

**ANALISIS PENGEMBANGAN KURIKULUM BERBASIS
KOMPETENSI PADA PROGRAM PELATIHAN
DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DITJEN BINALATTAS
DEPNAKERTRANS**

TESIS

**CHAIRUKA DHEWY I.D.I.
0706191120**



**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN
DEPOK
JULI 2009**

**ANALISIS PENGEMBANGAN KURIKULUM BERBASIS
KOMPETENSI PADA PROGRAM PELATIHAN
DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DITJEN BINALATTAS
DEPNAKERTRANS**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains

**CHAIRUKA DHEWY I.D.I.
0706191120**

**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN
KEKHUSUSAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
DEPOK
JULI 2009**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : CHAIRUKA DHEWY I.D.I.

NPM : 0706191120

Tanda Tangan :



Tanggal : 13 Juli 2009

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : CHAIRUKA DHEWY I.D.I.
NPM : 0706191120
Program Studi : Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Judul Tesis : Analisis Pengembangan Kurikulum Berbasis
Kompetensi Pada Program Pelatihan di Unit
Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Pasca Sarjana, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Penguji : Suahasil Nazara, Ph.D

Suahasil Nazara

(.....)

Pembimbing : Dr. Chandra Wijaya, MM., M.Si

Chandra Wijaya

(.....)

Penguji : Padang Wicaksono, Ph. D

Padang Wicaksono

(.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 13 Juli 2009

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke Hadirat Alloh SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains pada Program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan, dukungan dan dorongan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penulisan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, saya menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Sri Moertiningsih Adioetomo, Ph.D, selaku Ketua Program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
2. Dr. Chandra Wijaya, MM, MSi, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran di tengah kesibukan beliau yang sangat padat, untuk membimbing dan mengarahkan mulai dari persiapan, proses penulisan hingga selesainya tesis ini.
3. Seluruh dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada saya selama menempuh pendidikan, baik dari Program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan maupun dari disiplin ilmu yang lain.
4. Pimpinan Depnakertrans R.I, Ditjen Binalattas dan secara khusus Kepala BBLKI Serang yang telah memberikan kesempatan dan mengizinkan saya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
5. Pimpinan : Direktorat Stankomproglat, BBPLKDN Bandung, BBPLKLN Bekasi. BBLKI Serang, yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian baik untuk memperoleh data primer (*in depth interview*) maupun data sekunder.
6. Orang tua dan keluarga besar saya yang banyak memberi dukungan, teristimewa untuk suamiku Muhammad Syikhab Adrie.

7. Mas Hendro dan Mbak Nia, Mas Yusuf di sekretariat S2 program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan
8. Teman-teman sejawat dan teman-teman satu angkatan yang telah memberi dukungan, dorongan dan bantuan dalam penyelesaian tesis ini.

Akhir kata, semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Depok, 13 Juli 2009

Penulis



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Chairuka Dhewy I.D.I.
NPM : 0706191120
Program Studi : Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Program : Pasca Sarjana
Jenis Karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Analisis Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi Pada Program Pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 13 Juli 2009

Yang menyatakan



(Chairuka Dhewy I.D.I.)

ABSTRAK

Nama : Chairuka Dhewy I.D.I.
Program Studi : Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Judul : **Analisis Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi
Pada Program Pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen
Binalattas Depnakertrans**

Tesis ini membahas tentang pengembangan kurikulum berbasis kompetensi yang diterapkan di balai latihan kerja sebagai Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Analisis yang digunakan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Zais, Robert S. (1976) tentang landasan dan Oliva, Robert F. (1992) tentang model pengembangan kurikulum. Narasumber dalam penelitian ini terdiri dari 8 orang pejabat struktural, masing-masing dua orang dari Direktorat Stankomproglat, BBPLKDN Bandung, BBPLKLN Bekasi dan BBLKI Serang. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam dengan instrumen yang digunakan adalah pedoman wawancara, sedangkan analisis dilakukan dengan merujuk pada pendapat narasumber dan didukung dengan teori yang terkait dengan pengembangan kurikulum.

Hasil penelitian menyarankan perlunya dilakukan revisi terhadap SKKNI yang belum mengacu pada Permenakertrans No. 21 tahun 2007; penyesuaian aturan penyusunan anggaran pelatihan; revisi terhadap pedoman format program pelatihan berbasis kompetensi; sosialisasi, forum diskusi dan keterlibatan aktif instruktur dan tim pengembangan kurikulum dalam melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi dan analisis kebutuhan pelatihan.

Kata kunci :
Pengembangan kurikulum, landasan, model

ABSTRACT

Name : Chairuka Dhewy I.D.I.
Study Program : Population and Labor Study
Judul : **Analysis of competency-based curriculum development of training program in Technical Executor Unit of Directorate General of Training and Productivity Development Manpower and Transmigration Department**

This thesis work through competency-based curriculum development that is applied at vocational training as Technical Executor Unit of Directorate General of Training and Productivity Development Manpower and Transmigration Department.

This is descriptive research with qualitative approach. Analysis which is used based on theories from Zais, Robert S. (1976) about foundation, and Oliva, Robert F. (1992) about curriculum development model. Number of Informants are 8 persons of structural official at Stankomproglate' directorate and vocational training. Collecting data is done by in depth interview with interview guide instrument, meanwhile analysis is carried out by refers on informant's opinion and backed up by related theory with curriculum development.

The research result suggests that it is necessary to revise the SKKNI that haven't pointed on Permenakertrans No. 21 years 2007; collations ruling fitting training budget; revision to training program format guidance gets interest basis; socialization, discussion forum and instructor active involvement and curriculum development team in do competency-based curriculum development and training need analysis.

Key word:
Curriculum development, foundation, model

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Permasalahan.....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
2. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kerangka Teori.....	8
2.1.1 Kompetensi.....	8
2.1.2 Pelatihan.....	9
2.1.3 Kurikulum.....	12
2.1.4 Pengembangan kurikulum.....	13
2.1.4.1 Landasan Pengembangan Kurikulum.....	15
2.1.4.2 Model Pengembangan Kurikulum.....	19
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	27
2.3 Originalitas Tesis.....	29
3. METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Pendekatan Penelitian.....	30
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.3 Teknik Pengolahan Data.....	32
3.4 Operasionalisasi Konsep.....	32
3.5 Tahapan Penelitian.....	33
4. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	34
4.1 Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas.....	34
4.2 SKKNI dan Pelatihan Berbasis Kompetensi.....	39
4.3 Pedoman Penyusun program Pelatihan Berbasis Kompetensi.....	40
4.4 Pedoman Format Program Pelatihan Berbasis Kompetensi.....	45
5. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS.....	53
5.1 Landasan Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Tahapan penelitian.....	33
Gambar 4.1	Pola penyusunan program pelatihan berbasis kompetensi.....	42
Gambar 4.2	Format halaman program pelatihan berbasis kompetensi.....	49
Gambar 4.3	Format kurikulum berbasis kompetensi.....	50
Gambar 4.4	Format silabus pelatihan berbasis kompetensi (untuk kelompok unit kompetensi dasar, inti dan spesialisasi).....	51
Gambar 4.5	Format silabus pelatihan berbasis kompetensi (untuk pelatihan di tempat kerja OJT).....	51
Gambar 4.6	Format silabus pelatihan berbasis kompetensi (untuk evaluasi program pelatihan).....	52

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Dalam era globalisasi dan pasar bebas seperti sekarang ini, baik dalam lingkup internasional (WTO), lingkup regional (APEC), dan lingkup sub-regional (ASEAN) menuntut kepekaan setiap bangsa dalam merespon perubahan yang akan terjadi agar tetap eksis dalam kancah persaingan global. Tantangan dan persaingan yang harus dihadapi oleh negara-negara dan bangsa-bangsa di dunia semakin ketat yang ditandai dengan perubahan lingkungan yang cepat dan kemajuan teknologi yang tumbuh dengan pesat.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan berbagai perubahan lainnya baik di tingkat nasional maupun internasional, menuntut tersedianya sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang sesuai dengan tuntutan pasar global dan memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan secara tepat dan cepat. Satu hal yang semakin disadari pada dasawarsa ini adalah sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan aset yang paling bernilai tinggi dibandingkan sumber daya lainnya dalam pembangunan suatu negara agar dapat lebih maju dan sederajat dengan bangsa lain di dunia.

Perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara di Indonesia tidak terlepas dari pengaruh perubahan global dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan secara terus menerus ini menuntut perlunya perbaikan dalam sistem pelatihan yang selama ini dilakukan untuk mewujudkan masyarakat yang mampu bersaing dan menyesuaikan diri dengan perubahan zaman.

Kondisi ketenagakerjaan Indonesia dari data yang dikeluarkan oleh BPS (Booklet edisi Bulan Maret 2008) diketahui bahwa jumlah penduduk bekerja yang berusia 15 tahun ke atas sebanyak 99.930.217 orang. Sedangkan persentase penduduk yang bekerja menurut tingkat pendidikan tertinggi, yang paling banyak adalah tamatan SD sebanyak 37,99%. Dari 99.930.217 orang penduduk bekerja, sebanyak 30,4 % dikategorikan setengah menganggur karena mempunyai jumlah

Universitas Indonesia

jam kerja kurang dari 35 jam seminggu. Sedangkan jumlah pengangguran terbuka sebanyak 10.011.142 orang atau 9,11% dari total angkatan kerja yang ada. Jika melihat data-data tersebut di atas maka terlihat bahwa kualitas tenaga kerja Indonesia dari sisi pendidikan dan tingkat produktivitas masih rendah.

Dalam era globalisasi tuntutan akan ketersediaan tenaga kerja Indonesia yang kompeten di bidangnya semakin tinggi. Tenaga kerja yang kompeten diharapkan akan mampu bersaing dengan tenaga kerja dari luar dalam mengisi lapangan pekerjaan yang ada baik di dalam maupun di luar negeri. Persoalan pokok yang dihadapi dalam membangun daya saing tenaga kerja ini adalah belum optimalnya pelaksanaan pelatihan kerja yang dilakukan. Adanya kesenjangan antara kualitas yang dimiliki tenaga kerja dengan yang dibutuhkan oleh dunia usaha atau dunia industri disebabkan oleh sistem pelatihan yang bersifat "*supply driven*" dan tidak berbasis pada kompetensi kerja. Kesenjangan ini menimbulkan dua akibat yaitu terjadinya pengangguran dan rendahnya produktivitas tenaga kerja.

Dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja memasuki era globalisasi yang penuh tantangan dan ketidakpastian, diperlukan sistem pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan nyata di lapangan. Selama ini pelatihan yang dilaksanakan di lembaga-lembaga pelatihan pendekatannya lebih kepada input dan proses, sehingga sering terjadi output dan outcomenya tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan hasil pelatihannya tidak mencapai standar keterampilan yang dibutuhkan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam bidang ketenagakerjaan adalah dengan menyelenggarakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Upaya peningkatan kualitas tenaga kerja harus dilakukan secara menyeluruh yang mencakup pengembangan dimensi manusia Indonesia seutuhnya, dari sisi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Pengembangan aspek-aspek tersebut bermuara pada peningkatan dan pengembangan kecakapan hidup (*life skill*) yang diwujudkan melalui pencapaian kompetensi peserta pelatihan untuk bertahan hidup, menyesuaikan diri dan berhasil di masa datang.

Di dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pada Bab V Pasal 9 dikatakan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Sedangkan pada pasal 10 disebutkan bahwa pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Hal ini ditindaklanjuti dengan keluarnya Peraturan Pemerintah No. 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas) yang di dalam Bab IV pasal 4 menyatakan bahwa program pelatihan kerja disusun berdasarkan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia), standar internasional dan / atau standar khusus.

Agar dapat menjalankan amanat dari Undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah tentang Sislatkernas tersebut, maka Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas harus mengubah pola-pola pelatihan yang selama ini dilaksanakan. Pelatihan berbasis kompetensi merupakan salah satu pendekatan penyelenggaraan pelatihan kerja yang mengacu kepada standar kompetensi kerja sesuai kebutuhan industri atau pasar kerja. Pelatihan ini diselenggarakan dengan berorientasi pada keluaran (*output* dan *outcome*). Balai-balai latihan kerja sebagai unit pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans memiliki kewajiban untuk melaksanakan pelatihan kerja berbasis kompetensi sesuai dengan peraturan yang ada.

Untuk menghilangkan kesenjangan antara kualitas yang dimiliki tenaga kerja dengan kebutuhan yang ada di dunia kerja mengakibatkan terjadinya perubahan paradigma pelatihan kerja dari sistem konvensional yang *supply driven* menjadi sistem pelatihan berbasis kompetensi. Balai-balai Latihan Kerja sebagai Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans harus mampu membekali peserta pelatihannya dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan yang ada di masyarakat guna meningkatkan daya saing tenaga kerja dan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan Indonesia.

Dengan adanya perubahan paradigma pelatihan kerja di balai-balai latihan kerja sebagai Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas, dari sistem konvensional

Universitas Indonesia

menjadi pelatihan yang berbasis kompetensi akan membawa konsekuensi perubahan yang mendasar dalam penyusunan program dan kurikulum yang sudah ada. Kurikulum harus peka dan sekaligus mampu merespon beragam perubahan dan beragam tuntutan stakeholders yang menginginkan adanya peningkatan kualitas pelatihan. Oleh karena itu maka diterbitkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor : KEP.225/LATTAS/VIII/2006 tentang pedoman penyusunan program pelatihan berbasis kompetensi sebagai acuan bagi lembaga pelatihan kerja dalam penyusunan program pelatihan berbasis kompetensi. Pedoman ini memuat hal-hal pokok yang sangat penting untuk diketahui oleh pembina teknis dan penyusun program sehingga penyusunan program pelatihan berbasis kompetensi dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan pelatihan yang berbasis kompetensi di Balai-balai Latihan Kerja di lingkungan Depnakertrans maka salah satu komponen yang perlu mendapat perhatian adalah pengembangan kurikulum berbasis kompetensi yang mampu menjawab tujuan pelatihan berbasis kompetensi tersebut. Agar terjadi keseragaman dalam menuangkan unit-unit kompetensi yang ada ke dalam kurikulum, maka dianggap perlu untuk ditindaklanjuti dengan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor : KEP.226/LATTAS/VIII/2006 tentang pedoman format program pelatihan berbasis kompetensi yang diharapkan dapat memberikan gambaran yang konkrit kepada penyusunan program dalam menuangkan seluruh uraian yang diperlukan dalam susunan program PBK.

Menurut Unruh & Unruh (1984) : *"Curriculum development : problem, process, and progress is aimed at contemporary circumstances and future projections"*. Pengembangan kurikulum itu mengarahkan kurikulum sekarang ke tujuan pendidikan yang diharapkan karena adanya berbagai pengaruh yang sifatnya positif yang datangnya dari luar atau dari dalam sendiri, dengan harapan agar peserta didik dapat menghadapi masa depannya dengan baik (Dakir : 2004).

Tantangan kehidupan di masa depan pada hakekatnya adalah tantangan terhadap kompetensi yang dimiliki tenaga kerja. Karena itu arah pengembangan kurikulum harus berbasis pada pengembangan potensi tenaga kerja yang beragam.

