kurikulum yang difokuskan pada kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah yang diselenggarakan di BPSDM Provinsi Jawa Barat tahun 2018.

Adapun data yang digali berupa kegiatan implementasi kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah yang diselenggarakan di BPSDM Provinsi Jawa Barat tahun 2018. Dalam kegiatan awal peneliti melakukan studi pendahuluan mengenai implementasi kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah tahun 2018. Setelah melakukan studi pendahuluan, selanjutnya peneliti menentukan metode dan rumusan masalah penelitian yang telah disusun yaitu mengenai implementasi kurikulum tahun 2018.

Selanjutnya peneliti melakukan penyusunan instrumen penelitian dengan mengacu kepada observasi, wawancara dan penelaahan dokumentasi. Setelah menyusun kegiatan awal yang telah disebutkan. Adapun data observasi, wawancara dan dokumentasi yang digali merupakan data tentang kajian terhadap tinjauan implementasi kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah tahun 2018.

Setelah diperoleh data-data penelitian mengenai implementasi kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah ditinjau dari prinsip-prinsip umum pengembangan kurikulum. Selanjutnya peneliti melakukan penyusunan data penelitian terhadap implementasi kurikulum ditinjau dari prinsip-prinsip khusus pengembangan kurikulum. Setelah seluruh data disusun kemudian peneliti mendisplay data penelitian. Setelah data di *display*, peneliti mereduksi data penelitian sehingga tersisa data-data yang relevan dan kemudian di analisis. Setelah dianalisis, data diolah dan kemudian di verifikasi, sehingga diperoleh data yang valid dari hasil penelitian terhadap implementasi kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah tahun 2018 ditinjau dari prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.

Subyek penelitian ini adalah alumni peserta diklat teknis pengelolaan barang milik daerah angkatan I dan II tahun 2018 yang diselenggarakan di BPSDM Provinsi Jawa Barat. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah melalui penelaahan dokumen-dokumen penyelenggaraan diklat teknis pengelolaan barang milik daerah tahun 2018.

Prosedur pengambilan data penelitian menggunakan dua jenis data, yaitu:

- 1) Data Primer, yaitu meliputi data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai/alumni diklat teknis pengelolaan barang milik daerah serta dari hasil observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap data atau informasi dari individu-individu yang diteliti atau kejadian sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi yang diperoleh dari responden (alumni diklat/penyelenggara/widyaiswara) yang dinilai kurang layak atau meragukan, sehingga perlu di observasi ke unit kerja baik di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) maupun di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan pemerintah provinsi Jawa Barat.
- 2) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Penelitian dilakukan melalui pengamatan terhadap berbagai literatur, yaitu dokumen-dokumen penyelenggaraan diklat teknis, dokumen laporan penyelenggaraan diklat teknis pengelolaan barang milik daerah dan peraturan-peraturan/kebijakan-kebijakan tentang barang milik negara/daerah, sebagai pedoman atau landasan yang dapat dirumuskan sebagai proses pencatatan dalam implementasi kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah tahun 2018.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut: Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti atau dapat dirumuskan sebagai proses pencatatan pola perilaku/kejadian sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Selanjutnya peneliti melakukan pengamatan baik di lingkungan kerja alami maupun di laboratorium dan mencatat perilaku

subyek penelitian. Pengamatan terhadap objek yang akan diteliti, berusaha mengumpulkan data dari fenomena yang telah muncul untuk memberikan penafsiran yang diperoleh melalui data primer dalam pengumpulan data. Observasi dilaksanakan melalui pengamatan langsung terhadap proses pelaksanaan kerja dan hasil kerja yang diperoleh dan untuk menilai tingkat akurasi data dan informasi yang disampaikan oleh setiap unit kerja yang dianggap perlu dengan pertimbangan: Adanya data atau informasi yang dinilai kurang layak atau meragukan, sehingga perlu di observasi ke lapangan (unit kerja yang bersangkutan) dan adanya unit organisasi yang spesifik dan cenderung mengarah kepada bentuk organisasi fungsional sehingga perlu pendalaman lebih khusus untuk perumusan dan pengkajiannya.

