



**DESAIN KURIKULUM PELATIHAN KOMPETENSI TEKNIS
GENERIK JABATAN PELAKSANA DENGAN PENDEKATAN *BLENDED
LEARNING* DI PUSDIKLAT KEPENDUDUKAN DAN
KELUARGA BERENCANA**

Oleh:

Weni Kurniawati dan Asep Herry Hernawan
Universitas Pendidikan Indonesia

Email: wenikurniawati@upi.edu; asepherry@upi.edu

Abstrak. Jabatan pelaksana dengan pendekatan *blended learning* di BKKBN. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Desain dan Pengembangan (D&D) yang dikembangkan Richey & Klein melalui tiga tahapan, yaitu: analisis kebutuhan, desain dan pengembangan serta evaluasi. Data penelitian ini diperoleh melalui studi dokumentasi, wawancara, studi literatur serta penilaian ahli. Hasil penelitian berupa produk desain kurikulum pelatihan dan desain pembelajaran *e-learning*. Hasil dari penelitian ini diperoleh informasi sebagai berikut: Pertama, adanya kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil *task analysis* untuk mengisi gap kompetensi teknis generik yang terjadi pada jabatan pelaksana di BKKBN. Kedua, desain kurikulum pelatihan ini disusun berdasarkan komponen kurikulum yaitu penentuan tujuan dijabarkan melalui standar kompetensi, kompetensi dasar dan indikator kompetensi. Penentuan materi mengacu pada indikator kompetensi yang harus dicapai oleh peserta. Strategi pembelajaran yang diterapkan melalui *blended learning* atau perpaduan pembelajaran *e-learning* dan tatap muka. Evaluasi untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta pelatihan melalui evaluasi akademik, evaluasi sikap dan perilaku serta evaluasi unjuk kinerja. Ketiga, penilaian ahli pada desain kurikulum pelatihan ini dilakukan oleh ahli kurikulum dan ahli desain dengan hasil penilaian layak untuk digunakan dalam pelatihan setelah direvisi sesuai dengan saran. Sedangkan hasil uji kelayakan yang dilakukan oleh *user*, yaitu Pusdiklat KKB menyimpulkan bahwa desain kurikulum ini bisa digunakan sebagai acuan dalam pelatihan.

Informasi Artikel :

Artikel diterima : 1

Agustus 2020

Perbaikan : 27 Agustus
2020

Diterbitkan : 15 Oktober
2020

Terbit Online : 15 Ok-
tober 2020

Kata Kunci: Desain
Kurikulum Pelatihan;
Pelatihan Teknis;
Kompetensi Teknis
Generik; *Blended
Learning*

A. PENDAHULUAN

ASN atau Aparatur Sipil Negara diatur melalui kebijakan undang-undang tentang ASN dan peraturan pemerintah tentang Manajemen PNS (Pegawai Negeri Sipil). Dalam kebijakan tersebut, disebutkan bahwa setiap ASN mempunyai hak dalam upaya pemenuhan

pengembangan kompetensi yang dilakukan minimal 20 (dua puluh) jam pelajaran setiap tahunnya. Mendukung terwujudnya profesionalisme ASN dalam manajemen ASN diperlukan standar kompetensi jabatan, yang terdiri atas kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Kom-

petensi yang harus dimiliki oleh setiap jabatan pelaksana adalah kompetensi teknis generik yang terdiri dari kompetensi penyusunan kebijakan dan kompetensi advokasi kebijakan Program Bangsa Kencana. Kondisi aktual yang terjadi di BKKBN berdasarkan hasil penilaian *assessment* terhadap jabatan pelaksana yang dilakukan sampai dengan tahun 2019, sebanyak 272 orang dari 504 orang masih terdapat catatan dalam *performance* kinerjanya. Hasil tersebut menggambarkan 54% jabatan pelaksana yang sudah mengikuti *assessment* masih belum memenuhi standar kompetensi secara menyeluruh. Selain itu, hasil analisis jurnal tentang analisis kebutuhan pelatihan sebagai gambaran pemahaman jabatan pelaksana terhadap pemahaman kompetensi teknis generik menunjukkan bahwa jabatan pelaksana yang belum memahami sepenuhnya terkait pemahaman substansi dalam kompetensi penyusunan kebijakan dan advokasi kebijakan mencapai 68% (ICERD, 2019). Hal tersebut menunjukkan harus dilakukannya upaya dalam pemenuhan kompetensi melalui program pelatihan sehingga gap kompetensi dapat diatasi. Adapun menurut (Zaenal, 2016) menyebutkan bahwa kondisi saat ini terkait kondisi kompetensi ASN masih kurang mendapatkan perhatian terutama dalam

pelatihan teknis untuk mendukung pelaksanaan tugas.

Capaian pelatihan jabatan pelaksana jika dibandingkan dengan target sasaran sebanyak 1.562 orang jabatan pelaksana yang ada, maka Pusdiklat KKB baru mencapai 3% jabatan pelaksana yang dilatih sesuai dengan kompetensi teknis spesifik atau teknis bidang tugas. Secara empirik kondisi ASN yang ada di BKKBN masih terdapat kesenjangan atau gap kompetensi terutama dalam kompetensi teknis yang harus dimiliki oleh jabatan pelaksana. Sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kompetensi teknis berdasarkan kesenjangan tersebut. Mengingat banyaknya jumlah sasaran peserta yang harus dilatih, perlu dipertimbangkan strategi pelatihan yang efektif agar capaian jumlah ASN yang dapat mengikuti pelatihan sebagai bagian dari pengembangan kompetensi ASN dapat menjangkau secara keseluruhan. Upaya peningkatan SDM aparatur di BKKBN mengacu pada pengembangan kompetensi berbasis kompetensi serta pengembangan sistem *e-learning* sehingga dapat diakses oleh seluruh ASN di lingkungan BKKBN (Lakip BKKBN, 2019).

