

BAB I

PENDAHULUAN

A. Analisis Masalah

Indonesia adalah negara yang kaya akan keragaman budaya, suku, bahasa, dan agama. Secara demografis dan geografis, Indonesia merupakan negara dengan tingkat heterogenitas yang tinggi. Indonesia terdiri atas lebih dari 17.000 pulau yang didiami oleh berbagai suku yang sangat beragam, keberagaman ini juga dibuktikan dengan adanya lebih dari 300 jenis suku yang tinggal di Indonesia. Diversitas ini juga tercermin secara nyata dalam aspek sosiokultural dan spiritual, di mana terdapat setidaknya 700 bahasa daerah serta enam agama yang hidup saling berdampingan.¹ Sebagai salah satu negara kepulauan terbesar di dunia, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) menjadi negara dengan tingkat pluralitas yang cukup tinggi.

Untuk mempertahankan juga meningkatkan NKRI yang semakin *bhineka tunggal ika*, maka dibutuhkan strategi yang berguna untuk menjamin hal tersebut. Strategi tersebut direalisasikan dengan ditetapkannya visi “Bersama Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045” oleh Presiden Republik Indonesia

¹ Tony Sugianto, “Keberagaman Budaya Indonesia”, Jurnal Kajian Budaya, Bahasa dan Sastra, 2023

Prabowo Subianto Dan Wakil Presiden Republik Indonesia Gibran Rakabuming Raka.

Visi ini dipertegas dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Republik Indonesia (Perpres) Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029 pada tanggal 10 Februari 2025. RPJMN 2025-2029 ini merupakan implementasi tahap pertama Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045 sekaligus menjadi fondasi awal untuk mewujudkan visi Indonesia Emas 2045.²

Di dalam RPJMN tersebut ditetapkan juga langkah-langkah strategis untuk mewujudkan visi Indonesia Emas 2045 ini. Langkah-langkah tersebut dibagi menjadi delapan prioritas nasional pembangunan jangka menengah yang disebut sebagai “Asta Cita”. RPJMN wajib ditaati oleh seluruh pelaku pembangunan pemerintah juga dengan melibatkan pelaku pembangunan nonpemerintah. Dalam mewujudkan Asta Cita tersebut, Instansi pemerintah perlu mengisi setiap peran dalam Asta Cita sesuai fungsinya masing-masing.

² Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, “RPJMN 2025-2029: Fondasi Awal Wujudkan Visi Indonesia Emas 2045”, https://www.setneg.go.id/baca/index/rpjmn_2025_2029_fondasi_awal_wujudkan_visi_indonesia_emas_2045, diakses pada 9 Desember 2025, pukul. 15.00.



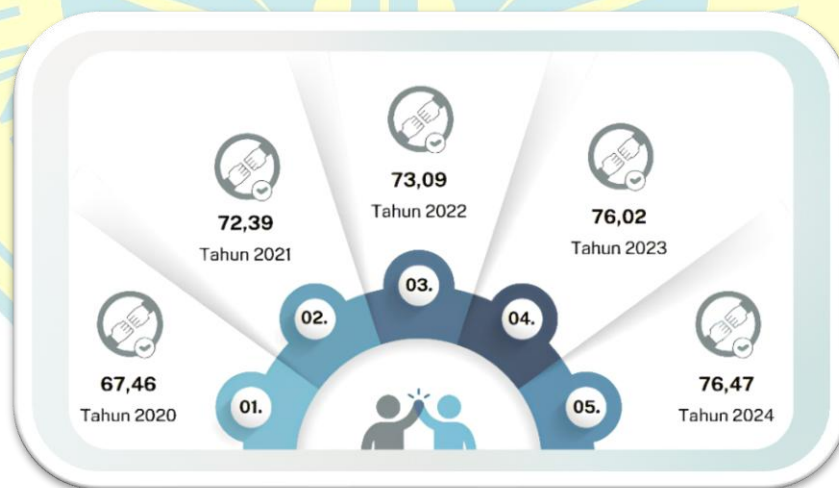
Gambar 1. 1 Asta Cita

Salah satu instansi pemerintahan adalah Kementerian Agama Republik Indonesia (Kemenag RI). Kemenag RI adalah kementerian yang memiliki tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.³ Dengan tugas tersebut, maka Kemenag RI berperan dalam menjalankan aksi nyata perwujudan Indonesia Emas 2045 yakni pada Prioritas Nasional ke-8 RPJPN 2025–2029, yaitu “Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan

³ Kementerian Agama Republik Indonesia, “Ruang Lingkup Tugas dan Fungsi Kementerian Agama”, <https://kemenag.go.id/artikel/ruang-lingkup-tugas-dan-fungsi-kementerian-agama>, diakses pada 9 Desember 2025, pukul. 16.00.

lingkungan alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antar umat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur”.