Wawancara, yaitu melakukan percakapan dengan maksud untuk maksud tertentu. Pada metode ini peneliti dan responden berhadapan langsung (*face to face*) untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan tujuan mendapatkan data yang dapat menjelaskan permasalahan penelitian. Penelitian wawancara menggunakan dua jenisnya, yaitu: wawancara berstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara sistematis dan pertanyaan yang diajukan telah disusun sebelumnya dan wawancara tidak berstruktur, yaitu wawancara dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara lebih luas dan leluasa tanpa terikat oleh susunan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya, beberapa pertanyaan muncul secara spontan sesuai dengan situasi dan kondisi saat melakukan wawancara. Melalui teknik wawancara diharapkan terjadi komunikasi langsung secara terbuka sehingga diperoleh informasi yang lengkap dan jelas sumber informasinya.

Pengamatan/penelaahan dokumentasi, merupakan kegiatan penelitian dengan mengamati berbagai dokumen yang berkaitan dengan topik dan tujuan penelitian, teknik ini sering disebut juga observasi historis. Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumen yang telah diperoleh kemudian dianalisis, dibandingkan dan dipadukan sehingga diperoleh satu hasil kajian yang sistematis, padu dan utuh. Studi dokumentasi tidak sekedar mengumpulkan dan menuliskan/melaporkan dalam bentuk kutipan-kutipan tentang sejumlah dokumen yang dilaporkan dalam penelitian tetapi dapat diperoleh hasil analisis terhadap dokumen-dokumen tersebut.

Lokasi penelitian, adalah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat yang beralamat di jalan Kolonel Masturi nomor 11 Cimahi. Waktu Penelitian dilakukan bulan Oktober 2018 – Maret 2019.

Kisi-kisi sumber data/pengambilan data. Penelitian difokuskan pada aspek penyelenggaraan diklat teknis pengelolaan barang milik daerah melalui penerapan kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah, komponen-komponen diklat (persyaratan peserta, penyelenggara diklat dan tenaga pengajar/widyaiswara) serta produk-produk diklat (laporan penyelenggaraan diklat teknis pengelolaan barang milik daerah tahun 2018, peraturan-peraturan/kebijakan-kebijakan serta pedoman/ketentuan-ketentuan diklat teknis pengelolaan barang milik daerah).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dokumentasi terhadap instrumen kebijakan (*policy instrument*) melalui perumusan/penetapan kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah berdasarkan prinsip-prinsip umum pengembangan kurikulum, adalah sebagai berikut :

- Terdapat ketidaksesuaian landasan kebijakan/ pedoman dalam perumusan/penetapan kurikulum yang masih mengacu pada Peraturan Pemerintah nomor 6 tahun 2006 tentang pengelolaan barang milik negara / daerah dan Permendagri nomor 17 tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah. Kebijakan/pedoman tersebut telah mengalami “perubahan” yaitu: melalui Peraturan Pemerintah nomor 27 tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah dan Permendagri nomor 19 tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah.
- Ketidak sesuaian landasan kebijakan/pedoman tersebut di atas, berdampak pada perumusan/penetapan kurikulum “tidak sesuai” dengan prinsip-prinsip umum pengembangan kurikulum, yaitu: 1) Prinsip Relevansi, relevansi keluar yang berarti bahwa tujuan, isi, dan proses belajar harus relevan dengan tuntutan, kebutuhan dan perkembangan masyarakat serta relevansi kedalam berarti bahwa terdapat kesesuaian/konsistensi antara tujuan, isi, proses penyampaian dan penilaian yang menunjukkan keterpaduan antara komponen-komponen kurikulum. 2) Fleksibilitas, bahwa kurikulum hendaknya memiliki sifat lentur atau fleksibel. Suatu kurikulum yang baik adalah kurikulum yang berisi hal-hal yang solid, tetapi dalam pelaksanaannya memungkinkan terjadinya penyesuaian-penyesuaian berdasarkan kondisi daerah, waktu maupun kemampuan, dan latar belakang peserta. 3) Kontinuitas, terkait dengan perkembangan dan proses belajar yang berlangsung secara berkesinambungan antara satu tingkat kelas dengan kelas lainnya, antara satu jenjang pendidikan dengan jenjang lainnya, serta antara jenjang pendidikan dengan pekerjaan. 4) Praktis/efisiensi, kurikulum harus praktis, mudah dilaksanakan, menggunakan alat-alat sederhana dan biayanya murah. Dalam hal ini, kurikulum dan pendidikan selalu dilaksanakan dalam keterbatasan, baik keterbatasan waktu, biaya, alat, maupun personalia. 5) Efektifitas, efektifitas berkenaan dengan keberhasilan pelaksanaan kurikulum baik secara kuantitas maupun kualitasnya.

