

## **PENGEMBANGAN KURIKULUM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) BERBASIS KOMPETENSI DALAM MEMBANGUN PROFESIONALISME PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)**

**Widi Asih Nurhajati**  
**Bachtiar Sjaiful Bachri**

Teknologi Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya  
bachtiarbachri@unesa.ac.id

### **Abstrak**

Diklat berbasis kompetensi diselenggarakan untuk mengatasi diskrepansi kompetensi PNS agar kemampuan PNS lulusan diklat sesuai dengan kompetensi yang diharapkan. Salah satu komponen dalam diklat berbasis kompetensi adalah kurikulum yang berbasis kompetensi berdasar pada kebutuhan akan kompetensi peserta diklat. Dalam rangka memenuhi tuntutan perkembangan jaman berikut situasi dan kondisi di masyarakat, pengembangan kurikulum diklat perlu dilakukan. Pengembangannya tetap menyesuaikan dengan landasan pengembangan kurikulum, yakni landasan filosofis, psikologis, sosiologis dan IPTEK. Pengembangan kurikulum diklat berbasis kompetensi juga menyesuaikan dengan model kurikulum 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 PNS dalam menjawab tantangan di masa depan. Dengan demikian diklat akan menghasilkan lulusan, dalam hal ini PNS, yang profesional dan kompeten.

**Kata Kunci:** *pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, profesionalisme, kompetensi*

### **Abstract**

Competency-based training is held to overcome the discrepancy of civil servant competence to the ability of civil servants graduate training in accordance with the expected competencies. One component of competency-based training is a competency-based curriculum based on competency needs of training participants. In order to meet the demands of the development of the times following the situation and conditions in the community, the development of training curriculum needs to be done. Its development still adjusts to the curriculum development foundation, namely philosophical, psychological, sociological and science and technology. Development of competency-based training curriculum also adapts to the desired curriculum model, so that the curriculum will be able to produce training graduates with the desired ability. Development of competency-based training curriculum is ultimately expected to build the professionalism and competence of civil servants in answering challenges in the future. Thus the training will produce graduates, in this case civil servants, who are professional and competent.

**Keywords:** *development of competency-based curriculum, professionalism, competence*

## **PENDAHULUAN**

Stigma negatif yang selama ini melekat di masyarakat tentang Pegawai Negeri Sipil adalah bahwa PNS banyak yang tidak disiplin; sering mangkir dari pekerjaannya; rawan pungli dan gratifikasi; melakukan kolusi, korupsi dan nepotisme; serta mempersulit pelayanan. Hal tersebut haruslah diubah karena sebagai ujung tombak pemerintah, PNS harus memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

PNS sebagai bagian dari reformasi birokrasi memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan

dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara. Salah satu cara meningkatkan kapasitas PNS adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan sebagaimana diamanatkan UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 70 ayat (2).

Salah satu poin penting dalam Grand Design percepatan Reformasi Birokrasi 2010–2025 pada Peraturan Presiden No.81 Tahun 2010 menyebutkan tentang profesionalisasi PNS. Stigma negatif PNS haruslah diubah menjadi PNS yang penuh dengan integritas, mempunyai etos kerja, dan mau bekerjasama (gotong royong) atau yang sering disebut dengan Revolusi Mental. Reformasi birokrasi menuntut PNS untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Tantangan yang semakin berat di masa mendatang

membuat PNS juga harus selalu mengembangkan kapasitas dirinya.

Pengembangan kapasitas dan kompetensi PNS dapat dilakukan melalui kegiatan diklat karena melalui diklat kesenjangan kompetensi PNS antara harapan dan kenyataannya dapat dijembatani. Di lain pihak lembaga diklat pemerintah juga harus menyesuaikan diklat yang dilaksanakan sesuai dengan tuntutan terhadap PNS. Keberhasilan diklat itu sendiri tergantung pada berbagai komponen. Menurut Abu Saman Lubis, keberhasilan suatu proses pembelajaran dipengaruhi banyak faktor, yakni: (1) siswa/peserta didik, (2) guru/narasumber; (3) tujuan; (4) materi; (5) metode; (6) sarana/alat; (7) evaluasi; (8) lingkungan/konteks; (9) pengelola pendidikan, (10) struktur/jenjang; serta (11) kurikulum dan fasilitas. Tiap komponen tersebut saling terkait antara satu dengan lainnya. Tidak ada komponen yang dapat berdiri sendiri. Proses pembelajaran tidak akan berhasil apabila semua komponen lainnya ada tetapi siswa/peserta didik tidak ada. Begitupun tanpa kurikulum suatu pembelajaran tidak akan berhasil karena tidak akan ada arah dan tujuannya.

Kurikulum memegang peranan penting dalam keberhasilan diklat. Seiring dengan tantangan yang dihadapi di masa mendatang, kurikulum diklat juga memerlukan penyesuaian dan pengembangan sehingga kegiatan diklat dapat menghasilkan PNS yang profesional sesuai dengan kompetensi yang diharapkan.

## PEMBAHASAN

### 1. Diklat dan Kurikulum Diklat Berbasis Kompetensi

#### a. Diklat Berbasis Kompetensi

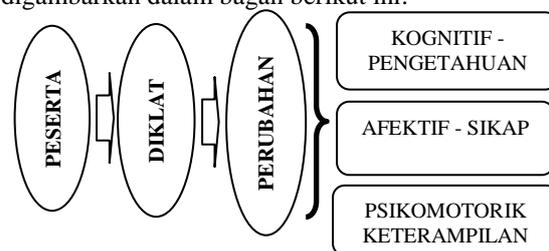
Pendidikan dan Pelatihan (diklat) adalah suatu kegiatan yang disengaja dan terencana yang diprogramkan dan dikembangkan untuk memberikan bekal pengetahuan dan pengalaman bagi seorang karyawan atau pegawai khususnya pegawai negeri sipil dengan maksud untuk membentuk pribadi yang prestatif, jujur, disiplin,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