Setelah penetapan RPJMN 2025–2029 oleh Presiden, Menteri Agama Prof. Dr. KH. Nasaruddin Umar segera menindaklanjuti dengan menetapkan Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 244 Tahun 2025 tentang Program Prioritas Menteri Agama Tahun 2025–2029. Salah satu prioritas tersebut tentang penguatan moderasi beragama dan kualitas layanan bimbingan keagamaan.⁴ Sesuai dengan Kerangka Kemenag Berdampak, terdapat 3 ruang implementasi kebijakan tersebut yaitu pendidikan, rumah ibadah & organisasi masyarakat, dan komunitas.⁵



Gambar 1. 2 Indeks Kerukunan Umat Beragama Tahun 2020-2024

⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, “Peta Jalan Penguatan Moderasi Beragama 2025 – 2029”, BMBPSDM Kemenag RI, 2025

⁵ Kementerian Agama Republik Indonesia, “Trilogi Kurikulum”, BMBPSDM Kemenag RI, 2025

Berdasarkan survei Indikator Kinerja Indeks Kerukunan Umat Beragama (IKUB) yang dilakukan oleh Balitbangdiklat Kementerian Agama pada tahun 2024, capaian kinerja tahun 2024 tercatat sebesar 76,47, atau 100,88% dari target yang ditetapkan dalam perencanaan sebesar 75,80. Nilai tersebut menunjukkan pencapaian dengan kategori sangat baik.

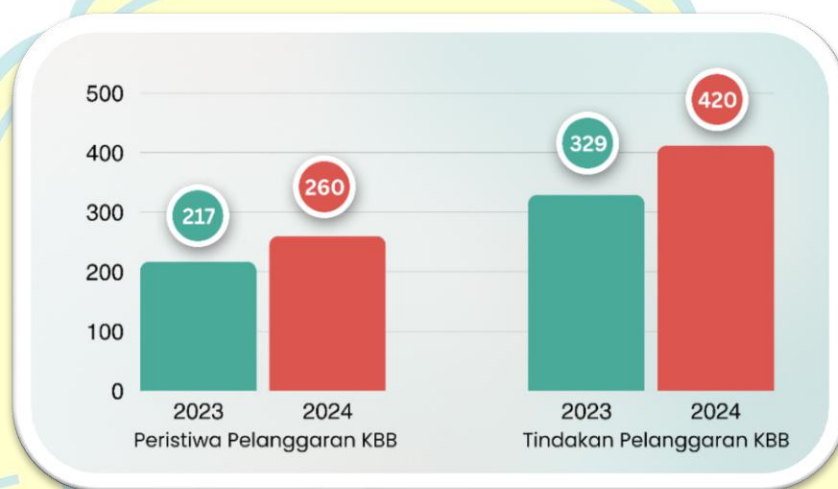


Gambar 1. 3 Indeks Penerimaan Umat Beragama 2020-2024

Berdasarkan Hasil Indeks Penerimaan Umat Beragama atas Keragaman Budaya 2024 yang dilakukan oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan Lektur, Khazanah Keagamaan dan Manajemen Organisasi (Puslitbang LKKMO), capaian kinerja pada tahun 2024 mencapai 81,00, atau 106,58% dari target yang ditetapkan yaitu 76,00.⁶ Meskipun data tersebut menunjukkan suatu pencapaian yang baik, namun angka tersebut berbanding terbalik dengan tingginya tingkat pelanggaran Kebebasan Beragama dan

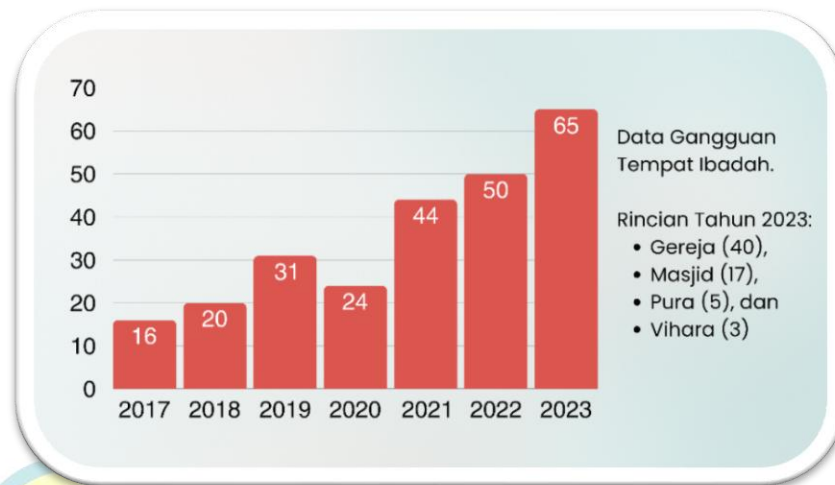
⁶ Ibid, hlm 26

Berkeyakinan (KBB) di Indonesia. SETARA Institute yang secara konsisten selama 18 tahun terakhir telah melakukan laporan tahunan mengenai situasi KBB di Indonesia. Data laporan tersebut disusun berdasarkan hasil pemantauan terhadap berbagai pelanggaran KBB yang terjadi sepanjang tahun, yang diperoleh melalui laporan korban maupun saksi.