Penelitian dokumentasi terhadap implementasi kebijakan (*policy implementation*) melalui penerapan/pelaksanaan kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah berdasarkan prinsip-prinsip khusus pengembangan kurikulum, adalah sebagai berikut:

- Terdapat ketidak serasian antara komponen-komponen kurikulum (tujuan pendidikan, isi pendidikan, proses belajar mengajar, media dan metode pembelajaran serta penilaian) berdampak pada pelaksanaan kurikulum “belum sesuai dengan tuntutan kebutuhan kompetensi peserta/pegawai”, sebagaimana ditetapkan melalui Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara nomor 14 tahun 2001 tentang Diklat Teknis serta Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 3 tahun 2013 tentang Pedoman Pengembangan Sistem Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementrian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Ketidak serasian/keterpaduan antara komponen-komponen kurikulum tersebut di atas, berdampak pada penerapan/pelaksanaan kurikulum “belum memenuhi” prinsip-prinsip khusus pengembangan kurikulum, yaitu: 1) Prinsip berkenaan dengan tujuan pendidikan, tujuan pendidikan merupakan pusat dan arah semua kegiatan pendidikan dan pelatihan dimana penerapan komponen kurikulum harus selalu mengacu pada tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Penerapan tujuan pendidikan bersumber pada

ketentuan dan kebijakan pemerintah, persepsi terhadap kebutuhan organisasi dan kompetensi pegawai. 2) Prinsip berkenaan dengan pemilihan isi pendidikan, dalam penerapan kurikulum perlu mempertimbangkan beberapa hal, yaitu perlunya penjabaran tujuan pendidikan ke dalam bentuk perbuatan hasil belajar yang khusus dan sederhana, isi bahan pelajaran harus meliputi segi pengetahuan, sika dan keterampilan dan unit-unit kurikulum harus disusun dalam urutan yang logis dan sistematis. 3) Prinsip berkenaan dengan pemilihan proses belajar-mengajar, pemilihan proses belajar mengajar harus mempertimbangkan, yaitu: apakah metode yang digunakan cocok, apakah dengan metode tersebut mampu memberikan kegiatan yang bervariasi untuk melayani perbedaan individual peserta, apakah metode tersebut juga memberikan urutan kegiatan yang bertingkat-tingkat, apakah penggunaan metode tersebut dapat mencapai tujuan kognitif, afektif dan psikomotor. 4) Prinsip berkenaan dengan pemilihan media dan metode pembelajaran. Proses pembelajaran perlu didukung oleh penggunaan media dan alat-alat bantu pengajaran yang tepat yang dibutuhkan dalam keseluruhan kegiatan belajar. 5) Prinsip berkenaan dengan kegiatan penilaian, beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pemilihan kegiatan penilaian meliputi kegiatan penyusunan alat penilaian harus mengikuti beberapa prosedur mulai dari perumusan tujuan umum, menguraikan dalam bentuk tingkah laku peserta yang dapat diamati, menghubungkan dengan bahan pelajaran.