Adapun tujuan dari diklat berdasarkan PP No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS adalah untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Tujuan ini dijabarkan sebagai berikut:

- 1). Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap perilaku untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- 2). Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa
- 3). Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
- 4). Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan

pengembangan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Hal yang penting dari tujuan diklat di atas adalah bahwa setelah mengikuti diklat peserta dapat merubah pengetahuan, sikap dan perilakunya. Implikasinya adalah bahwa dengan diklat perubahan ada pada ranah kognitif, afektif dan psikomotorik dari peserta diklat yang dapat digambarkan dalam bagan berikut ini:



Gambar 1. Tujuan Diklat

Diklat diselenggarakan agar setelah mengikuti diklat peserta yang sebelumnya tidak tahu menjadi tahu; yang sebelumnya kurang responsif dan bertanggung jawab pada pekerjaannya menjadi lebih responsif dan bertanggung jawab, dan mempunyai sikap positif dalam bekerja; yang sebelumnya bermalasan-malasan menjadi rajin, kreatif, mau bekerjasama dan inovatif dalam perilaku kerjanya.

Sedangkan yang disebut kompetensi pada dasarnya adalah integrasi pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak (Arifin 2015). 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 juga diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia dapat menunjukkan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi dalam PP No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (SPKN) diartikan sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Merujuk pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Kompetensi Kerja Pegawai Negeri Sipil (SKKPNS) 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. (Perka BKN No. 22 Tahun 2011). Selanjutnya dalam SPKN, pelatihan berbasis kompetensi kerja dirumuskan sebagai pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja. Diklat berbasis kompetensi sendiri dapat diartikan sebagai proses kegiatan kegiatan yang terencana dan sistematis untuk meningkatkan kompetensi kerja berupa

pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku secara profesional dalam kegiatan diklat sehingga mampu menunjukkan kinerjanya sesuai dengan atau di atas standar yang ditentukan (LAN 2015). Karakteristik diklat berbasis kompetensi yang tercantum dalam SPKN adalah sebagai berikut:

- 1). Penekanannya pada apa yang dapat dilakukan seseorang setelah mengikuti pelatihan (*output*)
- 2). Berdasarkan standar kompetensi kerja
- 3). Pelatihan tersebut memberikan keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan
- 4). Pelatihan dapat berupa *on-job*, *off-job*, ataupun kombinasi keduanya
- 5). Waktu bukanlah satu-satunya faktor penentu tercapainya kompetensi
- 6). Pengakuan pada kompetensi yang sudah dimiliki dengan melakukan uji kompetensi yang dilakukan oleh lembaga yang telah terakreditasi
- 7). Kriteria penilaian disusun berdasarkan standar kompetensi kerja
- 8). Penilaian dilakukan setelah peserta siap dinilai dalam bentuk uji kompetensi
- 9). Fokus pada kemampuan untuk mentransfer pengetahuan dan keahliannya di tempat kerja

Diklat berbasis kompetensi diharapkan dapat menjadi solusi yang tepat untuk meningkatkan kualitas serta produktivitas SDM dan agar organisasi dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Ada 5 (lima) komponen dalam diklat berbasis kompetensi yang biasa disingkat dengan **ADDIE**, yaitu:

- a). *Analyse Needs* (Analisa Kebutuhan)
 

Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) adalah suatu proses yang sistematis dalam mengidentifikasi ketimpangan antara sasaran dengan keadaan yang nyata atau diskrepansi antara kinerja standar dengan kinerja nyata yang penyelesaiannya melalui pelatihan atau mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat ditingkatkan melalui diklat.
- b). *Design Curriculum* (Desain Krikulum)
 

Desain kurikulum dirancang agar alumni diklat dapat memiliki kompetensi yang baik, keterampilan yang memadai, pengembangan moral yang terpuji, pembentukan karakter yang kuat, kebiasaan hidup yang sehat, semangat bekerjasama yang kompak, dan apresiasi estetika yang tinggi terhadap dunia sekitar.
- c). *Develop Material* (Pengembangan Material/Bahan Diklat)
 

Pengembangan bahan diklat sangat diperlukan karena bahan/material diklat ini mengandung substansi kemampuan yang akan dicapai oleh peserta diklat serta memperlancar proses pembelajaran agar berlangsung lebih efektif dan efisien.
- d). *Implement Training* (Pelaksanaan Diklat)
 

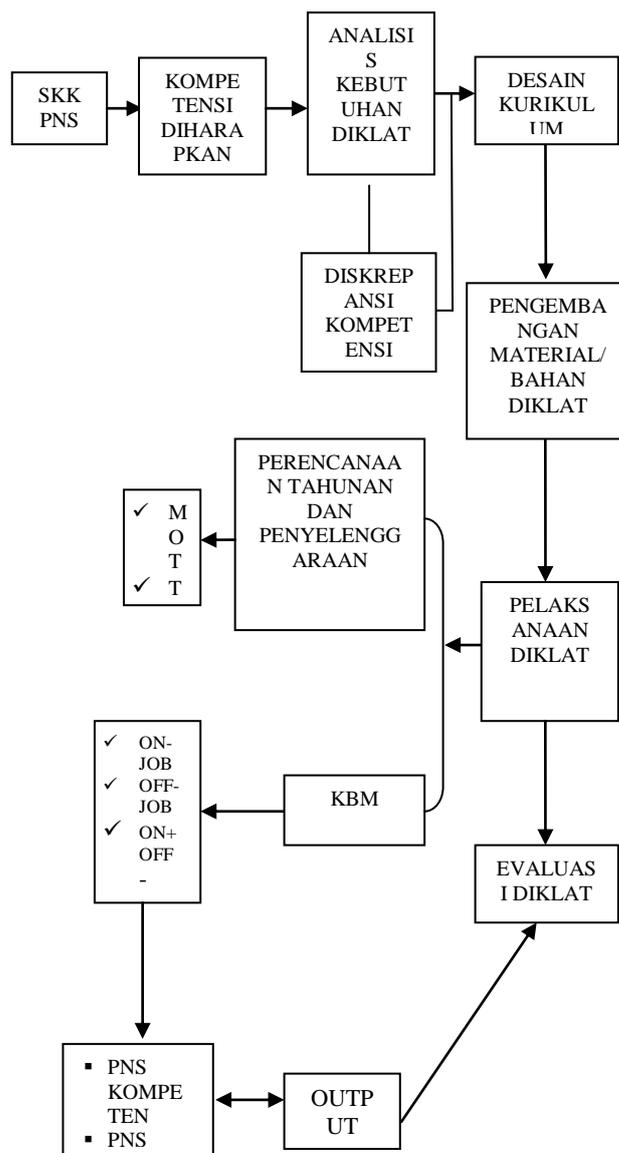
Pada tahap ini perlu dibuat perencanaan tahunan dan perencanaan diklat. Diklat perlu direncanakan dan dikelola oleh pengelola dan penyelenggara diklat yang kompeten, dimana untuk mencapai standar kompetensi pengelolanya mengikuti *Management of*

