

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam penelitian ini, penulis mengacu pada beberapa penelitian yang terkait dengan efektivitas dan pengimplementasian Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, antara lain sebagai berikut :

- 1) Penelitian Eddy Hasan (FISIP, Universitas Indonesia, 2004) yang berjudul Efektifitas Diklat Pelayanan Masyarakat di Kantor Diklat Provinsi DKI Jakarta. Penelitian memperoleh kesimpulan sebagai berikut:
  - a. Input, Analisa Kebutuhan Diklat (TNA) belum mencapai analisa individu aparat yang melayani masyarakat, tidak terstrukturanya kurikulum, penyelenggara telah menerapkan prinsip-prinsip andragogi, prasarana dan sarana telah memadai, input peserta secara kuantitas tidak tercapai, kriteria peserta kurang lengkap, dan ada peserta yang tidak masuk kriteria kepesertaan, kriteria pengajar telah mencapai persyaratan yang ditentukan
  - b. Proses, secara umum peserta menilai baik kepada pengajar dan penyelenggara, perlu adanya pergantian alternatif jawaban untuk mengurangi kesan peserta menilai pengajar dan penyelenggara
  - c. Output, output peserta secara kuantitas mencapai out put yang direncanakan, dari peserta yang ada secara kualitas telah memenuhi kriteria kelulusan, kriteria penilaian peserta belum menggambarkan kegiatan peserta secara keseluruhan, perbedaan jabatan akan mempengaruhi hasil diklat dari peserta, pre test harus diadakan untuk melihat kemajuan sebelum dan sesudah diklat
  - d. Outcome, materi diklat berguna bagi peserta dan peserta mampu melaksanakan materi tersebut di unit keranya, persepsi kinerja diklat sesuai dengan harapan diadakannya diklat
- 2) Penelitian Prof. Drs. Sutrisno (Universitas Jambi Kampus Pinang Masak, 2008) yang berjudul Profil Pelaksanaan KTSP di Provinsi Jambi (Studi Evaluatif Pelaksanaan KTSP SD, SMP, SMA). Berdasarkan temuan yang

diperoleh dari pengamatan empirik tersebut dapat dikemukakan beberapa kesimpulan berikut ini:

- a. Pada semua jenjang bahwa (SD, SMP dan SMA) elemen-elemen KTSP belum terimplementasi dengan baik yakni (a) penyusunan pengembangan KTSP, (b) pengembangan silabus, (c) pengembangan diri, (d) pembelajaran terpadu, (e) pengembangan muatan lokal, (f) penyusunan rancangan penilaian hasil belajar, (g) penyusunan laporan peserta didik.
- b. Proses belajar mengajar yang berlangsung dengan menggunakan KTSP di provinsi Jambi dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip dasar pedagogi modern dan yang mengutamakan pentingnya perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang tepat. Hal ini dapat diindikasikan dari (1) kelengkapan persiapan mengajar guru (Satuan Acara Pelajaran/skenario pembelajaran), bahan ajar (Lembar Kegiatan Siswa), serta media yang digunakan guru untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran; (2) kesesuaian pembelajaran dengan skenario pembelajaran dan bervariasi metode pembelajaran yang digunakan oleh guru; dan (3) ketepatan dalam pemberian tugas, pemanfaatan sumber belajar, dan penggunaan perangkat evaluasi yang tepat untuk mendapatkan umpan balik dari siswa. Namun, dari perspektif kualitas masih dibutuhkan pembimbingan.

Berdasarkan penelitian di atas, penelitian sutrisno masih memperlihatkan adanya permasalahan yang dihadapi oleh satuan pendidikan dalam mengimplementasikan KTSP walaupun hal tersebut sudah lama dilaksanakan oleh satuan pendidikan dan banyak disosialisasikan oleh pemerintah. Penelitian tentang efektivitas keterlaksanaan KTSP oleh satuan pendidikan dan sosialisasi dari pemerintah pun juga belum ada. Penelitian ini akan mencoba meneliti bagaimana efektivitas salah satu bentuk program sosialisasi pemerintah dalam rangka penuntasan keterlaksanaan KTSP. Program tersebut adalah bimbingan teknis KTSP. Untuk itulah penelitian ini mengambil judul Efektivitas Proses Pelaksanaan Bimbingan Teknis KTSP dengan mengambil studi kasus di provinsi DI. Yogyakarta. Alasan pemilihan provinsi tersebut berdasarkan Laporan Hasil Pemantauan dan Evaluasi Keterlaksanaan KTSP SMA Tahun 2009. Hasilnya,

provinsi DI. Yogyakarta merupakan salah satu provinsi yang keterlaksanaan KTSP SMAberkategori baik.

Sebagai landasan melaksanakan penelitian ini, penulis melakukan beberapa kajian teori yang relevan dengan ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti, antara lain mencakup:

## 2.1 Efektivitas

Pada dasarnya pengertian efektivitas yang umum menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai dengan membandingkan antara *input* dan *output*nya. Istilah efektif (*effective*) dan efisien (*efficient*) merupakan dua istilah yang saling berkaitan dan patut dihayati dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Tentang arti efektif dan efisien terdapat beberapa pendapat. Menurut Bernard (Prawirosentono, 1999:27), menjelaskan bahwa arti efektif dan efisien adalah

*“When a specific desired end is attained we shall say that the action is effective. When the unsought consequences of the action are more important than the attainment of the desired end and are dissatisfactory, effective action, we shall say, it is inefficient. When the unsought consequences are unimportant or trivial, the action is efficient. Accordingly, we shall say that an action is effective if it specific objective aim. It is efficient if it satisfies the motives of the aim, whatever it is effective or not.”*

(Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif. Bila akibat-akibat yang tidak dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan dengan hasil yang dicapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang tidak dicari-cari, tidak penting, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu, kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak).

Drucker dalam Menuju SDM Berdaya (Kisdarto, 2002:139), menyatakan bahwa : ”effectiveness is to do the right things : *while efficiency is to do the things right*” (efektivitas adalah melakukan hal yang benar : sedangkan efisiensi adalah melakukan hal secara benar). Atau juga ”*effectiveness means how far we achieve the goal and efficiency means how do we mix various resources properly*” (efektivitas berarti sejauhmana kita mencapai sasaran dan efisiensi berarti bagaimana kita mencampur sumberdaya secara cermat).

Selanjutnya, dalam kajian ilmu manajemen (Handoko, 1989:169) disebutkan, bahwa

“...efektivitas merupakan salah satu indikator untuk mengukur keberhasilan suatu kegiatan atau program. Hal ini dapat disimak dari pendapat salah seorang pakar manajemen yang berpendapat bahwa efektivitas adalah suatu tingkat prestasi organisasi dalam mencapai tujuan.”

Pada prinsipnya dalam pembahasan program bimbingan teknis erat kaitannya dengan proses sosialisasi, sehingga sangat berhubungan dengan proses komunikasi. Oleh karena itu, untuk melandasi penelitian ini, teori yang berkaitan dengan efektivitas proses komunikasi perlu dikaji, salah satunya adalah pendapat Harjana (2000) yang mengemukakan bahwa efektivitas dapat dibagi dalam 2 (dua) jenis pengertian yaitu: pengertian umum dan pengertian khusus ditinjau dari tataran komunikasi sebagai berikut:

Menurut Harjana (2000:24) pengertian efektivitas secara umum, yaitu mencakup:

- Mengerjakan hal-hal yang benar;
- Mencapai tingkat di atas pesaing;
- Membawa hasil;
- Menangani tantangan masa depan;
- Meningkatkan laba atau keuntungan.
- Mengoptimalkan penggunaan sumber daya.

Pengertian Efektivitas ditinjau dari tataran komunikasi, mencakup:

- Penerima/Pemakai : Penerima pesan vs penerima yang dituju;
- Isi : yang diterima/tersalur vs yang dimaksudkan;

- Ketepatan Waktu : sesuai jadwal vs menyimpang jadwal;
- Media : saluran yang digunakan vs saluran yang dimaksud;
- Format : struktur yang diterima vs yang dikirim;
- *Sumber* : orang yang melakukan vs bertanggung jawab”.

