

**PENUTUPAN**  
**DESAIN KURIKULUM PELATIHAN**  
**BERBASIS KOMPETENSI**  
**(PENGEMBANGAN DIKLAT SISTEMIK**  
**MODEL ADDIE)**

**TAHUN 2009**

**YOGYAKARTA, 5 SEPTEMBER**



**Disampaikan pada Penataran Penyusunan Draft  
Desain Kurikulum Diklat Manajemen  
Perkantoran pada Badan Diklat Propinsi DI  
Yogyakarta – 25 Mei 2011**

# KOMPETENSI?

- “...kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan” ( UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan)
- Pernyataan tentang bagaimana seseorang dapat mendemonstrasikan: keterampilan, pengetahuan dan sikapnya di tempat kerja sesuai dengan standar Industri atau sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh tempat kerja (industri). (Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI))
- “...refers to the group of skills and knowledge which are applied in order to carry out a task or function, in accordance with the requirements imposed by the job.”(kalangan fungsionalis , InWent.org)
- “the individual and collective understanding of productive situations subjected to the complexity of problems which cause its evolution.”(kalangan konstruktivis, InWent.org)



## 5 ASPEK/ DIMENSI KOMPETENSI

- **Task skills-** mampu melakukan tugas per tugas.
- **Task management skills-** mampu mengelola beberapa tugas yang berbeda dalam pekerjaan
- **Contingency management skills-** tanggap terhadap adanya kelainan dan kerusakan pada rutinitas kerja.
- **Environment skills/job role-** mampu menghadapi tanggung jawab dan harapan dari lingkungan kerja/  
Beradaptasi dengan lingkungan.
- **Transfer skills-** Mampu mentransfer kompetensi yang dimiliki dalam setiap situasi yang berbeda (situasi yang baru/ tempat dilandasi SQ dan EQ yang kuat berarti kemampuan untuk membangun komunikasi yang santun, sikap melayani yang tulus, dan kesadaran untuk bekerja dalam satu tim yang dilandasi oleh kejujuran dan kepentingan bersama.



# COMPETENCY BASED TRAINING (CBT)

Pendekatan pelatihan yang menekankan pada pengetahuan, ketrampilan serta sikap profesional yang dapat ditunjukkan seseorang di tempat kerja sesuai dengan standar lembaga sebagai hasil dari training”