Salah satu peningkatan kapasitas aparatur bisa dilakukan melalui berbagai diklat (pendidikan dan latihan) atau loka-

karya (komara, 2019). Upaya pemenuhan kompetensi ASN ini juga harus memper-
timbang perkembangan teknologi
yang semakin berkembang. Salah satu
strategi penyelenggaraan pelatihan yang
dilakukan adalah melalui pembelajaran *e-
learning* atau pembelajaran yang me-
madukan antara *e-learning* dan tatap
muka yang disebut *blended learning*. Fa-
dillah & Dewi (2019) dalam penelitiannya
menunjukkan bahwa pengembangan
kompetensi teknis berbasis *e-learning*
melalui implementasi pelatihan *Manage-
ment of Training* (MoT) berjalan sesuai
rencana dan menghasilkan *outcome* pe-
serta secara kualitatif bertambah baik
pengetahuan, keterampilan dan sikap
perilakunya. Adapun Rahman, Amarul-
lah & Hidayah (2020) dalam penelitiannya
menunjukkan bahwa penggabungan
antara metode pembelajaran di kelas
(tatap muka) dan *e-learning* secara
blended learning menjadi solusi efektif
dalam Pelatihan Dasar Calon Pegawai
Negeri Sipil (Latsar CPNS). Implementasi
e-learning cukup efektif digunakan
untuk meningkatkan pemahaman peserta
terhadap mata pelatihan. Sedangkan
Prayitno (2015) dalam penelitiannya
menunjukkan bahwa penerapan *blended
learning* dalam pengembangan pendidi-
kan dan pelatihan (Diklat) bagi pendidik
dan tenaga kependidikan (PTK) sangat

membantu dalam upaya meningkatkan
kompetensi dan profesionalitas pendidik
dan tenaga kependidikan. Hal ini dikare-
nakan dengan penerapan *blended learn-
ing* dapat mereduksi waktu dan biaya
pelaksanaan pelatihan, sehingga para
pendidik tetap dapat melaksanakan tugas
pokoknya yaitu mengajar dengan baik.
Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu
di atas, peneliti melihat keefektifan
program pelatihan dengan pendekatan
blended learning sebagai solusi dalam
upaya peningkatan kompetensi untuk
menunjang kinerjanya.

Menciptakan suatu pelatihan yang
tepat sasaran sesuai dengan tujuan pelati-
han dalam meningkatkan kompetensi
teknis ASN di BKKBN, maka diperlukan
suatu acuan yaitu kurikulum sebagai da-
sar pelaksanaan suatu pelatihan. Kuriku-
lum yang dikembangkan tentunya harus
berdasarkan pada kompetensi yang ingin
ditingkatkan. Sesuai dengan sebuah
penelitian (Nurhajati & Bachri, 2017)
yang menyebutkan mengapa diklat perlu
kurikulum berbasis kompetensi? Diklat
diselenggarakan dengan tujuan agar tidak
ada diskrepansi pada kompetensi yang
diharapkan dari peserta diklat. Berdasar-
kan hal di atas, maka perlunya
merancang desain kurikulum pelatihan
dalam rangka meningkatkan kompetensi
teknis dengan pendekatan *blended learn-*

ing yang dilakukan oleh Pusdiklat KKB dalam rangka upaya pemenuhan kompetensi teknis jabatan pelaksana terutama dalam kompetensi teknis generik penyusunan kebijakan dan advokasi kebijakan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Desain dan Pengembangan (D&D) yang dikembangkan Richey & Klein. Penelitian D&D ini memiliki tiga fase, yaitu analisis, desain dan pengembangan, serta evaluasi. Pada tahap pertama dilakukan analisis kebutuhan pelatihan dengan wawancara, studi dokumentasi dan studi literatur. *Task analysis/uraian tugas* jabatan pelaksana juga dilakukan untuk menganalisis pengetahuan atau keterampilan yang harus dikembangkan dalam pelatihan. Pada tahap kedua, *design and development* kurikulum pada penelitian ini mengacu pada konsep kurikulum yang dikembangkan oleh Tyler sesuai dengan hasil analisis kebutuhan pelatihan. Pada tahap ketiga, evaluasi dilakukan oleh para ahli atau *expert judgment* untuk melakukan penilaian dan pertimbangan terhadap desain kurikulum.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Kebutuhan Kurikulum Pelatihan

Kebutuhan kurikulum pelatihan dil-

akukan dengan menganalisis secara makro dimulai dari melihat perkembangan kebijakan yang terbaru tentang adanya hak pemenuhan kompetensi ASN sebanyak 20 JP per tahun yaitu UU, PP, dan Per LAN. Berdasarkan capaian Pusdiklat KKB pada 2 tahun terakhir yaitu tahun 2018 dan 2019 pengembangan kompetensi yang telah dilakukan kepada ASN BKKBN hanya mencapai 16% dan 17%. Angka ini masih jauh dari kondisi yang diharapkan dimana lembaga pelatihan idealnya dapat memenuhi pengembangan kompetensi bagi seluruh ASN. Sementara itu, prosedur pengembangan kurikulum dilakukan sesuai dengan tahapan penyusunan kurikulum pelatihan. Tujuan diarahkan untuk pemenuhan standar kompetensi pegawai, materi disesuaikan dengan hasil *task analysis/uraian tugas*, strategi pada umumnya masih pembelajaran tatap muka namun diarahkan pada pembelajaran *e-learning*, dan evaluasi yang digunakan adalah tes tertulis baik *pretest* maupun *posttest*, pengamatan sikap dan mengukur keterampilan. Permasalahan yang muncul di lembaga pelatihan kebutuhan pelatihan tidak sebanding dengan alokasi pelatihan sehingga untuk mengatasi masalah tersebut, daftar prioritas pelatihan dibuat berdasarkan isu program prioritas. Adapun terkait sarana dan prasarana pelatihan

Pusdiklat sudah mendapatkan akreditasi pelatihan teknis dari LAN RI, sehingga telah memenuhi kategori ketersediaan dalam fasilitas diklat sesuai dengan standar. Salah satu sarana dan prasarana tersebut ketersediaan jaringan internet dalam menunjang pembelajaran. Sehingga dari segi sarana dan prasarana mempunyai kesiapan dalam melakukan pembelajaran *e-learning*. Komponen penting lainnya dalam penyelenggaraan pelatihan adalah kompetensi widyaiswara yang memfasilitasi pelatihan.