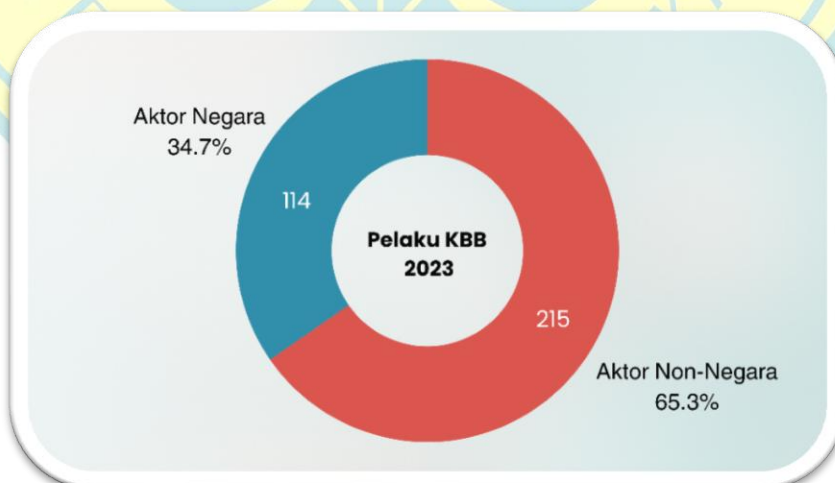
Gambar 1. 4 Pelanggaran KBB Tahun 2023-2024

Pada tahun 2024, kondisi KBB di Indonesia mengalami kemunduran, hal ini ditandai dengan lonjakan drastis pada aspek peristiwa maupun tindakan pelanggaran KBB dari tahun 2023. Data menunjukkan bahwa jumlah peristiwa pelanggaran KBB 2024 meningkat tajam hingga 119,82%, sementara jumlah tindakan pelanggaran KBB 2024 juga melesat sebesar 127,66% dibandingkan tahun sebelumnya.



Gambar 1. 5 Data Gangguan Tempat Ibadah Tahun 2023

Data dari SETARA Institute juga menunjukkan bahwa sejak tahun 2017, angka gangguan tempat ibadah terus merangkak naik secara bertahap, mulai dari 16 kasus di tahun 2017 hingga mencapai sebanyak 65 kasus pada tahun 2023. Secara akumulatif, rincian gangguan pada tahun 2023 tersebut mencakup berbagai rumah ibadah, dengan sebaran sebanyak 40 kasus pada Gereja, 17 kasus pada Masjid, 5 kasus pada Pura, dan 3 kasus pada Vihara.



Gambar 1. 6 Pelaku KBB Tahun 2023

Kondisi moderasi beragama di Indonesia dalam kurun waktu tujuh tahun terakhir (2017–2024) menunjukkan angka yang sangat mengkhawatirkan dengan total 1.446 peristiwa pelanggaran KBB dan 2.417 tindakan pelanggaran KBB. Ironisnya, aktor di balik pelanggaran tersebut tidak hanya datang dari kelompok masyarakat saja, tetapi juga melibatkan aktor negara sebanyak 114 pelaku pada tahun 2023.⁷ Tingginya keterlibatan aktor negara mengindikasikan adanya tantangan serius dalam upaya meningkatkan moderasi beragama di Indonesia. Untuk mewujudkan hal tersebut, Kemenag RI harus terus memberikan intervensi, salah satunya melalui pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang perlu dikelola dalam suatu organisasi.⁸ SDM memiliki peran langsung dalam menentukan dan melaksanakan program, kebijakan, serta tujuan organisasi. Suatu organisasi harus mengelola SDM nya dengan baik, hal yang perlu diperhatikan dalam mengelola SDM tidak hanya pada aspek kuantitasnya saja, tetapi juga berdasarkan kualitas yang harus terus ditingkatkan. *“Human resource management is defined as a strategic and coherent approach to the management of an organization’s most valued assets the people working there who individually and collectively*

⁷ Setara Institute, Indeks Inklusi Sosial Indonesia (IISI), Pustaka Masyarakat Setara, 2024

⁸Rubi Babullah, “Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya”, Jurnal Arjuna, 2024, hlm. 12

contribute to the achievement of its objectives”, pengertian yang dikemukakan oleh Armstrong ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan meningkatkan efektivitas serta efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya.⁹

Dalam pemerintahan, pengelolaan SDM menjadi faktor kunci dalam mewujudkan birokrasi yang berintegritas. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur negara merupakan salah satu prioritas strategis dalam mendukung tercapainya tata kelola pemerintahan yang efektif dan profesional. Investasi terhadap SDM harus terus ditingkatkan sehingga akan mendukung semua program penguatan kualitas SDM yang sedang dan akan dilakukan oleh pemerintah.¹⁰ Kementerian Agama Republik Indonesia sebagai institusi yang memiliki peran penting dalam pembangunan moral dan spiritual bangsa, harus berkomitmen dalam mewujudkan aparatur yang kompeten, berintegritas, dan adaptif terhadap perubahan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, dibentuklah Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BMBPSDM) dalam Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 33 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama, tindakan ini