# FASE PEMBELAJARAN

**INTEGRATION**

**ACTIVATION**

**PROBLEM**

**APPLICATION**

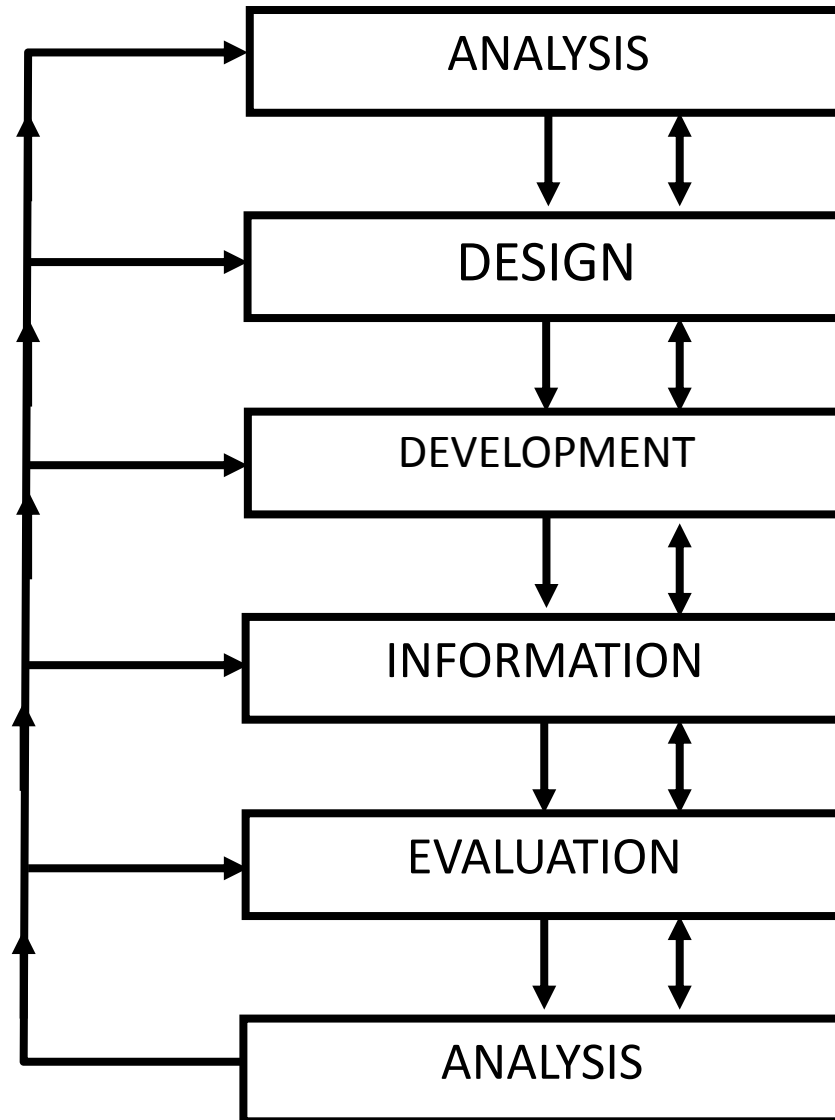
**DEMONSTRATION**



1. Pembelajaran akan mudah manakala 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 trainee;
4. Pembelajaran akan mudah manakala pengetahuan diterapkan oleh trainee; dan
5. Pembelajaran akan mudah manakala pengetahuan diintegrasikan dalam keseharian trainee.