Task analysis/uraian tugas jabatan pelaksana terdiri dari sembilan, yaitu: (1) mengumpulkan bahan perumusan kebijakan; (2) memverifikasi bahan monitoring kebijakan; (3) memverifikasi bahan evaluasi kebijakan; (4) melakukan KIE kebijakan; (5) mengumpulkan bahan perumusan advokasi kebijakan; (6) mengidentifikasi bahan kebutuhan advokasi kebijakan; (7) melakukan koordinasi dengan unit kerja/komponen lain; (8) memverifikasi bahan monitoring advokasi kebijakan; dan (9) memverifikasi bahan evaluasi advokasi kebijakan.

2. Hasil Desain dan Pengembangan Kurikulum Pelatihan

a. Tujuan

Tujuan pelatihan dijabarkan dalam bentuk standar kompetensi, kompetensi dasar dan indikator kom-

petensi. Rumusan standar kompetensi pada pelatihan ini peserta diharapkan mampu menerapkan kompetensi penyusunan kebijakan dan advokasi kebijakan program Bangga Kencana. Penjabaran kompetensi dasar pelatihan peningkatan kompetensi teknis generik jabatan pelaksana, yaitu: (1) peserta pelatihan diharapkan mampu memahami konsep dasar, langkah-langkah perumusan, implementasi, monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan program Bangga Kencana; dan (2) peserta pelatihan diharapkan mampu memahami substansi kebijakan program Bangga Kencana terkait teknik dan metode advokasi serta monitoring dan evaluasi keberhasilan advokasi. Sedangkan indikator kompetensi yang diharapkan, antara lain:

- (1) menjelaskan konsep dasar, proses, langkah-langkah perumusan kebijakan program Bangga Kencana;
- (2) menjelaskan langkah-langkah implementasi, monitoring dan evaluasi kebijakan program Bangga Kencana;
- (3) memberikan informasi kepada masyarakat dan stakeholder tentang kebijakan program Bangga Kencana;

- (4) memahami konsep dasar kebijakan, tujuan, landasan filosofis, hukum, sosiologis, proses, pokok-pokok materi, tahap-tahap perumusan dan implementasi, serta ukuran keberhasilan penerapan kebijakan program Bangsa Kencana;
- (5) memahami tahapan kegiatan advokasi, teknik persuasi, pembinaan, fasilitasi, bimbingan, konsultasi, dan pendampingan penerapan kebijakan program Bangsa Kencana; dan
- (6) mengidentifikasi kebutuhan advokasi dari pemangku kepentingan, serta mengidentifikasi aspek-aspek monitoring dan evaluasi keberhasilan advokasi kebijakan program Bangsa Kencana.

b. Materi

Materi pelatihan ini ditentukan berdasarkan hasil *task analysis*/uraian jabatan pelaksana. Untuk

dapat memenuhi kompetensi teknis generik (penyusunan kebijakan dan advokasi kebijakan), peserta pelatihan harus dibekali dengan mata pelatihan yang mendukung uraian tugas tersebut, yaitu: (1) kebijakan dan strategi program Bangsa Kencana; (2) Program Bangsa Kencana; (3) KIE Kebijakan Program Bangsa Kencana; (4) Manajemen Advokasi Kebijakan Program Bangsa Kencana; (5) Pelaksanaan Advokasi Kebijakan Program Bangsa Kencana; dan (6) Monitoring dan Evaluasi Advokasi Kebijakan Program Bangsa Kencana.

c. Strategi

Strategi penyampaian materi pembelajaran dalam pelatihan ini mengkombinasikan antara pembelajaran *e-learning* dan tatap muka atau disebut *blended learning*. Berikut struktur kurikulum pelatihan kompetensi teknis generik.

No	Materi Pelatihan	Jenis Pembelajaran		Jumlah
		E-learning	Tatap muka	
A	Materi Dasar			
1.	Kebijakan dan Strategi Program Bangga Kencana	2 JP	-	2 JP
B	Materi Inti			
1.	Program Bangga Kencana	2 JP	-	2 JP
2.	KIE Kebijakan Program Bangga Kencana	2 JP	8 JP	10 JP
3.	Manajemen Advokasi Kebijakan Program Bangga Kencana	2 JP	-	2 JP
4.	Pelaksanaan Advokasi Kebijakan Program Bangga Kencana	2 JP	-	2 JP
5.	Monitoring dan Evaluasi Advokasi Kebijakan Program Bangga Kencana	2 JP	-	2 JP
C	Materi Penunjang			
1.	<i>Building Learning Commitment</i> (BLC)	1 JP	-	1 JP
2.	Pembekalan Unjuk Kinerja	1 JP	-	1 JP
3.	Seminar Hasil Unjuk Kinerja	-	8 JP	8 JP
Total		14 JP	16 JP	30 JP

Gambar 3.1 Struktur Kurikulum Pelatihan Kompetensi Teknis Generik

Pembelajaran *e-learning* dilakukan untuk pembelajaran yang sifatnya konseptual dan bisa diterapkan melalui media *online* yang terdiri dari 14 jam pelajaran (JP). Sedangkan pembelajaran tatap muka diterapkan untuk materi yang memerlukan pemahaman lebih lanjut melalui praktik langsung di lapangan sebanyak 16 jam pelajaran (JP). Sehingga total untuk pembelajaran sebanyak 30 JP, ditambah dengan adanya kegiatan pembukaan, penutupan serta *pretest* dan *posttest* sebanyak 4 JP. Jadi, total pelaksanaan pelatihan ini berjumlah 34 JP.