⁹ Ibid, hlm. 5

¹⁰ Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, “Pemerintah Fokus Tingkatkan Kualitas SDM untuk Indonesia Maju 2045”, <https://ekon.go.id/publikasi/detail/5912/pemerintah-fokus-tingkatkan-kualitas-sdm-untuk-indonesia-maju-2045>, diakses pada 9 Oktober 2025, pukul. 10.30

merupakan upaya penting dalam memperkuat moderasi beragama serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Agama. BMBPSDM memiliki tugas melaksanakan perumusan dan pemberian rekomendasi kebijakan di bidang moderasi beragama dan pengembangan sumber daya manusia dalam bidang agama dan keagamaan. Diktum tersebut menjadi legitimasi yang kuat terkait mandat pelaksanaan tugas dan fungsi Penguatan Moderasi Beragama (PMB).¹¹

Sejalan dengan fungsi BMBPSDM dalam mengembangkan kompetensi aparatur di lingkup kementerian agama, maka dibentuklah Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen, Kepemimpinan, dan Moderasi Beragama (Pusbangkom MKMB). Pusbangkom MKMB memiliki mandat strategis untuk meningkatkan mutu aparatur di bidang manajemen, kepemimpinan, serta moderasi beragama. Sasaran utamanya mencakup tenaga administrasi, pejabat struktural, dan pejabat fungsional di seluruh lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Sebagai institusi yang menjadi garda terdepan dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia, Pusbangkom MKMB bertanggung jawab memastikan seluruh program pelatihan berjalan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.

¹¹ Kementerian Agama RI, "Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2024 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama", 2024

Sejalan dengan amanat tersebut, ditetapkan Surat Keputusan (SK) Nomor 84 Tahun 2025 tentang Kurikulum dan Silabus Pengembangan Kompetensi Manajemen, Kepemimpinan, dan Moderasi Beragama, yang menegaskan perlunya penyelenggaraan pengembangan kompetensi berbasis kurikulum dan silabus yang baik, terukur, serta sesuai dengan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria. Surat Ketentuan ini juga menetapkan bahwa terdapat delapan puluh sembilan kurikulum dan silabus yang harus disusun dan diperbarui sebagai acuan penyelenggaraan pelatihan di lingkungan Kementerian Agama.¹² Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan program pengembangan kompetensi aparatur sangat bergantung pada kualitas kurikulum dan silabus (kursil) yang akan digunakan.

Menjawab kebutuhan tersebut, Pusbangkom MKMB menunjuk Tim Kerja Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi yang sebelumnya bernama Tim Kerja Penyusunan dan Pengembangan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria yang bertugas mengembangkan berbagai produk pelatihan demi mendukung pelaksanaan program pelatihan. Tim Kerja Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi bertugas dalam menyusun dan

¹² Kementerian Agama RI, "Keputusan Kepala Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Nomor 84 Tahun 2025 Tentang Kurikulum dan Silabus Pengembangan Kompetensi Manajemen, Kepemimpinan dan Moderasi Beragama", 2025

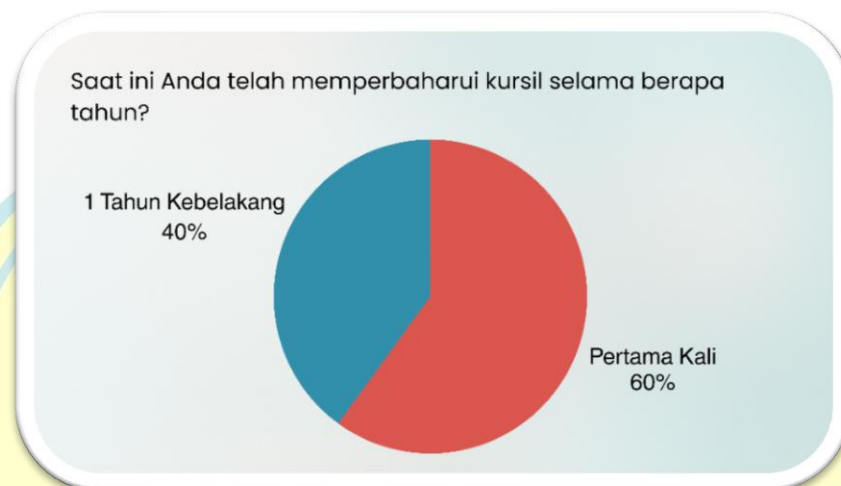
memperbaharui kurikulum dan silabus pelatihan teknis, kurikulum dan silabus *Training of Trainer* (TOT), modul, petunjuk teknis (juknis), petunjuk pelaksanaan (juklak), analisis kebutuhan pelatihan (AKP), bank soal, hingga melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Pusbangkom MKMB. Tim ini menjadi fondasi utama dalam menjamin kualitas produk pelatihan yang digunakan sebagai standar pelatihan di lingkungan Kementerian Agama.¹³