Harjana (2000:24) juga berpendapat bahwa kriteria yang digunakan untuk mengukur efektivitas adalah :

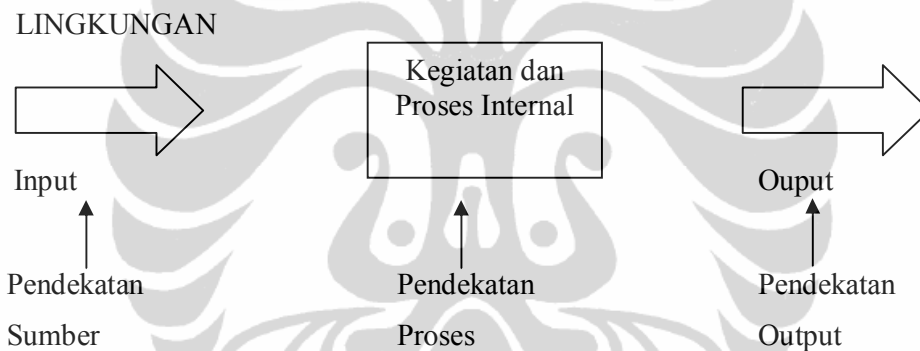
- Siapa penerima atau pemakai (*receiver or user*), yang menggambarkan apakah semua orang yang dituju (sasaran) menerima pesan yang disampaikan;
- Isi pesan (*content*), yang menggambarkan apakah semua isi pesan yang disampaikan sesuai dengan tujuan penyampaian pesan;
- Ketepatan waktu (*timing*), yang menggambarkan apakah pesan yang disampaikan tersedia dan diterima oleh khalayak sasaran tepat pada waktunya;
- Media komunikasi (*media*), yang menggambarkan apakah jenis saluran yang digunakan untuk menyampaikan pesan tepat dan sesuai dengan karakteristik dan kondisi khalayak sasaran;
- Format (*format*), yang menggambarkan apakah pesan yang disampaikan disajikan atau dikemas dalam bentuk yang tepat dan sesuai dengan khalayak sasaran;
- Sumber pesan (*source*), yang menggambarkan apakah sumber yang menyampaikan pesan berasal dari pihak berkompeten.

Artinya, untuk kelima kriteria ini dibuat perbandingan antara apa yang dimaksud atau yang seharusnya menurut sistem dengan apa yang senyatanya terjadi. Dengan demikian efektivitas proses komunikasi dapat dilihat dari perbedaan atau penyimpangan dari pelaksanaan dan sistem atau jaringan resmi yang telah ditetapkan. Secara konseptual efektivitas komunikasi dapat diukur dari tingkat pencapaian tujuan dari kegiatan-kegiatan.

Dalam penelitian ini, kegiatan bimbingan teknis KTSP dapat dianggap sebagai suatu bentuk dari organisasi karena merupakan satu kesatuan manusia yang berinteraksi serta mempunyai tujuan tertentu. Hal tersebut sejalan dengan pengertian organisasi menurut Lubis dan Huseini (1987:1) yang menyatakan bahwa organisasi adalah suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi

memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, yang sebagai suatu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dengan lingkungannya. Sehingga efektivitas dalam proses pelaksanaan Bimtek KTSP ini dapat didekati dari konsep efektivitas organisasi.

Menurut Lubis dan Huseini (1987:55), efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasarannya. Efektivitas merupakan konsep yang sangat penting karena karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan organisasi dalam mencapai sasarannya. Pengukuran efektivitas organisasi bukanlah suatu hal yang sederhana. Pengukuran efektivitas dilakukan dengan acuan berbagai bagian yang berbeda dari suatu organisasi, seperti dijelaskan pada gambar 2.1 berikut:



**Gambar 2.1. Beberapa Pendekatan dalam Pengukuran Efektivitas Organisasi**

Sumber : Lubis dan Huseini, 1987

Dari gambar diperlihatkan bahwa organisasi mendapatkan input, berupa berbagai macam sumber dari lingkungannya. Kegiatan dan proses internal yang terjadi dalam organisasi mengubah input menjadi output, berupa produk ataupun jasa, yang kemudian dilemparkan lagi ke lingkungan.

Masih menurut Lubis dan Huseini (1987), pengukuran efektivitas dapat didekati dengan beberapa pendekatan antara lain dengan

1. Pendekatan sasaran (*goal approach*), dalam pengukuran efektivitas memusatkan perhatian terhadap aspek output, yaitu dengan mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkatan output yang direncanakan. Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas dimulai dengan identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam

mencapai sarannya tersebut. Dengan demikian pendekatan ini mencoba mengukur sejauhmana organisasi berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapainya. Sasaran yang penting diperhatikan dalam pengukuran efektivitas dengan pendekatan ini adalah sasaran yang sebenarnya (*operative goal*) bukan berdasarkan sasaran resmi (*official goal*). Pengukuran dengan sasaran yang sebenarnya akan memberikan hasil yang lebih realistis dengan memperhatikan permasalahan yang ditimbulkan oleh beberapa hal seperti adanya macam-macam output, adanya subyektifitas dalam penelitian serta pengaruh kontekstual.

## 2. Pendekatan sumber (*system resource approach*)

Pendekatan sumber mengukur efektivitas melalui keberhasilan organisasi dalam mendapatkan berbagai macam sumber yang dibutuhkannya, seperti yang telah dijelaskan dalam gambar 1 diatas. Organisasi harus dapat memperoleh berbagai macam sumber yang dibutuhkannya, dan juga memelihara keandalan sistem organisasi agar bisa menjadi efektif. Pendekatan ini didasarkan pada teori mengenai keterbukaan sistem organisasi terhadap lingkungannya. Organisasi mempunyai hubungan dengan lingkungannya, karena dari lingkungan diperoleh sumber-sumber yang merupakan input bagi organisasi dan output yang dihasilkan juga dilemparkan oleh organisasi kepada lingkungannya. Secara lebih luas, pendekatan sumber mempergunakan beberapa dimensi berikut untuk mengukur efektivitas organisasi:

- a. Kemampuan organisasi untuk memanfaatkan lingkungan untuk memperoleh berbagai jenis sumber yang bersifat langka dan nilainya tinggi
- b. Kemampuan para pengambil keputusan dalam organisasi untuk menginterpretasikan sifat-sifat lingkungan secara tepat
- c. Kemampuan orgnisasi untuk menghasilkan output tertentu dengan menggunakan sumber-sumber yang berhasil diperoleh
- d. Kemampuan organisasi dalam mememlihara kegiatan operasionalnya sehari-hari
- e. Kemampuan organisasi untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan

3. Pendekatan proses (*process approach*) melihat kegiatan internal organisasi, dan mengukur efektivitas melalui berbagai indikator internal seperti efisiensi atau iklim organisasi.

Pendekatan proses menganggap efektivitas sebagai efisiensi dan kondisi (kesehatan) dari organisasi internal. Pendekatan ini tidak memperhatikan lingkungan organisasi dan memusatkan perhatian terhadap kegiatan yang dilakukan terhadap sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi, yang menggambarkan tingkat efisiensi serta kesehatan organisasi. Pendekatan proses umumnya digunakan oleh penganut neo-klasik (*human relations*) dalam teori organisasi yang terutama meneliti hubungan antara efektivitas dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Cara lain menurut Evan seperti yang dikutip oleh Lubis dan Huseini (1987:63), pengukuran efektivitas dalam pendekatan proses ini adalah melalui pengukuran terhadap efisiensi ekonomis dari organisasi. Evan mengembangkan metode pengukuran efektivitas secara kuantitatif. Ia menyarankan pengukuran efektivitas organisasi dilakukan terhadap input sumber, transformasi sumber menjadi output, dan output yang diberikan terhadap konsumen yang terdapat di luar organisasi.

4. Pendekatan gabungan

Ketiga pendekatan yang telah dijelaskan masing-masing mempunyai kelemahan sendiri-sendiri. Karena itu, salah satu cara yang sering digunakan untuk mengukur efektivitas organisasi adalah dengan menggunakan ketiga jenis pendekatan tersebut secara bersamaan, terutama jika informasi yang diperlukan seluruhnya tersedia.

## 2.2 Bimbingan Teknis

Menurut G. Erric Allenbaugh seperti dikutip oleh Faozan Al Fikri (1994), menyatakan bahwa bimbingan teknis adalah suatu proses kegiatan berlanjut yang memberikan tuntunan, arahan dan memanfaatkan kekuatan yang ada pada seseorang sehingga yang bersangkutan menjadi mahir dan trampil untuk mengerjakan sesuatu menjadi produktif.