Untuk menunjang pembelajaran, baik pembelajaran *e-learning* maupun tatap muka diperlukan metode

yang tepat serta media yang cocok untuk mencapai tujuan pembelajaran. Metode yang diterapkan dalam pelatihan ini yaitu: presentasi, curah pendapat, diskusi, simulasi dan praktik. Sedangkan media yang digunakan antara lain: tayangan ppt, tayangan video, modul atau bahan ajar.

d. Evaluasi

Evaluasi dalam pelatihan ini dilaksanakan untuk tiga jenis objek penilaian, yaitu: (1) Evaluasi Peserta, evaluasi yang dilakukan untuk mengukur pencapaian peserta dalam pelatihan dan keberhasilan peserta dalam mengikuti pembelajaran. Evaluasi untuk peserta terdiri dari tiga, yaitu: evaluasi akademik, eval-

uasi sikap dan perilaku, dan evaluasi rancangan dan hasil unjuk kinerja; (2) Evaluasi Pengajar, untuk menilai pengajar yang memfasilitasi pelatihan terkait bagaimana menyampaikan materi pada saat pembelajaran, baik pada pembelajaran *e-learning* maupun tatap muka; dan (3) Evaluasi Penyelenggaraan, diberikan oleh peserta atas kualitas penyelenggaraan yang telah dilaksanakan oleh pengelola dan penyelenggara pelatihan.

Adapun bentuk evaluasi pembelajaran yang dilaksanakan untuk mengukur ketuntasan belajar peserta pelatihan sebagai berikut: tes objektif melalui *pretest* dan *posttest*, menyusun rancangan KIE kebijakan, dan melaksanakan KIE kebijakan.

3. Hasil Evaluasi terhadap Desain Kurikulum Pelatihan

a. Penilaian Ahli

Penilaian ahli kurikulum dilakukan oleh dua unsur, yaitu satu orang ahli dari unsur dosen dan satu orang ahli dari unsur widyaiswara.

No.	Komponen Kurikulum	Ahli 1		Ahli 2	
		Skor	Kriteria	Skor	Kriteria
1	Kesesuaian tujuan pelatihan dengan kebutuhan organisasi	4	Baik	5	Sangat Baik
2	Koherensi antara tujuan, kompetensi, dan indikator hasil belajar	4	Baik	5	Sangat Baik
3	Rumusan tujuan pelatihan	4	Baik	5	Sangat Baik
4	Rumusan kompetensi pelatihan	4	Baik	5	Sangat Baik
5	Rumusan indikator hasil belajar	4	Baik	5	Sangat Baik
6	Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan	4	Baik	5	Sangat Baik
7	Urutan materi (<i>sequence</i>)	4	Baik	5	Sangat Baik
8	Ruang lingkup materi (<i>scope</i>)	4	Baik	5	Sangat Baik
9	Kedalaman materi (<i>depth</i>)	4	Baik	4	Baik
10	Kebermanfaatan materi	4	Baik	5	Sangat Baik
11	Kecukupan durasi per mata pelatihan	4	Baik	5	Sangat Baik
12	Kesesuaian aktivitas belajar dengan tujuan	4	Baik	5	Sangat Baik
13	Kesesuaian aktivitas dengan karakteristik materi	4	Baik	4	Baik
14	Kesesuaian aktivitas dengan pembelajaran orang dewasa	4	Baik	4	Baik
15	Aspek evaluasi	4	Baik	5	Sangat Baik
16	Komposisi aspek evaluasi	4	Baik	5	Sangat Baik
17	Bentuk evaluasi	4	Baik	4	Baik
Jumlah		68		81	
Rata-rata		4,0	Baik	4,8	Baik

Gambar 3.2 Penilaian Ahli Kurikulum

Penilaian ahli desain dilakukan oleh unsur dosen yang ahli dalam bidang desain pembelajaran *e-learning*. Hasil penilaian tersebut terangkum sebagai berikut.

- (1) Aspek pemilihan fitur *moodle* dan navigasi penilaian yang diperoleh kriteria “sesuai”. Sedangkan aspek *user interface course* dan *user interface* bahan ajar hasil penilaiannya masih “kurang sesuai” sehingga masih perlu tindak lanjut pengembangan. Adapun aspek ketersediaan *blocks* untuk penyampaian informasi dinilai “sesuai”.
- (2) Aspek kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan menurut penilai telah “sesuai”. Untuk urutan materi (*sequence*) juga mendapatkan nilai “sesuai”. Namun untuk aspek format media penyajian materi penilaiannya masih “kurang sesuai” sehingga masih perlu tindak lanjut pengembangan. Adapun aspek dalam kemudahan mengakses bahan ajar dari beragam *device* mendapatkan nilai “sesuai”.

(3) Aspek kesesuaian aktivitas belajar dengan tujuan nilai yang diperoleh adalah “sesuai”. Untuk kesesuaian aktivitas dengan karakteristik materi juga mendapatkan nilai “sesuai”. Adapun aspek kesesuaian aktivitas dengan pembelajaran orang dewasa dinilai dengan “sesuai”. Sedangkan aspek interaksi pembelajaran masih “kurang sesuai” sehingga perlu pengembangan lebih lanjut.

(4) Pada aspek kesesuaian alat penilaian dengan tujuan yang ingin dicapai, kesesuaian konfigurasi fitur penilaian dan instruksi yang diberikan, dan ketersediaan *feedback* penilaian nilai yang didapat masih “kurang sesuai” sehingga perlu pengembangan lebih lanjut.

b. Uji Kelayakan

Hasil uji kelayakan yang dilakukan kepada *user/pengguna* Pusdiklat KKB, yaitu Kepala Bidang Program dan Kerjasama serta Kepala Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi dapat dilihat pada gambar berikut ini.