Pemenuhan prinsip-prinsip tersebut di atas yang membedakan antara penetapan dan penerapan kurikulum satuan tingkat pengembangan kompetensi secara umum dengan kurikulum satuan tingkat pengembangan kompetensi secara teknis sesuai tuntutan kebutuhan standar kompetensi jabatan peserta/pegawai.

Selanjutnya penelitian dilakukan melalui obeservasi dan wawancara terhadap penyelenggara diklat, pengajar/widyaiswara serta alumni diklat teknis pengelolaan barang milik daerah, diperoleh data dan informasi sebagai berikut :

- Tujuan Pembelajaran yang ditetapkan melalui kurikulum “tidak sesuai” dengan mata diklat yang disampaikan pengajar/widyaiswara selama proses belajar mengajar.
- Selama proses pembelajaran “tidak dilakukan pengamatan kelas” sehingga penilaian terhadap evaluasi pengajar/widyaiswara serta peserta diklat “tidak valid”
- Dalam proses belajar mengajar “terdapat ketidak sesuaian” antara media dan metode pembelajaran yang diterapkan pengajar/widyaiswara selama proses pembelajaran berlangsung.
- Komponen-komponen kurikulum “tidak terdapat kesesuaian/keterpaduan” antara komponen satu dengan komponen lainnya (tujuan, isi, proses pembelajaran dan penilaian) sesuai kebutuhan kompetensi peserta/pegawai (pengurus barang)
- Penetapan persyaratan peserta diklat “tidak jelas” antara kualifikasi pendidikan, klasifikasi pengalaman/masa kerja pengurus barang (pelaksana) dengan kepala sub bagian umum (pejabat struktural yang membidangi aset/barang daerah).
- Pengajar/widyaiswara, “tidak memberikan pemahaman” terhadap komponen-komponen kurikulum (tujuan, isi, proses pembelajaran, media dan metode pembelajaran serta penilaian) yang berorientasi pada kebutuhan kompetensi peserta/pegawai (pengurus barang).

- Kurikulum “tidak menyesuaikan” dengan kondisi waktu, tempat, kemampuan dan latar belakang peserta diklat. Pelaksanaan kurikulum tidak dilakukan penyesuaian-penyesuaian sesuai tuntutan dan kebutuhan peserta diklat.
- Proses belajar mengajar melalui metode diskusi/pratikum kelas terhadap mata diklat tertentu “tidak sesuai” dengan tuntutan kebutuhan kompetensi peserta di lapangan/unit kerjanya.
- Penyesuaian waktu melalui proses pembelajaran (metode pembelajaran) terhadap mata diklat tertentu melalui praktikum kelas “belum memenuhi” tingkat pemahaman terhadap mata diklat tersebut sesuai kompetensi peserta.
- Penyesuaian tempat melalui proses pembelajaran (media pembelajaran) terhadap mata diklat tertentu “belum memenuhi” tingkat pemahaman terhadap mata diklat tersebut sesuai kompetensi peserta diklat.
- Penerapan kurikulum secara relevansi (tuntutan kebutuhan kompetensi peserta/ pegawai). “belum terpenuhi”
- Penerapan kurikulum secara fleksibilitas (lentur/fleksibel) melalui komponen-komponen kurikulum secara keseluruhan “belum terpenuhi”.
- Penerapan kurikulum secara kontinuitas (proses belajar yang berlangsung secara berkesinambungan satu tingkat kelas dengan kelas lainnya, antara satu jenjang pendidikan dengan jenjang lainnya, serta antara jenjang pendidikan dengan pekerjaan. “belum terpenuhi”.
- Penerapan kurikulum secara praktis/efisien (praktis, mudah dilaksanakan, menggunakan alat-alat sederhana dan biayanya murah) “dapat terpenuhi”.
- Penerapan kurikulum secara efektifitas (keberhasilan pelaksanaan kurikulum baik secara kuantitas maupun kualitasnya) secara keseluruhan “belum terpenuhi”.
- Alokasi waktu pelaksanaan kurikulum “cukup singkat”, yaitu: 5 hari kerja dengan rata-rata 12 jam pelajaran (a’45 menit). Artinya kurikulum dilaksanakan 60 jam pelajaran selama 5 hari kerja.
- Sarana prasarana dalam memenuhi pelaksanaan kurikulum secara sederhana “dapat terpenuhi” sesuai dengan metode pembelajaran yang ditetapkan.
- Personalia/*stakeholders* terkait (widyaiswara/ penyelenggara diklat) yang terlibat dalam pelaksanaan kurikulum dapat “memenuhi” sesuai dengan standar kebutuhan yang ditetapkan di dalam kurikulum.
- Tujuan, isi dan proses pembelajaran dalam kurikulum ditetapkan dengan “alokasi waktu terbatas” sehingga bobot kebutuhan peserta terhadap pemahaman mata diklat tertentu secara keseluruhan tidak terpenuhi.
- Pendalaman dilanjutkan dengan menggali informasi terhadap kualitas kurikulum. Diperoleh data dan informasi sebagian mata diklat “belum dapat dipahami” oleh para peserta dikarenakan penyampaian materi oleh widyaiswara tidak variatif dan tidak disertai dengan kegiatan praktek/diskusi kelas.
- Mata diklat yang disampaikan widyaiswara sebagian “tidak dilengkapi” dengan Garis Besar Pembelajaran (GBP)/Satuan Pembelajaran (SP)/Modul, secara keseluruhan penyajian hanya bahan paparan/*slide*.

