

BAB I

PENDAHULUAN



A. Latar Belakang Masalah

Kita menyadari 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, trampil, 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 (sekolah), maupun melalui jalur pendidikan non-formal (pendidikan luar sekolah) 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) sebagai berikut:

“... Pendidikan berperan dalam meperlancar proses alih 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)". (Kompas, edisi 23 September 1996, h: 1-6)

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. Bagi tenaga Pamong Belajar SKB kegiatan tersebut dilaksanakan oleh Direktorat Pendidikan Tenaga Teknis melalui Balai Pengembangan Kegiatan Belajar yang tersebar di 20 Propinsi di Indonesia, salah satu diantaranya adalah BPKB Sulawesi Utara.

Di Era globalisasi dan Informasi dewasa ini dengan agenda pasar bebas yang akan digelindingkan masyarakat dunia, menuntut kita bangsa Indonesia untuk memacu diri dalam meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki guna bersaing dengan tenaga-tenaga yang datang dari luar. Memang kita menyadari bahwa daya saing sumber daya manusia bangsa Indonesia khususnya tenaga Pamong Belajar di SKB masih rendah sehingga memperlihatkan kinerja yang rendah pula. Hal ini ditandai oleh belum mampunya Sanggar Kegiatan Belajar tampil secara maksimal sebagai ujung tombak dalam memberdayakan manusia melalui program pendidikan luar sekolah. Kondisi yang demikian ini tentu akan memerlukan pemikiran dan perhatian yang sungguh-sungguh dari kita semua khususnya Pamong Belajar agar senantiasa berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Peningkatan sumber daya manusia ini sangat penting, karena dengan sumber daya manusia yang tinggi akan mampu mengoptimalkan penggunaan dan pemanfaatan sumber daya non manusia

yang dimiliki oleh organisasi atau lembaga dan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi atau lembaga yang bersangkutan.

Upaya tersebut sejalan dengan visi pembangunan Bangsa Indonesia yang tertuang dalam Garis-garis Besar Haluan Negara Republik Indonesia tahun 1999 sebagai berikut:

“ Perwujudan sistem dan iklim pendidikan nasional yang demokratis dan bermutu guna memperteguh ahlak mulia, kreatif inovatif, berwawasan kebangsaan, cerdas, sehat, dan berdisiplin dan bertanggung jawab, berketerampilan serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka mengembangkan kualitas manusia Indonesia”.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa begitu pentingnya pendidikan sebagai upaya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia yang handal. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat dan cepat menyebabkan berbagai perubahan yang terjadi begitu cepatnya sehingga sulit diramalkan, sehingga seolah-olah manusia tidak siap untuk menerima perubahan yang begitu cepat tersebut. Untuk dapat menyesuaikan diri dan mengikuti percepatan perubahan dan perkembangan dan berkompetisi dalam persaingan global maka manusia dituntut untuk terus belajar untuk meningkatkan pengetahuan, ketampilan sepanjang hidupnya. Persaingan yang begitu ketat tersebut mengharuskan kita memiliki keunggulan-keunggulan dalam bidang kehidupan dan pekerjaan. Apakah lagi setelah otonomi daerah diberlakukan, maka persaingan untuk memperoleh peluang dan kesempatan bekerja dan tampil akan semakin tinggi.

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 perlindungan 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 jalur pendidikan luar sekolah dengan program “*Pelatihan*” sebagai salah satu program yang dikembangkannya. Hal ini sejalan dengan penjelasan Garis-garis Besar Haluan Negara Republik Indonesia (1999:85) 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 atau lembaga/instansi, namun demikian bahwa tidak selamanya program pelatihan yang dilaksanakan dan dikembangkan tersebut memiliki dampak yang positif terhadap peningkatan sumber daya manusia bagi outputnya. 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.

Perlu kami jelaskan bahwa pada tahapan perencanaan dan tahap proses (pelaksanaan) merupakan tahapan yang sangat penting dalam penyelenggaraan pelatihan, hal ini tentu dengan tidak mengesampingkan tahapan-tahapan lainnya. Karena pada dasarnya keempat tahapan pelaksanaan tersebut satu sama lainnya saling berkaitan dan terintegrasi. Pada tahapan perencanaan dirumuskan segala sesuatu yang akan dilaksanakan pada kegiatan pelatihan, seperti menentukan kebutuhan belajar peserta, merumuskan tujuan pelatihan, menentukan rancang bangun pelatihan, dan menyusun kurikulum pelatihan, serta dan lain-lain. Pada tahap pelaksanaan merupakan implementasi dari seluruh perencanaan yang telah dirumuskan sebelumnya ke dalam kegiatan pelatihan dan pembelajaran.

Begitu pentingnya perencanaan tersebut, karena akan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan kegiatan pelatihan secara optimal, yaitu

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap dari peserta pelatihan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Pieter Roeloffs dan Amudi Pasaribu (1994) dalam Bambang L.D. sebagai berikut:

“... Apabila segi-segi pelatihan yang tepat guna bagi para pelatih (widyaiswara) dan bantuan penasihat yang sesuai tidak diperhatikan, setiap program pengembangan keterampilan akan menemui kegagalan atau membuahkan hasil yang amat kecil”. (Bambang, 1996:2)

Pendapat di atas mengisyaratkan bahwa pelaksanaan pelatihan akan berlangsung dengan efektif bila dalam perencanaan telah disusun dengan baik, terutama menyangkut penentuan kebutuhan belajar peserta dan kurikulum pelatihan serta rumusan tujuan pelatihan yang terarah.

Kurikulum merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan efektifitas pelaksanaan suatu penyelenggaraan pelatihan, karena dalam kurikulum pelatihan akan dirumuskan garis-garis besar program kegiatan pelatihan yang nantinya akan diimplementasikan ke dalam kegiatan pembelajaran pada tahapan pelaksanaan pelatihan. Adapun beberapa aspek yang akan dirumuskan dalam kurikulum pelatihan adalah menyangkut materi, metode dan teknik pelatihan, media yang digunakan, dan rumusan tujuan pembelajaran yang akan dicapai, serta alokasi waktu pelatihan atau penyajian.

David Pratt (1980) dalam Burhan Nurgiyantoro (1988:5) mengemukakan bahwa secara sederhana “*Kurikulum adalah organisasi pendidikan formal atau pusat-pusat latihan*”. Dari pengertian di atas mengandung implikasi bahwa kurikulum merupakan sesuatu yang dijadikan pedoman dalam segala kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan

termasuk kegiatan belajar mengajar (pembelajaran). Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kurikulum merupakan suatu program yang didesain, direncanakan, dikembangkan, dan akan dilaksanakan dalam situasi pembelajaran yang sengaja diciptakan dalam lembaga pendidikan atau organisasi pelaksana pelatihan.

Kurikulum sebagai satu program, tentu memiliki tujuan yang akan dicapai, baik tujuan yang diperuntukkan bagi peserta latihan, dan lembaga penyelenggara, maupun bagi masyarakat. Fungsi yang terakhir ini merupakan hal yang sangat penting dalam pelaksanaan pengembangan kurikulum, karena apapun yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan atau pelatihan tersebut pada akhirnya akan diterjunkan dalam lingkungan masyarakat atau tegasnya akan bekerja dalam lingkungan masyarakat sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu kurikulum yang dikembangkan harus mencerminkan hal-hal yang menjadi kebutuhan masyarakat atau para pemakai *outputnya*. Untuk itu maka perlu diadakan kerjasama atau komunikasi antara pihak penyelenggara pendidikan dan latihan dengan pihak luar, guna mengadakan pembenahan terhadap kurikulum yang telah dirancang dan siap untuk dikembangkan. Dengan demikian akan memberi peluang pada pemakai atau sasaran untuk mengadakan kritik, memberikan masukan demi penyempurnaannya.

Kesesuaian antara kurikulum dengan kebutuhan lapangan kerja khususnya terhadap pelaksanaan tugas Pamong Belajar di lapangan merupakan hal yang amat penting dalam mengoptimalkan pelaksanaan tugas

kepamongan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas lembaga (SKB). Hal ini mengingat kenyataan bahwa meskipun hampir semua Pamong Belajar SKB di Propinsi Sulawesi Utara telah mengikuti berbagai macam pelatihan yang berkaitan dengan tugas kepamongan, namun masih belum mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja Pamong Belajar

Kenyataan di atas diperkuat oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Safuri dan Hurip Danu Ismadi, menyimpulkan bahwa secara umum produktivitas Pamong Belajar SKB di Jawa Barat masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang telah diikuti selama ini belum memberikan kontribusi yang besar dan positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas Pamong Belajar SKB di Jawa Barat. Hal ini agaknya bertolak belakang dengan filosofi, misi, dan visi dari program pelatihan yang merupakan upaya dan strategi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Pamong Belajar dalam pelaksanaan tugasnya.

Kenyataan di atas menunjukkan perlunya dikaji kembali program pelatihan yang telah dikembangkan untuk Pamong Belajar 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 efektifitas pelaksanaan pelatihan.

B. Identifikasi Masalah

Dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kemampuan individu Pamong Belajar terhadap pelaksanaan tugas yang akan dihadapi di lapangan, 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*". Pendapat 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 dalam masyarakat.

Untuk mengefektifkan dan mengoptimalkan hasil pelatihan terhadap pelaksanaan tugas Pamong Belajar di lapangan, maka kurikulum pelatihan harus disusun sesuai dengan kebutuhan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya. Untuk dapat melaksanakan tugas secara efektif dan maksimal, maka Pamong Belajar harus memiliki kompetensi yang cukup tentang tugas yang harus dilakukan di lapangan. Oleh karena itu dalam menyusun kurikulum pelatihan bagi Pamong Belajar harus memperhatikan kompetensi yang harus dikuasai dan dimiliki sesuai dengan rincian dan uraian tugasnya.

Dari uraian di atas, maka penulis dapat mengemukakan ruang lingkup permasalahan penelitian yang meliputi: *“prosedur pelaksanaan implementasi kurikulum pendekatan kompetensi”, “faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan atau implementasi kurikulum pendekatan kompetensi pada pelaksanaan pelatihan Pamong Belajar SKB di BPKB Sulawesi Utara”*. Berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut, maka variabel-variabel yang akan dilihat dalam tahapan prosedur implementasi meliputi: persiapan pelatihan, pelaksanaan pelatihan (proses pelatihan), dan evaluasi pelatihan. Sedangkan variabel yang dilihat dan teliti untuk faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi meliputi, faktor eksternal dan faktor internal. Adapun indikator yang akan dilihat dalam penelitian ini adalah meliputi: rekrutmen peserta, identifikasi kebutuhan pelatihan, penjabaran bahan belajar, pengadaan sarana belajar, urutan pelaksanaan kegiatan pelatihan, bahan belajar, metode dan teknik pembelajaran, pre-dan post tes, analisis hasil tes, penilaian hasil belajar, motivasi berprestasi, penyelenggaraan, dukungan masyarakat, dukungan pemerintah.

C. Perumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah prosedur implementasi kurikulum pendekatan kompetensi pada pelatihan Pamong Belajar SKB yang dilaksanakan oleh BPKB Sulawesi Utara?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pelaksanaan/implementasi kurikulum pendekatan kompetensi dalam pelatihan Pamong Belajar di BPKB Sulawesi Utara ?

D. Pengertian Istilah

Dalam penelitian ini terdapat beberapa ungkapan yang penting dan 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 definisi operasional dari masing-masing ungkapan/kata tersebut.

- a. *Kurikulum*: Menurut L.L. Pasaribu bahwa kurikulum adalah merupakan suatu program pendidikan yang direncanakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan pendidikan. Smith mengemukakan kurikulum sebagai berikut: *"a sequence of potential experience it sit up it in the for the purpose of discipline children and youth in group ways of thinking an actin"*. Sedangkan menurut Nurgiyono bahwa : "Kurikulum adalah sejumlah mata pelajaran atau ilmu pengetahuan yang ditempuh atau dikuasai untuk mencapai tingkat tertentu atau ijazah. Kurikulum juga diartikan sebagai suatu rencana

yang sengaja dirancang untuk mencapai sejumlah tujuan pendidikan, atau dapat pula kurikulum diartikan sebagai rencana pengajaran yang merupakan salah satu komponen dalam azas-azas didaktik yang harus dikuasai (paling tidak diketahui) oleh seorang guru atau calon guru". Sementara dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kurikulum adalah seperangkat rancangan pembelajaran dalam pelatihan Pamong Belajar SKB di BPKB Sulawesi Utara.

- b. *Implementasi kurikulum* adalah penerapan kurikulum sebagai suatu rencana dalam kegiatan pembelajaran. Beauchamp (1975) mendefinisikan implementasi kurikulum sebagai "*putting the curriculum to work*". Sedangkan dalam penelitiann ini adalah penerapan kurikulum yang telah ditetapkan dan ditentukan dalam pelatihan Pamong Belajar di BPKB Sulut.
- c. *Kompetensi*. Menurut H.H. McAshan mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperoleh seseorang, yang telah menjadi bahagian dirinya untuk 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 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 kemampuan yang dimiliki oleh Pamong Belajar dalam melaksanakan tugasnya yang harus dikuasai dan dijadikan acuan bagi tutor dalam menyusun program pembelajaran.

- d. *Implementasi kurikulum pendekatan kompetensi* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelaksanaan kurikulum pendekatan “*kompetensi*” sebagai satu rencana dan pengembangannya dalam kegiatan pembelajaran pada pelatihan pamong belajar.
- e. *Pamong Belajar* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas tanggung jawab wewenang untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan serta penilaian dalam rangkai pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program pendidikan luar sekolah pemuda dan olahraga.
- f. *Faktor internal* dalam penelitian ini adalah faktor yang datang dari dalam diri tutor /sumber belajar sebagai implementator kurikulum yang ikut mempengaruhi terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan pembelajaran.
- g. *Faktor eksternal* adalah faktor yang datang dari luar diri tutor / sumber belajar yang ikut mempengaruhi terhadap keberhasilan kegiatan pembelajaran sebagai proses implementasi kurikulum.

E. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian bertujuan untuk memperoleh data dan informasi guna memberikan gambaran tentang pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Sulawesi Utara, dalam mengimplementasikan kurikulum kompetensi pada pelatihan Pamong Belajar SKB.

Dari tujuan umum di atas, maka dapat dirinci tujuan khusus dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Memperoleh data tentang prosedur pelaksanaan implementasi kurikulum pendekatan kompetensi pada pelatihan Pamong Belajar SKB yang dilaksanakan oleh BPKB Sulawesi Utara.
2. Memperoleh data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tentang implementasi kurikulum pendekatan kompetensi pada pelatihan Pamong Belajar SKB di BPKB Sulawesi Utara.

F. Kerangka Pemikiran

Peningkatan kinerja Pamong Belajar merupakan manifestasi dan meningkatnya pengetahuan dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas. Meningkatnya pengetahuan dan keterampilan itu merupakan wujud dari meningkatkannya kompetensi. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan atau diupayakan antara lain melalui pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan tugas pokok kepamongan.

Untuk menghasilkan suatu kegiatan pelatihan yang efektif sangat tergantung dari beberapa aspek yang terlibat atau terkait dengan penyelenggaraan pelatihan itu sendiri. Dalam hal ini meliputi tahapan pelaksanaan atau penyelenggaraan program kegiatan pelatihan seperti perencanaan dan pelaksanaan. Salah satu hal yang sangat penting mempengaruhi efektifitas pelaksanaan pelatihan pada tahapan perencanaan adalah bagaimana merencanakan dan merumuskan kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan belajar peserta (Pamong Belajar).

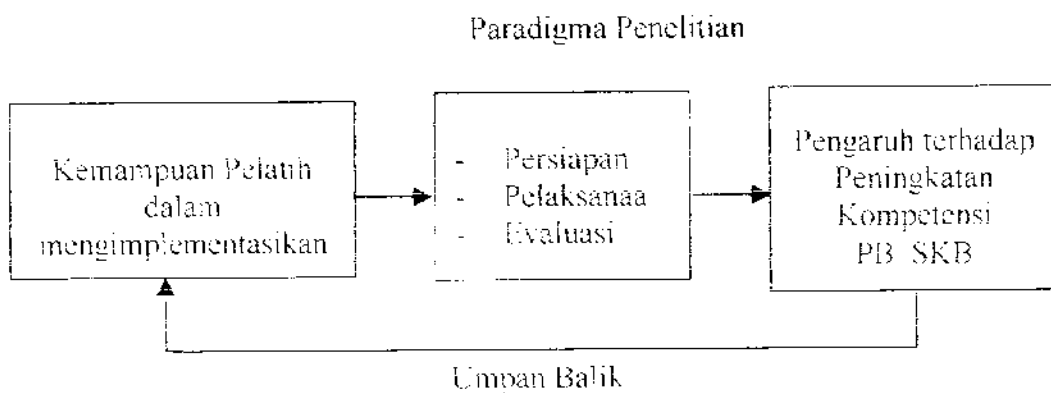
Sebagaimana dikemukakan oleh David Pratt (1980) dalam Burhan Nurgiyantoro (1988:5 “*Kurikulum adalah organisasi pendidikan formal atau pusat-pusat latihan*”, maka kurikulum merupakan sesuatu yang dijadikan pedoman dalam segala kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan termasuk kegiatan belajar mengajar (pembelajaran). Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kurikulum merupakan suatu program yang didesain, direncanakan, dikembangkan, dan akan dilaksanakan dalam situasi pembelajaran yang sengaja diciptakan dalam lembaga pendidikan atau organisasi pelaksana pelatihan.

Dalam mendesain dan merencanakan, serta mengembangkan kegiatan pembelajaran tersebut, maka perlu dilakukan dengan sudut pandang tertentu atau pendekatan tertentu untuk mempermudah pencapaian tujuan program. Dalam hal ini pendekatan yang akan digunakan dalam menyusun kurikulum pelatihan tersebut adalah pendekatan “*kompetensi*”.

Penyusunan dan pengembangan kurikulum berdasarkan “kompetensi” ini mengacu pada asumsi bahwa kurikulum tersebut akan efektif dilaksanakan dan dikembangkan bila dalam perumusannya diawali dengan atau didasarkan pada rumusan dan penjabaran kompetensi atas sub-sub kompetensi dan deskripsi tugas (job description) yang diteruskan dengan pengalaman belajar. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, sikap, dan nilai-nilai yang diharapkan dikuasai oleh peserta (Pamong Belajar) setelah selesai mengikuti pelatihan dan didukung oleh beberapa faktor.

Untuk memperjelas kemampuan pelatih dalam mengimplementasikan kurikulum pelatihan dalam proses pembelajaran dapat dilihat pada paradigma sebagai berikut:

Gambar 1:



G. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan tentang kurikulum, baik kurikulum ditinjau sebagai substansi maupun kurikulum ditinjau sebagai satu sistem, yaitu proses pelaksanaan kurikulum dan implementasinya pada pelatihan Pamong Belajar SKB di BPKB Sulut..

Secara spesifik, 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 tutor/pelatih guna meningkatkan kemampuannya dalam pelatihan, baik dalam pengembangan program-program maupun pada Pamong Belajar agar dapat meningkatkan kompetensi yang ada sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.
3. Sebagai masukan bagi Kepala BPKB agar dapat mengembangkan dan menyempurnakan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan, khususnya untuk pelatihan Pamong Belajar SKB di BPKB Sulawesi Utara. 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.
5. Bagi Direktorat Pendidikan Tenaga Teknis, bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam upaya meningkatkan dan mengoptimalkan program pelatihan yang dirancang untuk Pamong Pelajar sehingga dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan memperkecil kesenjangan dalam tugas.