No.	Komponen Kurikulum	Uji Kelayakan 1		Uji Kelayakan 2	
		Skor	Kriteria	Skor	Kriteria
	Tujuan				
1	Kesesuaian tujuan pelatihan dengan kebutuhan organisasi	5	Sangat Baik	5	Sangat Baik
2	Koherensi antara tujuan, kompetensi, dan indikator hasil belajar	4	Baik	5	Sangat Baik
3	Rumusan tujuan pelatihan	4	Baik	5	Sangat Baik
4	Rumusan kompetensi pelatihan	4	Baik	5	Sangat Baik
5	Rumusan indikator hasil belajar	4	Baik	5	Sangat Baik
	Materi				
6	Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan	4	Baik	5	Sangat Baik
7	Urutan materi (<i>sequence</i>)	4	Baik	5	Sangat Baik
8	Ruang lingkup materi (<i>scope</i>)	5	Sangat Baik	5	Sangat Baik
9	Kedalaman materi (<i>depth</i>)	4	Baik	5	Sangat Baik
10	Kebermanfaatan materi	4	Baik	5	Sangat Baik
	Proses Pelatihan				
11	Kecukupan durasi per mata pelatihan	4	Baik	4	Baik
12	Kesesuaian aktivitas belajar dengan tujuan	4	Baik	5	Sangat Baik
13	Kesesuaian aktivitas dengan karakteristik materi	4	Baik	5	Sangat Baik
14	Kesesuaian aktivitas dengan pembelajaran orang dewasa	4	Baik	5	Sangat Baik
15	Desain pembelajaran <i>e-learning</i>	3	Cukup Baik	5	Sangat Baik
16	Media Pembelajaran <i>e-learning</i>	4	Baik	5	Sangat Baik
	Evaluasi				
17	Aspek evaluasi	4	Baik	5	Sangat Baik
18	Komposisi aspek evaluasi	4	Baik	5	Sangat Baik
19	Bentuk evaluasi	4	Baik	5	Sangat Baik
	Jumlah	77		94	
	Rata-rata	4,1	Baik	4,9	Baik

Gambar 3.3 Uji Kelayakan 1

Berdasarkan hasil uji kelayakan 1 kesimpulan yang diberikan terhadap desain kurikulum pelatihan ini adalah layak untuk digunakan dalam pelatihan setelah direvisi sesuai dengan saran. Sedangkan hasil uji kelayakan 2 kesimpulan yang diberikan terhadap desain kurikulum pelatihan ini adalah layak untuk digunakan dalam pelatihan.

4. Pembahasan Kebutuhan Kurikulum Pelatihan

Analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan secara makro menganalisis beberapa hal di lembaga pelatihan, diantaranya: kebijakan tentang pelatihan; target dan capaian pelatihan; kurikulum pelatihan teknis yang sedang diberlakukan saat ini; penyelenggaraan pelatihan saat ini; dan *task analysis*/uraian tugas jabatan pelaksana. Studi kebutuhan pelatihan dilakukan untuk mengidentifikasi

kebutuhan pelatihan yang merupakan bagian dari manajemen pelatihan. Menurut Zainal, dkk (2014, hlm. 169) identifikasi kebutuhan pelatihan salah satunya dengan menganalisis permasalahan yang ada di organisasi tersebut. Hasil studi kebutuhan pelatihan merupakan informasi dari sumber kebutuhan makro berdasarkan pendapat Sudjana (2007, hlm. 80) bahwa sumber kebutuhan makro mencakup: laporan tahunan unit kerja, peralatan yang mendukung pekerjaan, perubahan standar kerja, perubahan kebijakan serta adanya kebijakan baru yang perlu diperhatikan dalam pelatihan.

Hasil *task analysis*/uraian tugas terdapat enam materi atau mata pelatihan untuk menunjang sembilan uraian tugas jabatan pelaksana, yaitu: kebijakan dan strategi program Bangga Kencana; Program Bangga Kencana; KIE Kebijakan Program Bangga Kencana; Manajemen Advokasi Kebijakan Program Bangga Kencana; Pelaksanaan Advokasi Kebijakan Program Bangga Kencana; dan Monitoring dan Evaluasi Advokasi Kebijakan Program Bangga Kencana. Hal ini

sesuai menurut Kaufman (1972) analisis tugas dilakukan untuk mengidentifikasi tugas pokok serta menentukan karakteristik tugas, persyaratan, konteks sesuai urutan.

5. Desain dan Pengembangan Kurikulum Pelatihan

Penentuan tujuan pada kurikulum pelatihan ini dijabarkan dalam standar kompetensi, kompetensi dasar dan indikator kompetensi. Berdasarkan hasil *task analysis*/uraian tugas, pengetahuan/keterampilan yang menjadi standar kompetensi teknis generik adalah kompetensi penyusunan kebijakan dan advokasi kebijakan. Menurut Tyler, tujuan merupakan hal yang paling penting karena menjadi muara dibawa kemana peserta didik dan kemampuan yang harus dimiliki peserta didik tersebut setelah mengikuti program pendidikan. Tujuan berdasarkan Ornstein & Hunkins (dalam Ansyar, 2015) pada tingkat yang paling umum disebut dengan *aims*, tujuan pada tingkat institusi atau sekolah disebut *goals*, sedangkan tujuan yang paling spesifik pada tingkat kelas tempat pendidikan berlangsung disebut

dengan tujuan mata pelajaran/*objectives*.