Menurut panduan bimbingan teknis pelaksanaan program KTSP, pengertian bimbingan teknis (bimtek) adalah kegiatan pemberian bantuan secara sistematis kepada individu maupun kelompok, agar tahu, paham, mau dan mampu mengembangkan, mengimplementasikan dan memecahkan berbagai masalah yang dihadapi, sesuai dengan tugas dan kewenangan masing-masing. Bimbingan teknis merupakan sarana manajemen untuk diartikan sebagai proses berlanjut yang mempengaruhi perilaku. Dengan bertatap muka pembimbing dengan yang dibimbing dapat bekerjasama untuk mencapai pengetahuan pekerjaan yang lebih tinggi, peningkatan ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Beberapa prinsip dalam bimbingan teknis antara lain:

- a. Menekankan pada pekerjaan bukan pribadi, berorientasi pada pengembangan pengetahuan dan ketrampilan bukan pada keberhasilan atau kegagalan yang dibimbing
- b. Saling menghormati, menghargai nilai individu dan haknya untuk menjadi individu
- c. Dimulai dengan tingkat kinerja yang dibimbing saat ini sebagai data dasar
- d. Sebagai proses berlanjut yang partisipatif
- e. Bimbingan teknis tidak hanya oleh atasan langsung tetapi juga pimpinan puncak
- f. Bimbingan yang efektif membuat pembimbing dengan yang dibimbing memperoleh pengetahuan dan pemahaman lebih besar terhadap tugas dan pekerjaannya serta meningkatkan hubungan kerja dan hubungan antar manusia diantara keduanya
- g. Hasil bimbingan teknis menimbulkan motivasi yang kuat untuk mewujudkan kinerja pada tingkat yang optimal

Pengertian bimbingan teknis (bimtek) KTSP adalah kegiatan pemberian bantuan secara sistematis dalam rangka pelaksanaan KTSP, kepada individu maupun kelompok, agar tahu, paham, mau dan mampu mengembangkan, mengimplementasikan dan memecahkan berbagai masalah yang dihadapi berkaitan dengan pelaksanaan KTSP, sesuai dengan tugas dan kewenangan masing-masing. Sesuai dengan panduan pelaksanaan program bimbingan teknis

KTSP, kegiatan bimtek KTSP dapat dilaksanakan melalui berbagai program pendampingan, fasilitasi atau pelayanan, antara lain dalam bentuk workshop dan atau in house training.

### **2.3 Efektivitas Bimbingan Teknis**

Bimbingan Teknis KTSP yang diselenggarakan oleh Direktorat Pembinaan SMA bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peserta bimtek tentang substansi dan makna dari berbagai landasan hukum/peraturan (Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Permendiknas dan Panduan yang diterbitkan BSNP) yang menjadi acuan dalam pelaksanaan KTSP, program Rintisan SKM/SSN dan PBKL; meningkatkan kemampuan/keterampilan peserta Bimtek antara lain dalam: Penyusunan KTSP, Pengembangan Perangkat dan Pelaksanaan Pembelajaran, Penyiapan Perangkat dan Pelaksanaan Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik, Penyusunan Program Pengembangan Diri dan Layanan Akademis Peserta Didik serta meningkatkan peranserta peserta Bimtek untuk mendesiminasikan hasil Bimtek kepada berbagai pihak yang terkait mulai dari tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota dan tingkat sekolah, baik di lingkungan wilayah setempat maupun wilayah lainnya. Bimtek KTSP diselenggarakan dalam waktu 4 hari 3 malam atau setara dengan 43 jam, serta memiliki struktur program tertentu..

Berdasarkan hal tersebut diatas bimtek KTSP dapat dikatakan sebagai suatu bentuk diklat/pelatihan karena mempunyai tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dan dilaksanakan dalam jangka waktu yang pendek serta menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Konsep tersebut sesuai dengan pendapat Flippo (1961: 226) yang mengemukakan bahwa “*Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job*”. Yang berarti bahwa pelatihan adalah suatu aktifitas untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu. Sejalan pula dengan pendapat Sikula ( 1981 : 227) yang mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu bentuk proses pendidikan dalam jangka waktu yang pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dan mempelajari pengetahuan, keterampilan teknis dan tujuan terbatas.

Selain daripada itu juga perlu dilihat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas pendidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Windham (1988:23-103) bahwa yang menjadi indikator efektivitas pendidikan dibagi dalam dua tingkatan yaitu :

a. *Stage 1 : Input dan Process*

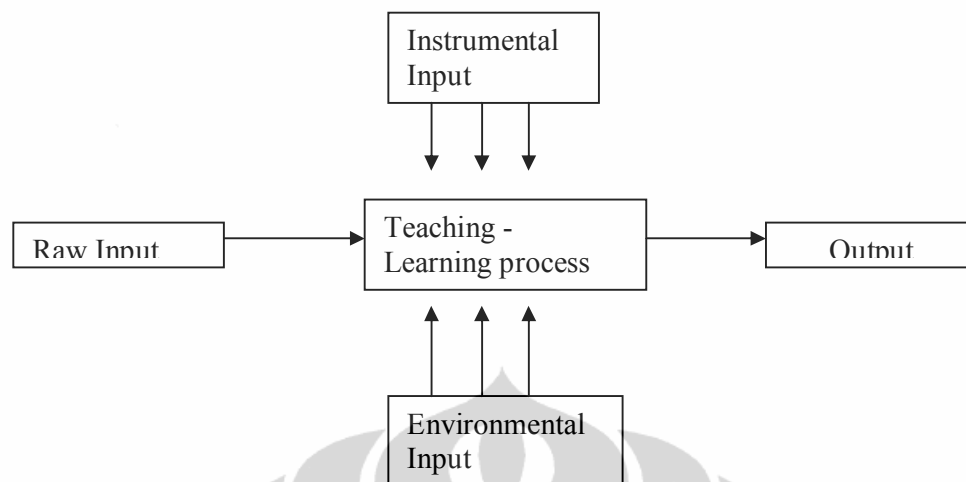
- *Input Indicators : (a) teacher characteristics, (b) facilities, (c) equipment, (d) educational materials, and (e) administrative capacity*
- *Process Indicators : (a) administrative behavior, (b) teacher time allocations, and (c) student time allocations*

b. *Stage 2 : Output dan Outcome*

- *Output Indicators : (a) attainment effects, (b) achievement effects, (c) attitudinal/behavioral effects and (d) equity effects*
- *Outcome Indicators : (a) admission for further education and training, (b) achievement in subsequent education and training, (c) employment, (d) earning, (e) attitude and behaviors, and (f) externalities*

Konsep tersebut (faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pendidikan) dapat diterapkan tidak hanya di dunia pendidikan dasar dan menengah saja tetapi juga dapat diterapkan di pendidikan kejuruan, pendidikan non formal, maupun untuk program-program yang lain seperti lembaga pelatihan maupun kursus-kursus yang lain. Sehingga dalam melihat efektivitas bimbingan teknis dapat didekati dengan konsep ini. Hal tersebut sesuai dengan yang diutarakan Windham (1998:25) bahwa : *“it should be repeated here that while the discussion will continue to focus on examples from primary and secondary education, the concepts presented and interpretations made often will be equally applicable to pre-primary education, vocational and technical schools or program, post secondary education, to pre-service teacher training programs and to non formal education”*.

Menurut Purwanto (1998:106) faktor-faktor yang mempengaruhi proses dan hasil belajar adalah seperti dalam gambar 2.2 berikut :



**Gambar 2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses dan Hasil Belajar**

Sumber : Purwanto, 1998

Menurut bagan, indikator dalam faktor raw input adalah peserta pelatihan, sedangkan yang termasuk dalam instrumental input adalah kurikulum, guru/pengajar, sarana/fasilitas, administrasi/manajemen. Yang termasuk dalam faktor lingkungan adalah : faktor lingkungan alam dan faktor lingkungan sosial. Selain itu masih ada faktor dari dalam siswa seperti faktor fisiologi dan faktor psikologi. Faktor psikologi antara lain bakat, minat, kecerdasan, motivasi dan kemampuan kognitif. Sedangkan yang menjadi faktor fisiologi adalah kondisi fisik dan kondisi pancaindera.

Dalam penelitian efektivitas proses pelaksanaan bimbingan teknis KTSP ini, akan mengkombinasikan teori-teori tersebut diatas yang akan tetap disesuaikan dengan kepentingan penelitian ini. Dengan demikian dasar pengukuran tingkat efektivitas proses pelaksanaan Bimtek KTSP melalui dua pendekatan yaitu :

### **2.3.1 Pendekatan Proses (*Process Approach*)**

Menurut Lubis dan Huseini (1987), pendekatan proses menganggap efektivitas sebagai efisiensi dan kondisi (kesehatan) dari organisasi internal. Pendekatan ini tidak memperhatikan lingkungan organisasi dan memusatkan perhatian terhadap kegiatan yang dilakukan terhadap sumber-sumber yang

dimiliki oleh organisasi, yang menggambarkan tingkat efisiensi serta kesehatan organisasi. Sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi merupakan input dari suatu organisasi untuk melakukan proses sehingga menghasilkan output. Input-input tersebut berproses dan ikut menentukan jalannya suatu kegiatan. Sehingga dapat dikatakan tanpa adanya input, proses tidak akan bisa berjalan.