*Training (MOT)* dan penyelenggaranya mengikuti *Training Officer Course (TOC)*. Selain itu implementasi diklat juga perlu memperhatikan bahwa kegiatan belajar mengajar (KBM) menjadi kegiatan konkrit yang membuat baik peserta diklat maupun pengajar dapat mengembangkan potensi dan kompetensinya.

- e). *Evaluate Training* (Evaluasi Diklat)
 

Evaluasi diklat perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan suatu diklat sehingga nantinya pembuat kebijakan dapat memutuskan apakah diklat tersebut sudah tepat dan bisa dilanjutkan atau masih ada yang kurang sehingga perlu direvisi atau justru harus dihentikan

Jadi jika digambarkan skema diklat berbasis kompetensi bagi PNS adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. Alur Diklat Berbasis Kompetensi**

## b. Kurikulum Diklat Berbasis Kompetensi

Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) adalah suatu konsep kurikulum yang menekankan pada pengembangan dan penguasaan berbagai kompetensi tertentu (Arifin 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 profesional sesuai dengan jabatannya.

Mengapa diklat perlu kurikulum berbasis kompetensi? Diklat diselenggarakan dengan tujuan agar tidak ada diskrepansi pada kompetensi yang diharapkan dari peserta diklat. Kurikulum diklat berbasis kompetensi dikembangkan berdasarkan teori belajar behavioristik, dimana lebih menekankan pada pembelajaran personal individual, kontrol terhadap pengalaman peserta, pendekatan sistem, berorientasi pada proses dan hasil belajar serta pembelajaran biasanya dilakukan dengan sistem modul atau sistem lain yang biasanya melayani kebutuhan siswa (LAN 2015). Konsep kompetensi dalam kurikulum diklat digunakan karena:

- 1). kompetensi berkenaan dengan kemampuan peserta diklat melakukan sesuatu dalam berbagai konteks, yang meliputi aspek pengetahuan, teknis, serta sikap dan perilaku.
- 2). kompetensi menjelaskan pengalaman belajar yang dilalui peserta didik/peserta diklat untuk lebih kompeten dalam bidangnya.
- 3). Kompetensi merupakan hasil belajar (*learning outcomes*) yang menjelaskan hal-hal yang dilakukan peserta didik setelah melalui proses pembelajaran.
- 4). Kompetensi menunjukkan kehandalan kemampuan peserta didik melakukan sesuatu oleh karena itu harus didefinisikan secara jelas dan luas dalam suatu standar yang dapat dicapai melalui kinerja yang dapat diukur.

Merujuk pada 4 (empat) hal tersebut, maka pembelajaran dengan berdasar pada kurikulum berbasis kompetensi menekankan pembelajaran ke arah penciptaan dan peningkatan serangkaian kemampuan dan potensi peserta diklat agar bisa mengantisipasi aneka tantangan dalam pekerjaan maupun kehidupannya. Jika sebelumnya pembelajaran dalam diklat lebih ditekankan pada aspek pengetahuan dan target materi yang cenderung verbalis dan kurang memiliki daya terap, saat ini lebih ditekankan pada aspek kompetensi dan target keterampilan.



## Gambar 3. Tahapan Penyusunan Kurikulum Diklat Berbasis Kompetensi

Tahapan penyusunan kurikulum diklat berbasis kompetensi dimulai dari merumuskan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ). Kompetensi apa saja yang harus dimiliki calon peserta diklat diidentifikasi pada tahap ini. Tahapan selanjutnya adalah merumuskan program diklat sesuai dengan dikrepanasi kompetensi pegawai yang disebabkan oleh kesenjangan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya. Jika program diklat sudah ditentukan, maka langkah berikutnya adalah menentukan tujuan diklat. Tujuan diklat yang juga disebut tujuan kurikuler kompetensi dirumuskan dari satu atau beberapa kompetensi yang diharapkan dapat dicapai peserta setelah mengikuti diklat. Tujuan ini ini dibagi menjadi 2 (dua) yakni Tujuan Instruksional Umum (TIU) yang merupakan kompetensi umum yang diharapkan dicapai peserta setelah mengikuti diklat dan Tujuan Instruksional Khusus (TIK) yang merupakan kompetensi khusus sebagai rincian (jabaran) dari kompetensi umum yang telah ditetapkan sebelumnya. Tahapan berikutnya adalah merumuskan dan menetapkan mata diklat. Penetapan dan perumusan mata diklat ini mengacu pada kompetensi yang ingin dicapai dilihat dari TKK yang telah dilakukan analisis pengetahuan, sikap, perilaku yang kemudian diisi dengan pengalaman belajar tertentu, sehingga ditemukan paket materi atau mata diklat, Kumpulan mata diklat inilah yang pada akhirnya disebut sebagai kurikulum diklat. Penyusunan mata diklat dalam kurikulum dilakukan dengan tetap mempertimbangkan dan menjaga kaitan dan urutannya dalam bentuk sebagai berikut:

a). Bentuk linier  
 Setiap mata diklat diberikan secara berurutan menurut sekuen, mana yang harus mendahului yang mana, dimana setiap mata diklat disajikan secara tuntas. Namun ada kalanya mata diklat masing-masing berdiri sendiri dan jika diberikan secara tidak berurutan tidak mengganggu program diklat secara keseluruhan.