Materi pelatihan tersebut dibagi kedalam tiga bagian, yaitu materi dasar, materi inti, dan materi penunjang. Materi dasar memuat tentang materi pemahaman program, materi inti untuk menunjang indikator kompetensi penyusunan kebijakan dan advokasi kebijakan, materi penunjang sebagai materi tambahan yang memang perlu untuk menunjang pemahaman peserta. Pengalaman belajar (*learning experience*) pada kurikulum pelatihan ini adalah mata pelatihan yang disesuaikan dengan standar kompetensi teknis generik jabatan pelaksana. Hal ini sejalan dengan Tyler (dalam Wahyudin, 2014) bahwa prinsip dalam menentukan pengalaman belajar adalah pengalaman peserta didik harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Menurut pendapat Zais (dalam Ansyar, 2015) bahwa materi dipilih dari disiplin ilmu berupa pengetahuan yang umumnya memenuhi kriteria pokok, yaitu *utility*, berguna bagi siswa dalam menghadapi kehidupan di masyarakat. Sedangkan menurut Hernawan (2016) *Sequence* dan *Scope* dalam pemilihan materi ha-

rus mempunyai konsistensi dengan tujuan yang telah dirumuskan.

Strategi pembelajaran yang diterapkan dalam pelatihan kompetensi teknis generik jabatan pelaksana, yaitu pembelajaran campuran (*blended learning*). Adapun metode yang digunakan dalam pelatihan ini adalah presentasi, curah pendapat, diskusi, simulasi dan praktik. Sementara itu, media pembelajaran yang digunakan adalah tayangan ppt, tayangan video, dan modul/bahan ajar. Hal ini sejalan dengan Rusman (2017) bahwa strategi pembelajaran sangat erat kaitannya dengan metode yang digunakan, karena strategi menunjukkan pada rencana untuk mencapai suatu tujuan, sementara metode merupakan cara yang digunakan untuk melaksanakan strategi. Menurut Allan (2007) Pembelajaran *blended learning* merupakan pembelajaran yang dilakukan melalui *e-learning* dan tatap muka dengan menggunakan berbagai alat berbasis internet. Pelatihan ini terdiri dari 30 jam pelajaran dengan durasi pelatihan per jam pelajaran adalah 45 menit. Pembelajaran *e-learning* sebanyak 14 jam pelajaran atau 47% dan pembelajaran tatap muka

sebanyak 16 jam pelajaran atau 53%. Berdasarkan pembagian JP tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa proporsi konten pembelajaran yang disampaikan secara *online* berkisar antara 30-79% sehingga disebut *blended learning* berdasarkan Allen dkk (dalam Husamah, 2014). Pada pembelajaran *e-learning*, aktivitas *synchronous* dilakukan pada saat pembukaan, pengenalan, diskusi dan pembekalan tugas unjuk kinerja melalui *zoom meeting* dan *chatting* sedangkan aktivitas *asynchronous* dilakukan pada saat peserta mengakses materi pembelajaran dan melakukan *pretest* dan *posttest* melalui laman pembelajaran *e-learning*. Pola aktivitas *synchronous* dan *asynchronous* pada pelatihan kompetensi teknis generik jabatan pelaksana ini mengacu pada Hranstinski (dalam Abdulhak & Riyana, 2017). Pada pembelajaran tatap muka, dilaksanakan praktik sebagai bentuk unjuk kinerja jabatan pelaksana. Rancangan dan hasil pelaksanaan unjuk kinerja tersebut diseminarkan dengan memaparkan yang telah dipraktikkan oleh peserta pelatihan sesuai dengan rancangan yang telah dibuat.

Evaluasi yang digunakan dalam kurikulum pelatihan ini ditujukan untuk tiga objek evaluasi, yaitu evaluasi peserta; evaluasi pengajar; dan evaluasi penyelenggara. Adapun evaluasi pembelajaran untuk menilai ketercapaian pemahaman peserta pelatihan dalam menunjukkan perilaku yang ditentukan dalam indikator kompetensi dilakukan melalui evaluasi akademik, evaluasi sikap dan perilaku, dan evaluasi unjuk kinerja. Hal ini sejalan dengan Wahyudin (2014) bahwa evaluasi dimaksudkan untuk mengecek tingkat ketercapaian tujuan-tujuan pendidikan yang ingin diwujudkan melalui kurikulum tersebut. Hal tersebut ditegaskan oleh Zais (dalam Ansyar, 2015) mengatakan bahwa suatu kurikulum dapat dikatakan baik atau tidak tergantung dari kualitas hasil belajar siswa yang dapat dilihat dari hasil pembelajaran dalam implementasi kurikulum

6. Hasil Evaluasi terhadap Desain Kurikulum Pelatihan

Penilaian ahli untuk memvalidasi desain kurikulum pelatihan kompetensi teknis generik jabatan pelaksana ini dilaksanakan melalui *expert judgment* sesuai dengan

Meyer & Booker (1991). Penilaian ahli ini dilakukan oleh ahli kurikulum (dosen dan widyaiswara) dan ahli desain. Ruang lingkup pertanyaan yang diajukan kepada para ahli merupakan pertanyaan yang berkaitan dengan komponen kurikulum diantaranya tujuan, materi, strategi dan evaluasi. Desain kurikulum pelatihan ini dengan pendekatan *blended learning* sebagai strategi pembelajarannya, diperlukan juga validasi dari pakar terkait desain *e-learning* yang sudah dibuat sehingga ruang lingkup pertanyaannya ditambah dengan komponen desain *e-learning*. Hasil dari penilaian ahli kurikulum baik dari ahli kurikulum dosen maupun widyaiswara memberikan nilai dengan kriteria baik dan sangat baik. Kesimpulan yang didapat dari kedua ahli tersebut bahwa desain kurikulum tersebut layak untuk digunakan dalam pelatihan setelah direvisi sesuai dengan saran. Komentar dari ahli kurikulum bahwa secara keseluruhan desain kurikulum pelatihan kompetensi teknis generik jabatan pelaksana dengan pendekatan *blended learning* di Pusdiklat KKB sudah baik dan dapat dipakai pada instansi,