Menurut Windham (1998), faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pendidikan adalah faktor input yang meliputi karakteristik siswa, karakteristik guru, karakteristik sekolah, materi instruksional, peralatan, sarana prasarana. Sedangkan yang menjadi faktor proses adalah instruksional organization, metode pengajaran, penggunaan waktu guru dan siswa. Menurut Purwanto (1998 : 106), faktor-faktor yang mempengaruhi proses dan hasil belajar adalah faktor raw input adalah peserta pelatihan, sedangkan yang termasuk dalam instrumental input adalah kurikulum, guru/pengajar, sarana/fasilitas, administrasi/manajemen. Dalam penelitian ini, penulis menentukan faktor input yang dapat mendukung proses pelaksanaan KTSP sebagai dasar pengukuran efektivitas proses pelaksanaan bimbingan teknis KTSP adalah materi, guru/pengajar, sarana/fasilitas, dan administrasi/manajemen. Sedangkan faktor proses adalah metode pengajaran yang digunakan.

### **2.3.1.1 Materi**

Materi adalah kurikulum (Wiles Bundy, 1989). Kurikulum adalah apa yang diajarkan dan bagaimana mengajarkannya atau disampaikannya kepada peserta berupa kumpulan pengajaran, dan tujuan pengajaran (David L. Clark, at all). Uraian mata pelatihan yang diajarkan dijabarkan pada pokok-pokok bahasan yang dituangkan dalam silabi. Silabi adalah uraian materi tentang pengetahuan dan keterampilan yang disampaikan dalam bentuk pelatihan. Komponen yang lazim dan dipertimbangkan dalam pengembangan tiap kurikulum adalah tujuan, bahan pelajaran, proses belajar mengajar dan penilaian (Nasution:1993:3).

Menurut Starawadji materi adalah rumusan pemikiran yang membicarakan dan menerangkan tentang suatu tema atau pokok bahasan. Setiap pengajar/fasilitator yang akan menyampaikan materi pelatihan diharapkan dapat memberikan naskah materi bahasan secara tertulis. Naskah ini memberi gambaran apa-apa yang akan disampaikan dalam *session* pelatihan yang diperuntukkan

baginya. Sehingga dapat menjadi acuan bersama antara pengajar dan peserta dalam membicarakan tema materi.

Susunan naskah materi pelatihan mendeskripsikan pokok-pokok pembicaraan dan beberapa unsur penunjangnya. Deskripsi yang diberikan dapat diutarakan dalam bentuk *global* (garis besar) atau terperinci. Dengan adanya naskah materi, peserta dapat memahami sejak dini ruang lingkup pembicaraan, pokok-pokok permasalahan yang akan dibicarakan maupun gambaran umum transformasi ilmu pengetahuan dan nilai-nilai yang disampaikan. Karena itu, diharapkan para peserta sudah membacanya sebelum *session* acara dimulai.

Ada kalanya naskah materi tidak dibuat atau tidak diberikan kepada peserta dengan alasan untuk mengefektifkan pembicaraan, menyatukan pemahaman peserta, penanaman nilai-nilai tertentu, terlalu luas lingkup pembicaraannya, faktor kerahasiaan dan lain sebagainya. Namun, sangat disayangkan apabila dilakukan karena alasan pengajar tidak memiliki kemampuan dalam menyusunnya.

Ada beberapa prinsip yang dapat dijadikan pedoman dalam menyusun naskah materi, yaitu antara lain:

1. Berorientasi kepada tema materi.
2. Memiliki kerangka pembicaraan. Terdiri dari beberapa sub tema yang terperinci.
3. Pembicaraan dan ulasan mengarah pada tujuan yang sama.
4. Deskripsi yang disampaikan dapat menjelaskan permasalahan bukan malah membingungkan.

### **2.3.1.2 Guru/Pengajar**

Guru atau pengajar atau bisa disebut juga dengan instruktur adalah merupakan tenaga kependidikan dan tenaga pelatih yang membimbing dan menyampaikan materi baik teori maupun praktek kepada peserta pelatihan selama proses pelatihan. Tiap instruktur latihan kerja harus memenuhi kualifikasi pengetahuan, keterampilan, sikap, metodologi yang diperlukan untuk melatih peserta latihan kerja dan sesuai dengan kejuruan dan tingkat latihan kerja (Hamalik, 2000).

Instruktur dalam proses pelatihan dituntut akan kompetensi profesionalnya (Hamalik, 2000:15) antara lain instruktur harus :

- a. Menguasai bahan atau materi yang akan diajarkan sesuai dengan kurikulum
- b. Mampu mengelola program belajar-mengajar yaitu :
  - Mengenal dan dapat menggunakan berbagai variasi metode pelatihan
  - Melaksanakan pelatihan di dalam maupun di luar kelas
  - Mengenal kemampuan peserta
  - Merencanakan dan melaksanakan diagnostik kesulitan belajar peserta
- c. Mampu mengelola kelas seperti menciptakan situasi pelatihan yang menguntungkan, mengatur tata ruang kelas
- d. Menggunakan media dan sumber pengajaran antara lain seperti menciptakan alat bantu dalam pengajaran secara sederhana
- e. Mengenal dan menerapkan landasan konsep-konsep dasar kependidikan
- f. Mengelola proses interaksi belajar mengajar dengan jalan mengenal cara memotivasi, menguasai keterampilan bertanya, cara-cara berkomunikasi antara pribadi
- g. Mampu melaksanakan penilaian prestasi belajar untuk kepentingan pengajaran
- h. Mampu mengerjakan administrasi pelatihan dan administrasi kelas

Sebagai seorang instruktur selain dituntut akan kompetensi, namun dalam pelaksanaan pelatihan menurut Hamalik (2000 : 145-147) maka seorang instruktur juga berperan sebagai :

- a. Peranan sebagai pengajar, instruktur berperan menyampaikan pengetahuan dengan cara melibatkan peserta pelatihan secara aktif untuk mencari pengetahuan yang mereka butuhkan
- b. Peranan sebagai pemimpin, instruktur sebagai pemimpin kelas secara keseluruhan, pemimpin kelompok dan sekaligus sebagai anggota kelompok sehingga perlu menyusun perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan penilaian selama proses pembelajaran
- c. Peranan sebagai pembimbing. Instruktur perlu memberikan bantuan kepada peserta yang mengalami kesulitan atau masalah dalam kegiatan pelatihan dengan cara mengarahkan, memotivasi, membantu memecahkan masalah.

- d. Peranan sebagai fasilitator yaitu menciptakan lingkungan yang memungkinkan peserta belajar aktif dengan memberikan fasilitas seperti menyediakan alat, bahan pelatihan serta suasana dan sikap yang baik, agar proses pelatihan menjadi efektif
- e. Peranan sebagai peserta aktif. Yaitu dengan cara memberikan informasi, mengarahkan pemikiran, menunjukkan jalan pemecahan, menunjukkan sumber-sumber yang diperlukan.
- f. Peranan sebagai ekspeditor. Yaitu melakukan pencarian, penjelajahan dan penyediaan sumber-sumber yang diperlukan oleh kelas dalam rangka menunjang kegiatan pelatihan
- g. Peranan sebagai perencana pembelajaran. Yaitu berperan menyusun perencanaan pembelajaran mulai dari rencana materi pelatihan, perencanaan harian, perencanaan satuan acara pertemuan
- h. Peranan sebagai pengawas. Yaitu mengawasi kelas agar proses pelatihan terarah, kendala-kendala yang dihadapi oleh peserta segera ditanggulangi, disiplin kelas dapat dibina sehingga kegiatan berlangsung dengan tertib dan berhasil
- i. Peranan sebagai motivator. Instruktur harus memotivasi peserta agar proses pelatihan berjalan lebih efektif

Selain daripada itu menurut Windham (1988 : 28), seorang instruktur harus mempunyai karakteristik yang menjadi indikator kualitas seorang guru atau instruktur antara lain :

- Tingkat pendidikan
- Pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti
- Usia/pengalaman kerja
- Penguasaan materi
- Spesialisasi

### **2.3.1.3 Sarana dan Prasarana**

Menurut Starawaji, sarana adalah perlengkapan pembelajaran yang bisa dipindah-pindah, sedangkan prasarana adalah fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi sekolah atau madrasah. Sarana juga bisa didefinisikan segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan, sedangkan



prasarana adalah segala yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses.