- Widyaiswara dalam penyampaian materi tidak disertai dengan diskusi/studi kasus/simulasi/ praktek kelas terhadap mata diklat tertentu, sehingga “sulit untuk dipahami” oleh peserta” .
- Materi diklat “penilaian barang/tuntutan ganti rugi/penghapusan barang” sulit untuk dipahami oleh peserta diklat karena penyampaian materi oleh widyaiswara “tidak disertai praktek/ diskusi.
- Widyaiswara dalam menggunakan metode pembelajaran “tidak variatif” dan belum bisa menangkap apa yang menjadi kebutuhan peserta.
- Penyelenggara diklat “belum bisa memfasilitasi” apa yang menjadi tuntutan kebutuhan kompetensi peserta dalam proses pembelajaran.
- Proses pembelajaran sangat “monoton/tidak variatif” penyampaian materi oleh widyaiswara hanya melalui ceramah tidak ada secara khusus menetapkan waktu untuk praktek /diskusi.
- Tujuan diklat dikatakan “tidak jelas” dimana ditetapkan dalam tujuan diklat, yaitu: “setelah mengikuti diklat diharapkan peserta dapat memahami, menjelaskan dan mempraktekan materi diklat yang disampaikan. Sedangkan diperoleh data dan informasi hasil observasi dan wawancara melalui alumni diklat menyatakan: “peserta sebagian besar dapat memahami dan belum sampai pada level dapat menjelaskan dan mempraktekan”.

Pendalaman terhadap penetapan metoda dan media pembelajaran yang ditetapkan di dalam kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah, yaitu teori dengan bobot 60 % dan praktek dengan bobot 40 % porsi pembelajaran tersebut belum sesuai dengan tujuan pembelajaran yaitu peserta dapat memahami, menjelaskan dan mempraktekan.

Setelah diyakini kebenaran data dan informasi yang diperoleh melalui pengamatan dokumentasi melalui dokumen-dokumen dalam laporan penyelenggaraan diklat, maka penelitian menemukan beberapa fakta sebagai berikut :

- Penetapan dan penarapan kurikulum “belum berorientasi pada proses pembelajaran sesuai prinsip-prinsip pengembangan kurikulum berbasis kompetensi peserta/pegawai (pengurus barang)”.
- Penetapan Kurikulum melalui komponen-komponen kurikulum “belum terdapat keserasian/keterpaduan yang berorientasi pada kebutuhan kompetensi peserta/pegawai”.

