

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Masyarakat dan bangsa Indonesia saat ini telah memasuki alam milenium ketiga (abad 21) bertepatan dengan era globalisasi yang penuh dengan berbagai macam tantangan, menuntut manusia Indonesia yang berkualitas tinggi. Sementara itu krisis ekonomi (*moneter*) yang berkepanjangan terus dihadapi bangsa Indonesia dewasa ini lebih mempertegas lagi perlunya pengembangan sumber daya manusia Indonesia yang tangguh, berwawasan keunggulan dan terampil sesuai dengan tuntutan perubahan. Sumber daya manusia yang berkualitas tersebut yang dikehendaki dalam era reformasi masyarakat dan bangsa Indonesia serta masyarakat kompetitif abad 21 merupakan produk dari sistem pembangunan pendidikan nasional yang mantap dan tangguh, termasuk sistem pelatihan. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa *kegiatan pendidikan, khususnya kegiatan pelatihan memberikan kontribusi yang sangat besar dalam pengembangan sumber daya manusia.*

Budiono dalam Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia II (1992) di Medan, mengatakan bahwa dalam periode tinggal landas diperlukan adanya pendidikan dan latihan yang berpusat pada tiga permasalahan utama yakni:

Pertama, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi mereka yang sudah meninggalkan lembaga pendidikan sehingga dapat memasuki lapangan kerja. Kedua, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi mereka yang tertinggal oleh kemajuan Iptek, bagi tenaga kerja yang sudah bekerja. Ketiga menyiapkan generasi yang akan datang agar mampu berperan aktif dalam pembangunan (Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia II, 1994: 254).

Di Indonesia, sistem pendidikan termasuk pelatihan menghadapi empat isu utama, yakni berkaitan dengan aspek relevansi, kualitas, pemerataan, dan efisiensi. Oleh karena itu maka setiap lembaga pendidikan maupun pelatihan hendaknya memperhatikan ketiga permasalahan dan keempat isu umum pendidikan dan pelatihan.

Dewasa ini program pelatihan telah dijadikan sebagai salah satu strategi dan sarana pendukung dalam mewujudkan cita-cita pembangunan nasional. Berbagai perangkat perundang-undangan dan peraturan pemerintah mengenai program pelatihan telah muncul ke permukaan. Lahirnya UU Nomor 2 Tahun 1989, khususnya Bab I pasal 1, menjelaskan bahwa pelatihan merupakan bahagian dari aktivitas pendidikan nasional untuk mempersiapkan warga negara bagi peranannya dimasa yang akan datang. Khusus bagi pelatihan ketenagakerjaan, yakni latihan kerja diatur dalam PP 71 Tahun 1991.

Sebagai respon dan tindak lanjut atas perangkat perundang-undangan tersebut maka banyak program pelatihan telah dilakukan oleh hampir semua departemen, baik di tingkat pusat maupun tingkat daerah. Demikian juga lembaga-lembaga swasta, LSM, dan organisasi-organisasi tertentu melakukan hal yang sama. Maksud dari semua pelatihan yang diadakan itu pada umumnya ialah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan, menambah wawasan, atau meningkatkan mutu kinerja para karyawan (anggota organisasi), serta mempersiapkan anggota masyarakat untuk memasuki lapangan kerja sesuai dengan bidang pelatihan yang diikuti.

Direktorat Tenaga Teknis Ditjen Diklusepora, misalnya dalam tahun anggaran 1999/2000 telah mengembangkan suatu program yang berorientasi pada pemberdayaan masyarakat melalui pembentukan kelompok belajar yang dikenal dengan istilah “Kelompok Pembelajaran Swadaya Masyarakat” disingkat KPSM. Kelompok ini merupakan wadah kegiatan bagi masyarakat dalam rangka pembelajaran untuk meningkatkan kesejahteraan secara mandiri. Agar KPSM dapat berjalan dan mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan, maka anggota masyarakat yang tergabung dalam wadah tersebut perlu diarahkan dan dibimbing agar mereka mampu memecahkan permasalahannya sendiri. Kegiatan mengarahkan dan membimbing secara teknis manajerial anggota masyarakat dalam wadah KPSM dinamakan kegiatan **pendampingan**, sedangkan orang yang melakukan tugas pendampingan disebut **pendamping** (Diktentis, 2000).