karena sesuai dengan kebutuhan untuk menjadi referensi pada pelatihan teknis yang akan datang. Namun, meskipun penilaian dari kedua ahli tersebut sudah baik, ada beberapa hal yang harus peneliti perhatikan secara teknis dan menjadi bahan masukan, yaitu terkait penggunaan kata kerja operasional (KKO) yang bisa diukur dan mengandung satu kemampuan. Pada penilaian desain pembelajaran *e-learning* ini, penilai memberikan nilai dengan kriteria sesuai dan kurang sesuai. Kesimpulan secara keseluruhan terkait penilain dari ahli desain ini bahwa desain pembelajaran *e-learning* ini layak untuk digunakan dalam pelatihan setelah direvisi sesuai dengan saran. Pengembangan desain *e-learning* ini mengacu pada sistem *e-learning* yang sudah dibangun oleh instansi yaitu Pusdiklat KKB. Peneliti diberikan akses untuk membuat *course*, namun ada beberapa kewenangan yang dibatasi sehingga ada keterbatasan dalam mengembangkan desain pembelajaran *e-learning* ini. Adapun masukan dalam pengembangan desain pembelajaran *e-learning*, antara lain desain *interface* harus dibuat lebih

menarik, *layout* dibuat lebih mudah dan sederhana, bahan ajar harus lebih variatif dan mengutamakan multimedia, dan kemudahan mengakses pada *assessment*.

Berdasarkan hasil uji kelayakan yang dilakukan kepada *user/pengguna*, yaitu Pusdiklat KKB, maka didapatkan penilaian sebagai berikut.

Tabel 3.1 Hasil Uji Kelayakan

No.	Indikator	Uji Kelayakan 1	Uji Kelayakan 2
1	Tujuan	4,2	5
2	Materi	4,2	5
3	Strategi	3,8	4,8
4	Evaluasi	4	5
Rata-rata		4,1	4,9
Kriteria		Baik	Baik

Berdasarkan informasi tabel di atas, menunjukkan bahwa pada uji kelayakan 1 penilaian yang diperoleh, yaitu 4,1 dengan kriteria baik dan uji kelayakan 2 penilaian yang diperoleh, yaitu 4,9 dengan kriteria baik. Simpulan dari hasil uji kelayakan tersebut bahwa pihak *user/pengguna* Pusdiklat KKB memandang bahwa desain kurikulum pelatihan kompetensi teknis generik jabatan pelaksana di BKKBN sudah baik namun ada beberapa catatan yang harus diperhatikan oleh peneliti dari hasil uji kelayakan tersebut, antara lain:

- a. agar disesuaikan dengan beberapa regulasi seperti peraturan LAN, peraturan BKKBN

terkait standar kompetensi jabatan; dan

- b. pada mata pelatihan rencana strategis program Bangsa Kencana perlu ditambahkan sub materi pokok program prioritas nasional (Pro PN), *strategic map* dan *balance score card* (BSC) sebagai bagian dari perancangan rencana strategis program Bangsa Kencana.

D. SIMPULAN

Kesimpulan terkait desain kurikulum pelatihan kompetensi teknis generik jabatan pelaksana dengan pendekatan *blended learning* di Pusdiklat KKB, yaitu. Pertama, Kebutuhan pelatihan kom-

(Continued on page 302)

petensi teknis generik jabatan pelaksana mengacu pada kebijakan untuk memenuhi hak pemenuhan kompetensi sebanyak 20 JP per tahunnya. Hasil *task analysis*/uraian tugas jabatan pelaksana, pemenuhan kompetensi teknis generik jabatan pelaksana dapat dipenuhi dengan kompetensi penyusunan kebijakan dan advokasi kebijakan sebagai kompetensi teknis. Kedua, desain dan pengembangan, rumusan tujuan kurikulum pelatihan ini yaitu peserta diharapkan mampu menerapkan kompetensi penyusunan kebijakan dan advokasi kebijakan program Bangsa Kencana. Untuk memenuhi kompetensi tersebut diperlukan pemahaman materi, yaitu Kebijakan dan Strategi Program Bangsa Kencana, Program Bangsa Kencana, IE Kebijakan Program Bangsa Kencana, Manajemen Advokasi Kebijakan Program Bangsa Kencana, Pelaksanaan Advokasi Kebijakan Program Bangsa Kencana dan Monitoring dan Evaluasi Advokasi Kebijakan Program Bangsa Kencana. Strategi pembelajaran dalam pelatihan ini dengan pendekatan *blended learning* dengan presentase terdiri dari pembelajaran *e-learning* 14 JP atau 47% dan pembelajaran tatap muka 16 JP atau 53%. Pola aktivitas *synchronus* dilakukan pada saat pembukaan, pengenalan, diskusi dan pembekalan tugas unjuk kinerja

melalui *zoom meeting* dan *chatting*. Sedangkan aktivitas *asynchronus* dilakukan pada saat peserta mengakses materi pembelajaran dan melakukan *pretest* dan *posttest* melalui laman pembelajaran *e-learning*. Pada sesi tatap muka, peserta pelatihan melaksanakan praktik langsung di lapangan sebagai unjuk kinerja. Adapun metode yang dilakukan dalam pembelajaran yaitu presentasi, curah pendapat, diskusi, simulasi dan praktik. Sementara itu, media yang digunakan dalam pembelajaran antara lain tayangan ppt, tayangan video serta modul atau bahan ajar. Evaluasi untuk mengukur ketuntasan belajar dari peserta pelatihan dilakukan melalui evaluasi akademik melalui *pretest* dan *posttest*, evaluasi sikap dan perilaku, dan evaluasi unjuk kinerja. Ketiga, hasil penilaian ahli untuk desain kurikulum pelatihan ini diperoleh kesimpulan layak untuk digunakan dalam pelatihan setelah direvisi sesuai dengan saran. Setelah dilakukan revisi, peneliti melakukan uji kelayakan kepada *user*/pengguna Pusdiklat KKB dengan hasil pada uji kelayakan 1 mendapatkan penilaian 4,1 dengan kriteria baik dan pada uji kelayakan 2 mendapatkan penilaian 4,9 dengan kriteria baik.