b). Bentuk Spiral  
 Satu jenis mata diklat tidak diberikan secara keseluruhan disebabkan karena luasnya cakupan suatu mata diklat sehingga perlu diberikan lebih dari satu program diklat.

c). Bentuk Piramid  
 Dalam satu program pelatihan, sejumlah mata diklat dapat dikelompokkan, misalnya kelompok wawasan, inti, dan aplikasi (aktualisasi). Pengelompokan ini dapat juga memakai nama lain seperti kelompok dasar, inti, dan penunjang.

Tahapan terakhir penyusunan kurikulum adalah menyusun deskripsi singkat yang menggambarkan isi kurikulum secara keseluruhan. Deskripsi singkat ini adalah ramgkuman dari seluruh mata diklat dalam suatu program diklat.

## 2. Pengembangan Kurikulum Diklat Berbasis Kompetensi dalam Membangun Profesionalisme dan Kompetensi PNS

Kurikulum sangatlah penting dalam kegiatan diklat. Menurut (Hamanik 2011) kurikulum mempunyai 3 (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.

Ketiga peranan kurikulum tersebut saling terkait antara peran yang satu dengan peran lainnya. Kurikulum sesuai perannya tersebut juga harus mampu menyesuaikan dengan tuntutan perkembangan jaman dalam rangka penyesuaian nilai dan pengembangan potensi peserta.

Berikut adalah contoh dari pengembangan kurikulum yang dilakukan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana (BKKBN) yang dalam hal ini mengambil program diklat Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Dasar Bidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga Bagi Penyuluh KB. Diklat ini diperuntukkan bagi calon Penyuluh KB (PKB) sebagai prasyarat untuk bisa diangkat sebagai PNS dengan jabatan fungsional sebagai PKB.

- a) Kurikulum Pelatihan Dasar Umum Bagi Calon Penyuluh KB Jawa Timur Tahun 2013

Tabel 1 Kurikulum Pelatihan Dasar PKB Tahun 2013

NO	MATA DIKLAT	MATA PELAJARAN			
		T	P	L	JML
<b>A</b>	<b>DASAR</b>				
1.	Visi, Misi dan Strategi Program KKB di Jawa Timur.	2	-	-	2
2.	Dinamika Program KKB.	2	-	-	2
3.	Kebijakan KB-KR.	2	-	-	2
4.	Kebijakan KS-PK.	4	-	-	4
5.	Kebijakan Pengendalian Penduduk.	2	-	-	2
6.	Kebijakan Advokasi, Penggerakan dan Informasi.	2	-	-	2
<b>B</b>	<b>INTI</b>				

NO	MATA DIKLAT	MATA PELAJARAN			
		T	P	L	JML
7.	PKB dalam Jampersal dan KB Pasca Persalinan dan Keguguran.	4	-	-	4
8.	Anatomi Fisiologi dan Alat Reproduksi	4	-	-	4
9.	Metode Kontrasepsi.	6	-	-	6
10.	Bina Keluarga Balita.	2	-	-	2
11.	Bina Ketahanan Remaja.	2	-	-	2
12.	Bina Keluarga Lansia.	2	-	-	2
13.	Pemberdayaan Ekonomi Keluarga.	2	-	-	2
14.	Masalah Pengendalian Penduduk.	3	5	-	8
15.	Sistem Informasi Manajemen Program KKB.	2	-	-	2
16.	Sub Sistem Pendataan keluarga dan MDK.	2	2	-	4
17.	MDK dan pengembangannya.	-	2	-	2
18.	Sub Sistem Pelaporan Dallap.	2	4	-	6
19.	Sub Sistem Pencatatan Pelaporan Pelkon.	2	2	-	4
20.	Advokasi dan KIE.	2	2	-	4
21.	Teknik KIE dan penggunaan Media.	2	4	-	6
22.	Teknik Penggerakan Masyarakat.	2	2	-	4
23.	Keterampilan Mikro Konseling dengan ABPK.	2	-	-	2
24.	Struktur ABPK dan praktek KIP/K dengan ABPK.	2	6	-	8
25.	Teknik Penyuluhan.	2	6	-	8
26.	Manajemen Operasional Lapangan.	2	-	-	2
27.	Rencana Operasional Lapangan.	2	2	-	4
<b>C</b>	<b>PENUNJANG</b>				
28.	Achievement Motivation Training (AMT).	1	3	-	4
29.	Angka Kredit PKB.	2	4	-	6
30.	Teknik Fasilitasi	2	2	-	4
31.	Learning Organization (LO).	1	3	-	4
32.	Bina Suasana.	-	4	-	4
33.	Praktek Lapangan.	-	-	40	40
34.	Review.	2	-	-	2
35.	Pre dan Post Test.	-	2	-	2
36.	Pembukaan dan Penutupan.	-	2	-	2
<b>JUMLAH</b>		<b>71</b>	<b>57</b>	<b>40</b>	<b>168</b>

- b) Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Dasar Bidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga Bagi Penyuluh KB Tahun 2015