Sarana dan prasarana yang mempengaruhi efektivitas pelatihan menurut Hamalik (2000) meliputi :

- Bahan pelatihan adalah bahan pelatihan yang diperlukan baik untuk pelatihan teori dan praktek oleh peserta selama pelatihan berlangsung
- Peralatan pelatihan adalah alat pelatihan yang berupa mesin-mesin dan alat-alat bantu pelatihan yang diperlukan selama pelaksanaan pelatihan
- Alat bantu yang lain. Yang dimaksud alat bantu lain disini adalah berupa buku, diktat, lembar kerja maupun lembar informasi
- Kondisi fisik ruang yang meliputi kondisi ruang praktek maupun kondisi ruang teori.

#### **2.3.1.4 Metode**

Metode pelatihan adalah suatu metode atau cara penyampaian materi oleh instruktur kepada peserta. Seorang instruktur juga memiliki kompetensi metode yaitu kemampuan untuk menentukan langkah-langkah kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu secara mandiri, merumuskan dan mengevaluasi permasalahan pada pekerjaan yang sedang dihadapi dan memerlukan pemecahannya (Uwe Schippers, 1994 : 23), setiap metode pengajaran yang dipilih dan digunakan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pencapaian hasil yang diharapkan (Djamarah, 2000 : 193).

Metode pelatihan menurut Lynton (1992 :129-159) adalah sebagai berikut :

- Metode pelatihan di lapangan
- Metode simulasi
- Pelatihan laboratorium
- Percontohan dari kehidupan yang sebenarnya
- Pengajaran berprogram
- Diskusi umum
- Ceramah

Dalam memilih suatu metode pelatihan, perlu dipertimbangkan sejauhmana tujuan dan sasaran pelatihan dapat dicapai. Hal tersebut dikarenakan tidak ada satu metode yang terbaik, dan hasilnya sangat bervariasi tergantung

pada kesiapan awal dalam menghubungkan penilaian kebutuhan awal dengan pencapaian tujuan. Oleh karena itu, dalam melaksanakan pelatihan umumnya ada beberapa metode yang dipakai dan dalam memilih metode perlu dipertimbangkan beberapa faktor antara lain :

- a. Berpedoman pada tujuan, metode harus mendukung dalam pencapaian tujuan
- b. Perbedaan individual
- c. Kemampuan instruktur, hal ini disebabkan latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar
- d. Sifat mata pelajaran. Mata pelajaran yang mudah, sedang atau sulit sangat mempengaruhi metode yang dipilih
- e. Situasi kelas
- f. Kelengkapan fasilitas, karena penggunaan metode sangat tergantung dari fasilitas yang ada. (Djamarah, 2000 :191-193)

Menurut Werther dan Davis (1996 :221 ) metode dalam suatu pelatihan adalah :

- Job instruction training
- Job rotation
- ApprenticeshipsCoaching
- Lecture
- Video presentation
- Vestibule training
- Role playing
- Case study
- Simulation
- Self study
- Programmed Learning
- Laboratory training

#### **2.3.1.5 Administrasi/Manajemen**

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia (Stoner & Freeman, 1992:4)

Selanjutnya Haimann, seperti yang dikutip oleh Zulfithri mengatakan bahwa manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.

Akhirnya, George R. Terry seperti yang dikutip oleh Zulfithri mengatakan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain.

Fungsi manajemen pada hakekatnya adalah sebagai berikut :

- a. *Forecasting*, adalah kegiatan meramalkan memproyeksikan atau mengadakan taksiran terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi sebelum suatu rencana yang lebih pasti dapat dilakukan
- b. *Planning*, adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan
- c. *Organizing*, dirumuskan sebagai keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggungjawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktifitas yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu
- d. *Staffing* atau *Assembling Resources*

Istilah staffing diberikan oleh Luther Gulick, Harold Koonz dan Cyril O'Donnel sedangkan assembling resources dikemukakan oleh William Herbar Newman : istilah itu cenderung mengandung pengertian yang sama. Staffing merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga petugas memberikan daya guna maksimal kepada organisasi

- e. *Directing* atau *commanding*, adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah-perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan semula. Directing commanding merupakan fungsi manajemen yang dapat berfungsi bukan saja agar pegawai melaksanakan atau tidak melaksanakan suatu kegiatan, tetapi dapat pula berfungsi mengkoordinasi

kegiatan berbagai unsure organisasi agar efektif tertuju pada realisasi tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

- f. *Leading*, salah satu fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Loius A. Allen yang dirumuskannya sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang lain bertindak
- g. *Coordinating*, merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan
- h. *Motivating*, merupakan kegiatan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan secara sukarela sesuai apa yg dikehendaki oleh atasan. Pemberian inspirasi, semangat dan dorongan oleh atasan kepada bawahan ditujukan agar bawahan bertambah kegiatannya, atau mereka lebih bersemangat melaksanakan tugas-tugas sehingga mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna
- i. *Controlling*, sering juga disebut pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yg berupa mengadakan penilaian, bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yg dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yg sudah digariskan semula. Dalam melaksanakan kegiatan kontroling, atasan mengadakan pemeriksaan, mencocokkan serta mengusahakan agar kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta tujuan yg diinginkan dicapai
- j. *Reporting*, adalah salah satu fungsi manajemen berupa penyampaian perkembangan atau hasil kegiatan atau pemberian keterangan mengenai segala hal yang bertalian dengan tugas dan fungsi-fungsi kepada pejabat yg lebih tinggi, baik secara lisan maupun tertulis sehingga dalam menerima laporan dapat memperoleh gambaran tentang pelaksanaan tugas orang yg memberi laporan

### **2.3.2 Pendekatan Sasaran (*Goals Approach*)**

Menurut Lubis dan Huseini (1987), pendekatan sasaran (*goal approach*), dalam pengukuran efektivitas memusatkan perhatian terhadap aspek output, yaitu dengan mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkatan output yang direncanakan.

Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas dimulai dengan identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasarnya tersebut. Dengan demikian pendekatan ini mencoba mengukur sejauhmana organisasi berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapainya. Sasaran yang penting diperhatikan dalam pengukuran efektivitas dengan pendekatan ini adalah sasaran yang sebenarnya (*operative goal*) bukan berdasarkan sasaran resmi (*official goal*). Pengukuran dengan sasaran yang sebenarnya akan memberikan hasil yang lebih realistis dengan memperhatikan permasalahan yang ditimbulkan oleh beberapa hal seperti adanya macam-macam output, adanya subyektifitas dalam penelitian serta pengaruh kontekstual.

Menurut Windham (1998 : 27), faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pendidikan salah satunya adalah faktor output meliputi faktor prestasi kognisi/prestasi belajar, perubahan keterampilan, perubahan pengetahuan dan perubahan tingkah laku.

Dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan pendekatan sasaran dalam menentukan ukuran efektivitas proses pelaksanaan bimbingan teknis KTSP. Dasar pengukuran efektivitas melalui pendekatan sasaran yang dipakai adalah perubahan keterampilan dan perubahan pengetahuan. Indikatornya meliputi :

1. Bimtek KTSP yang telah diselenggarakan memberikan tambahan pengetahuan yang signifikan bagi peserta
2. Peserta faham dengan substansi dan makna dari berbagai landasan hukum/peraturan (Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Permendiknas dan Panduan yang diterbitkan BSNP) yang menjadi acuan dalam pelaksanaan KTSP, program Rintisan SKM/SSN dan PBKL
3. Bimtek KTSP yang telah dilaksanakan memberikan tambahan kemampuan/keterampilan peserta dalam rangka Penyusunan KTSP, Pengembangan Perangkat dan Pelaksanaan Pembelajaran
4. Bimtek KTSP yang telah dilaksanakan memberikan tambahan kemampuan/keterampilan peserta dalam rangka Penyiapan Perangkat dan Pelaksanaan Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik

5. Bimtek KTSP yang telah dilaksanakan memberikan tambahan kemampuan/keterampilan peserta dalam rangka Penyusunan Program Pengembangan Diri dan Layanan Akademis Peserta Didik
6. Setelah mengikuti program Bimtek KTSP, peserta mendesiminasikan hasil Bimtek kepada berbagai pihak yang terkait baik di lingkungan wilayah setempat maupun wilayah lainnya

## 2.4 Kurikulum

Pengertian kurikulum menurut Wiles Bundi (1989) yang disadur oleh Atmodiwiro (2002:135) mendefinisikan, kurikulum sebagai suatu tujuan atau sekumpulan nilai yang digerakkan melalui suatu proses pengembangan yang mencapai puncaknya dalam pengalaman di kelas. Jadi kurikulum merupakan kumpulan pengalaman dan gagasan yang ditata dalam bentuk kegiatan sebagai proses pembelajaran, disajikandengan metode dan media yang disesuaikan dengan kebutuhan dengan memperhatikan nilai-nilai yang ada.