# MODEL DESAIN PELATIHAN ADDIE



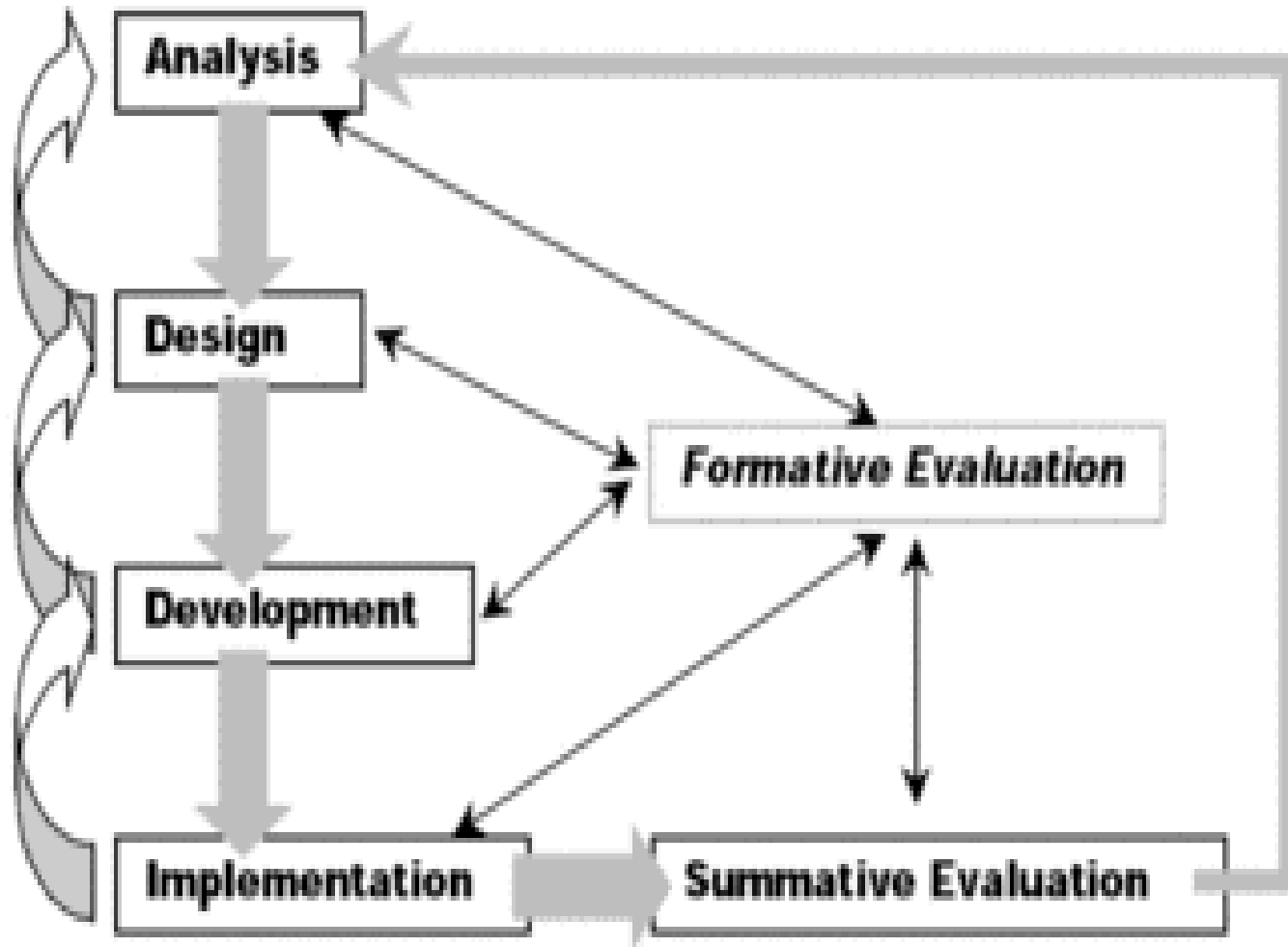
# MODEL DESAIN PELATIHAN ADDIE

- **Analysis.** Analisa kebutuhan lembaga dan individu
- **Design.** Mendesain sistem pelatihan dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran.
- **Development.** Mengembangkan sumber dan materi pelatihan
- **Implementation.** Melaksanakan kegiatan pelatihan,
- **Evaluation.** kegiatan mendapatkan feedback dari trainee dan pelatih dan supervisor trainee