Tabel Kurikulum Pelatihan Dasar PKB Tahun 2015

NO	MATA DIKLAT	MATA PELAJARAN			
		T	P	L	JML
<b>A</b>	<b>DASAR:</b>				
1.	Program Kependudukan dan KB Nasional	2	-	-	2
2.	Implikasi Masalah Kependudukan terhadap Pembangunan	2	-	-	2
<b>B</b>	<b>INTI:</b>				
3.	Gender dalam Program KB	2	-	-	2
4.	Program KB-KR	2	2	4	8
5.	Metode Kontrasepsi	2	4	-	6
6.	Program KSPK dan Genre	4	2	4	8
7.	Pendataan Keluarga/MDK dan Pemetaan	4	8	10	22
8.	Mekanisme Kerja PKB	2	2	6	10
9.	Mekanisme Operasional Lini Lapangan	4	4	10	18
10.	Teknik Penggerakan Masyarakat	2	2	4	10
11.	Advokasi KIE/Penyuluhan KB	4	4	10	18

NO	MATA DIKLAT	MATA PELAJARAN			
		T	P	L	JML
12	Pembinaan PPKBD/Sub PPKBD/Poktan	4	2	10	16
13	Pencatatan dan Pelaporan Program KB	2	4	6	12
14	Teknik Konseling	2	4	4	10
<b>C PENUNJANG:</b>					
15	Dinamika Kelompok	4	4	-	8
16	Pembinaan Jabatan Fungsional Penyuluh KB	2	4	-	6
17	Muatan Lokal	4	-	-	4
18	Plan of Action (POA)	-	2	-	2

Keterangan:

1 jam pelajaran = 45 menit Pembukaan dan Penutupan = 4 JP

Total = 164 + 4 = 168 JP Waktu pelatihan= 21 hari efektif (3 minggu)

c) Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Dasar Bidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga Bagi Penyuluh KB Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur Tahun 2016

Tabel 3 Kurikulum Pelatihan Dasar PKB Tahun 2015

NO	MATA DIKLAT	MATA PELAJARAN			
		T	P	L	JML
<b>A. WAWASAN</b>					
1.	Program KKBPK	2	-	-	2
2.	Implikasi Masalah Kependudukan terhadap Pembangunan	4	-	-	4
<b>B. INTI</b>					
3.	Operasional Program KB - KR era	4	-	-	4
4.	BPJS	4	-	-	8
5.	Anatomi Fisiologi dan Metode	2	4	4	10
6.	Kontrasepsi	4	4	4	14
7.	Program Pembangunan Keluarga (KS- PK )	2	2	4	8
8.	Pendataan Keluarga dan Pemetaan	2	2	4	8
9.	Potensi Wilayah	2	-	4	6
10.	Mekanisme Operasional Lini	2	2	6	10
11.	Lapangan	2	4	6	12
12.	Tehnik Penggerakan Partisipasi Masyarakat	4	4	6	14
13.	Masyarakat	2	6	6	14
14.	Advokasi dan KIE	2	4	6	12
15.	Pembinaan IMP dan Poktan Perencanaan Strategis	4	2	-	6
16.	Pencatatan dan Pelaporan Program	4	-	-	4
17.	KKBPK	1	3	-	4
	Konseling Praktis				
	Tehnik Penyuluhan				
	Revolusi Mental ( Integritas, Gotong Royong dan Etos Kerja )				
	Revitalisasi Posyandu				
	Teknik Presentasi				
<b>C. AKTUALISASI</b>					
18.	Dinamika Kelompok	1	3	-	4
19.	Pembinaan Jabatan Fungsional Penyuluh KB	4	-	-	4
20.	Mempresentasikan hasil praktek lapangan	-	8	-	8
21.	Karya Tulis Ilmiah	4	-	-	4
22.	RTL	1	3	-	4

Keterangan:

1 jam pelajaran = 45 menit Pembukaan dan Penutupan = 4 JP

Total = 164 + 4 = 168 JP Waktu pelatihan= 21 hari efektif (3 minggu)

Dari ketiga struktur kurikulum tersebut dapat kita lihat perbedaan yang signifikan. Pada kurikulum 2013 jumlah jam pelajaran (JP) pada teori menempati porsi cukup besar yakni 71 JP, sementara kurikulum 2015 sebesar 50 JP dan pengembangan dari Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur pada tahun 2016 sejumlah 57 JP. Hal tersebut menunjukkan adanya pergeseran paradigma dimana awalnya diklat memberikan porsi besar pada teori yang fokus pada ranah kognitif. Sementara pada kurikulum 2015 dan 2016 lebih menekankan pada praktek, baik praktek dalam kelas maupun praktek lapangan. Dari aspek afektif pada kurikulum 2013 tidak menunjukkan secara spesifik perubahan sikap yang diinginkan, hanya menyebutkan adanya perubahan sikap peserta tentang program KB di wilayah masing-masing, Sementara pada kurikulum 2015 secara spesifik menyebutkan bahwa setelah mengikuti diklat peserta diharapkan memiliki komitmen dalam pengelolaan program kependudukan dan KB. Dalam kurikulum 2016 aspek kognitif yang ingin dicapai adalah peserta bersikap dinamis, kreatif, motivatif dan mandiri terkait dengan pengelolaan program KKBPK di wilayahnya.

Selain itu yang membedakan antara ketiga kurikulum tersebut adalah pada skema praktek lapangannya, Pada kurikulum 2013 dan 2015 praktek lapangan dilakukan dengan setting lokasi yang sudah diatur oleh penyelenggara. Sementara pengembangan yang dilakukan oleh Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur, praktek lapangan dilakukan di tempat kerja masing-masing dengan setidaknya pejabat struktural setingkat Eselon IV sebagai mentor. Disini Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur mencoba mengadopsi pola diklat kepemimpinan II, III, dan IV yang menggunakan sistem on-off serta melibatkan atasannya sebagai mentor. Dengan sistem tersebut diharapkan calon PKB yang mengikuti diklat ini menjadi PKB yang profesional dan kompeten sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai PKB. Selain itu SKPD-KB sebagai pengguna juga ikut terlibat dalam pembinaan PKB di kabupaten/kota masing-masing. Dibawah ini adalah tabel strategi pelaksanaan diklatnya:

Tabel 4. Strategi Pendidikan dan Pelatihan Dasar Bidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga Bagi Penyuluh KB Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur Tahun 2016

Pra Pelatihan	Pelaksanaan Pelatihan				
	Materi penyiapan diri penanaman nilai	Pembekalan pengetahuan teoritis dan praktik di kelas	Jam	Aplikasi di lapangan	Pembekalan pengetahuan teoritis dan praktik di kelas
1. Pemanggilan peserta	1. Diambil ke kelompok	1. Program KKBPK	2		1. Pembinaan Jabatan Fungsional
2. Pengalihan tanggung jawab	2. Diambil ke kelompok	2. Implikasi Masalah Kependudukan terhadap Pembangunan	4		2. Perencanaan Strategi
3. Admistrasi	3. Diambil ke kelompok	3. Operasional Program KB - KR era	4	SELAMA 1 BULAN	3. Karya tulis ilmiah
4. Sarana dan prasarana pelatihan	4. Diambil ke kelompok	4. Anatomi Fisiologi dan Metode kontrasepsi	4		4. Presentasi hasil lapangan
5. Pengajar	5. Diambil ke kelompok	5. Program Pembangunan Keluarga (KS- PK )	6		5. Rencana Tindak lanjut
6. Lokasi pelatihan	6. Diambil ke kelompok	6. Pembinaan IMP dan Poktan	4		
	7. Komral belajar	7. Admistrasi dan IE	2		
	8. jalon harapan	8. konseling Praktis	8		
	9. jalon kekearifan	9. Pendataan keluarga dan Pemetaan potensi wilayah	8		
		10. Pencatatan dan Pelaporan Program KKBPK	8		
		11. Teknik Penggerakan Partisipasi Masyarakat	6		
		12. Teknik Penggerakan Partisipasi Masyarakat	4		
		13. Revitalisasi Posyandu	4		
		14. Revolusi Mental (etika, integritas, dan gotong royong)	6		
		15. Mekanisme Operasional Lini lapangan	4		
		16. Teknik Presentasi	4		
Jumlah JP	4		78	56	26

Ditinjau dari landasan pengembangan kurikulum, pengembangan kurikulum yang dilakukan oleh Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Landasan Filosofis

Filosofi program Keluarga Berencana adalah menggerakkan peran serta masyarakat dalam program kependudukan dan keluarga berencana yang selaras dengan visi BKKBN sebagai penanggung jawab program KKBPK, yakni menjadi lembaga yang handal dan dipercaya dalam mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan keluarga berkualitas. Adapun misi BKKBN adalah sebagai berikut:

- a). Mengarusutamakan pembangunan berwawasan Kependudukan
- b). Menyelenggarakan Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi
- c). Memfasilitasi Pembangunan Keluarga
- d). Mengembangkan jejaring kemitraan dalam pengelolaan Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga
- e). Membangun dan menerapkan budaya kerja organisasi secara konsisten

Pengembangan kurikulum yang dilakukan oleh BKKBN maupun lembaga diklat dibawah naungan BKKBN harus selaras dengan filosofi serta visi dan misi tersebut. PKB sebagai pejabat fungsional binaan BKKBN di tingkat desa/kelurahan juga menjadi ujung tombak dalam mewujudkannya, sehingga kurikulum diklat yang diberikan untuk PKB juga menyesuaikan dengan tujuan tersebut.

Sedangkan sifat kurikulum hasil pengembangan di atas secara filosofis lebih mengarah dalam kategori *experimentalism*. Hal ini dikarenakan karakteristiknya komprehensif, merupakan satu kesatuan, pembelajarannya berbasis pada masalah dalam setting kelas yang demokratis.

2) Landasan Psikologis

Secara psikologis pengembangan kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Dasar Bidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga Bagi Penyuluh KB Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 dilakukan dalam rangka mengembangkan profesionalitas dan kompetensi PKB sesuai dengan tugas dan fungsinya. Calon PKB yang mengikuti diklat ini diharapkan menjadi pribadi yang dinamis, kreatif, motivatif dan mandiri terkait dengan pengelolaan program KKBPK di wilayahnya.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Kep/120/M.PAN/9/2004 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana dan Angka Kreditnya bahwa yang dimaksud Penyuluh Keluarga Berencana yang selanjutnya disingkat PKB adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelayanan, evaluasi dan pengembangan Keluarga Berencana Nasional. Adapun unsur kegiatan PKB

adalah pendidikan, penyuluhan KB nasional, pelayanan keluarga berencana, pengembangan profesi, serta penunjang tugas yang semua unsurnya telah terdapat dalam kurikulum tersebut. Dalam proses pembelajarannya secara psikologis peserta tidak hanya diberikan materi tetapi juga menerapkan secara langsung di tempat kerjanya. Dengan demikian PKB yang dihasilkan bukan hanya dapat memahami dan menjelaskan, tetapi mampu menerapkan dan memecahkan masalah. Setelah mengikuti diklat peserta dapat menjadi PKB yang profesional dan kompeten dalam tugasnya, mengetahui apa yang harus dilakukan dan mempunyai strategi dalam memecahkan masalah.

3) Landasan Sosiologis

Terkait dengan landasan sosiologis, kebutuhan PKB di masyarakat berbanding terbalik antara jumlah PKB dengan jumlah desa/kelurahan yang ada. Sebelum era otonomi daerah satu orang PKB mengampu 1 atau 2 desa/kelurahan, namun setelah otonomi daerah seorang PKB rata-rata membawahi 4 desa/kelurahan, bahkan ada juga yang membawahi hingga 6 sampai 8 desa/kelurahan. Setelah penyerahan kewenangan penyelenggaraan Program KB pada Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota, perlu penyesuaian penyelenggaraan Program dengan daya dukung yang ada. Perbedaan antar Daerah tidak dapat dihindarkan, Dengan demikian kondisi SDM yang ada di tingkat Kabupaten dan Kota mengalami pergeseran peran, di antara mereka ada yang telah beralih tugas dan fungsinya dalam posisi sebagai PKB atau bahkan pindah tugas. Bahkan banyak yang telah ditinggalkan, karena mutasi ke dinas lain atau ke luar daerah. Tentunya kekosongan ini tidak mungkin dibiarkan berlarut-larut. Di beberapa daerah telah muncul inisiatif untuk mengisi kekosongan tersebut dengan melakukan rekrutmen baru. Ada yang diisi dari instansi lain, ada pula pengangkatan tenaga baru sebagai PKB. Hasil rekrutmen tersebut harus segera dilatih dan diperlukan penyesuaian kurikulum diklat Program KB bagi Penyuluh KB, agar daerah dapat segera memanfaatkan PKB yang terlatih tersebut dalam memenuhi kebutuhan di daerahnya masing-masing.