Salah satu tugas dari Tim Kerja Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi adalah melakukan pembaharuan kurikulum dan silabus (kursil), aspek yang harus diperbaharui antara lain, kover depan, surat keputusan, kata pengantar, daftar isi, mata pelatihan kelompok dasar; mata pelatihan kelompok penunjang; total jam pelatihan; Rancang Bangun Program Pelatihan (RBPP); Rancang Bangun Pembelajaran Mata Pelatihan (RBPMP); daftar isi; *watermark*; *footer*; kover belakang; perbaikan sesuai dengan kaidah penulisan; hingga mengunggah kursil ke repositori.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, tugas pembaharuan kursil menghadapi berbagai kendala. Kendala ini dimulai dengan belum adanya panduan kerja yang jelas, sehingga memicu tidak maksimalnya hasil kerja petugas pembaharuan kursil. Hambatan ini diperparah oleh adanya kendala lain yang dialami

¹³ Focus Group Discussion (FGD) Finalisasi Kurikulum Dan Silabus Pusbangkom MKMB 2025, 14 Agustus 2025

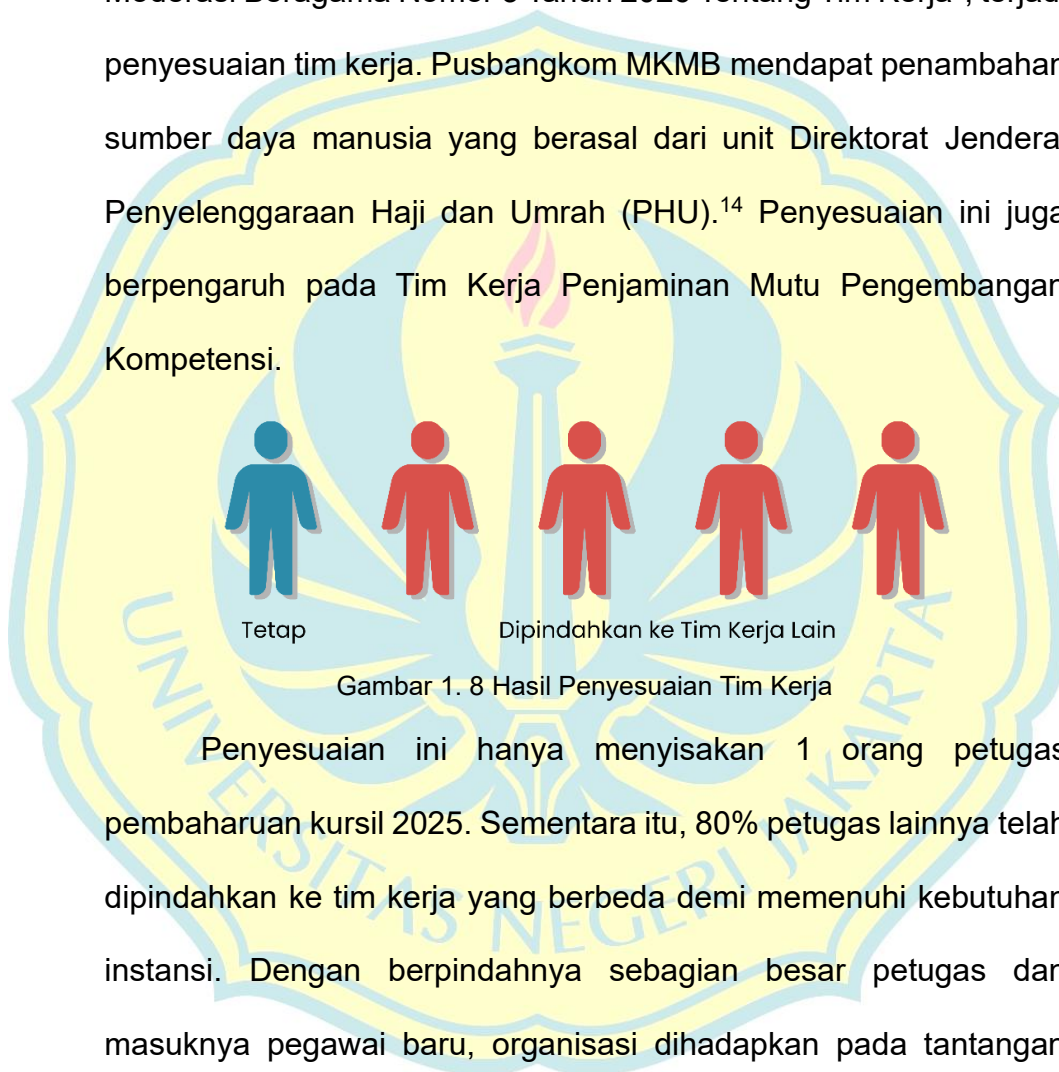
petugas, permasalahan ini pada akhirnya berpotensi memperlambat efisiensi waktu kerja serta menurunkan kualitas kursil pelatihan teknis yang dihasilkan oleh Tim Kerja Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi.



Gambar 1. 7 Hasil Kuesioner Pengalaman Petugas

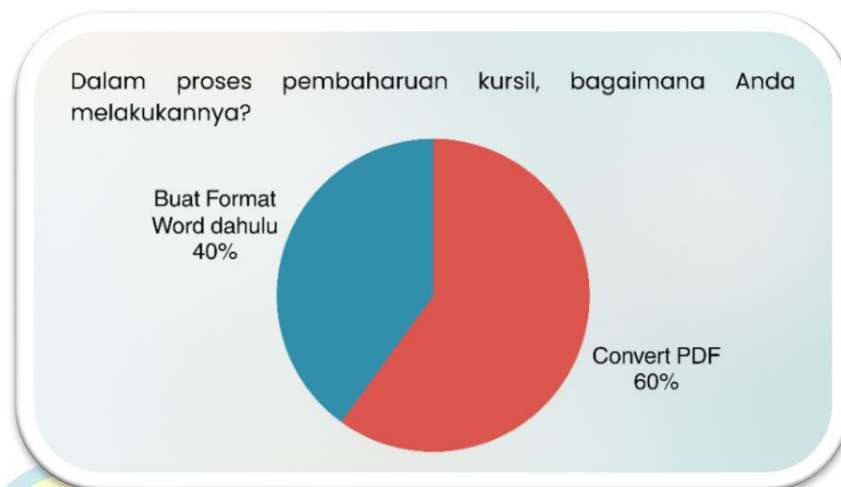
Petugas pembaharuan kursil pada tahun 2025 berjumlah 5 orang, sebanyak 60% dari mereka baru pertama kali melaksanakan tugas ini. Sementara itu, 40% sisanya diketahui baru memiliki pengalaman memperbaharui kursil selama satu tahun ke belakang. Masalah ini terjadi karena adanya rotasi atau pertukaran staf antar tim yang mengakibatkan hilangnya kesinambungan pengetahuan. Staf baru harus beradaptasi dan mempelajari terlebih dahulu proses pembaharuan kursil yang dapat meningkatkan potensi kesalahan dan kebingungan dalam proses penyusunan kursil.

Berdasarkan surat keputusan Kepala Pusbangkom MKMB Nomor 13 Tahun 2026 tentang “Perubahan Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen, Kepemimpinan, dan Moderasi Beragama Nomor 3 Tahun 2026 Tentang Tim Kerja”, terjadi penyesuaian tim kerja. Pusbangkom MKMB mendapat penambahan sumber daya manusia yang berasal dari unit Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah (PHU).¹⁴ Penyesuaian ini juga berpengaruh pada Tim Kerja Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi.



Penyesuaian ini hanya menyisakan 1 orang petugas pembaharuan kursil 2025. Sementara itu, 80% petugas lainnya telah dipindahkan ke tim kerja yang berbeda demi memenuhi kebutuhan instansi. Dengan berpindahnya sebagian besar petugas dan masuknya pegawai baru, organisasi dihadapkan pada tantangan besar berupa putusnya pengetahuan terkait tata cara pembaharuan kurikulum dan silabus.

¹⁴ Pusbangkom MKMB, “Perubahan Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen, Kepemimpinan, dan Moderasi Beragama Nomor 3 Tahun 2026 Tentang Tim Kerja”, 2026