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia termasuk pendamping, kegiatan pendidikan dan pelatihan memegang peran yang penting dan sangat strategis. Kegiatan pelatihan sebagai proses yang simultan yang terdiri atas beberapa aktivitas harus dikembangkan dan dikelola dengan cara-cara tertentu dan berlangsung secara sistematis. Sebagai proses aktivitas, pelatihan melibatkan berbagai komponen yang saling terkait dan secara fungsional, diarahkan pada pencapaian tujuan baik berupa kemampuan pengetahuan, keterampilan maupun sikap. Untuk mencapai tujuan yang dimaksud maka diperlukan suatu pedoman berupa bahan atau materi pelajaran yang sudah terseleksi sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat. Untuk menyampaikan bahan atau materi tersebut diperlukan metode penyampaian, serta

alat dan teknik evaluasi tertentu. Keempat hal di atas, yaitu tujuan, bahan ajaran, dan metode serta alat evaluasi merupakan *komponen-komponen utama kurikulum*.

Kurikulum merupakan sarana yang mengarahkan berlangsungnya interaksi antara peserta didik dengan pendidik. Kurikulum dengan demikian mempunyai kedudukan yang sangat sentral dalam keseluruhan proses pelatihan. Kurikulum mengarahkan segala macam bentuk aktivitas pelatihan kepada tercapainya tujuan pelatihan itu sendiri. Kurikulum juga merupakan suatu rencana pelatihan, memberikan pedoman dan petunjuk tentang jenis, lingkup dan hirarki urutan isi serta proses pelatihan. Oleh karena itu pengembangan kurikulum termasuk bagian yang esensial dalam sistem penyelenggaraan pelatihan. Sasaran yang ingin dicapai bukanlah semata-mata memproduksi bahan pembelajaran melainkan untuk lebih meningkatkan kualitas pelatihan.

Atas pemikiran dan penjelasan yang dikemukakan di atas mendorong penulis untuk mengkaji secara mendalam tentang apa dan bagaimana proses pengembangan kurikulum pelatihan pendamping KPSM yang dikembangkan oleh Subdit Penyusunan Sistem dan Metode pada Direktorat Tenaga Teknis Ditjen Diklusepora.

## **B. Identifikasi Masalah**

Agar penelitian ini terarah pada sasaran yang diinginkan maka terlebih dahulu diidentifikasi permasalahan-permasalahan berikut ini.

Berdasarkan hasil kajian yang dilakukan oleh pihak Direktorat Tenaga Teknis diperoleh gambaran bahwa dari 255 SKB, baru sekitar 20 % yang telah berhasil mengaktualisasikan program KPSM di lapangan, sedangkan sisanya 80 %

masih dalam taraf embrio (rencana di atas kertas). Lebih lanjut dikatakan bahwa kondisi tersebut merupakan salah satu indikator ketidak berhasilan dan ketidakmampuan para pendamping dalam mengoptimalkan pelaksanaan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan kurangnya kemampuan pengetahuan dan keterampilan para pendamping.

Sehubungan dengan luncuran program tersebut, serta permasalahan-permasalahan yang dihadapi, apakah yang harus ditempuh agar kita dapat melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya pendamping sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan dunia usaha yang berlangsung sangat cepat.

Untuk mengantisipasi permasalahan yang dikemukakan di atas, Direktorat Tenaga Teknis Ditjen Diklusepora mengembangkan suatu program pelatihan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pendamping KPSM, baik teoritis, praktis maupun prosedural pendampingan sesuai dengan pedoman penyelenggaraan KPSM. Agar pelatihan tersebut dapat lebih efektif dalam arti memberikan dampak terhadap pelaksanaan tugas para pendamping diperlukan pengembangan program atau kurikulum pelatihan yang memenuhi standar kualitas yang memadai.

Perencanaan atau pengembangan kurikulum pelatihan bukanlah pekerjaan yang mudah yang dilakukan secara serampangan, melainkan harus disusun berdasarkan prosedur dan kaidah-kaidah ilmiah yang ada. Dalam beberapa kasus berdasarkan pengalaman penulis, para desainer dan atau pengelola pelatihan dalam mengembangkan kurikulum pelatihan/kursus dengan menempuh cara-cara

yang lebih praktis seperti meniru atau memodifikasi desain kurikulum yang sudah ada serta diselesaikan di belakang meja, tanpa memperdulikan kaidah-kaidah yang ada dalam pengembangan kurikulum.

Dalam pengembangan kurikulum pelatihan membutuhkan kemampuan, keahlian, kecermatan, kreativitas, dan keterampilan teknis untuk memahami, menjelaskan dan menuangkan sesuatu yang abstrak berupa ide-ide serta informasi-informasi yang aktual yang berkenaan dengan masalah-masalah bagaimana penentuan kebutuhan pelatihan, bagaimana spesifikasi perumusan tujuan pelatihan, bagaimana penentuan strategi pelatihan, bagaimana penentuan sasaran pelatihan, dan bagaimana perencanaan sumber daya material pelatihan. Dengan kata lain, dalam proses pengembangan kurikulum menyangkut banyak faktor, mempertimbangkan isu-isu mengenai kurikulum, siapa yang dilibatkan, bagaimana prosesnya, apa tujuannya, dan kepada siapa kurikulum itu ditujukan (Achasius Kaber, 1988: 75).

Dalam kaitannya dengan pengembangan kurikulum, menurut Hamid Hasan (1988) kurikulum memiliki empat dimensi pengertian, yaitu: (1) kurikulum sebagai suatu ide, (2) kurikulum sebagai suatu rencana tertulis, (3) kurikulum sebagai suatu kegiatan, dan (4) kurikulum sebagai suatu hasil. Untuk keperluan penelitian ini, kurikulum yang dimaksudkan adalah kurikulum dalam dimensi rencana tertulis (dokumen tertulis).

### **C. Perumusan masalah**

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang dikemukakan di atas, maka pengkajian selanjutnya lebih diarahkan pada fokus masalah yang dirumuskan



dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut: **“bagaimana proses pengembangan kurikulum pelatihan pendamping KPSM yang dikembangkan oleh Direktorat Tenaga Teknis Ditjen Diklusepora”?**

Guna terarahnya kegiatan pengumpulan data dan memudahkan pembahasan serta memperjelas sistematika berfikir pada saat menganalisis masalah, maka pertanyaan pokok penelitian tersebut dijabarkan ke dalam beberapa pertanyaan yang lebih khusus sebagai berikut:

1. Apa yang melatarbelakangi perlunya pengembangan kurikulum pelatihan pendamping KPSM yang dilakukan oleh Direktorat Tenaga Teknis Ditjen Diklusepora?
2. Pihak-pihak mana saja yang terlibat dalam pengembangan kurikulum pelatihan pendamping KPSM yang dilakukan oleh Direktorat Tenaga Teknis Ditjen Diklusepora?
3. Pendekatan apa yang digunakan dan bagaimana prosedur pengembangan kurikulum pelatihan pendamping KPSM yang dilakukan oleh Direktorat Tenaga Teknis Ditjen Diklusepora?
4. Bagaimana deskripsi dan struktur kurikulum pelatihan pendamping KPSM yang dikembangkan oleh Direktorat Tenaga Teknis Ditjen Diklusepora?

#### **D. Definisi Operasional**

Untuk menghindari keaburan memberikan makna dan persepsi serta memudahkan pengkajian lebih lanjut sehingga analisisnya menjadi lebih jelas, tepat dan terarah maka terdapat beberapa istilah yang terkait dalam studi ini yang perlu dijelaskan secara operasional. Istilah yang dimaksud adalah:

1. Proses pengembangan kurikulum. Proses adalah serangkaian langkah-langkah tertentu yang apabila dikombinasikan akan menghasilkan hasil tertentu. Seperti yang dikemukakan oleh Beich (1994: 37) bahwa “process is a series of steps that when combined will produc a result”. Sedangkan kurikulum menurut Undang-undang No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional diartikan sebagai perangkat rencana dan pengaturan mengenai isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar. Dengan demikian yang dimaksudkan dengan proses pengembangan kurikulum dalam penelitian ini adalah proses atau langkah-langkah yang ditempuh dalam mengembangkan kurikulum dalam bentuk rencana (dokumen tertulis) mulai dari persiapan, penyusunan unsur-unsur kurikulum, evaluasi dan revisi.
2. Deskripsi kurikulum merupakan gambaran dari susunan kurikulum secara sistematis yang meliputi: tujuan, isi /bahan, prosedur penyampaian, media, waktu serta prosedur evaluasi.
3. Pendamping yang dimaksudkan dalam tesis ini adalah seseorang yang disertai tugas dan tanggung jawab untuk membina dan membimbing secara teknis manajerial bagi Kelompok Pembelajaran Swadaya Masyarakat (KPSM).
4. Kelompok Pembelajaran Swadaya Masyarakat disingkat KPSM adalah kumpulan orang-orang yang menyatukan diri di dalam upaya meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggota dan masyarakat sekelilingnya, dengan melakukan aktivitas pembelajaran dan usaha-usaha di bidang sosial ekonomi yang berkembang dari, oleh dan untuk anggota masyarakat.