Zais (1976) menyatakan kurikulum adalah sejumlah mata pelajaran atau ilmu pengetahuan yang harus ditempuh oleh siswa untuk mencapai suatu tingkat tertentu atau untuk memperoleh ijazah. Kedua definisi ini menekankan pada daftar mata pelajaran. Jadi apa yang disebut dengan kurikulum itu adalah deretan nama mata pelajaran bagi siswa kelas tertentu dan sekolah tertentu. Kalau kita mengatakan “kurikulum SD kelas 5”, maka yang terbayang dalam pikiran kita adalah nama-nama mata pelajaran yang harus dipelajari dan dikuasai oleh siswa kelas 5 untuk bisa naik ke kelas 6. Implikasinya adalah kalau akan dikembangkan kurikulum, misalnya kurikulum “SD Islam Terpadu”, maka yang akan kita pikirkan dan akan kita diskusikan adalah mata-mata pelajaran apa saja yang akan kita sajikan untuk dipelajari oleh siswa kita di SD Islam Terpadu tersebut. Pertanyaannya adalah apakah dengan hanya mempelajari sederatan mata pelajaran yang telah ditetapkan, para siswa kita dapat menjadi manusia yang kita harapkan? Dengan kata lain, apakah untuk mendidik mereka menjadi manusia yang berkualitas cukup dengan hanya “mengajarkan” sejumlah pengetahuan (konsep, teori, prinsip, prosedur) yang telah tersusun dalam sebuah disiplin ilmu yang kita tetapkan? Apakah perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang

selalu berkembang sudah tercakup dalam mata pelajaran yang telah kita tetapkan? Pertanyaan-pertanyaan di atas mendorong para ahli lain memokuskan definisi kurikulumnya pada sudut pandang yang berbeda.

Ragan (1963) mendefinisikan kurikulum menekankan pada aspek pengalaman dan kegiatan belajar siswa. Jadi yang mereka sebut kurikulum adalah semua pengalaman dan kegiatan belajar yang direncanakan oleh (guru) sekolah dan dialami siswa, baik itu yang dilaksanakan di kelas, di halaman sekolah, bahkan di luar sekolah sekalipun. Bisa jadi pengalaman dan kegiatan belajar yang dialami siswa ini tidak secara langsung berhubungan dengan suatu mata pelajaran tertentu, seperti kegiatan berkemah, pramuka, kelompok ilmiah remaja dan lain lain. Pengertian yang sejalan dengan pendapat di atas, namun lebih fokus, adalah definisi yang dikemukakan oleh Soedijarto, karena beliau menambahkan aspek tujuan pendidikan. Artinya semua pengalaman dan kegiatan belajar yang dirancang guru tersebut dikatakan kurikulum apabila semuanya itu relevan dan mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan dari lembaga tersebut.

Selanjutnya menurut Soetopo dan Soemanto dalam Muhammad Joko Susilo (2007: 79) memiliki lima definisi yaitu:

- a. Kurikulum dipandang sebagai suatu bahan tertulis yang berisi uraian tentang program pendidikan suatu sekolah yang harus dilaksanakan dari tahun ke tahun.
- b. Kurikulum dilukiskan sebagai bahan tertulis yang dimaksudkan untuk digunakan oleh para guru didalam melaksanakan pelajaran untuk murid-muridnya.
- c. Kurikulum adalah suatu usaha untuk menyampaikan asas-asas dan ciri-ciri yang penting dari suatu rencana pendidikan dalam bentuk yang sedemikian rupa sehingga dapat dilaksanakan oleh guru di sekolah.
- d. Kurikulum diartikan sebagai tujuan pengajaran, pengalaman-pengalaman belajar, alat-alat pelajaran dan cara-cara penilaian yang direncanakan dan digunakan dalam pendidikan.
- e. Kurikulum dipandang sebagai suatu program pendidikan yang direncanakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan tertentu.

Dalam bukunya Kunandar (2007:123), pengertian kurikulum yang lebih luas dan komprehensif dikemukakan oleh Trump dan Miller (1973) dan Miel (1945). Ketiga ahli tersebut melihat kurikulum bukan hanya berkenaan dengan mata pelajaran dan kegiatan belajar, tetapi juga menyangkut sarana prasarana, metode, waktu, sistem evaluasi, dan administrasi supervisi. Mereka memandang semua hal tersebut termasuk dalam kurikulum, karena semuanya akan mempengaruhi perkembangan siswa. Bila kita mengacu pada pendapat Trump dkk. di atas, maka pada saat kita bicara kurikulum, kita akan membicarakan seluruh aspek yang akan mempengaruhi siswa belajar, dan yang akan mengantarkan para siswa kita menguasai kompetensi yang diharapkan.

Menurut Nasution (1999), kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Tujuan itu meliputi tujuan pendidikan nasional serta kesesuaian dengan kekhasan, kondisi dan potensi daerah, satuan pendidikan dan peserta didik. Oleh sebab itu, kurikulum disusun oleh satuan pendidikan untuk memungkinkan penyesuaian program pendidikan dengan kebutuhan dan potensi yang ada di daerah.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang disebut dengan kurikulum dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu kurikulum sebagai sebuah dokumen yang berisi rencana pengalaman-pengalaman belajar yang akan dipelajari dan dikuasai oleh para siswa dalam rentang waktu tertentu atau disebut dengan kurikulum tertulis (*written curriculum*), dan kurikulum sebagai pengalaman dan kegiatan belajar yang dialami siswa secara nyata atau yang disebut dengan kurikulum nyata (*real curriculum*). Untuk mengembangkan kurikulum nyata diperlukan sejumlah faktor pendukung mulai dari bahan ajar, sarana prasarana, media/sumber belajar, metode, dan sistem evaluasi.

## **2.5 KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan)**

Menurut Mulyasa (2006:20-21) KTSP adalah suatu ide tentang pengembangan kurikulum yang diletakan pada posisi yang paling dekat dengan pembelajaran yakni sekolah dan satuan pendidikan. KTSP merupakan paradigma



baru pengembangan kurikulum, yang memberikan otonomi luas pada setiap satuan pendidikan, dan pelibatan masyarakat dalam rangka mengefektifkan proses belajar mengajar di sekolah. Otonomi diberikan agar setiap satuan pendidikan dan sekolah memiliki keleluasaan dalam mengelola sumber daya, sumber dana, sumber belajar dan mengalokasikannya sesuai prioritas kebutuhan, serta lebih tanggap terhadap kebutuhan setempat.

Sedangkan menurut Badan Standar Nasional Pendidikan (2006:5), Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) adalah kurikulum operasional yang disusun oleh dan dilaksanakan di masing-masing satuan pendidikan. KTSP terdiri dari tujuan pendidikan tingkat satuan pendidikan, struktur dan muatan kurikulum tingkat satuan pendidikan, kalender pendidikan, dan silabus.

Menurut Lamsy, dalam pengembangan KTSP digunakan beberapa teori yang relevan. Teori-teori tersebut bisa diterapkan sesuai dengan kebutuhan, baik secara tunggal maupun secara eklektik (*eclectic*), yaitu sebagai berikut:

- **Kurikulum Kompetensi** yaitu kurikulum dengan penekanan pada kompetensi yang diperlukan oleh peserta didik untuk bisa berkompetisi dalam kehidupan masyarakat yang selalu berubah.
- **Kurikulum Subyek-Akademik** yaitu kurikulum dengan penekanan pada isi dan materi pelajaran yang bersumber pada disiplin ilmu.
- **Kurikulum Humanistik** yaitu kurikulum dengan penekanan pada pengembangan kepribadian peserta didik secara utuh dan seimbang antara perkembangan segi kognitif, afektif, dan psikomotorik.
- **Kurikulum Rekonstruksi Sosial** yaitu kurikulum dengan penekanan pada berbagai macam problema dalam masyarakat yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari dan memerlukan partisipasi masyarakat dalam upaya pemecahannya.

KTSP disusun bersama-sama oleh guru, komite sekolah/pengurus yayasan, konselor (BK), dan nara sumber, dan disupervisi oleh Dinas Pendidikan. KTSP ditandatangani oleh Kepala Sekolah, Komite Sekolah dan Kepala Dinas Pendidikan. KTSP disusun oleh satuan pendidikan dengan mengacu kepada SI dan SKL serta berpedoman pada panduan yang disusun oleh BSNP. Penyusunan

KTSP juga harus mengikuti ketentuan lain yang menyangkut kurikulum dalam UU 20/2003 dan PP 19/2005.