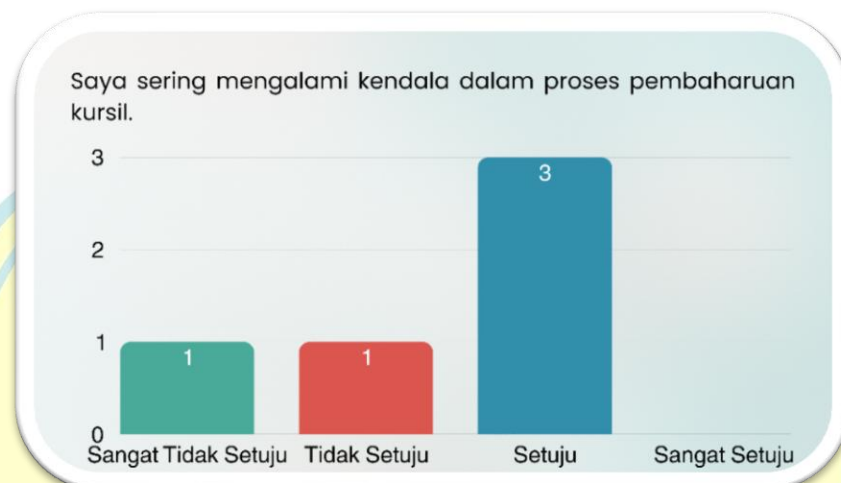


Gambar 1. 9 Hasil Kuesioner Metode Pembaharuan Kursil

Kendala lainnya yang terjadi adalah belum ada kepastian terkait metode dalam melakukan pembaharuan kursil, hal ini membuat kursil memiliki perbedaan hasil satu dengan yang lainnya. Belum adanya alur yang jelas juga membuat petugas semakin kebingungan dan terkadang menyebabkan kesalahan, salah satu akibat yang terjadi adalah ketika kursil sudah diunggah ke repositori namun ditemukan beberapa kesalahan dalam kursil sehingga harus dilakukan perbaikan. Hal ini dapat dicegah jika terdapat alur yang jelas, sehingga kursil melalui proses rewiu terlebih dahulu sebelum diunggah ke repositori.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, pembagian tugas pembaharuan kursil belum dilakukan secara optimal. Hal tersebut mengakibatkan beberapa judul kursil dikerjakan oleh dua petugas secara bersamaan sehingga terjadi *work duplication*, setidaknya ada 10 kursil yang dikerjakan oleh dua petugas sekaligus.

Harus ada sistem pembagian tugas yang jelas untuk menghindari kesalahan fatal ini, karena pada akhirnya hanya satu kursil saja yang digunakan dan kursil yang sama lainnya akan tidak dipakai dan menjadi pekerjaan yang sia-sia.



Gambar 1. 10 Hasil Kuesioner Kendala Petugas

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa petugas kerap mengalami kendala dalam proses pembaharuan kursil. Data menunjukkan sebanyak 60% atau 3 dari 5 petugas menyatakan “setuju” bahwa mereka kerap kali mengalami kendala dalam menjalankan pekerjaan pembaharuan kursil. Tingginya persentase ini mengindikasikan adanya celah performa (*performance gap*), jika *performance gap* ini dibiarkan tanpa adanya intervensi, maka risiko keterlambatan dan menurunnya kualitas kursil yang dihasilkan akan terus berulang.



Gambar 1. 11 Data Hasil Analisis Kebutuhan Petugas

Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan intervensi yang dapat membantu Tim Kerja Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi dalam melakukan proses pembaharuan kursil. Hal ini juga sejalan dengan hasil kuesioner yang mengungkapkan 100% petugas pembaharuan kursil 2025 sangat setuju bahwa mereka membutuhkan panduan kerja yang praktis.

Menurut *Association for Educational Communication and Technology* (AECT) tahun 2004, Teknologi Pendidikan didefinisikan sebagai “... *the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and managing appropriate technological processes and resources*”.¹⁵ Definisi ini menegaskan dua praktik utama teknologi pendidikan, yaitu memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja belajar.

¹⁵ Januszewski, A., & Molenda, M, “Educational Technology”, London, Lawrence Erlbaum, 2008

Intervensi dalam teknologi pendidikan memiliki cakupan yang luas dan bervariasi, tergantung pada kebutuhan organisasi serta tujuan yang ingin dicapai. Secara umum, intervensi peningkatan kinerja belajar dibedakan menjadi dua, yaitu intervensi instruksional dan non-instruksional.

Intervensi non-instruksional melibatkan faktor lingkungan kerja, seperti penghargaan, motivasi, serta pengaturan kondisi kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Bentuk nyata dari intervensi ini adalah dokumentasi, standar operasional (SOP), dan juga *job aid*.

Job aid dirancang sebagai instrumen pendukung untuk memfasilitasi individu demi mendorong hasil kerja yang baik. *Job aid* didefinisikan sebagai alat bantu kerja baik yang didesain secara spesifik untuk digunakan secara *real-time* di tempat kerja (*workplace*) guna memandu pelaksanaan tugas. Karakteristik *job aid* tersebut sesuai untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi dalam proses pembaharuan kursil di Pusbangkom MKMB.

Job aid sebagai intervensi dapat membantu petugas dalam memperbaharui kurikulum dan silabus. *Job aid* berbentuk digital ini berisi pemahaman tentang tugas pembaharuan kurikulum dan silabus, alur pembaharuan kurikulum dan silabus, pembagian tugas, struktur kurikulum dan silabus, dan desain kover. Berdasarkan hasil

observasi ditemukan bahwa belum ada panduan lengkap tentang cara unggah kursil ke repositori,¹⁶ maka *job aid* juga juga dilengkapi dengan panduan unggah kurikulum dan silabus ke repositori.