Selanjutnya penelitian dilakukan melalui prinsip-prinsip pengembangan kurikulum berbasis kompetensi terhadap komponen-komponen kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah, diperoleh data dan informasi dari hasil pengamatan dokumentasi, sebagai berikut:

1. Tujuan diklat belum sesuai dengan hasil yang diperoleh peserta pasca diklat, belum didukung secara utuh oleh penerapan metode pembelajaran yang digunakan oleh widyaiswara dalam proses belajar mengajar dan belum berorientasi pada kebutuhan kompetensi peserta diklat.
2. Penetapan mata diklat dan capaian tujuan pembelajaran belum fokus terhadap hasil belajar. Mata diklat/bahan pelajaran secara utuh belum memenuhi unsur-unsur

pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku secara utuh terhadap capaian tujuan pembelajaran serta unit-unit kurikulum belum tersusun secara logis dan sistematis.

3. Proses belajar mengajar belum mempertimbangkan: “apakah metode yang digunakan memenuhi kebutuhan peserta/ apakah dengan metode tersebut mampu memberikan kegiatan yang bervariasi untuk melayani perbedaan individual peserta/apakah metode tersebut juga memberikan urutan kegiatan yang berjenjang/apakah penggunaan metode tersebut dapat mencapai tujuan kognitif, afektif dan psikomotor/apakah metode tersebut dapat mengaktifkan peserta dan apakah metode tersebut mendorong berkembangnya kemampuan baru”.
4. Proses belajar mengajar belum didukung oleh penggunaan media dan alat-alat bantu pengajaran yang dibutuhkan peserta sesuai kompetensi yang dibutuhkan, khususnya materi-materi yang sulit dipahami oleh peserta yang diperlukan pengembangan media dan metode pembelajaran secara khusus.
5. Kegiatan penilaian. Standar penilaian belum mengacu pada alat penilaian, mulai dari perumusan tujuan umum, menguraikan dalam bentuk tes terhadap pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku peserta yang dapat diamati dengan mempertimbangkan norma apa yang digunakan dalam pengolahan hasil tes serta untuk apa hasil tes digunakan.

PENUTUP

Kesimpulan

Eksistensi sumber daya aparatur perlu mendapat perhatian khusus, berkaitan dengan strategi peningkatan kualitas dan kompetensinya. Peningkatan kompetensi aparatur dalam mengemban tugas atau jabatan birokrasi melalui diklat adalah berorientasi pada standar kompetensi jabatan peserta/pegawai sesuai tantangan reformasi dan globalisasi. Kompetensi jabatan sumber daya aparatur atau pegawai negeri sipil, secara umum dimana kemampuan dan karakteristik yang dimiliki berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Disinilah kompetensi menjadi satu karakteristik yang mendasari individu atau seseorang mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaannya. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*) untuk menciptakan aparatur yang memiliki semangat pengabdian yang tinggi dalam melayani masyarakat yang selalu bertindak hemat, efisien, rasional, transparan, dan akuntabel.

Diklat berbasis kompetensi dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan standar kompetensi jabatan peserta/pegawai diklat sesuai dengan tuntutan kebutuhan organisasinya. Sebagai salah satu komponen diklat berbasis kompetensi, adalah kurikulum. Kurikulum diklat berbasis kompetensi akan memberi arah yang jelas terhadap program diklat sehingga kesenjangan kompetensi dapat terpenuhi/ terjembatani. Pengembangan kurikulum diklat yang dilandasi oleh prinsip-prinsip umum dan prinsip-prinsip khusus dalam merumuskan kurikulum juga menyesuaikan dengan model kurikulum seperti apa yang dikehendaki, sehingga kurikulum tersebut nantinya dapat menghasilkan lulusan diklat dengan kemampuan sesuai yang diinginkan. Pengembangan kurikulum diklat berbasis kompetensi pada akhirnya diharapkan dapat membangun profesionalisme dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menjawab berbagai dinamika masyarakat di masa depan.