### **2.5.1 Prinsip-Prinsip Pengembangan KTSP**

Kurikulum tingkat satuan pendidikan jenjang pendidikan dasar dan menengah dikembangkan oleh sekolah dan komite sekolah berpedoman pada standar kompetensi lulusan dan standar isi serta panduan penyusunan kurikulum yang dibuat oleh BSNP. Merujuk pada BSNP (2006), kurikulum dikembangkan berdasarkan prinsip-prinsip berikut.

**a. Berpusat pada potensi, perkembangan, kebutuhan, dan kepentingan peserta didik dan lingkungannya**

Kurikulum dikembangkan berdasarkan prinsip bahwa peserta didik memiliki posisi sentral untuk mengembangkan kompetensinya agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut pengembangan kompetensi peserta didik disesuaikan dengan potensi, perkembangan, kebutuhan, dan kepentingan peserta didik serta tuntutan lingkungan.

**b. Beragam dan terpadu**

Kurikulum dikembangkan dengan memperhatikan keragaman karakteristik peserta didik, kondisi daerah, dan jenjang serta jenis pendidikan, tanpa membedakan agama, suku, budaya dan adat istiadat, serta status sosial ekonomi dan gender. Kurikulum meliputi substansi komponen muatan wajib kurikulum, muatan lokal, dan pengembangan diri secara terpadu, serta disusun dalam keterkaitan dan kesinambungan yang bermakna dan tepat antarsubstansi.

**c. Tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni**

Kurikulum dikembangkan atas dasar kesadaran bahwa ilmu pengetahuan, teknologi dan seni berkembang secara dinamis, dan oleh karena itu semangat dan isi kurikulum mendorong peserta didik untuk mengikuti dan memanfaatkan secara tepat perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

**d. Relevan dengan kebutuhan kehidupan**

Pengembangan kurikulum dilakukan dengan melibatkan pemangku kepentingan (*stakeholders*) untuk menjamin relevansi pendidikan dengan kebutuhan kehidupan, termasuk di dalamnya kehidupan kemasyarakatan, dunia usaha dan dunia kerja. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan pribadi, keterampilan berpikir, keterampilan sosial, keterampilan akademik, dan keterampilan vokasional merupakan keniscayaan.

**e. Menyeluruh dan berkesinambungan**

Substansi kurikulum mencakup keseluruhan dimensi kompetensi, bidang kajian keilmuan dan mata pelajaran yang direncanakan dan disajikan secara berkesinambungan antarsemua jenjang pendidikan.

**f. Belajar sepanjang hayat**

Kurikulum diarahkan kepada proses pengembangan, pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat. Kurikulum mencerminkan keterkaitan antara unsur-unsur pendidikan formal, nonformal dan informal, dengan memperhatikan kondisi dan tuntutan lingkungan yang selalu berkembang serta arah pengembangan manusia seutuhnya.

**g. Seimbang antara kepentingan nasional dan kepentingan daerah**

Kurikulum dikembangkan dengan memperhatikan kepentingan nasional dan kepentingan daerah untuk membangun kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Kepentingan nasional dan kepentingan daerah harus saling mengisi dan memberdayakan sejalan dengan motto Bhineka Tunggal Ika dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Selanjutnya masih merujuk pada BSNP (2006), dalam pengembangan harus mengacu pada Acuan Operasional Pengembangan KTSP dan Struktur Muatan KTSP meliputi :

**2.5.2 Acuan Operasional Pengembangan KTSP**

**1. Peningkatan iman dan takwa serta akhlak mulia**

Keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia menjadi dasar pembentukan kepribadian peserta didik secara utuh. Kurikulum disusun yang memungkinkan semua mata pelajaran dapat menunjang peningkatan iman dan takwa serta akhlak mulia.

**2. Peningkatan potensi, kecerdasan, dan minat sesuai dengan tingkat perkembangan dan kemampuan peserta didik**

Pendidikan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan martabat manusia secara holistik yang memungkinkan potensi diri (afektif, kognitif, psikomotor) berkembang secara optimal. Sejalan dengan itu, kurikulum disusun dengan memperhatikan potensi, tingkat perkembangan, minat, kecerdasan intelektual, emosional, sosial, spritual, dan kinestetik peserta didik.

**3. Keragaman potensi dan karakteristik daerah dan lingkungan**

Daerah memiliki potensi, kebutuhan, tantangan, dan keragaman karakteristik lingkungan. Masing-masing daerah memerlukan pendidikan sesuai dengan karakteristik daerah dan pengalaman hidup sehari-hari. Oleh karena itu, kurikulum harus memuat keragaman tersebut untuk menghasilkan lulusan yang relevan dengan kebutuhan pengembangan daerah.

**4. Tuntutan pembangunan daerah dan nasional**

Dalam era otonomi dan desentralisasi untuk mewujudkan pendidikan yang otonom dan demokratis perlu memperhatikan keragaman dan mendorong partisipasi masyarakat dengan tetap mengedepankan wawasan nasional. Untuk itu, keduanya harus ditampung secara berimbang dan saling mengisi.

**5. Tuntutan dunia kerja**

Kegiatan pembelajaran harus dapat mendukung tumbuh kembangnya pribadi peserta didik yang berjiwa kewirausahaan dan mempunyai kecakapan hidup. Oleh sebab itu, kurikulum perlu memuat kecakapan hidup untuk membekali peserta didik memasuki dunia kerja. Hal ini sangat penting terutama bagi satuan pendidikan kejuruan dan peserta didik yang tidak melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.

**6. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni**

Pendidikan perlu mengantisipasi dampak global yang membawa masyarakat berbasis pengetahuan di mana IPTEKS sangat berperan sebagai penggerak utama perubahan. Pendidikan harus terus menerus melakukan adaptasi dan penyesuaian perkembangan IPTEKS sehingga tetap relevan dan kontekstual dengan perubahan. Oleh karena itu, kurikulum harus dikembangkan secara

berkala dan berkesinambungan sejalan dengan perkembangan Ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

**7. Agama**

Kurikulum harus dikembangkan untuk mendukung peningkatan iman dan taqwa serta akhlak mulia dengan tetap memelihara toleransi dan kerukunan umat beragama. Oleh karena itu, muatan kurikulum semua mata pelajaran harus ikut mendukung peningkatan iman, taqwa dan akhlak mulia.

**8. Dinamika perkembangan global**

Pendidikan harus menciptakan kemandirian, baik pada individu maupun bangsa, yang sangat penting ketika dunia digerakkan oleh pasar bebas. Pergaulan antar bangsa yang semakin dekat memerlukan individu yang mandiri dan mampu bersaing serta mempunyai kemampuan untuk hidup berdampingan dengan suku dan bangsa lain.

**9. Persatuan nasional dan nilai-nilai kebangsaan**

Pendidikan diarahkan untuk membangun karakter dan wawasan kebangsaan peserta didik yang menjadi landasan penting bagi upaya memelihara persatuan dan kesatuan bangsa dalam kerangka NKRI. Oleh karena itu, kurikulum harus mendorong berkembangnya wawasan dan sikap kebangsaan serta persatuan nasional untuk memperkuat keutuhan bangsa dalam wilayah NKRI.

**10. Kondisi sosial budaya masyarakat setempat**

Kurikulum harus dikembangkan dengan memperhatikan karakteristik sosial budaya masyarakat setempat dan menunjang kelestarian keragaman budaya. Penghayatan dan apresiasi pada budaya setempat harus terlebih dahulu ditumbuhkan sebelum mempelajari budaya dari daerah dan bangsa lain.

**11. Kesenjangan Gender**

Kurikulum harus diarahkan kepada terciptanya pendidikan yang berkeadilan dan memperhatikan kesetaraan gender.

**12. Karakteristik satuan pendidikan**

Kurikulum harus dikembangkan sesuai dengan visi, misi, tujuan, kondisi, dan ciri khas satuan pendidikan.

### 2.5.3 Struktur dan Muatan KTSP

Struktur dan muatan KTSP pada jenjang pendidikan dasar dan menengah yang tertuang dalam SI meliputi lima kelompok mata pelajaran sebagai berikut.

1. Kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia
2. Kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian
3. Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi
4. Kelompok mata pelajaran estetika
5. Kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan

Kelompok mata pelajaran tersebut dilaksanakan melalui muatan dan/atau kegiatan pembelajaran. Muatan KTSP meliputi sejumlah mata pelajaran yang keluasan dan kedalamannya merupakan beban belajar bagi peserta didik pada satuan pendidikan. Di samping itu materi muatan lokal dan kegiatan pengembangan diri termasuk ke dalam isi kurikulum.