Rekomendasi dalam penelitian ini disampaikan untuk beberapa pihak, antara lain: (1) bagi Pengelola Pusdiklat

KKB, kurikulum pelatihan ini dapat dilanjutkan hingga tahap implementasi untuk melihat keefektifannya sehingga dapat meningkatkan kompetensi teknis generik jabatan pelaksana di BKKBN; (2) bagi Penyelenggara Pusdiklat KKB, desain kurikulum pelatihan kompetensi teknis generik yang dikembangkan dengan pendekatan *blended learning* ini, dalam pelaksanaannya diperlukan pengembangan *e-learning* lebih lanjut baik dari segi desain *interface* yang menarik, *layout* yang lebih mudah untuk diakses, serta bahan ajar yang lebih bervariasi dengan menggunakan multimedia; (3) bagi Widyaiswara Pusdiklat KKB, dapat mengembangkan materi dan media lainnya yang diperlukan saat kurikulum ini diterapkan dalam pelatihan teknis generik jabatan pelaksana; (4) bagi Peneliti Lain, desain kurikulum pelatihan ini dirancang sampai pada tahap validasi ahli dan uji kelayakan, perlu dikembangkan penelitian lanjutan dengan melakukan ujicoba sehingga dapat melihat hasil capaian peserta didik dalam ujicoba tersebut; dan (5) bagi Lembaga Pelatihan Lain yang memiliki rumpun kompetensi sejenis, dapat mengadopsi desain kurikulum ini dalam mengembangkan pelatihan.

Implikasi dari desain kurikulum pelatihan kompetensi teknis generik jab-

atan pelaksana dengan pendekatan *blended learning* di Pusdiklat KKB ini, yaitu: (1) hasil desain kurikulum pelatihan kompetensi teknis generik jabatan pelaksana dengan pendekatan *blended learning* di Pusdiklat KKB dapat memberikan gambaran untuk melakukan penelitian lanjutan terkait pengembangan kurikulum pelatihan; (2) desain kurikulum pelatihan kompetensi teknis generik jabatan pelaksana ini dapat memberikan gambaran bagi pengembang kurikulum di lembaga pelatihan untuk dapat menjadikan desain sebagai pola dalam mengembangkan kurikulum dengan rumpun kompetensi yang sama atau sejenis; dan (3) desain kurikulum dengan pendekatan *blended learning* ini dapat memberikan gambaran pola perpaduan pembelajaran *e-learning* dan tatap muka pada pelatihan ASN.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abdulhak, I & Riyana, C. (2017). *E-learning Konsep dan Implementasi*. Bandung: UPI PRESS
- Allan, B. (2007). *Blended Learning tools for teaching and training*. London: Facet Publishing
- Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. (2019). *Kamus Kompetensi*. Jakarta: BKKBN
- Badan Kependudukan dan Keluarga Ber-

- encana Nasional. (2020). *Laporan Kinerja BKKBN Tahun 2019*. Jakarta: BKKBN
- Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. (2019). *Paparan Kompetensi Jabatan Pelaksana dan Fungsional Ahli Pertama*. Jakarta: BKKBN
- Fadillah & Dewi. (2019). Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Teknis Berbasis E-Learning (Study Kasus Penyelenggaraan Management of Training). *Konferensi Internasional Ilmu Administrasi 3.0*. Lembaga Administrasi Negara RI.
- Hernawan, A.H., Susilana, R., & Julaeha, S. (2016). *Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Husamah. (2014). *Pembelajaran Bauran (Blended Learning)*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher
- Kaufman, R. (1972). *Educational System Planning*. New Jersey: Prentice-hall, Inc.
- Meyer, M.A. & Booker, J.M. (1991). *Eliciting and Analyzing Expert Judgment: A Practical Guide*. London: Academic Press Limited
- Nurhajati, W. A., & Bachri, B. S. (2017). Pengembangan Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Berbasis Kompetensi dalam Membangun Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Pendidikan (Teori dan Praktik)*, 2(2). 156-164. doi: <http://dx.doi.org/10.26740/jp.v2n2.p156-164>.
- Ornstein, A.C. & Hunskins, F.P. (2013). *Curriculum: Foundations, Principles, and Issues*. USA: Pearson Education Inc
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Tahun 2020 - 2024

- Prayitno, Wendhie. (2015). Penerapan Blended Learning dalam Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK). *LPMP D.I Yogyakarta Kemendikbud*
- Rahman, Amarullah & Hidayah. (2020). Evaluasi Penerapan Model Pembelajaran *E-Learning* pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(1). 101-116. Doi: [Doi.org/10.24258/jba.v16i1.656](https://doi.org/10.24258/jba.v16i1.656)
- Richey & Klein. (2007). *Design and Development Research*. New York: Routledge
- Richey & Klein. (2009). Design and Development Research: A Rose by Another Name. *Paper presented at AERA 2014. Florida State University*
- Rusman. (2017). *Belajar & Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: PT Kharisma Putra Utama
- Rusman. (2018). *Manajemen Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia
- Sudjana, D. (2007). *Sistem dan Manajemen Pelatihan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Falah Production
- Sukmadinata, N.S. (2017). *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Tyler, R.W. (1949). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. Chicago: University of Chicago Press
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wahyudin, D. (2014). *Manajemen Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Widodo, W. (2009). Tinjauan tentang Kompetensi Generik. *Diakses 20/04/2010 <http://vahonov.files.wordpress.com/2009/07/keterampilan-generik.Pdf>*
- Zainal, V.R. dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.