4) Landasan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK)

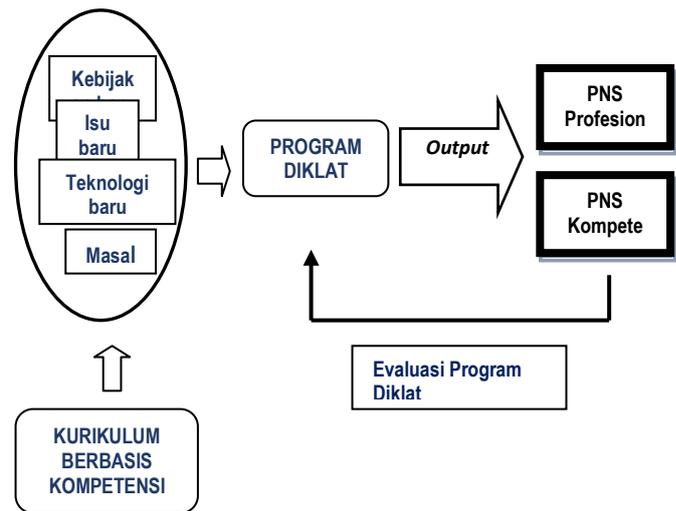
Perkembangan IPTEK yang semakin pesat membuat kurikulum harus menyesuaikan dengan kebutuhan IPTEK. Misalnya dalam sistem pencatatan dan pelaporan yang saat ini sudah menggunakan aplikasi. Oleh karena itu, kurikulum yang disusun oleh Perwakilan BKKBN Jawa Timur tersebut berusaha menjawab tantangan ini. Porsi jam pelajarannya terhitung besar karena lebih menitikberatkan pada keterampilan peserta dalam menggunakan aplikasi tersebut yang akan dipakai dalam tugas mereka sehari-hari.

Dari segi model kurikulum, pengembangan kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Dasar Bidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga Bagi Penyuluh KB

Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 adalah model eklektik, yakni kombinasi dari unsur-unsur model kurikulum subyek akademik, humanistik, rekonstruksi sosial, dan teknologis.

Kurikulum humanistik ada saat kegiatan belajar mengajar menghormati peserta secara individu dan mendorong pandangan peserta secara komprehensif. Selain itu kurikulum juga lebih menitikberatkan pada proses dan menyediakan berbagai pengalaman untuk membantu peserta didik menyadari potensinya dan dapat mengembangkannya. Sedangkan cerminan kurikulum rekonstruksi sosial adalah saat kurikulum memberi komitmen terhadap kebutuhan masyarakat dan pembelajarannya memenuhi tiga kriteria sebagai berikut, yakni nyata, membutuhkan tindakan, dan mengajarkan nilai yang pada akhirnya akan menjawab pertanyaan apakah peserta diklat mampu melakukan kegiatan dalam keterbatasan yang dimilikinya serta bekerja sama untuk memecahkan masalah. Disamping itu, dalam pengembangan kurikulum di atas memperhatikan juga aspek akademik, dimana peserta diberikan materi-materi untuk meningkatkan pengetahuannya. Unsur teknologis ada karena proses pembelajaran menggunakan multimedia serta penggunaan aplikasi khususnya untuk sistem pencatatan pelaporan. Jadi pengembangan kurikulum yang dilakukan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur adalah merupakan perpaduan antara model kurikulum humanistik, rekonstruksi sosial, subyek akademik, serta teknologis.

Pengembangan kurikulum yang didasarkan pada pemenuhan kebutuhan untuk menutupi adanya diskrepansi antara kemampuan yang diharapkan dengan kemampuan yang dimiliki saat ini akan dapat meningkatkan efektivitas diklat karena diklat akan dilaksanakan secara lebih tepat sasaran dan tepat arah. Kurikulum tidak hanya memperlakukan peserta sebagai obyek tetapi juga subyek yang belajar melalui pengalaman belajarnya, baik didalam maupun diluar kelas sesuai dengan kompetensi yang dituntut darinya. Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi akan memberikan pengalaman baru pada peserta, menyajikan kebijakan, isu, dan teknologi baru serta masalah yang muncul dalam pekerjaan peserta diklat untuk kemudian disusun dalam suatu program diklat hingga pada akhirnya dapat menciptakan PNS yang profesional dan kompeten yang mampu mengatasi berbagai tantangan. Selain itu peserta lulusan diklat diharapkan menjadi pribadi yang prestatif, jujur, disiplin, dan bertanggung jawab serta profesional. PNS yang telah mengikuti diklat dapat menjadi panutan di masyarakat serta mempunyai kompetensi tinggi dalam pekerjaannya sehingga stigma negatif yang disematkan pada PNS dapat dihilangkan, digantikan dengan image positif bahwa PNS adalah mereka yang bekerja keras, mempunyai integritas tinggi dan dapat membangun kemitraan sesuai bidang kerjanya masing-masing.