## **E. Tujuan Penelitian**

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses pengembangan kurikulum pelatihan KPSM yang dikembangkan oleh Direktorat Tenaga Teknis Ditjen Diklusepora. Secara khusus, hasil penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mendeskripsikan data mengenai latar belakang, dan faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam pengembangan kurikulum pelatihan pendamping KPSM.
2. Mendeskripsikan pihak-pihak yang terlibat dalam pengembangan kurikulum pelatihan pendamping KPSM.
3. Mendeskripsikan pendekatan yang digunakan dan prosedur pengembangan kurikulum pelatihan pendamping KPSM.
4. Mendeskripsikan struktur kurikulum pelatihan pendamping KPSM.

## **F. Kegunaan Penelitian**

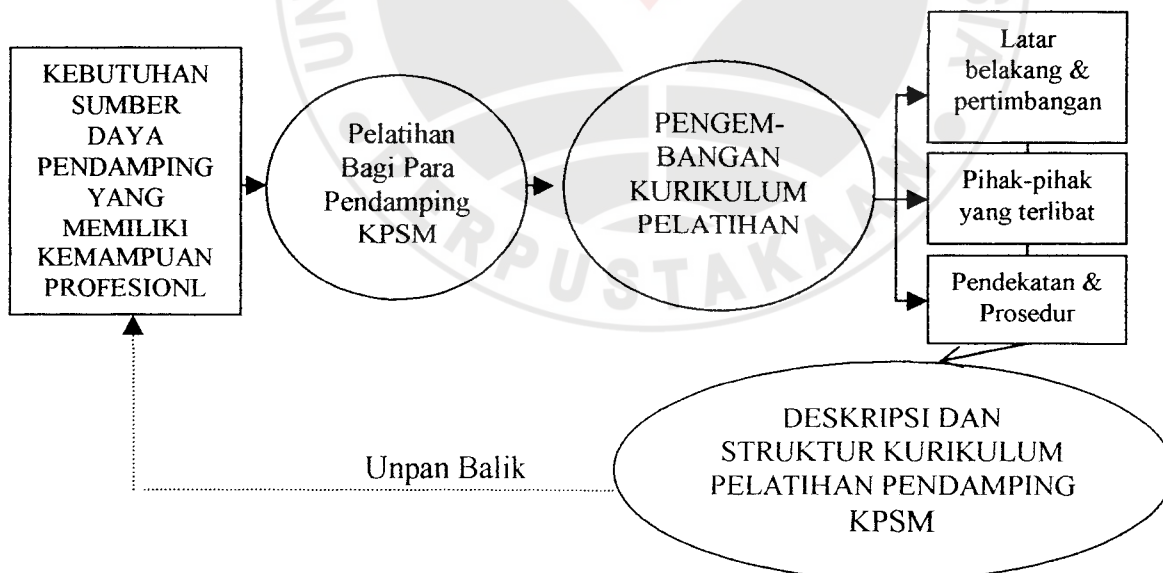
Temuan-temuan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Dari segi teoritis, hasil temuan penelitian ini dapat menjadi masukan dalam pengkajian tentang pengembangan kurikulum program pendidikan pada umumnya dan pelatihan pada khususnya.
2. Secara praktis, bagi pihak Direktorat Tenaga Teknis Ditjen Diklusepora temuan ini dapat dijadikan unpan balik untuk pengkajian lebih lanjut yang berhubungan dengan pengembangan kurikulum program pelatihan KPSM.
3. Bagi para peneliti lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk penelitian pengulangan maupun penelitian perluasan.

## G. Kerangka Berpikir

Bahwa dalam rangka untuk mendukung keberhasilan program KPSM, maka oleh Direktorat Tenaga Teknis Ditjen Diklusepora berusaha meningkatkan kemampuan profesional para pendamping dengan cara menyelenggarakan pelatihan pendamping KPSM. Guna untuk menyelenggarakan pelatihan yang kualitasnya dapat dipertanggung jawabkan, maka perlu dikembangkan suatu kurikulum yang dapat dijadikan sebagai pedoman penyelenggaraan pelatihan.

Untuk menghasilkan kurikulum yang baik maka langkah pengembangannya harus dilakukan secara cermat dan sistematis, mulai dari perencanaan/persiapan, pengembangan desain, evaluasi dan revisi; menggunakan pendekatan dan tahapan tertentu disamping memperhatikan faktor eksternal dan internal dengan melibatkan berbagai unsur-unsur potensial yang ada. Secara skematis kerangka pikir penelitian ini dapat dilukiskan seperti gambar berikut:



**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pikir Penelitian**