#### 1. Mata pelajaran

Mata pelajaran beserta alokasi waktu untuk masing-masing tingkat satuan pendidikan berpedoman pada struktur kurikulum yang tercantum dalam SI.

#### 2. Muatan Lokal

Muatan lokal merupakan kegiatan kurikuler untuk mengembangkan kompetensi yang disesuaikan dengan ciri khas dan potensi daerah, termasuk keunggulan daerah, yang materinya tidak sesuai menjadi bagian dari mata pelajaran lain dan atau terlalu banyak sehingga harus menjadi mata pelajaran tersendiri. Substansi muatan lokal ditentukan oleh satuan pendidikan, tidak terbatas pada mata pelajaran keterampilan. Muatan lokal merupakan mata pelajaran, sehingga satuan pendidikan harus mengembangkan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar untuk setiap jenis muatan lokal yang diselenggarakan. Satuan pendidikan dapat menyelenggarakan satu mata pelajaran muatan lokal setiap semester. Ini berarti bahwa dalam satu tahun satuan pendidikan dapat menyelenggarakan dua mata pelajaran muatan lokal.

#### 3. Kegiatan Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah kegiatan yang bertujuan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat, minat, setiap peserta didik sesuai dengan kondisi

sekolah. Kegiatan pengembangan diri difasilitasi dan/atau dibimbing oleh konselor, guru, atau tenaga kependidikan yang dapat dilakukan dalam bentuk kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan pengembangan diri dapat dilakukan antara lain melalui kegiatan pelayanan konseling yang berkenaan dengan masalah diri pribadi, kehidupan sosial, belajar, dan pengembangan karier peserta didik. Sedangkan untuk kegiatan ekstrakurikuler dapat dilakukan antara lain melalui kegiatan kepramukaan, kepemimpinan, dan kelompok ilmiah remaja. Khusus untuk sekolah menengah kejuruan pengembangan diri terutama ditujukan untuk pengembangan kreativitas dan bimbingan karier. Pengembangan diri untuk satuan pendidikan khusus menekankan pada peningkatan kecakapan hidup dan kemandirian sesuai dengan kebutuhan khusus peserta didik. Pengembangan diri bukan merupakan mata pelajaran. Penilaian kegiatan pengembangan diri dilakukan secara kualitatif, tidak kuantitatif seperti pada mata pelajaran.

#### **4. Pengaturan Beban Belajar**

- a. Beban belajar dalam sistem paket digunakan oleh tingkat satuan pendidikan SD/MI/SDLB, SMP/MTs/SMPLB baik kategori standar maupun mandiri, SMA/MA/SMALB /SMK/MAK kategori standar.
  - i. Beban belajar dalam sistem kredit semester (SKS) dapat digunakan oleh SMP/MTs/SMPLB kategori mandiri, dan oleh SMA/MA/SMALB/SMK/MAK kategori standar.
  - ii. Beban belajar dalam sistem kredit semester (SKS) digunakan oleh SMA/MA/SMALB/SMK/MAK kategori mandiri.
- b. Jam pembelajaran untuk setiap mata pelajaran pada sistem paket dialokasikan sebagaimana tertera dalam struktur kurikulum. Pengaturan alokasi waktu untuk setiap mata pelajaran yang terdapat pada semester ganjil dan genap dalam satu tahun ajaran dapat dilakukan secara fleksibel dengan jumlah beban belajar yang tetap. Satuan pendidikan dimungkinkan menambah maksimum empat jam pembelajaran per minggu secara keseluruhan. Pemanfaatan jam pembelajaran tambahan mempertimbangkan kebutuhan peserta didik dalam mencapai kompetensi, di samping dimanfaatkan untuk mata pelajaran lain yang dianggap penting

dan tidak terdapat di dalam struktur kurikulum yang tercantum di dalam Standar Isi.

- c. Alokasi waktu untuk penugasan terstruktur dan kegiatan mandiri tidak terstruktur dalam sistem paket untuk SD/MI/SDLB 0% - 40%, SMP/MTs/SMPLB 0% - 50% dan SMA/MA/SMALB/SMK/MAK 0% - 60% dari waktu kegiatan tatap muka mata pelajaran yang bersangkutan. Pemanfaatan alokasi waktu tersebut mempertimbangkan potensi dan kebutuhan peserta didik dalam mencapai kompetensi.
- d. Alokasi waktu untuk praktik, dua jam kegiatan praktik di sekolah setara dengan satu jam tatap muka. Empat jam praktik di luar sekolah setara dengan satu jam tatap muka.
- e. Alokasi waktu untuk tatap muka, penugasan terstruktur, dan kegiatan mandiri tidak terstruktur untuk SMP/MTs dan SMA/MA/SMK/MAK yang menggunakan sistem satuan kredit semester (sks) mengikuti aturan sebagai berikut.
  - Satu sks pada SMP/MTs terdiri atas: 40 menit tatap muka, 20 menit kegiatan terstruktur dan kegiatan mandiri tidak terstruktur.
  - Satu sks pada SMA/MA/SMK/MAK terdiri atas: 45 menit tatap muka, 25 menit kegiatan terstruktur dan 25 menit kegiatan mandiri tidak terstruktur.

#### **5. Ketuntasan Belajar**

Ketuntasan belajar setiap indikator yang telah ditetapkan dalam suatu kompetensi dasar berkisar antara 0-100%. Kriteria ideal ketuntasan untuk masing-masing indikator 75%. Satuan pendidikan harus menentukan kriteria ketuntasan minimal dengan mempertimbangkan tingkat kemampuan rata-rata peserta didik serta kemampuan sumber daya pendukung dalam penyelenggaraan pembelajaran. Satuan pendidikan diharapkan meningkatkan kriteria ketuntasan belajar secara terus menerus untuk mencapai kriteria ketuntasan ideal.

#### **6. Kenaikan Kelas dan Kelulusan**

Kenaikan kelas dilaksanakan pada setiap akhir tahun ajaran. Kriteria kenaikan kelas diatur oleh masing-masing direktorat teknis terkait.



Peserta didik dinyatakan lulus dari satuan pendidikan pada pendidikan dasar dan menengah setelah:

- a. menyelesaikan seluruh program pembelajaran;
- b. memperoleh nilai minimal baik pada penilaian akhir untuk seluruh mata pelajaran kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia, kelompok kewarganegaraan dan kepribadian, kelompok mata pelajaran estetika, dan kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga, dan kesehatan;
- c. lulus ujian sekolah/madrasah untuk kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi; dan
- d. lulus Ujian Nasional.

#### **7. Penjurusan**

Penjurusan dilakukan pada kelas XI dan XII di SMA/MA. Kriteria penjurusan diatur oleh direktorat teknis terkait.

#### **8. Pendidikan Kecakapan Hidup**

- a. Kurikulum untuk SD/MI/SDLB, SMP/MTs/SMPLB, SMA/MA/ SMALB, SMK/MAK dapat memasukkan pendidikan kecakapan hidup, yang mencakup kecakapan pribadi, kecakapan sosial, kecakapan akademik dan/atau kecakapan vokasional.
- b. Pendidikan kecakapan hidup dapat merupakan bagian integral dari pendidikan semua mata pelajaran dan/atau berupa paket/modul yang direncanakan secara khusus.
- c. Pendidikan kecakapan hidup dapat diperoleh peserta didik dari satuan pendidikan yang bersangkutan dan/atau dari satuan pendidikan formal lain dan/atau nonformal.

#### **9. Pendidikan Berbasis Keunggulan Lokal dan Global**

- a. Pendidikan berbasis keunggulan lokal dan global adalah pendidikan yang memanfaatkan keunggulan lokal dan kebutuhan daya saing global dalam aspek ekonomi, budaya, bahasa, teknologi informasi dan komunikasi, ekologi, dan lain-lain, yang semuanya bermanfaat bagi pengembangan kompetensi peserta didik.
- b. Kurikulum untuk semua tingkat satuan pendidikan dapat memasukkan pendidikan berbasis keunggulan lokal dan global.

- c. Pendidikan berbasis keunggulan lokal dan global dapat merupakan bagian dari semua mata pelajaran dan juga dapat menjadi mata pelajaran muatan lokal.
- d. Pendidikan berbasis keunggulan lokal dapat diperoleh peserta didik dari satuan pendidikan formal lain dan/atau nonformal yang sudah memperoleh akreditasi.