Gambar 4. Kedudukan Kurikulum Berbasis Kompetensi dalam Sistem Diklat

Sedangkan yang disebut dengan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil seperti disebutkan oleh (Tangkilisan 2005) adalah terpenuhinya kecocokan antara kemampuan aparatur dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya, keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang dicapai oleh sebuah organisasi. Apabila suatu organisasi berupaya untuk memberikan pelayanan publik secara prima, maka organisasi tersebut mendasarkan profesionalisme terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Selanjutnya pengembangan kurikulum berbasis kompetensi yang tepat secara luas akan membangun profesionalisme PNS dimana PNS akan mempunyai sikap mental dalam bentuk komitmen untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya atau dalam kata lain mempunyai profesionalisme dengan ciri-ciri sebagai berikut (Santoso 2012):

1. Punya ketrampilan yang tinggi dalam suatu bidang serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidang tadi.
2. Punya ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
3. Punya sikap berorientasi ke depan sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang di hadapannya.
4. Punya sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya.

Pengembangan kurikulum yang berbasis kompetensi juga akan menghasilkan peserta diklat yang kompeten di bidangnya. Diklat sebagai salah satu

mekanisme pembinaan yang diberikan untuk PNS akan menghasilkan PNS yang mumpuni, yang tahu tugas dan fungsinya dan bagaimana melaksanakan tugas jabatannya tersebut secara bertanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang seharusnya dia miliki, bahkan selalu mengembangkan kemampuannya tersebut sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman. PNS yang telah dilatih di diklat diharapkan dapat memenuhi kualifikasi kompetensi seperti ditegaskan oleh Prayitno dalam (Rahman 2012) menyatakan bahwa standar kompetensi mencakup 3 hal, yaitu: (1) Ketrampilan, yaitu kemampuan untuk menunjukkan tugas pada tingkat kriteria yang dapat diterima secara terus menerus dengan kegiatan yang paling sedikit; (2) Pengetahuan, yakni fakta dan angka dibalik aspek teknis; (3) Sikap, yaitu kesan yang ditunjukkan kepada pelanggan dan orang lain bahwa yang bersangkutan mampu berada dalam lingkungan kerja. Secara spesifik lebih lanjut dijelaskan bahwa kualifikasi PNS dapat ditinjau dari tiga unsur, yaitu : *Pertama*, Keahlian, yang dimaksud bahwa setiap PNS harus : a) Memiliki pengalaman yang sesuai dengan tugas dan fungsinya, b) Memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya, c) Memiliki wawasan yang luas, dan d) Beretika. *Kedua*, Kemampuan teknis, yaitu PNS antara lain harus memahami tugas-tugas di bidangnya. *Ketiga*, Sifat-sifat personil yang baik, antara lain harus memiliki disiplin tinggi, jujur. Menaruh minat, terbuka, obyektif, pandai berkomunikasi, selalu siap dan terlatih.

Selain itu pengembangan kurikulum diklat berbasis kompetensi diharapkan pada akhirnya menciptakan PNS yang tidak hanya mempunyai *hard competencies* namun juga *soft competencies*. Sebagaimana disebutkan oleh Spencer dan Spencer dalam (Rahman 2012), *Soft/generic competencies* meliputi delapan (8) kelompok kompetensi, yaitu: (1) Kemampuan dalam mengimplementasikan (motivasi untuk berprestasi, perhatian terhadap, kejelasan tugas, ketelitian kualitas kerja, proaktif dan kemampuan mencari dan menggunakan informasi); (2) Kemampuan melayani (empati, berorientasi pada pelanggan); (3) Kemampuan memimpin (kemampuan mempengaruhi kesadaran berorganisasi, kemampuan membangun hubungan); (4) Kemampuan mengelola (kemampuan mengembangkan orang lain); (5) Kemampuan mengarahkan (kemampuan kerjasama kelompok); (6) Kemampuan memimpin kelompok; (7) Kemampuan berpikir (berpikir analitis, berpikir konseptual, keahlian teknis/profesional dan manjerial); (8) Kemampuan bersikap dewasa (kemampuan mengendalikan diri, fleksibilitas, komitmen terhadap organisasi). PNS yang profesional dan kompeten dibidangnya akan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat yang dilayaninya. Dia juga akan mampu mengatasi semua tantangan dan masalah yang dihadapinya. PNS yang profesional dan kompeten akan meningkatkan integritas, etos kerja dan kemampuan kemitraannya agar maksimal menjalankan tugasnya dengan kreatif dan inovatif.

## PENUTUP

### Simpulan

Diklat berbasis kompetensi dibutuhkan oleh PNS dalam mengatasi masalah kesenjangan kompetensi yang dimilikinya. Diklat berbasis kompetensi dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan agar kompetensi peserta diklat sesuai dengan yang diharapkan. Sebagai salah satu komponen diklat berbasis kompetensi, kurikulum diklat berbasis kompetensi akan memberi arah yang jelas terhadap program diklat sehingga kesenjangan kompetensi dapat terjembatani. Dalam menyesuaikan kurikulum agar sesuai dengan kebutuhan, pengembangan kurikulum diklat tetap menyesuaikan dengan landasan pengembangan kurikulum, yakni landasan filosofis, psikologis, sosiologis dan IPTEK sehingga pengembangan kurikulum tidak melenceng dari tujuan organisasi dan mampu menjawab tantangan kebutuhan di masyarakat. Pengembangan kurikulum diklat 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 PNS dalam menjawab berbagai dinamika masyarakat di masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z., 2015. *Evaluasi Pembelajaran*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hamanik, O., 2011. *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara.
- LAN, 2015. *Pedoman Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah*, Indonesia.
- Rahman, H.A.T., 2012. Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (PNS). Available at: <http://harianggoro.mhs.narotama.ac.id/2012/06/19/pengembangan-karier-pns-pegawai-nagri-sipil/>.
- Santoso, B., 2012. Definisi Profesional. Available at: <https://inisantoso.wordpress.com/2012/09/25/definisi-profesional/>.
- Tangkilisan, H.N.S., 2005. *Manajemen Publik*, Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.