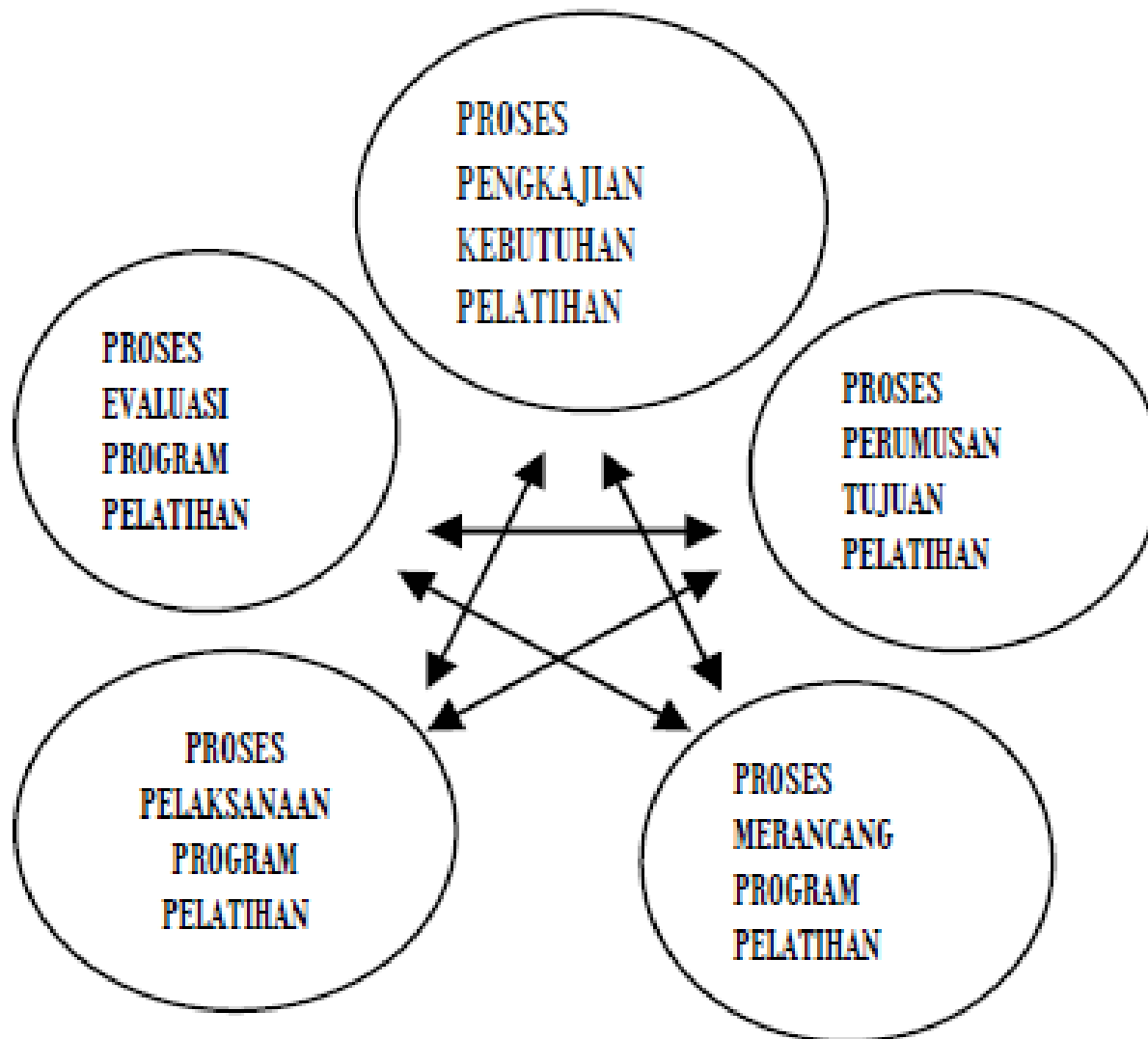




# *EVALUASI PELATIHAN MODEL ADDIE*



# KEDUDUKAN KURIKULUM DALAM MANAJEMEN PELATIHAN



(Sumber: *Instructing techniques and training management, program Indonesia-Australia*)

# PROSES PENGKAJIAN KEBUTUHAN PELATIHAN

- Mengkaji adanya kesenjangan antara standar kinerja dengan tingkat kinerja yang dicapai atau dimiliki.
- Pengkajian yang benar akan mengarahkan pelatihan yang berorientasi kepada kebutuhan.



# PROSES PERUMUSAN TUJUAN PELATIHAN

- Merumuskan secara tepat dan benar kesenjangan kinerja yang terjadi, dan menetapkan dengan jelas kemampuan yang harus ditingkatkan.
- Dirumuskan dalam bentuk kompetensi yang harus dimiliki oleh peserta latih seusai pelatihan.
- Rumusan tujuan harus jelas, terukur, dan dapat dicapai.



# PROSES MERANCANG PROGRAM PELATIHAN

- Kompetensi yang telah dijabarkan sebelumnya dalam rumusan tujuan selanjutnya diuraikan dalam kegiatan operasional yang dapat diukur



# HASIL PERANCANGAN PROGRAM PELATIHAN

- Kurikulum,
- Metode penyelenggaraan pelatihan (dalam kelas, kalakarya, pembelajaran jarak jauh, ataupun magang).
- Rancangan alur proses pelatihan



# PROSES PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN

- Terdiri dari rangkaian kegiatan pelaksanaan program pelatihan yang berpedoman pada kurikulum, metode penyelenggaraan, dan rancangan alur proses pelatihan.



# PROSES EVALUASI PROGRAM PELATIHAN

- peserta,
- pelatih,
- penyelenggara, dan
- pencapaian tujuan pelatihan.