Prinsip-prinsip yang dijadikan pedoman dalam pengembangan kurikulum, adalah kebutuhan kompetensi masa depan kemampuan peserta diklat yang diperlukan. Kurikulum harus mampu menjawab tantangan kondisi saat ini dan kondisi yang akan datang sehingga perlu mengembangkan kemampuan-kemampuan tertentu. Peningkatan potensi, kecerdasan, dan minat sesuai dengan tingkat perkembangan dan kemampuan peserta diklat.

Saran

Dalam penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk direkomendasikan beberapa hal yang dianggap perlu antara lain :

1. Memaksimalkan pemanfaatan sumber daya (kebijakan, anggaran, sumber daya manusia, sarana prasarana) Pemerintah Provinsi Jawa Barat melalui BPSDM Provinsi Jawa Barat dalam rangka pengembangan kompetensi pegawai melalui pengembangan kurikulum diklat teknis pengelolaan barang milik daerah berbasis kompetensi pegawai sesuai standar kompetensi jabatan peserta/pegawai sesuai tuntutan kebutuhan organisasinya;
2. Perlunya penjaminan yang berkelanjutan terhadap analisis kebutuhan diklat teknis pengelolaan barang milik daerah terhadap standar kompetensi jabatan pada instansi peserta/pegawai;
3. Perlu ada pemahaman yang benar mengenai konsep dasar perumusan kurikulum yang menjadi dasar dalam membangun prinsip-prinsip pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pegawai. Disertai aspek-aspek implementasi pada tataran operasional;

Penguatan kurikulum diklat terhadap kedudukan peserta diklat dalam mengadopsi kebutuhan kompetensi sebagai bagian dari pengembangan kompetensi yang dibutuhkan sesuai tuntutan standar kompetensi jabatan yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. 2015. *Evaluasi Pembelajaran*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Syaodih. 1997. *Pengembangan Kurikulum, Teori dan Praktek*. Bandung: Rosdakarya;
- Hamalik. 2006. *Prinsip-prinsip Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya;
- Mulyasa. 2013. *Pengembangan Dan Implementasi Kurikulum 2013*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- LAN. RI., 2015. *Pedoman Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah*, Indonesia.
- Stutt (October 25, 2018). *Curriculum Development and The 3 Models Explained Amanda Stutt is a Vancouver-based writer and editor. Her stories have been published in the Village Voice, The Globe and Mail, Ottawa Business Journal, CBC News, Global News, The Vancouver Sun, and The Tyee. She is a returning guest lecturer for the Magazine Journalism program at Douglas College.*
- <https://tophat.com/blog/curriculum-development-models-design/>
- Sawi. 1996. *Curriculum development Guide. Under the guidance and sponsorship of Extension, Education and Communication Service (SDRE) Research, Extension and Training Division.*

<http://www.fao.org/3/ah650e/AH650E03.htm>

Pustaka Undang-undang

Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, tentang Ketenagaakerjaan

Undang-Undang nomor 1 tahun 2004, tentang Perbendaharaan Negara;

Undang-Undang nomor 5 tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara;

Undang-Undang nomor 23 tahun 2014, tentang Pemerintahan Daerah;

Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil;

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 31 tahun 2006, tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 27 tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah;

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia nomor 2 tahun 2013 tentang Pedoman Pengembangan Sistem Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementrian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah;

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia nomor 19 tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah;

Peraturan Kepala Lembaga Adminitrasi Negara nomor 14 tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Penjenjangan Pendidikan dan Pelatihan Teknis.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) RI nomor 22 tahun 2013, Pedoman Penyusunan Perencanaan Pengembangan PNS.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 31 tahun 2006, tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional