

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dalam lingkup luas adalah bagian dari upaya dalam membangun kesejahteraan bangsa. Hal itu tentunya merupakan gambaran dari pengertian pendidikan itu sendiri. Menurut Zais (1976) pendidikan adalah proses untuk memperluas kepedulian dan keberadaan seseorang menjadi dirinya sendiri ditengah lingkungannya. Artinya semakin seseorang mendapatkan pendidikan, ia akan semakin memahami diri dan lingkungannya. Oleh sebab itu, segala potensi yang ditemui akan dapat berkembang optimal.

Dalam konteks lembaga perusahaan, pendidikan merupakan solusi untuk menjaga stabilitas kinerja pegawai. Setiap perusahaan dengan lembaga pendidikan dan pelatihan yang baik, berpotensi untuk memiliki pegawai dengan kualitas kerja yang baik pula. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja diartikan sebagai hasil kerja baik secara kuantitas atau kualitas yang dicapai oleh pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Badan Usaha Milik Negara atau disingkat BUMN adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara. Pengertian itu dicantumkan dalam UU No 19 Tahun 2003 bahwa BUMN adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui pernyataan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Untuk itu, dalam pengelolaannya negara senantiasa berupaya agar seluruh lembaga BUMN mampu bekerja optimal dalam mencapai target perusahaan.

Sebagai bukti keseriusan BUMN dalam membangun perusahaan yang siap bekerja optimal adalah penanaman nilai-nilai budaya perusahaan yang dirumuskan dalam singkatan AKHLAK. Sebagai *core of values* BUMN, AKHLAK merupakan kepanjangan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Nilai-nilai perusahaan ini yang nantinya menjadi wajib bagi setiap pegawai lembaga dibawah naungan BUMN untuk dijadikan pegangan dalam menjalankan tugas.

Sebagai salah satu lembaga BUMN, PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang juga merupakan perusahaan kereta api terbesar di Indonesia memiliki kewajiban

dalam mewujudkan kinerja lembaga yang optimal. PT KAI harus senantiasa menjaga kualitas dalam segala aspek yang diselenggarakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, untuk mewujudkan itu diperlukan kompetensi pegawai yang matang agar senantiasa mampu memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Sebagaimana disampaikan oleh Rivai (2005), kinerja pegawai/karyawan merupakan hal yang penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu, pegawai PT KAI harus melewati pendidikan dan pelatihan yang mampu mengakomodir kompetensi yang dibutuhkan.

Dalam sebuah lembaga perusahaan, kemampuan melakukan pengawasan, supervisi, dan manajerial banyak sekali dibutuhkan khususnya oleh pegawai dengan posisi atau jabatan sebagai supervisor. Karena, dalam tugasnya supervisor akan banyak berinteraksi dengan staff atau bawahan. Menurut Triayudi (2016) supervisor adalah kepala pada setiap bagian pekerjaan tertentu dan memiliki tanggung jawab terhadap karyawan bawahannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Posisi supervisor memiliki tugas yang kompleks, karena ia bukan hanya harus mampu melakukan pekerjaan dalam tim. Namun, lebih dari itu seorang supervisor harus mampu mengatur bagaimana tim harus bekerja.

Dalam rangka menunjang kinerja pegawai, PT KAI melalui Pusdiklat Ir. H. Djuanda menyelenggarakan lembaga pendidikan dan pelatihan yang bertugas untuk melakukan perencanaan program, pengendalian, evaluasi pelaksanaan hasil pendidikan dan pelatihan, pemeliharaan fasilitas, penyusunan standarisasi, kualitas, dan sertifikasi SDM yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Melalui lembaga tersebut juga, secara spesifik diselenggarakan diklat *supervisory management development program* untuk mempersiapkan kompetensi pegawai calon supervisor.

Secara sederhana, diklat *supervisory management development program* atau disingkat SMDP adalah program pendidikan dan pelatihan yang diperuntukan bagi staf atau pegawai yang akan menduduki jabatan sebagai supervisor. Diklat *Supervisory Management Development Program* tergolong kedalam diklat non-railways atau diklat non-perkeretaapian. Dalam diklat non-perkeretaapian, tujuan diklat adalah untuk membentuk kompetensi manajerial pegawai.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di suatu lembaga tidak terlepas dari kurikulum sebagai batasan dan acuan. Kurikulum memiliki peran penting sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran di suatu lembaga tertentu. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Rusman (2019) bahwa kurikulum merupakan seperangkat rencana dan pengaturan yang mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara-cara yang dapat digunakan sebagai petunjuk/pedoman dalam penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Hernawan dan Johan (2009) menjelaskan kandungan kurikulum yang merupakan mata pelajaran yang harus ditempuh dan tujuan utamanya yaitu untuk memperoleh tanda tamat (ijazah). Dalam konteks pendidikan dan pelatihan, kurikulum digunakan sebagai pedoman pelaksanaan program yang berisi seperangkat rencana pembelajaran untuk membentuk kompetensi peserta diklat.

Pentingnya kurikulum sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran menuntut Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI untuk mampu mengembangkan kurikulum yang matang. Untuk itu, hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan kurikulum diklat perlu diperhatikan, khususnya komponen kurikulum itu sendiri. Sebab, kurikulum sebagai suatu sistem merupakan satu kesatuan yang utuh dan memiliki keterkaitan antar satu komponen dengan komponen lainnya. Komponen kurikulum inilah yang menjadi gambaran bagaimana program pendidikan dan pelatihan akan dilaksanakan.

Sanjaya dan Andayani (2009) memetakan komponen kurikulum menjadi 4 bagian, komponen tujuan, isi, metode atau strategi, dan evaluasi. Komponen tujuan berhubungan dengan arah, tujuan, dan hasil yang diharapkan dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Komponen isi adalah semua aspek yang mampu membentuk pengalaman belajar peserta didik. Metode atau strategi adalah komponen yang berhubungan dengan bagaimana kurikulum akan diimplementasikan. Kemudian, komponen evaluasi adalah proses yang digunakan untuk mengukur sejauh mana efektifitas kurikulum dalam membentuk kompetensi peserta didik.

Uraian tersebut menjadi dasar bahwa kurikulum itu penting untuk dianalisis. Hal itu disebabkan kurikulum adalah satuan kompleks yang setiap komponen

didalamnya sangat berpengaruh dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Proses analisis akan menguraikan bagaimana kandungan kurikulum tersebut.

Dalam penelitian ini, akan dilakukan analisis terhadap kurikulum diklat *Supervisory Management Development Program* (SMDP). Setiap komponen yang ada didalam Kurikulum Diklat SMDP perlu diuraikan untuk mengetahui dengan jelas bagaimana Kurikulum Diklat SMDP yang akan dijadikan pedoman dalam membentuk kompetensi manajerial para pegawai. Dengan demikian, hasil analisis akan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan penetapan kebijakan kurikulum kedepannya bagi lembaga. Berdasarkan uraian latar belakang, penulis bermaksud mengajukan penelitian dengan judul “**Analisis Kurikulum Diklat *Supervisory Management Development Program* di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero)**”.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana dijelaskan melalui latar belakang bahwa pentingnya kurikulum dalam suatu lembaga untuk membentuk kompetensi yang dibutuhkan. Untuk itu, perlu perumusan kurikulum yang matang agar setiap komponen yang disusun mampu mengakomodir kompetensi tersebut. Tujuan yang dirumuskan dalam kurikulum harus sesuai dengan kebutuhan kompetensi lembaga. Begitupun dalam komponen isi, proses, dan evaluasi yang harus mampu menjadi alat tercapainya tujuan kurikulum. Untuk itu, rumusan masalah umum pada penelitian ini adalah “Bagaimana Kurikulum Diklat *Supervisory Management Development Program* di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero)?”

Adapun persoalan-persoalan yang akan dijawab melalui penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan penelitian, antara lain sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana rumusan tujuan pendidikan dan pelatihan dalam kurikulum diklat *supervisory management development program*?
- 1.2.2 Bagaimana muatan isi kurikulum dapat melingkupi semua aspek yang dibutuhkan dalam pembentukan kompetensi tujuan?
- 1.2.3 Bagaimana strategi/metode yang digunakan dalam implementasi kurikulum diklat *supervisory management development program*?

1.2.4 Bagaimana evaluasi yang digunakan untuk mengukur ketercapaian tujuan kurikulum diklat *supervisory management development program*?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian pada dasarnya ditujukan untuk mengungkap suatu kebenaran ilmiah. Dalam penelitian ini, secara umum tujuan yang dirumuskan adalah untuk menganalisis dan menguraikan kurikulum pendidikan dan pelatihan *Supervisory Management Development Program* di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero). Tujuan tersebut dirinci menjadi beberapa tujuan khusus, antara lain sebagai berikut:

1.3.1 Menganalisis dan menguraikan rumusan tujuan pendidikan dan pelatihan dalam kurikulum diklat *supervisory management development program* di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero).

1.3.2 Menganalisis dan menguraikan muatan isi kurikulum Diklat *Supervisory Management Development Program* di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero).

1.3.3 Menganalisis dan menguraikan komponen strategi pada kurikulum Diklat *Supervisory Management Development Program* di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero).

1.3.4 Menganalisis dan menguraikan komponen evaluasi pada kurikulum Diklat *Supervisory Management Development Program* di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero).

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang analisis kurikulum di Pusdiklat Ir. H. Djuanda ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis yaitu dapat menambah khazanah pengetahuan dan informasi pada bidang teknologi pendidikan, khususnya terkait penelitian dengan topik kurikulum pendidikan dan pelatihan. Adapun manfaat praktis dari penelitian ini antara lain:

1.4.1 Bagi Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero) penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan pengembangan kurikulum diklat secara lebih lanjut.

- 1.4.2 Bagi lembaga pendidikan dan pelatihan lainnya penelitian ini dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi lembaga pendidikan dan pelatihan lainnya dalam mengembangkan kurikulum pendidikan pelatihan.
- 1.4.3 Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan informasi khususnya terkait penelitian dengan topik kurikulum pendidikan dan pelatihan.