# TIGA TAHAP EVALUASI PELATIHAN BERDASARKAN TAHAPANNYA:

1. Penilaian tahap pra pelatihan
  - Peserta
  - Kurikulum
  - Pelatih
  - Institusi penyelenggara
2. Penilaian tahap selama pelatihan mencakup
  - Input
  - Proses
  - Output
3. Penilaian tahap paska pelatihan dilakukan terhadap
  - Hasil pelatihan
  - Dampak pelatihan



# KURIKULUM

- $K = \Sigma MP + K + SS + TP$ , (Suparlan, tanpa tahun).
- Artinya kurikulum adalah sejumlah **mata pelatihan** dan **kegiatan-kegiatan** dan **segala sesuatu** yang yang berpengaruh terhadap pembentukan pribadi peserta didik sesuai dengan **tujuan pelatihan** yang telah ditetapkan oleh pemerintah



# KOMPETENSI

- Potensi seseorang yang ditampilkan setelah dilatih melalui pelatihan.
- Tampilan dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat dilihat dan diukur.



# STRUKTUR PROGRAM

- Struktur program adalah proporsi waktu antara teori, penugasan, dan praktik lapangan serta jumlah keseluruhan jam pelajaran.



# SILABUS PELATIHAN

- Silabus adalah rencana pembelajaran pada suatu dan/atau kelompok pelatihan/tema tertentu yang mencakup standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pokok/pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator pencapaian kompetensi untuk penilaian, penilaian, alokasi waktu dan sumber belajar.



# PERGESERAN PARADIGMA PELATIHAN DARI TRAINING MENJADI LEARNING

- Pelatihan yang berorientasi pada fasilitator/  
pelatih (*trainer's oriented*)
- Paradigma learning yaitu pelatihan yang  
berorientasi pada peserta (*trainee's oriented*)



# CIRI KURIKULUM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

- Berpusat pada *trainee*
- Mengembangkan kreativitas
- Menciptakan kondisi yang menyenangkan dan menantang
- Kontekstual
- Menyediakan pengalaman pelatihan yang beragam
- Belajar melalui berbuat (Learning by doing)



# LANGKAH-LANGKAH PENYUSUNAN KURIKULUM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

1. Rumuskan kompetensi yang harus dicapai melalui *Training Need Assessment* (TNA) atau mempelajari *job requirement*/tupoksi)
2. Rumuskan tujuan pelatihan
3. Rujuk buku akreditasi pelatihan di bidang yang sesuai dengan pelatihan
4. Kerangka (format) kurikulum





# SISTIMATIKA

## Judul Kurikulum

### **I. Pendahuluan**

- A. Latar belakang
- B. Filosofi pelatihan

### **II. Kompetensi**

### **III. Tujuan pelatihan**

- A. Tujuan umum
- B. Tujuan khusus

### **IV. Peserta (Jumlah & kriteria peserta)**

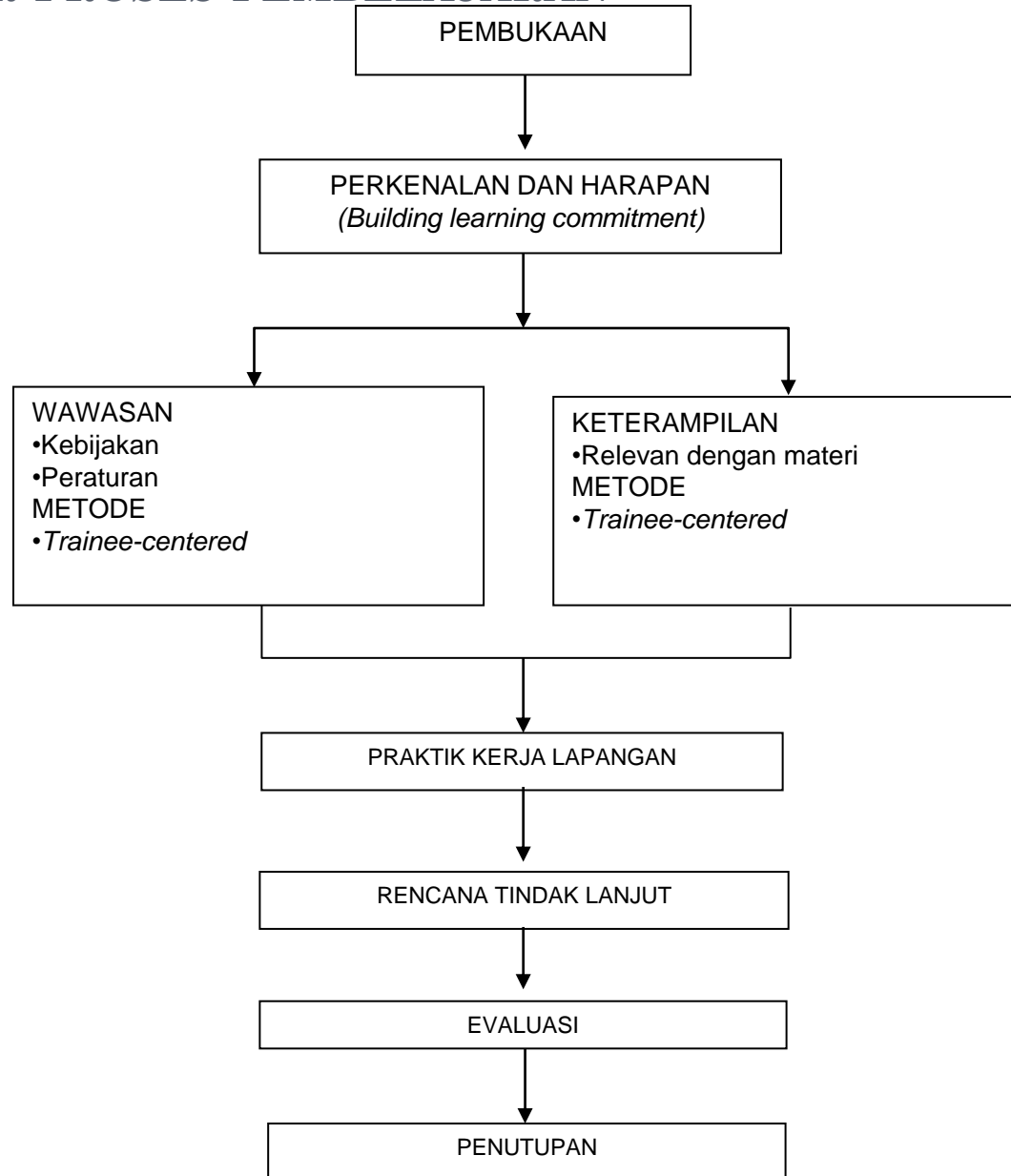


## V. Struktur program

NO	MATERI	WAKTU			
		T	P	PL	JLH
A	Materi dasar: 1. .... 2. .... 3. dst.				
B.	Materi Inti : 1. .... 2. .... 3. dst.				
C.	Materi Penunjang : 1. .... 2. .... 3. dst. Jumlah total				



## VI. DIAGRAM ALIR PROSES PEMBELAJARAN



## VII. Silabus Pelatihan

- Mata Ajar :
- Alokasi Waktu :
- Standar Kompetensi :

Kompetensi Dasar	Materi//Pokok Bahasa	Kegiatan Pelatihan	Indikator	Penilaian	Waktu	Sumber belajar	Ref
1. ...							
2. ....							

## VIII. Evaluasi

## IX. Sertifikasi



# LANGKAH-LANGKAH PENGEMBANGAN SILABUS

- 1. Mengkaji Standar Kompetensi**
- 2. Mengkaji Kompetensi Dasar**
- 3. Mengidentifikasi Materi Pokok/Pelatihan**
- 4. Mengembangkan Kegiatan Pelatihan**
- 5. Merumuskan Indikator Pencapaian Kompetensi**
- 6. Penentuan Jenis Penilaian**
- 7. Menentukan Alokasi Waktu**
- 8. Menentukan Sumber Belajar**



# MENGENAL STANDAR KOMPETENSI

1. Urutkan berdasarkan hierarki konsep disiplin ilmu dan/atau tingkat kesulitan materi;
2. Perhatikan keterkaitan antara standar kompetensi dengan kompetensi dasar dalam mata pelajaran/pelatihan;
3. Perhatikan keterkaitan antara standar kompetensi dengan kompetensi dasar antarmata pelatihan yang lain.



# MENGAJAI KOMPETENSI DASAR

- Kompetensi dasar merupakan uraian secara spesifik, dapat diukur, dan menggambarkan hasil yang dapat diamati dari tahapan kompetensi untuk mencapai standar kompetensi.

- Pertimbangkan Metode SMART atau ABCD

A (*Audience/ adanya subyek yang belajar*) : peserta ...

B (*Behaviour/ menggunakan kata kerja operasional yang mengacu pada **TAKSONOMI BLOOM***). : mampu menerapkan .....

C (*Condition/ kondisi yang dicapai pada akhir sesi*) :  
...prinsip adm perkantoran di lingkungan kerjanya ...

D (*Degree/ tingkat kualitas dan atau kuantitas kemampuan*) : secara tepat sesuai kaidah yang berlaku.



# MENGIDENTIFIKASI MATERI POKOK/PELATIHAN

1. Potensi trainee;
2. Relevansi dengan karakteristik pekerjaan, tingkat kemampuan fisik, intelektual, emosional, sosial, dan spritual trainee;
3. Kebermanfaatan bagi trainee;
4. Struktur keilmuan;
5. Aktualitas, kedalaman, dan keluasan materi pelatihan;
6. Relevansi dengan kebutuhan trainee dan tuntutan lingkungan; dan
7. Alokasi waktu.





# MENGEMBANGKAN KEGIATAN PELATIHAN

- Kegiatan pelatihan dirancang untuk memberikan pengalaman pelatihan yang melibatkan proses mental dan fisik melalui interaksi antartrainee, trainee dengan pelatih, lingkungan, dan sumber belajar lainnya dalam rangka pencapaian kompetensi dasar.



# PERTIMBANGAN PEMILIHAN DAN PENGGUNAAN METODE

- Pendekatan pelatihan yang digunakan.
- Tujuan pembelajaran yang ditetapkan dalam silabus pelatihan.
- Alokasi waktu yang telah ditentukan.
- Kemampuan pelatih dalam menggunakan metode pembelajaran.
- Tingkat kemampuan peserta dalam mengikuti pelatihan.
- Besarnya kelompok sasaran yang mengikuti kegiatan pelatihan.



# METODE PENGAJARAN

- Ceramah singkat/  
presentasi
- Curah pendapat
- Diskusi
- Studi kasus
- Simulasi
- Role play
- Demonstrasi
- Permainan/game
- Latihan/exercise
- Coaching/fasilitasi/  
pembimbingan
- Praktik model
- Seminar/semiloka/  
lokakarya



# MERUMUSKAN INDIKATOR PENCAPAIAN KOMPETENSI

- Penanda pencapaian kompetensi dasar yang ditandai oleh perubahan perilaku yang dapat diukur yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.
- Indikator dikembangkan sesuai dengan karakteristik trainee, mata pelatihan, unit kerja, dan dirumuskan dalam kata kerja operasional yang terukur dan/atau dapat diobservasi.
- Indikator digunakan sebagai dasar untuk menyusun alat penilaian.



# PENENTUAN JENIS PENILAIAN

- Serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar trainee yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan
- Bahan informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan.



## MENGGUNAKAN TES DAN NON TES

- Tertulis maupun lisan,
- Pengamatan kinerja,
- Pengukuran sikap,
- Penilaian hasil karya berupa tugas,
- Proyek dan/atau produk,
- Penggunaan portofolio, dan
- Penilaian diri.



## MENENTUKAN ALOKASI WAKTU

- Pertimbangkan jumlah waktu efektif dan alokasi waktu mata pelatihan per minggu/waktu yang disediakan
- Pertimbangkan Jumlah kompetensi dasar, keluasan, kedalaman, tingkat kesulitan, dan tingkat kepentingan kompetensi dasar.



# MENENTUKAN SUMBER BELAJAR

- Buku rujukan
- Media pembelajaran dan
- Objek dan/atau bahan kegiatan pelatihan.