Alasan pemilihan *job aid* sebagai intervensi untuk memfasilitasi Tim Kerja Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi dalam tugas pembaharuan kurikulum dan silabus dikarenakan (1) *job aid* dapat memuat unsur teks, diagram, gambar, alur visual, serta tautan video tutorial yang dapat mendukung proses kerja pembaharuan kursil, (2) *job aid* memiliki banyak format yang dapat digunakan untuk menjelaskan materi dengan lebih mudah, (3) format dalam *job aid* dapat digabungkan menjadi satu kesatuan sehingga dapat memfasilitasi tugas pembaharuan kursil yang memiliki aspek kerja yang cukup kompleks, (4) *job aid* digital memungkinkan petugas untuk mengakses seluruh panduan dalam *job aid* secara *real-time*, (5) *job aid* dapat meningkatkan efisiensi waktu dan kualitas kursil melalui pemanfaatan format yang telah disediakan, (6) *job aid* juga dapat memberikan pengalaman belajar kepada para petugas baru dalam memahami proses pembaharuan kursil di Pusbangkom MKMB.

Kesimpulannya dalam penelitian ini adalah peneliti mengembangkan “Job Aid Pembaharuan Kurikulum dan Silabus untuk Tim Kerja Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi di

¹⁶ Rapat Optimalisasi Repository Pelatihan Pusbangkom MKMB, 8 Oktober 2025

Pusbangkom MKMB Kementerian Agama RI. *Job aid* ini diharapkan dapat menjadi alat bantu dalam meningkatkan kinerja para petugas pembaharuan kursil.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang menjadi inti dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagaimana proses pembaharuan kurikulum dan silabus di Pusbangkom MKMB Kementerian Agama RI?
2. Apakah proses pembaharuan kurikulum dan silabus di Pusbangkom MKMB berjalan dengan baik?
3. Apa kendala yang dihadapi Tim Kerja Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi dalam pembaharuan kurikulum dan silabus?
4. Bagaimana *job aid* dapat membantu proses pembaharuan kurikulum dan silabus di Pusbangkom MKMB Kementerian Agama RI?
5. Bagaimana Proses Pengembangan *job aid* pembaharuan kurikulum dan silabus untuk Tim Kerja Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi di Pusbangkom MKMB Kementerian Agama RI?

Berdasarkan Identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang difokuskan dalam penelitian ini adalah bagaimana proses pengembangan *job aid* pembaharuan kurikulum dan silabus untuk Tim Kerja Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi di Pusbangkom MKMB Kementerian Agama RI.

C. Ruang Lingkup

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, maka pengembangan ini dibatasi berdasarkan ruang lingkup sebagai berikut:

1. Media

Media yang dikembangkan adalah *job aid* berbentuk buku panduan digital yang digunakan untuk mendukung kinerja Tim Kerja Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi dalam tugas pembaharuan kurikulum dan silabus.

2. Materi

Materi dalam *job aid* ini mencakup, pemahaman tentang tugas pembaharuan kurikulum dan silabus, alur pembaharuan kurikulum dan silabus, pembagian tugas, struktur kurikulum dan silabus, desain kover, dan panduan unggah ke repositori.

3. Sasaran

Sasaran penelitian ini adalah Tim Kerja Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi di Pusat Pengembangan

Kompetensi Manajemen, Kepemimpinan, dan Moderasi Beragama Kementerian Agama Republik Indonesia dengan rentang usia 26 sampai 56 tahun.

4. Tempat

Tempat yang dijadikan lokasi penelitian ini adalah Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen, Kepemimpinan, dan Moderasi Beragama (Pusbangkom MKMB) di jalan Ir. Haji Juanda No. 37, Cipayung, Ciputat, Cempaka Putih, Ciputat Timur, Tangerang Selatan, Banten, Kode Pos 15411.

D. Tujuan Pengembangan

Berdasarkan penjabaran yang terdapat pada analisis masalah, identifikasi masalah, dan ruang lingkup penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan *job aid* pembaharuan kurikulum dan silabus untuk Tim Kerja Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi di Pusbangkom MKMB Kementerian Agama RI.

E. Kegunaan Pengembangan

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah kajian dalam bidang pengembangan alat bantu kerja (*job aid*) pada pusat pelatihan khususnya di bidang pemerintahan.
- b. Menjadi referensi bagi penelitian sejenis yang mengkaji pengembangan *job aid* sebagai solusi peningkatan kinerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Tim Kerja Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi
Penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan kerja guna meningkatkan kinerja petugas dalam melakukan tugas pembaharuan kursil.
- b. Bagi Pusbangkom MKMB
Penelitian ini dapat meningkatkan proses pembaharuan kurikulum dan silabus, sehingga proses pembaharuan kurikulum dan silabus tersebut dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien.
- c. Kementerian Agama RI
Penelitian ini dapat meningkatkan kualitas kurikulum dan silabus, sehingga kurikulum dan silabus tersebut dapat digunakan sebagai dasar pelaksanaan pelatihan teknis di lingkup Kementerian Agama RI.

d. Bagi Peneliti

- 1) Penelitian ini menjadi pengetahuan dan pengalaman berharga dalam mengembangkan *job aid* sebagai salah satu bentuk implementasi intervensi teknologi pendidikan.
- 2) Penelitian ini juga sebagai bentuk hasil belajar penulis di program studi S1 Teknologi Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

