

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan Nasional di bidang pendidikan adalah upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, serta memungkinkan warganya mengembangkan dirinya dari segala aspek, baik jasmaniah maupun rohaniyah, sebagaimana ditegaskan dalam UU RI No. 2 tahun 1989 bab II pasal 4 tentang Tujuan Pendidikan Nasional, yaitu:

“Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa untuk membangun suatu bangsa maka haruslah terlebih dahulu membangun manusia-manusianya. Pembangunan manusia yang dimaksud adalah dengan cara meningkatkan mutu sumber daya yang dimiliki. Mengacu pada hal tersebut bahwa tingkat keberhasilan pembangunan nasional Indonesia di segala bidang akan sangat bergantung pada potensi sumber daya manusia sebagai suatu bangsa dalam mengoptimalkan dan memaksimalkan berbagai sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia yang tinggi yang dimaksud adalah manusia yang potensial, terampil, memiliki semangat juang tinggi, dan mampu memahami

dan menyikapi segala permasalahan yang dihadapi di dalam bidang tugas dan pengabdian masing-masing. Upaya tersebut dapat dilakukan dan ditempuh dengan pendidikan, baik melalui jalur pendidikan formal, maupun melalui jalur pendidikan non-formal seperti penyelenggaraan pelatihan. Karena pendidikan memiliki peranan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dan pengembangan teknologi, sebagaimana dikemukakan oleh Elwin P. Tobing dalam Bambang Luky Dewantoro (1996:1) sebagai berikut:

“... Pendidikan berperan dalam memperlancar proses ahli teknologi dan penciptaan teknologi. Karena itu penyebaran dan penggunaan teknologi baru hanya dimungkinkan dengan investasi dalam modal fisik (physical capital) dan modal manusia (human capital)”.

Upaya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia harus terus digalakkan guna memperoleh potensi manusia yang handal, sehingga mampu bersaing dalam pasaran tenaga kerja yang semakin kompetitif dewasa ini.

Kondisi yang demikian ini tentu akan memerlukan pemikiran dan perhatian yang sungguh-sungguh dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Begitu pentingnya sumber daya manusia yang handal tersebut sehingga pemerintah telah mencanangkan dan memprioritaskan peningkatan dan pengembangannya melalui bidang pendidikan, sebagaimana dijelaskan dalam GBHN (1999) berikut:

“Mengembangkan kualitas sumber daya manusia sedini mungkin secara terarah dan terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan dan lindungan sesuai dengan potensinya”.

Sebagaimana dijelaskan di atas bahwa untuk menyiapkan sumber daya manusia yang diharapkan dapat berkompetisi dalam persaingan global, dapat dilakukan atau ditempuh melalui program pelatihan sebagai salah satu program yang dikembangkannya. Hal ini sejalan dengan penjelasan Garis-garis Besar Haluan Negara Republik Indonesia (1999:58) sebagai berikut:

“Memberdayakan lembaga pendidikan baik sekolah maupun luar sekolah sebagai pusat pembudayaan nilai, sikap, dan kemampuan, serta meningkatkan partisipasi keluarga dan masyarakat yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai”.

Program pelatihan sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan merupakan kegiatan yang berlangsung dalam waktu yang singkat dan sebagai *problem solving* terhadap permasalahan kerja yang dihadapi oleh karyawan suatu lembaga, instansi, atau perusahaan.

Dewasa ini pelatihan telah menjadi alternatif bagi upaya peningkatan mutu sumber daya manusia tenaga kerja, karyawan dalam suatu perusahaan lembaga/instansi, namun demikian bahwa tidak selamanya program pelatihan yang dilaksanakan dan dikembangkan tersebut memiliki dampak yang positif terhadap peningkatan sumber daya manusia bagi output-nya. Untuk menghasilkan suatu program pelatihan yang efektif (seperti yang diharapkan tersebut) untuk peserta, maka harus dikelola dengan baik dan profesional, sehingga memberikan kontribusi yang besar dan positif terhadap peningkatan kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, lembaga, dan instansi atau perusahaan tempatnya bekerja. Pengelolaan program pelatihan yang dimaksud meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, serta dampak.

Fenomena yang ada menunjukkan masih adanya para pelatih yang belum menunjukkan efektivitasnya dalam mengimplementasikan kurikulum pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari masih rendahnya hasil evaluasi yang diperoleh dari para guru peserta latihan.

Kenyataan di atas diperkuat oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Djulaeha Bidulang (2000), yang menyimpulkan bahwa secara umum produktivitas widyaiswara/pelatih di Sulawesi Utara masih rendah. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang telah diikuti selama ini belum memberikan kontribusi yang besar dan positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas para pengajar/pelatih di Sulawesi Utara. Hal ini agaknya bertolak belakang dengan filosofi, misi, dan visi dari program pelatihan yang merupakan upaya dan strategi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pelatih/widyaiswara dalam pelaksanaan tugasnya.

Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Hurid Danu Ismadi (1999), menyimpulkan bahwa secara umum para pelatih/pengajar di lembaga pelatihan di Jawa Barat masih rendah produktivitasnya. Hal tersebut menunjukkan perlunya dikaji kembali program pelatihan yang telah dikembangkan untuk para peserta diklat selama ini, bahwa mungkin terdapat beberapa komponen pelatihan yang perlu dikaji kembali terhadap pelaksanaannya. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk meneliti pentingnya kurikulum sebagai faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan pelatihan.

Dalam implementasi suatu kurikulum, peranan guru/ pengajar sangat sangatlah strategis dalam proses belajar mengajar. Pandangan demikian banyak mendapat kata sepakat, karena betatapun baiknya suatu kurikulum yang telah direncanakan, pada akhirnya berhasil tidaknya sangat tergantung pada sentuhan aktivitas dan kreativitas guru/pengajar sebagai ujung tombak dalam mengimplementasikan suatu kurikulum. Tentu saja hal ini dapat berjalan dengan baik, apabila mutu dan kualifikasi guru/pengajar itu sendiri telah memadai. Sebenarnya tidak bisa dipungkiri, bahwa guru adalah yang paling mengetahui tentang hal-hal apa yang sepantasnya dianggap paling efektif sesuai dengan situasi kelas yang dihadapinya.

Berangkat dari hal-hal yang telah dikemukakan di atas, bahwa upaya meningkatkan kesadaran dan kemampuan pengajar/guru terhadap pelaksanaan tugas yang akan dihadapi di sekolahnya, maupun terhadap peningkatan taraf hidupnya, maka bagi mereka perlu diberdayakan dengan memberikan suatu stimulus atau kekuatan berupa sejumlah materi/keahlian untuk memperbaiki kinerjanya. Suzane Kindervater (1979) dengan konsep pemberdayaannya (Empowering Process) menjelaskan bahwa "People gaining and understanding of and control over social economic, and/or political forces in order to improve their standing in society". Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan adalah setiap upaya dalam pendidikan yang bertujuan membangkitkan kesadaran, pengertian dan kepekaan peserta didik terhadap perkembangan sosial, ekonomi, dan/atau politik, sehingga

pada akhirnya mereka memiliki kemampuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kedudukannya sebagai pendidik yang kompeten.

Berangkat dari tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia berkenaan dengan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh peserta pendidikan dan pelatihan. Dalam hal ini melalui pelatihan kompetensi dasar di PPPG Teknologi Bandung. Dalam tujuan umum ini terdapat beberapa hal yang berkaitan dengan penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan kompetensi dasar tersebut. Artinya, apakah lulusan program ini disiapkan untuk dapat melaksanakan peran sebagai berikut: 1) mampu melaksanakan tugas sebagai guru SMK yang menonjolkan kualitas kompetensi dasar jurusan bangunan. 2) mampu melaksanakan tugas sebagai guru SMK yang menonjolkan kualitas kompetensi dasar jurusan teknik elektro. 3) mampu melaksanakan tugas sebagai guru SMK yang menonjolkan kualitas kompetensi dasar jurusan mesin.

Dari kemampuan yang disebutkan di atas, tentunya kemampuan yang diharapkan adalah kemampuan yang utuh yang meliputi berbagai sub-sub kompetensi dasar. Untuk mencapai hal demikian, sudah barang tentu dipengaruhi banyak hal, dan yang paling berperan adalah faktor pelakunya, yaitu peserta pelatihan dengan latar belakangnya, dan tenaga pengajar dengan latar belakangnya (kesesuaian jurusan dan pengalamannya).

Peningkatan kualitas guru/pengajar, berarti upaya meningkatkan kompetensinya. Hakikat kompetensi selalu berhubungan dengan kemampuan

melaksanakan sesuatu yang berkaitan dengan penampilan dan perbuatan yang bersifat nyata atau rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas kependidikan.

Pelaksanaan tugas-tugas kependidikan tidak hanya memerlukan dan menggunakan kompetensi teknis, tetapi yang tidak kalah pentingnya kompetensi profesional. Pendidik yang baik tidak hanya memerlukan penguasaan/kemampuan dalam melaksanakan tugas secara rutinitas, tetapi yang tidak kalah urgen, harus menyadari sepenuhnya mengapa, untuk apa, dan kepada siapa perbuatan itu dilakukan/disampaikan.

Seiring dengan uraian di atas, ada tiga kompetensi yang perlu mendapat perhatian guru/pengajar yaitu: kompetensi akademik, kompetensi profesional, dan kompetensi hasil. Kompetensi akademik adalah hal-hal yang berkenaan dengan kemampuan penguasaan materi ajar yang akan disampaikan kepada peserta didik melalui interaksi belajar mengajar di kelas berdasarkan metode yang tepat. Kompetensi profesional adalah kemampuan yang terkait langsung dengan tugasnya. Untuk membentuk kompetensi ini, pengalaman belajar para guru SMK perlu disertai dengan contoh-contoh performance yang cukup memadai. Selayaknyalah hal ini menjadi perhatian dari para pengajar/pelatih di lembaga yang terkait. Kompetensi hasil/ konsekuensi adalah merupakan kemampuan yang dimiliki oleh guru, dimana akan diuji akibat yang dialami selama dalam pelaksanaan pendidikan, antara lain dalam bentuk perubahan tingkah laku, keterampilan, bakat, kepribadian, prestasi dalam pelaksanaan tugas kependidikannya.



Pemikiran demikian cukup banyak mendapat dukungan, antara lain dari G.G. Tankart (1974) dengan pendapatnya sebagai berikut: "The participation and contribution of teacher are essential to the need assesment process. Teacher from all approach to diciplin as and levels of instruction should be involved and should participate during the process". Penganut pandangan yang menyatakan bahwa peranan guru/pengajar sebagai inovator, promotor, pencetus ide-ide, sudah tentu sejalan dengan pendapat di atas yang mengatakan, bahwa posisi guru sangat menentukan dalam tata laksana atau implementasi suatu kurikulum.

B. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya cakupan masalah seperti yang diuraikan pada perumusan masalah di atas, maka penulis dapat mengemukakan ruang lingkup permasalahan penelitian yang meliputi: "Prosedur pelaksanaan implementasi kurikulum berbasis kompetensi", "Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan/ implementasi kurikulum berbasis kompetensi pada pelaksanaan pelatihan kompetensi dasar di PPPG Teknologi Bandung". Berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut, maka dapat dilihat dalam tahapan prosedur implementasi kurikulum meliputi: persiapan, pelaksanaan (proses), dan tahap evaluasi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kurikulum meliputi: faktor eksternal dan faktor internal. Adapun hal-hal yang dapat dilihat dalam penelitian ini adalah meliputi: rekrutmen peserta (procurement), identifikasi kebutuhan pelatihan (needs analysis), penjabaran bahan belajar, pengadaan sarana belajar, urutan

pelaksanaan kegiatan pelatihan, bahan belajar, metode dan teknik pembelajaran, pre tes, proses dan post tes, analisis hasil tes, penilaian hasil belajar, motivasi berprestasi, penyelenggaraan, dukungan masyarakat, dukungan pemerintah.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah penelitian yang dituangkan ke dalam pertanyaan penelitian berikut ini:

1. Bagaimanakah prosedur implementasi kurikulum berbasis kompetensi pada pelatihan kompetensi dasar yang dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Penataran Guru Teknologi (PPPGT) Bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pelaksanaan/implementasi kurikulum berbasis kompetensi dalam pelatihan kompetensi dasar di Pusat Pengembangan Penataran Guru Teknologi (PPPGT) Bandung?

D. Pengertian Istilah

Dalam penelitian ini terdapat beberapa istilah penting yang berkaitan dengan topik dan judul penelitian yang dituangkan dalam rumusan masalah yang masih perlu diberikan pengertian istilah secara operasional. Hal ini dilakukan untuk menyamakan persepsi dan memudahkan pemahaman terhadap ungkapan-ungkapan yang dimaksud tersebut. Berikut ini akan dikemukakan penjelasan istilah dari masing-masing ungkapan/kata tersebut.

Implementasi. Sebagaimana pendapat Fullan, 1982 (dalam Miller dan Seller, 1985:246) implementasi adalah realitas subjektif dari pelatih dan



dampak dari perubahan materi dan metodologi. Ditambahkan juga bahwa **implementasi kurikulum** adalah merupakan proses interaksi antara pengajar/pelatih sebagai pengembang kurikulum. Implementasi kurikulum dalam proses pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: 1) penguasaan tujuan program pelatihan; 2) interaksi antara pelatih dan peserta pelatihan; 3) kemampuan pelatih dalam mengelola proses pelatihan; 4) penguasaan materi oleh pelatih; 5) fasilitas (sarana dan prasarana) penunjang keberhasilan pelatihan; 6) karakteristik peserta pelatihan.

Menurut Said Hamid Hasan (1984: 51-57) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kurikulum adalah: 1) karakteristik dari kurikulum; 2) strategi implementasi; 3) karakteristik dari penggunaan kurikulum. Sehingga implementasi kurikulum tidak terlepas dari idealisme, subjektivitas dan keyakinan dari pelaksana, sehingga diharapkan mempunyai kemampuan dalam mengimplementasikan kurikulum yang menyangkut segi kreativitas, kecakapan, kesungguhan dan ketekunan pelatih. Implementasi kurikulum dalam penelitian ini adalah penerapan kurikulum yang telah ditetapkan oleh Pusat Pengembangan Penataran Guru Teknologi (PPPPT) Bandung.

Kurikulum : adalah merupakan suatu program pendidikan yang direncanakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan pendidikan. Smith (1985) mengemukakan kurikulum sebagai berikut: "a sequence of potential experience it sit up it in the for the purpose of dicipline children and youth in group ways of thinking and action". Sedangkan menurut Oemar Hamalik

(1993:15) kurikulum adalah suatu alat yang penting untuk mencapai tujuan pendidikan dan pelatihan. Kurikulum adalah semua kegiatan dan pengalaman yang menjadi tanggung jawab sekolah, baik yang dilaksanakan di dalam lingkungan sekolah (lembaga pendidikan) maupun di luar sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Sementara dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kurikulum adalah seperangkat rancangan pembelajaran dalam pelatihan kompetensi dasar yang dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Penataran Guru Teknologi (PPPGT) Bandung.

Kompetensi. Menurut H.H. Mc. Ashan (1981:21) dalam Tarsisius Sihono (1997:69) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperoleh seseorang, yang telah menjadi bagian dirinya di mana ia dapat melakukan dengan baik perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotor (The knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behavior). Sedangkan J.R. Crunkilton (1988:6) mengatakan bahwa kompetensi adalah tugas-tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang dianggap kritis untuk keberhasilan ketenagakerjaan. Jadi kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang meliputi pengetahuan dan keterampilan. Jadi kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengetahuan dan keterampilan

yang dimiliki oleh pengajar dalam melaksanakan tugasnya yang harus dikuasai dan dijadikan acuan dalam menyusun program pembelajaran.

Implementasi kurikulum berbasis kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelaksanaan kurikulum pendekatan “kompetensi” sebagai satu rencana dan pengembangannya dalam kegiatan pembelajaran pada pelatihan kompetensi dasar.

Pelatihan Kompetensi Dasar. Suatu proses pelatihan yang perencanaan, pelaksanaan dan penilaiannya mengacu kepada penguasaan kompetensi dasar. Dalam hal ini ada tiga kemampuan kompetensi dasar yaitu kompetensi bangunan dasar, elektro dasar dan mesin dasar yang harus dimiliki peserta latihan.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menginterpretasikan terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan implementasi atau pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi, antara lain:

1. Memberikan gambaran prosedur implementasi kurikulum berbasis kompetensi pada pelatihan kompetensi dasar yang dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Penataran Guru Teknologi (PPPGT) Bandung.
2. Memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kurikulum berbasis kompetensi pada pelatihan kompetensi dasar di Pusat Pengembangan Penataran Guru Teknologi (PPPGT) Bandung.

F. Manfaat Penelitian

- **Secara Teoritis**

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan tentang kompetensi, dan implementasi/pelaksanaan kurikulum dengan menggunakan pendekatan kompetensi pada pelatihan kompetensi dasar di Pusat Pengembangan Penataran Guru Teknologi (PPPGT) Bandung.

- **Secara Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dipergunakan:

1. Sebagai masukan bagi para pengembang kurikulum, agar dapat merumuskan kompetensi dan mengembangkan kurikulum secara efektif yang akan digunakan dalam proses pelatihan atau dalam kegiatan pembelajaran dalam pelatihan.
2. Sebagai masukan bagi pengajar/ pelatih guna meningkatkan kemampuannya dalam pelatihan, baik dalam pengembangan program-program maupun pada pembelajaran agar dapat meningkatkan kompetensi yang ada sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.
3. Sebagai masukan bagi lembaga Diklat agar dapat mengembangkan dan menyempurnakan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan, khususnya untuk pelatihan kompetensi dasar di PPG Teknologi Bandung, dan sebagai masukan pula bagi para pelatih agar dapat melaksanakan kegiatan pelatihan secara efektif dan efisien.
4. Sebagai umpan balik bagi pengembang kurikulum untuk melakukan revisi atau modifikasi berdasarkan temuan-temuan dalam pelatihan dengan

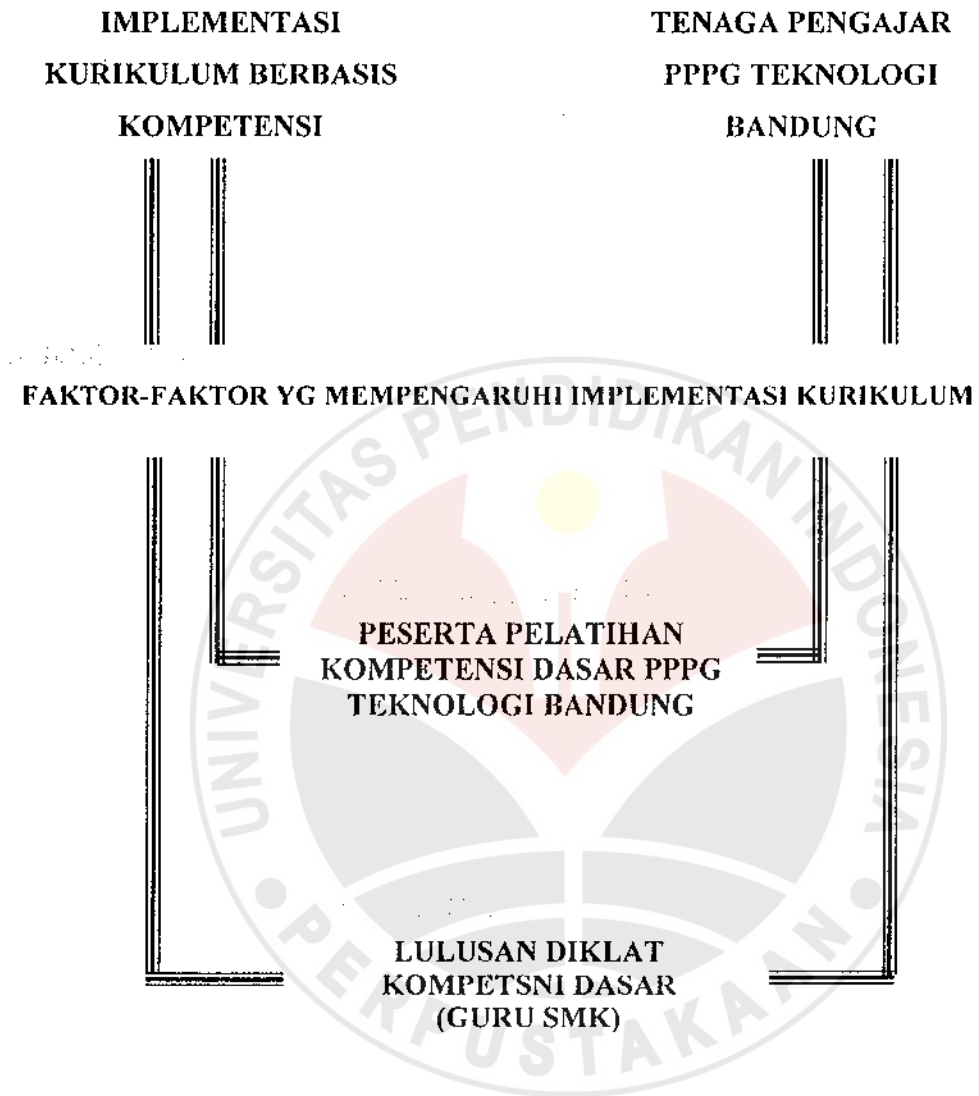
mempertimbangkan faktor-faktor yang berkaitan dengan implementasi kurikulum berbasis kompetensi.

5. Menambah wawasan keilmuan terhadap penulis tentang penerapan/ implementasi kurikulum berbasis kompetensi.

G. Kerangka Berfikir Penelitian

Memperhatikan dan menginterpretasikan uraian latar belakang dan perumusan masalah di atas, pokok masalah penelitian masih terasa bersifat umum dan verbal. Untuk memperjelas arah penelitian dan pokok masalah yang akan diteliti akan dituangkan dalam bentuk pemetaan seperti terlihat pada gambar 1. Namun gambar ini, bukan menunjukkan hubungan yang bersifat korelasional, tetapi merupakan alur kerangka berfikir peneliti (paradigma penelitian).

Bila lebih jauh dikaji masalah-masalah yang berhubungan dengan implementasi kurikulum berbasis kompetensi, tentu saja cakupan masalahnya luas dan kompleks. Implementasi ini berhubungan erat dengan pelaku kurikulum itu sendiri. Dalam penelitian ini sebagai pelaku utama adalah tenaga edukatif dan peserta didik sebagai guru SMK. Peserta didik dikatakan sebagai pelaku kurikulum mempunyai arti tersendiri, karena mereka adalah merupakan produk/hasil dari semua upaya yang berhubungan dengan kurikulum itu sendiri. Sementara tenaga edukatif/pengajar bersifat pelaksana dengan potensi dan integritas yang dimilikinya. Untuk lebih jelasnya alur kerangka berfikir penelitian ini dipetakan seperti pada gambar berikut ini:



Gambar. 1
Alur Kerangka Berfikir Penelitian