Universitas Indonesia

2. Apakah yang menjadi kendala dan hambatan dalam pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah disampaikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui landasan dan model pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans
2. Untuk mengetahui kendala dan hambatan yang ada dalam pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans serta dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan tentang pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan di dalam tesis ini terbagi menjadi 6 bab, yaitu :

BAB 1 PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang permasalahan, pokok permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Membahas tentang kerangka teori yang berkaitan dengan kompetensi, pelatihan, kurikulum dan pengembangan kurikulum serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengembangan kurikulum

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, operasionalisasi konsep, serta tahapan penelitian

BAB 4 GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Di dalam bab ini membahas tentang Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas, Balai Latihan Kerja, Pedoman Penyusunan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Pedoman Format Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Berisi hasil penelitian dan analisis tentang landasan dan model pengembangan kurikulum berbasis kompetensi dikaitkan dengan teori yang digunakan serta kendala dan hambatan yang ada dalam pengembangan kurikulum berbasis kompetensi

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup, berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran yang terkait dengan penelitian yang dilakukan

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Kompetensi

Pengertian dari kompetensi menurut Ganesh Shermon (2004 : p. 11), "*A competency is an underlying characteristic of a person, which enables him to deliver superior performance in a given job, role or a situation.* Sedangkan menurut E. Mulyasa, "Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak" (2002 : p. 37). Pengertian lain tentang kompetensi disampaikan oleh McAshan (1981), "*Competency is a 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 behaviors*". Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Sejalan dengan itu Finch & Crunkilton (1979) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan (Mulyasa, E., 2002 : p. 38). Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Dengan demikian terdapat hubungan (*link*) antara tugas-tugas yang dipelajari peserta didik di lembaga pendidikan/pelatihan dengan kemampuan yang diperlukan oleh dunia kerja.

Gordon (1988) menjelaskan beberapa aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*) : kesadaran dalam bidang kognitif

2. Pemahaman (*understanding*) : kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu
3. Kemampuan (*skill*) : sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya
4. Nilai (*value*) : suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang
5. Sikap (*attitude*) : perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar
6. Minat (*interest*) : kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan (Mulyasa, E., 2004, p. 39)

2.1.2 Pelatihan

Edwin B. Fliplo mengatakan pelatihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Sherwood dan Best, pelatihan adalah proses membantu pegawai/pekerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap (Moekijat, 1991, p. 4).

Menurut Sastrohadiwiryono, Siswanto (2003), "Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori". Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak" (p. 200).

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan keterampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pelatihan kerja

Universitas Indonesia

diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kualifikasi keterampilan atau keahlian yang pelaksanaannya dilakukan secara berjenjang, berkait dan berlanjut.

Ada 3 syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut pelatihan, yaitu :

- a. Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya
- b. Pelatihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja pegawai, dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari
- c. Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

Pelatihan kerja yang diselenggarakan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pemerintah, swasta dan perusahaan. Penyelenggaraan pelatihan kerja wajib memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. tersedianya tenaga pelatihan
- b. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja
- c. kurikulum
- d. akreditasi
- e. sarana dan prasarana pelatihan kerja

Menurut Moekijat (1991) ada beberapa prinsip umum yang berkaitan dengan pelatihan, yaitu :

- a. Perbedaan-perbedaan individu

Pelatihan harus mengetahui bermacam-macam perbedaan dari peserta pelatihan. Perlu diperhatikan, bahwa beberapa orang belajar jauh lebih cepat daripada orang lain. Selain itu, individu juga mempunyai perbedaan yang besar dalam kecepatan belajar mereka dalam jenis-jenis ilmu pengetahuan yang berlainan. Perbedaan-perbedaan individu dalam latar

belakang, pendidikan, pengalaman, dan minat juga harus diperhatikan dalam merencanakan program-program latihan.

b. Hubungannya dengan analisis jabatan

Analisis jabatan dan persyaratan jabatan (*job analysis dan job specification*) harus menunjukkan pengetahuan dan kecakapan apakah yang diperlukan oleh masing-masing jabatan. Pelatihan harus dihubungkan dengan kebutuhan-kebutuhan yang ditentukan dalam uraian jabatan. Dengan demikian uraian jabatan dapat meneliti kekurangan dan kebutuhan pelatihan.

c. Motivasi

Program pelatihan dapat membantu belajar para pegawai dan juga dapat membantu mereka dalam pengembangan diri. Perhatian khusus harus dicurahkan kepada motivasi para peserta dalam semua program pelatihan. Motivasi orang dewasa dalam pengalaman belajar mungkin lebih sulit dibandingkan anak-anak.

d. Partisipasi yang aktif

Untuk kebanyakan peserta pelatihan partisipasi yang aktif dalam proses pelatihan mungkin dapat menambah minat dan motivasi.

e. Pemilihan peserta pelatihan

Meskipun pelatihan kerja mungkin perlu diberikan kepada semua pegawai baru, banyak program pelatihan dapat diberikan kepada mereka yang menunjukkan minat dan bakat untuk mengikuti program pelatihan yang dibuat. Karena mereka yang dipilih untuk mengikuti pelatihan akan memiliki motivasi tambahan

f. Pemilihan para pelatih (pengajar)

Efektifitas kebanyakan program pelatihan secara langsung mencerminkan minat dan kemampuan mengajar dari pelatih (pengajar)

g. Latihan pelatih (pengajar)

Pelatihan yang cukup adalah sangat penting bagi mereka yang akan menjadi pelatih/instruktur. Banyak program yang gagal karena adanya anggapan, bahwa setiap orang yang dapat mengerjakan sesuatu dengan baik, dapat mengajarkannya dengan baik pula.

h. Metode pelatihan

Harus ada metode pelatihan untuk jenis pelatihan yang diberikan. Ada banyak metode yang dapat digunakan untuk memberikan pelatihan agar materi pelatihan yang diberikan dapat diserap peserta pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan yang dibuat.

i. Prinsip belajar

Para pelatih harus mengetahui pentingnya minat dan mencegah terjadinya permasalahan yang dapat menghambat proses belajar. Pelatihan harus direncanakan dimulai dari yang sederhana (mudah) kemudian yang sulit, dan dari yang diketahui kepada yang tidak diketahui.

2.1.3 Kurikulum

Kata kurikulum berasal dari Bahasa Latin, dimana istilah ini digunakan untuk sejumlah *courses* atau mata pelajaran yang harus ditempuh untuk mencapai suatu gelar atau ijazah (Nasution, 1987, p. 9).

Dalam perkembangannya, ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh para penulis yang berkaitan dengan kurikulum. Menurut Hamalik, Oemar (2001), "Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar" (p. 46). Sedangkan Sukmadinata, Nana S (2008) mengatakan bahwa, "Kurikulum merupakan rancangan pendidikan yang merangkum semua pengalaman belajar yang disediakan bagi siswa di sekolah" (p. 150). Dalam kurikulum terintegrasi filsafat, nilai-nilai, pengetahuan dan perbuatan pendidikan. Kurikulum disusun oleh para ahli pendidikan/ahli kurikulum, ahli bidang ilmu, pendidik, pejabat pendidikan, pengusaha serta unsur masyarakat lainnya. Suatu kurikulum diharapkan memberikan landasan, isi dan menjadi pedoman bagi pengembangan kemampuan siswa secara optimal sesuai dengan tuntutan dan tantangan perkembangan masyarakat.

Definisi lain tentang kurikulum mengatakan kurikulum ialah suatu program pendidikan yang berisikan berbagai bahan ajar dan pengalaman belajar yang diprogramkan, direncanakan dan dicanangkan secara sistemik atas dasar

Universitas Indonesia

norma-norma yang berlaku yang dijadikan pedoman dalam proses pembelajaran bagi tenaga kependidikan dan peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan (Dakir, 2004, p. 3).

Menurut E. Muiyasa (2002 : 39), "Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) adalah Konsep kurikulum yang menekankan pada pengembangan kemampuan melakukan (kompetensi) tugas-tugas dengan standar performansi tertentu, sehingga hasilnya dapat dirasakan oleh peserta didik, berupa penguasaan terhadap seperangkat kompetensi tertentu". KBK diarahkan untuk mengembangkan pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat peserta didik agar dapat melakukan sesuatu dalam bentuk kemahiran, ketepatan dan keberhasilan dengan penuh tanggung jawab.

Mulyasa, E. (2004, p. 43) mengatakan sedikitnya terdapat enam karakteristik kurikulum berbasis kompetensi, yaitu :

- a. Sistem belajar dengan modul
- b. Menggunakan keseluruhan sumber belajar
- c. Pengalaman lapangan
- d. Strategi individual personal
- e. Kemudahan belajar
- f. Belajar tuntas

2.1.4 Pengembangan Kurikulum

Pada hakikatnya pengembangan kurikulum yaitu mengarahkan kurikulum sekarang ke tujuan pendidikan yang diharapkan karena adanya berbagai pengaruh yang sifatnya positif yang datangnya dari luar atau dari dalam sendiri, dengan harapan agar peserta didik dapat menghadapi masa depannya dengan baik (Dakir, 2004 : 84). Sedangkan menurut Unruh & Unruh (1984 : vii), "*Curriculum development is problem, process, and progress is aimed at contemporary circumstances and future projections*".

Menurut Audrey Nicholls & S. Howard Nichools, "*curriculum development is the planning of learning opportunities intended to bring about certain desired inpupils, and assessment of the extent to which these changes*

have taken place". Rumusan ini menunjukkan bahwa pengembangan kurikulum adalah perencanaan kesempatan-kesempatan belajar yang dimaksudkan untuk membawa siswa kearah perubahan-perubahan yang diinginkan dan menilai hingga mana perubahan-perubahan itu telah terjadi pada diri siswa. Sedangkan yang dimaksud kesempatan belajar (*learning opportunities*) adalah hubungan yang telah direncanakan dan terkontrol antara para siswa, pengajar, bahan, peralatan, dan lingkungan dimana belajar yang diinginkan diharapkan terjadi. (Hamalik, Oemar, 2006, p. 97).

Menurut Zais, Robert S., (1972, p. 17), "*curriculum development refers to a process. Curriculum development is a process which determines how curriculum construction will proceed*". Dengan kata lain pengembangan kurikulum adalah suatu proses yang menentukan bagaimana konstruksi kurikulum akan dibuat. Pengembangan kurikulum merupakan sesuatu hal yang dapat terjadi kapan saja sesuai dengan kebutuhan. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perubahan yang terjadi dalam kehidupan bermasyarakat dan berbangsa merupakan hal-hal yang harus segera ditanggapi dan dipertimbangkan dalam pengembangan kurikulum. Kondisi masa sekarang dan kecenderungan yang akan terjadi pada masa yang akan datang memerlukan persiapan generasi muda yang memiliki kompetensi multidimensional. Mengacu pada hal-hal tersebut, pengembangan kurikulum harus mampu mengantisipasi segala persoalan yang dihadapi masa sekarang dan masa yang akan datang.

Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi mempunyai beberapa keunggulan dibandingkan dengan model-model lainnya. Pertama, pendekatan ini bersifat alamiah (kontekstual) karena berangkat, berfokus, dan bermuara pada hakikat peserta untuk mengembangkan berbagai kompetensi sesuai dengan potensinya masing-masing. Dalam hal ini peserta merupakan subjek belajar, dan proses belajar berlangsung secara alamiah dalam bentuk bekerja dan mengalami berdasarkan standar kompetensi tertentu, bukan transfer pengetahuan (*transfer of knowledge*). Kedua, kurikulum berbasis kompetensi boleh jadi mendasari pengembangan kemampuan-kemampuan lain. Penguasaan ilmu pengetahuan, dan keahlian tertentu dalam suatu pekerjaan, kemampuan memecahkan masalah dalam kehidupan sehari-hari, serta pengembangan aspek-aspek kepribadian dapat

Universitas Indonesia

dilakukan secara optimal berdasarkan standar kompetensi tertentu. Ketiga, ada mata pelajaran tertentu yang dalam pengembangannya lebih tepat menggunakan pendekatan kompetensi, terutama yang berkaitan dengan keterampilan.

2.1.4.1 Landasan Pengembangan Kurikulum

Pelatihan mempunyai peranan yang penting dalam aspek kehidupan manusia. Karena pelatihan membekali para peserta pelatihan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dibutuhkannya untuk pembentukan kepribadiannya.

Kurikulum sebagai rancangan program pelatihan mempunyai kedudukan yang cukup sentral dalam seluruh kegiatan pelatihan, karena menentukan proses pelaksanaan dan hasil pelatihan. Mengingat pentingnya peranan kurikulum di dalam pelatihan dan dalam perkembangan kehidupan manusia, penyusunan kurikulum tidak dapat dikerjakan sembarangan. Penyusunan kurikulum membutuhkan landasan-landasan yang kuat, yang didasarkan atas hasil-hasil pemikiran dan penelitian yang mendalam.

Menurut Zais, Robert S. (1976, p. 15), landasan kurikulum adalah hal mendasar yang mempengaruhi dan membentuk organisasi dan isi dari suatu kurikulum. Ada empat landasan dalam pengembangan kurikulum yaitu :

a. Filosofis dan sifat pengetahuan

Filosofi dan asumsi filosofis, tentu saja, mendasari semua area landasan. Tetapi, asumsi dasar tentang filosofi dan sifat pengetahuan terutama sekali relevan dan berpengaruh di dalam kurikulum bekerja karena fokus utama pendidikan adalah pembelajaran dan pengetahuan. Tujuan dan isi kurikulum akan sangat tergantung dan berbeda-beda, sebagai contoh, apakah seseorang percaya bahwa pengetahuan sejati ada di luar sana di dalam "dunia nyata" atau apakah pengetahuan sejati terletak secara internal, di dalam pikiran individu. Pada periode lalu kurikulum lebih menekankan pada aktivitas yang berpusat pada tujuan atau belajar ilmiah dan pembelajaran ditetapkan serta konsep dan gagasan tujuan. Periode

berikutnya, kurikulum akan menekankan studi berkenaan dengan metafora dan simbolis, seperti seni dan literatur.

b. Masyarakat dan budaya

Di kebanyakan sekolah dibuat oleh sekelompok masyarakat untuk memastikan kelestarian warisan budaya, sehingga tidak mengejutkan bahwa masyarakat dan budayanya akan sangat mempengaruhi suatu kurikulum. Asumsi tradisional (dan sering tanpa disadari), nilai-nilai, dan ide tentang bahwa itu penting atau tidak penting, baik atau buruk, diterjemahkan ke dalam tujuan kurikulum, muatan, dan aktivitas pembelajaran. Beberapa gagasan dari pengaruh budaya pada kurikulum diperoleh dengan pengujian dan perbandingan.

c. individu

Sifat alami manusia sebagai individu mempengaruhi kurikulum sedikitnya pada dua tingkatan. Pertama, sifat biopsychological manusia memberikan batas tertentu pada organisasi dan isi dari kurikulum. Bahwa manusia yang merasa mampu untuk memberi pengajaran pada peserta untuk terbang tanpa bantuan peralatan mekanik atau untuk belajar Bahasa Cina dalam satu minggu pasti mengalami kegagalan. Kedua, dan tidak kalah penting, gambaran filosofis manusia tentang sifat alaminya akan memberikan suatu pengaruh penting pada kurikulum tersebut. Sebagai contoh, gagasan tentang sifat keburukan atau kebaikan manusia akan sangat mempengaruhi suatu kurikulum. Jika manusia dianggap sebagai sifat yang baik, kurikulum akan mengizinkan peserta mendapatkan ruang gerak yang luas di dalam meneruskan studi mereka. Tetapi jika manusia dianggap sebagai sifat yang buruk (seperti dalam doktrin Calvinist), kurikulum akan bersifat sangat menentukan dan bahkan memaksa.

d. Teori pembelajaran

Gagasan atau pemikiran tentang bagaimana manusia belajar akan mempengaruhi bentuk dari kurikulum. Sebagai contoh, teori pada abad 19

(yang disebut " psikologi fakultas/panca indera") bahwa pikiran dapat disamakan (dianalogikan) seperti suatu otot dan akan mengembang kekuatannya melalui latihan mental mendorong kurikulum yang menekankan latihan pada subjek akademis yang sulit seperti matematika dan Latin. Teori pembelajaran lain yang populer beranggapan bahwa individu itu "belajar dengan melakukan (*learning by doing*)" . Dengan titik tolak ini pada akhirnya di dalam kurikulum peserta akan diberi permasalahan-permasalahan dan "bahan baku/mentah" dan mereka wajib/dituntut untuk "menemukan" pengetahuan dan ketrampilan.

Pengertian lain dikemukakan oleh (Hernawan, Asep Herry, 2008,), bahwa landasan pengembangan kurikulum pada hakikatnya merupakan faktor-faktor yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan pada waktu pengembangan suatu kurikulum.

Pendidikan/pelatihan berintikan interaksi antar manusia, terutama antara pendidik/instruktur dan peserta untuk mencapai tujuan pendidikan. Di dalam interaksi tersebut terlibat isi yang diinteraksikan serta proses bagaimana interaksi tersebut berlangsung. Apakah yang menjadi tujuan pendidikan,

Secara harfiah filosofis (filsafat) berarti "cinta akan kebijakan" (*love of wisdom*). Orang belajar berfilsafat agar ia menjadi orang yang mengerti dan berbuat secara bijak. Untuk dapat mengerti kebijakan dan berbuat secara bijak, ia harus tahu atau berpengetahuan. Pengetahuan tersebut diperoleh melalui proses berpikir, yaitu berpikir secara sistematis, logis dan mendalam. Secara akademik, filsafat berarti upaya untuk menggambarkan dan menyatakan suatu pandangan yang sistematis dan komprehensif tentang alam semesta dan kedudukan manusia di dalamnya.

Menurut Hernawan, Asep H. (2008), landasan filosofis mengacu pada pentingnya filsafat dalam melaksanakan, membina dan mengembangkan kurikulum. Filsafat akan menentukan arah kemana peserta pelatihan akan dibawa. Filsafat merupakan perangkat nilai-nilai yang melandasi dan membimbing ke arah pencapaian tujuan pelatihan. Oleh sebab itu, filsafat yang dianut oleh suatu bangsa atau kelompok masyarakat tertentu atau yang dianut oleh perorangan (dalam hal

Universitas Indonesia

ini instruktur) akan sangat mempengaruhi tujuan pelatihan yang ingin dicapai. Tujuan pelatihan pada dasarnya merupakan rumusan yang komprehensi mengenai apa yang seharusnya dicapai. Tujuan ini memuat pernyataan-pernyataan (*statements*) mengenai berbagai kemampuan yang diharapkan dapat dimiliki oleh peserta pelatihan selaras dengan sistem nilai dan filsafat yang dianut. Hal ini menunjukkan keterkaitan yang sangat erat antara filsafat yang dianut dengan tujuan pelatihan yang dirumuskan.

Kurikulum pada hakikatnya adalah alat untuk mencapai tujuan pelatihan. Oleh karena tujuan pelatihan itu sangat diwarnai oleh falsafah/pandangan hidup yang dianut suatu bangsa maka kurikulum yang dikembangkan juga akan mencerminkan falsafah/pandangan hidup tersebut. Hal ini, sudah jelas menunjukkan adanya keterkaitan yang sangat erat antara kurikulum pelatihan di suatu negara dengan filsafat negara yang dianutnya. Bila suatu negara mengalami perubahan dalam hal pandangan hidupnya, maka hal ini juga secara langsung mempengaruhi kurikulum yang ada.

Pengembangan suatu kurikulum, walaupun pada tahap awal sangat diwarnai oleh filsafat dan ideologi negara, namun menuntut untuk senantiasa diperbaiki, diperbaharui, dan disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan karena kurikulum itu sifatnya hipotetis. Maksudnya, kurikulum menentukan manusia hari esok (masa depan) pada hari ini berdasarkan pengalaman masa lalu.

Nana Syaodih Sukmadinata (2008 : p.38) mengatakan landasan utama pengembangan suatu kurikulum yaitu landasan filosofis, landasan psikologis, landasan sosial budaya, serta perkembangan ilmu dan teknologi. Sedangkan E. Mulyasa (2004 : p. 40) mengatakan paling tidak terdapat tiga landasan teoritis yang mendasari kurikulum berbasis kompetensi. Pertama, adanya pergeseran dari pembelajaran kelompok ke arah pembelajaran individual. Dalam pembelajaran individual setiap peserta didik dapat belajar sendiri, sesuai dengan cara dan kemampuan masing-masing, serta tidak bergantung kepada orang lain. Untuk itu, diperlukan pengaturan kelas yang fleksibel, baik sarana maupun waktu, karena dimungkinkan peserta didik belajar dengan kecepatan yang berbeda, penggunaan alat yang berbeda, serta mempelajari bahan ajar yang berbeda pula. Kedua,

Universitas Indonesia

pengembangan konsep belajar tuntas (*mastery learning*) alat belajar sebagai penguasaan (*learning for mastery*) adalah suatu falsafah pembelajaran yang mengatakan bahwa dengan sistem pembelajaran yang tepat, semua peserta didik dapat mempelajari semua bahan yang diberikan dengan hasil yang baik. Ketiga, pendefinisian kembali terhadap bakat. Dalam hal ini, perbedaan antara peserta didik yang pandai dengan yang kurang pandai hanya terletak pada masalah waktu, peserta didik yang kurang pandai memerlukan waktu yang cukup lama untuk mempelajari sesuatu atau memecahkan sesuatu masalah, sementara yang pandai bisa lebih cepat melakukannya.

Hal tersebut memberikan beberapa implikasi terhadap pembelajaran. Pertama, pembelajaran perlu lebih menekankan pada kegiatan individual meskipun dilaksanakan secara klasikal, dan perlu memperhatikan perbedaan peserta didik. Kedua, perlu diupayakan lingkungan belajar yang kondusif, dengan metode dan media yang bervariasi, sehingga memungkinkan setiap peserta didik belajar dengan tenang dan menyenangkan. Ketiga, dalam pembelajaran perlu diberikan waktu yang cukup, terutama dalam penyelesaian tugas dan praktek, agar setiap peserta didik dapat mengerjakan tugas belajarnya dengan baik.

Ashan dalam Mulyasa (2004 : p. 41) tiga hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, yaitu penetapan kompetensi yang akan dicapai, pengembangan strategi untuk mencapai kompetensi dan evaluasi. Kompetensi yang ingin dicapai merupakan pernyataan tujuan (*goal statement*) yang hendak diperoleh peserta didik, menggambarkan hasil belajar (*learning outcomes*) pada aspek pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap. Strategi mencapai kompetensi adalah upaya untuk membantu peserta didik dalam menguasai kompetensi yang ditetapkan. Sedangkan evaluasi merupakan kegiatan penilaian terhadap pencapaian kompetensi bagi setiap peserta didik.

2.1.4.2 Model Pengembangan Kurikulum

Ada beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli tentang definisi daripada model pengembangan kurikulum. Oliva (1992) mengatakan "*Curriculum development is seen here as the process for making programmatic decisions and*

for revising the products of those decisions on the basis of the continuous and subsequent evaluation. A model can give order to the process” (p. 160). Atau bisa dikatakan bahwa model pengembangan kurikulum adalah urutan proses pembuatan keputusan yang terprogram dan untuk merevisi hasil dari keputusan yang dibuat berdasarkan evaluasi yang berkelanjutan. Sedangkan menurut Dakir (2004, p. 95), model adalah konstruksi yang bersifat teoritis dari konsep. Sedangkan menurut Hernawan, Asep H, “Model pengembangan kurikulum pada dasarnya merupakan proses untuk membuat keputusan dan untuk merevisi suatu program kurikulum” (2008, p. 2.27).

Banyak model yang dapat digunakan dalam pengembangan kurikulum. Pemilihan suatu model pengembangan kurikulum bukan saja didasarkan atas kelebihan dan kebaikan-kebaikannya serta kemungkinan pencapaian hasil yang optimal, tetapi juga perlu disesuaikan dengan sistem pendidikan dan sistem pengelolaan pendidikan yang dianut serta model konsep pendidikan mana yang digunakan. Model pengembangan kurikulum dalam sistem pendidikan dan pengelolaan yang sifatnya sentralisasi berbeda dengan yang desentralisasi. Model pengembangan dalam kurikulum yang sifatnya subjek akademis berbeda dengan kurikulum humanistik, teknologis dan rekonstruksi sosial.

Menurut Zais, Robert S. (1976, p. 447) ada berbagai model dalam pengembangan kurikulum yang secara garis besar adalah sebagai berikut :

a. The Administrative Model (line-staff)

Model pengembangan kurikulum ini merupakan model paling lama dan paling banyak dikenal. Disebut juga model garis staf atau *top down*, dari atas ke bawah. Diberi nama model administratif karena inisiatif dan gagasan pengembangan datang dari para administrator pendidikan dan menggunakan prosedur administrasi. Model pengembangan kurikulum ini digunakan dalam sistem pengelolaan pendidikan/kurikulum yang bersifat sentralisasi.

Pengembangan kurikulum dilaksanakan pertama administrator pendidikan membentuk suatu komisi atau tim pengarah pengembangan kurikulum yang terdiri atas pejabat di bawahnya, para ahli pendidikan, ahli kurikulum, ahli disiplin ilmu, dan para tokoh dari dunia kerja dan perusahaan. Tugas tim atau komisi ini

adalah merumuskan konsep-konsep dasar, landasan-landasan, kebijaksanaan, dan strategi utama dalam pengembangan kurikulum.

Kedua, setelah hal-hal yang mendasar ini terumuskan dan mendapatkan pengkajian yang seksama, administrator pendidikan menyusun tim atau komisi kerja pengembang kurikulum. Anggotanya terdiri atas para ahli pendidikan/ kurikulum, ahli disiplin ilmu dari perguruan tinggi, guru-guru bidang studi yang senior. Tim ini bertugas untuk merumuskan tujuan-tujuan yang lebih operasional dari tujuan-tujuan yang lebih umum, memilih dan menyusun sekuens bahan pelajaran, memilih strategi pengajaran dan evaluasi, serta menyusun pedoman-pedoman pelaksanaan kurikulum.

Ketiga, hasil tugas dari tim pengembang kurikulum akan dikaji ulang oleh tim pengarah serta para ahli lain yang berwenang atau pejabat yang kompeten.

Terakhir, setelah direvisi seperlunya, baru kurikulum tersebut diimplementasikan.

b. The Grass roots Model

Model pengembangan ini merupakan lawan dari model administratif. Inisiatif dan upaya pengembangan kurikulum datang dari pengajar atau lembaga. Pengembangan atau penyempurnaan ini dapat berkenaan dengan suatu komponen kurikulum atau seluruh komponen kurikulum. Model *grass roots* akan berkembang dalam sistem pendidikan yang bersifat desentralisasi.

Dalam model pengembangan yang bersifat *grass roots* seorang atau sekelompok pengajar mengadakan upaya pengembangan kurikulum. Pengembangan atau penyempurnaan ini dapat berkenaan dengan suatu komponen kurikulum atau seluruh komponen kurikulum. Apabila kondisinya telah memungkinkan, baik dilihat dari kemampuan pengajar, fasilitas, biaya maupun bahan-bahan kepustakaan, pengembangan kurikulum model *grass roots* akan lebih baik. Hal itu didasarkan atas pertimbangan bahwa pengajar adalah perencana, pelaksana, dan juga penyempurna dari pengajaran di kelasnya. Dialah yang paling tahu kebutuhan kelasnya, oleh karena itu dialah yang paling kompeten menyusun kurikulum bagi kelasnya. Langkah-langkahnya yaitu inisiatif pengembangan datangnya dari bawah (para pengajar), kemudian tim pengajar

Universitas Indonesia

ditambah narasumber lain atau masyarakat luas yang relevan, pihak atasan memberikan bimbingan dan dorongan terakhir untuk pematapan konsep pengembangan yang telah dirintis diadakan lokakarya untuk mencari input yang diperlukan

c. Beauchamp's system

Model pengembangan kurikulum ini dikembangkan oleh G.A. Beauchamp (1964), seorang ahli kurikulum. Beauchamp mengemukakan lima hal di dalam pengembangan suatu kurikulum yaitu menetapkan arena atau lingkup wilayah yang akan dicakup oleh kurikulum tersebut oleh pengambil kebijakan, menetapkan personalia yang terlibat di dalam tim pengembangan kurikulum yang terdiri atas para expert, staf pengajar, para profesional dalam sistem pendidikan dan nara sumber lain, organisasi dan prosedur pengembangan kurikulum (hal ini berkenaan dengan prosedur yang harus ditempuh dalam merumuskan tujuan umum dan tujuan khusus, memilih isi dan pengalaman belajar, kegiatan evaluasi dan menentukan keseluruhan design kurikulum), implementasi kurikulum (di sini membutuhkan kesiapan yang menyeluruh, baik kesiapan guru, siswa, fasilitas, bahan, maupun biaya, disamping kesiapan manajerial) serta evaluasi kurikulum, yang mencakup empat hal yaitu pelaksanaan kurikulum oleh guru, desain kurikulum, hasil belajar siswa dan keseluruhan sistem kurikulum. Data yang diperoleh dari hasil kegiatan evaluasi ini digunakan bagi penyempurnaan sistem dan desain kurikulum, serta prinsip-prinsip melaksanakannya

d. The Demonstration Model

Model demonstrasi pada dasarnya bersifat *grass roots*, datang dari bawah. Model ini diprakarsai oleh sekelompok pengajar dan bisa bekerja sama dengan ahli yang bermaksud mengadakan perbaikan kurikulum. Model ini umumnya berskala kecil, hanya mencakup suatu atau beberapa lembaga, suatu komponen kurikulum atau mencakup keseluruhan komponen kurikulum.

Menurut Smith, Stanley dan Shores, ada dua variasi model demonstrasi. Pertama, sekelompok guru dari satu sekolah atau beberapa sekolah ditunjuk oleh instansi pendidikan yang berwenang untuk melaksanakan percobaan tentang

Universitas Indonesia

pengembangan kurikulum. Proyek ini bertujuan untuk mengadakan penelitian dan pengembangan tentang salah satu atau beberapa segi/komponen kurikulum. Hasilnya diharapkan dapat digunakan bagi lingkungan yang lebih luas. Kedua, kurang bersifat formal. Beberapa guru yang merasa kurang puas dengan kurikulum yang ada, mencoba mengadakan penelitian dan mereka mencoba menggunakan hal-hal lain yang berbeda dengan yang berlaku. Dengan kegiatan ini mereka mengharapkan ditemukan kurikulum atau aspek tertentu dari kurikulum yang lebih baik, untuk kemudian digunakan/disebarluaskan di daerah yang lebih luas.

Ada beberapa kebaikan dari pengembangan kurikulum dengan model demonstrasi, yaitu karena kurikulum disusun dan dilaksanakan dalam situasi tertentu yang nyata, maka akan dihasilkan suatu kurikulum atau aspek tertentu dari kurikulum yang lebih praktis, perubahan atau penyempurnaan kurikulum dalam skala kecil atau aspek tertentu yang khusus, sedikit sekali untuk ditolak oleh administrator, dibandingkan dengan perubahan dan penyempurnaan yang menyeluruh, pengembangan kurikulum dalam skala kecil dapat menembus hambatan yang sering dialami yaitu dokumentasinya bagus tetapi pelaksanaannya tidak ada serta model ini menempatkan guru sebagai pengambil inisiatif dan narasumber yang dapat menjadi pendorong bagi para administrator untuk mengembangkan program baru.

Sedangkan kelemahannya, adalah bagi pengajar yang tidak turut berpartisipasi, mereka akan menerimanya dengan enggan, atau mungkin apatis.

e. Taba's Inverted Model

Menurut cara yang bersifat tradisional pengembangan kurikulum dilakukan secara deduktif, dengan urutan penentuan prinsip-prinsip dan kebijakan dasar, merumuskan desain kurikulum yang bersifat menyeluruh didasarkan atas komitmen-komitmen tertentu, menyusun unit-unit kurikulum sejalan dengan desain yang menyeluruh serta melaksanakan kurikulum di dalam kelas

Taba berpendapat model deduktif ini kurang cocok, sebab tidak merangsang timbulnya inovasi-inovasi. Menurutnya pengembangan kurikulum

yang lebih mendorong inovasi dan kreatifitas pengajar adalah yang bersifat induktif, yang merupakan inversi atau arah terbalik dari model tradisional.

Ada lima langkah pengembangan kurikulum model Taba ini yaitu mengadakan unit-unit eksperimen bersama pengajar (mendiagnosis kebutuhan, merumuskan tujuan-tujuan khusus, memilih isi, mengorganisasi isi, memilih pengalaman belajar, mengorganisasi pengalaman belajar, mengevaluasi serta melihat sekuens dan keseimbangan (1962, p. 347 – 379).

Di dalam unit eksperimen ini diadakan studi yang seksama tentang hubungan antara teori dengan praktek. Perencanaan didasarkan atas teori yang kuat, dan pelaksanaan eksperimen di dalam kelas menghasilkan data-data yang untuk menguji landasan teori yang digunakan. Ada delapan langkah dalam kegiatan unit eksperimen ini menguji unit eksperimen (meskipun unit eksperimen ini telah diuji dalam pelaksanaan di kelas eksperimen, tetapi masih harus diuji di kelas-kelas atau tempat lain untuk mengetahui validitas dan kepraktisannya serta menghimpun data bagi penyempurnaan), mengadakan revisi dan konsolidasi (data yang dihimpun pada langkah kedua digunakan untuk mengadakan perbaikan dan penyempurnaan. Selain itu juga diadakan konsolidasi, yaitu penarikan kesimpulan tentang hal-hal yang lebih bersifat umum yang berlaku dalam lingkungan yang lebih luas. Hal itu dilakukan, sebab meskipun suatu unit eksperimen telah cukup valid dan praktis pada suatu sekolah belum tentu demikian juga pada sekolah yang lainnya), pengembangan keseluruhan kerangka kurikulum (hasil yang diperoleh pada langkah ketiga, masih harus dikaji oleh ahli kurikulum dan para profesional kurikulum lainnya. Kegiatan itu dilakukan untuk mengetahui apakah konsep-konsep dasar atau landasan teori yang dipakai sudah masuk dan sesuai), implementasi dan diseminasi, terakhir menerapkan kurikulum baru ini pada daerah atau sekolah yang lebih luas.

f. Roger's Interpersonal Relations Model

Model pengembangan kurikulum dari Rogers ini berbeda dengan model-model lainnya. Sepertinya tidak ada suatu perencanaan kurikulum tertulis, yang ada hanyalah rangkaian kegiatan kelompok. Ia tidak mementingkan formalitas, rancangan tertulis, data dan sebagainya. Bagi Rogers yang penting adalah

Universitas Indonesia

aktivitas dan interaksi. Berkat berbagai bentuk aktivitas dalam interaksi ini individu akan berubah. Metode pendidikan yang diutamakan Rogers adalah *sensitivity training, encounter group* dan *training group (T group)*.

Ada empat langkah pengembangan kurikulum model Rogers, yaitu pemilihan target dari sistem pendidikan (di dalam penentuan target ini satu-satunya kriteria yang menjadi pegangan adalah adanya kesediaan dari pejabat pendidikan untuk turut serta dalam kegiatan kelompok yang intensif. Selama satu minggu para peserta melakukan kegiatan kelompok, mengadakan saing tukar pengalaman, di dalam suasana yang relaks, tidak formal), partisipasi pengajar dalam pengalaman kelompok yang intensif (sama dengan yang dilakukan pejabat pendidikan, pengajar juga turut serta dalam kegiatan kelompok. Keikutsertaan pengajar dalam kelompok tersebut sebaiknya bersifat suka rela, lama kegiatan kalau bisa satu minggu tetapi bisa juga kurang), pengembangan pengalaman kelompok yang intensif untuk satu kelas atau unit pelajaran (selama lima hari penuh siswa ikut serta dalam kegiatan kelompok, dengan fasilitator para pengajar atau administrator atau fasilitator dari luar, sehingga hubungan interpersonal akan menjadi lebih sempurna), partisipasi orang tua dalam kegiatan kelompok (lama kegiatan kelompok dapat tiga jam tiap sore selama seminggu atau 24 jam secara terus menerus. Kegiatan ini bertujuan untuk memperkaya orang-orang dalam hubungannya dengan sesama orang tua, dengan anak, dan dengan pengajar). Rogers juga menyarankan, kalau mungkin ada pengalaman kegiatan kelompok yang bersifat campuran. Kegiatan merupakan kulminasi dari semua kegiatan kelompok di atas

g. The Systematic Action research Model

Model kurikulum ini didasarkan pada asumsi bahwa perkembangan kurikulum merupakan perubahan sosial. Hal itu mencakup suatu proses yang melibatkan kepribadian orang tua, pengajar, struktur sistem lembaga, pola hubungan pribadi dan kelompok dari lembaga dan masyarakat. Sesuai dengan asumsi tersebut model ini menekankan pada tiga hal itu : hubungan insani, lembaga dan organisasi masyarakat, serta otoritas dari pengetahuan profesional.

Langkah pertama, mengadakan kajian secara seksama tentang masalah-masalah kurikulum, berupa pengumpulan data yang bersifat menyeluruh, dan mengidentifikasi faktor-faktor, kekuatan dan kondisi yang mempengaruhi masalah tersebut. Dari hasil kajian tersebut dapat disusun rencana yang menyeluruh tentang cara-cara mengatasi masalah tersebut, serta tindakan pertama yang harus diambil.

Kedua, implementasi dari keputusan yang diambil dalam tindakan pertama. Tindakan ini segera diikuti oleh kegiatan pengumpulan data dan fakta-fakta. Kegiatan pengumpulan data ini mempunyai beberapa fungsi yaitu menyiapkan data bagi evaluasi tindakan, sebagai bahan pemahaman tentang masalah yang dihadapi, sebagai bahan untuk menilai kembali dan mengadakan modifikasi serta sebagai bahan untuk menentukan tindakan lebih lanjut

h. Emerging technical models

Perkembangan bidang teknologi dan ilmu pengetahuan serta nilai-nilai efisiensi efektivitas dalam bisnis, juga mempengaruhi perkembangan model-model kurikulum. Tumbuh kecenderungan baru yang didasarkan atas hal itu, diantaranya *The behavioral analysis model* (menekankan penguasaan perilaku atau kemampuan. Suatu perilaku/kemampuan yang kompleks diuraikan menjadi perilaku-perilaku sederhana yang tersusun secara hirarkis. Peserta didik mempelajari perilaku-perilaku tersebut secara berangsur-angsur mulai dari yang sederhana menuju yang lebih kompleks), *The system analysis model* (berasal dari gerakan efisiensi bisnis. Langkah-langkahnya adalah menentukan spesifikasi perangkat hasil belajar yang harus dikuasai siswa, menyusun instrumen untuk menilai ketercapaian hasil-hasil belajar tersebut, mengidentifikasi tahap-tahap ketercapaian hasil serta perkiraan biaya yang diperlukan serta membandingkan biaya dan keuntungan dari beberapa program pendidikan), terakhir *The computer-based model* (suatu model pengembangan kurikulum dengan memanfaatkan komputer. Pengembangannya dimulai dengan mengidentifikasi seluruh unit-unit kurikulum, tiap unit kurikulum telah memiliki rumusan tentang hasil-hasil yang diharapkan. Kepada para peserta dan pengajar diminta untuk melengkapi pertanyaan tentang unit-unit kurikulum tersebut. Setelah diadakan pengolahan

Universitas Indonesia

disesuaikan dengan kemampuan dan hasil-hasil belajar yang dicapai siswa disimpan dalam komputer).

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Deetje Sunarsih pada tahun 1995 melakukan penelitian tentang “Pengembangan Kurikulum Kimia Lingkungan di LPTK”, dengan lokasi penelitian di IKIP negeri Jakarta, Bandung, Yogyakarta, Semarang, Surabaya dan Malang. Penelitian ini bersifat kualitatif dan menggunakan metode survei. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. GBPP mata pelajaran kimia kurikulum SMU 1994
2. tulisan-tulisan dalam jurnal dan majalah yang berhubungan dengan PLH dan kimia lingkungan
3. Hasil wawancara dengan pakar lingkungan, dosen kimia lingkungan di IKIP, dan guru kimia SMU

Subjek penelitian :

1. pakar lingkungan dari Jakarta dan Surabaya, berjumlah 4 orang
2. dosen kimia lingkungan IKIP Jakarta, IKIP Bandung, IKIP Malang, IKIP Yogyakarta, IKIP Semarang, IKIP Surabaya, berjumlah 8 orang
3. Guru kimia SMU yang berpengalaman mengajar kimia di kelas III, berjumlah 18 orang

Dari hasil analisis data diperoleh kesimpulan :

1.a Tujuan instruksional umum

- Lulusan LPTK menjadi guru yang berwawasan lingkungan sehingga mampu mengintegrasikan aspek-aspek lingkungan ketika mengajarkan konsep-konsep kimia.
- Menyebarkan kekhawatiran tentang masalah-masalah lingkungan dan penerapan UULH
- Mengembangkan sikap positif mahasiswa terhadap lingkungan sehingga mahasiswa dapat menawarkan alternatif pemecahan masalah lingkungan

Universitas Indonesia

1.b Tujuan instruksional khusus

- mahasiswa dapat menjelaskan terjadinya pencemaran lingkungan dan cara pencegahannya
- mahasiswa dapat menjelaskan reaksi-reaksi kimia yang terjadi di atmosfer dan hidrosfir
- mahasiswa dapat menjelaskan tentang zat aditif pada makanan
- mahasiswa dapat menjelaskan tentang pupuk dan pestisida
- mahasiswa dapat menjelaskan tentang radioisotop
- mahasiswa dapat menjelaskan tentang toksikologi kimia, karsinogenesis, dan sampah B3
- mahasiswa dapat menjelaskan masalah-masalah lingkungan yang berhubungan dengan kimia

2. Materi kimia lingkungan seyogyanya meliputi topik-topik :

- a. pencemaran lingkungan
- b. siklus air
- c. siklus biogeokimia
- d. proses penjernihan air
- e. AMDAL dan baku mutu lingkungan
- f. susunan atmosfer dan reaksi kimia yang terjadi didalamnya
- g. sifat fisik dan kimia hidrosfir dan reaksi kimia yang terjadi di dalamnya
- h. zat aditif pada makanan
- i. pupuk dan pestisida
- j. radioisotop
- l. k.toksikologi kimia, karsinogenesis, sampah B3
- k. Masalah-masalah lingkungan yang berhubungan dengan kimia

3. Seyogyanya materi kimia lingkungan di LPTK disajikan dengan menggunakan gabungan metode : ceramah, diskusi, pemberian tugas, praktikum, karya wisata dan studi kasus

4. Evaluasi hasil belajar kimia lingkungan sebaiknya dilaksanakan paling sedikit meliputi :

- a. ujian tengah semester, menggunakan bentuk tes uraian
- b. ujian akhir semester, menggunakan bentuk tes objektif

- c. tugas terstruktur, paling sedikit dilaksanakan dua kali dalam bentuk membuat kliping, makalah, laporan, atau ringkasan dari wacana/buku berbahsa Inggris.

Hal ini dilakukan agar skor yang diperoleh mahasiswa dapat menggambarkan kemampuan mahasiswa yang sebenarnya tentang kimia lingkungan

5. mata kuliah kimia lingkungan sebaiknya dikelola oleh suatu tim yang mempunyai latar belakang pendidikan guru kimia (S1) dan magister kimia lingkungan

2.3 Originalitas Tesis

Dengan membandingkan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang terdahulu terlihat bahwa ada perbedaan yang sangat mendasar diantara kedua penelitian tersebut.

Pada penelitian terdahulu, lebih menitikberatkan pada pengembangan kurikulum Kimia Lingkungan di LPTK dengan menggunakan metode survei. Kesimpulan yang diperoleh adalah tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus tentang materi kimia lingkungan serta materi kimia lingkungan yang paling tepat diberikan di LPTK dan strategi penyampaiannya. Selain itu bentuk evaluasi hasil belajar yang paling tepat dan frekwensi pelaksanaannya.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih menitikberatkan pada pengembangan kurikulum berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Depnakertrans dengan menggunakan metode wawancara mendalam. Kesimpulan yang diperoleh adalah landasan dan model pengembangan kurikulum berbasis kompetensi yang diterapkan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans. Selain itu kendala dan hambatan yang ada dalam pengembangan kurikulum berbasis kompetensi di Unit Pelaksana Teknis tersebut.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, operasionalisasi konsep dan tahapan penelitian yang digunakan untuk menganalisis pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans.

3.1 Pendekatan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dikemukakan pada bab satu, maka dilakukan penelitian untuk dapat menjawab permasalahan yang ada dengan menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif naturalistik.

Penelitian deskriptif menurut Arikunto, Suharsimi (2006 : p. 10) adalah penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan/ menggambarkan variabel masa lalu dan sekarang (sedang terjadi). Pendapat yang sama diutarakan oleh Surakhmad, Winarno (1998 : p. 139), penelitian deskriptif tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang. Pelaksanaan metode deskriptif tidak terbatas hanya sampai pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi meliputi analisa dan interpretasi tentang arti data tersebut.

Menurut Moleong (2006 : p. 6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Pendekatan kualitatif bahwa dalam kegiatan ini peneliti tidak menggunakan angka dalam mengumpulkan data dan dalam memberikan penafsiran terhadap hasilnya (Arikunto, Suharsimi, 2006 : p. 12).

Menurut Arikunto, Suharsimi, naturalistik menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian ini memang terjadi secara alamiah, apa adanya, dalam situasi normal

yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya, menekankan pada deskripsi secara alami (2006 : p. 12).

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang penulis gunakan untuk pengumpulan data adalah sebagai berikut :

A. Data Primer

Sumber data yang menjadi sasaran peneliti adalah informan atau narasumber yang “secara sengaja” dipilih oleh peneliti karena dianggap dapat memberikan penjelasan dan informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan penelitian yang sedang dibuat tentang pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans.

Teknik pengumpulan data primer ini dilakukan dengan menggunakan metoda wawancara mendalam (*in depth interview*) terhadap narasumber dengan instrumen penelitian adalah pedoman wawancara. Nara sumber yang diwawancarai terdiri dari :

- a. TT dari BBPLKDN Bandung
- b. EW dari BBPLKDN Bandung
- c. ED dari BBPLKLN Bekasi
- d. IN dari BBPLKLN Bekasi
- e. BS dari BBLKI Serang
- f. JS dari BBLKI Serang
- g. DA dari Direktorat Stankomproglat
- h. MA dari Direktorat Stankomproglat

B. Data Sekunder

Sumber data lain yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berupa perundang-undangan, peraturan-peraturan, buku-buku, dan dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian yang dibuat.

3.3 Teknik Pengolahan Data

Setelah semua data yang diperlukan diperoleh, langkah berikutnya adalah melakukan pengolahan data. Analisis data kualitatif menggunakan analisis isi atau *content analysis* :

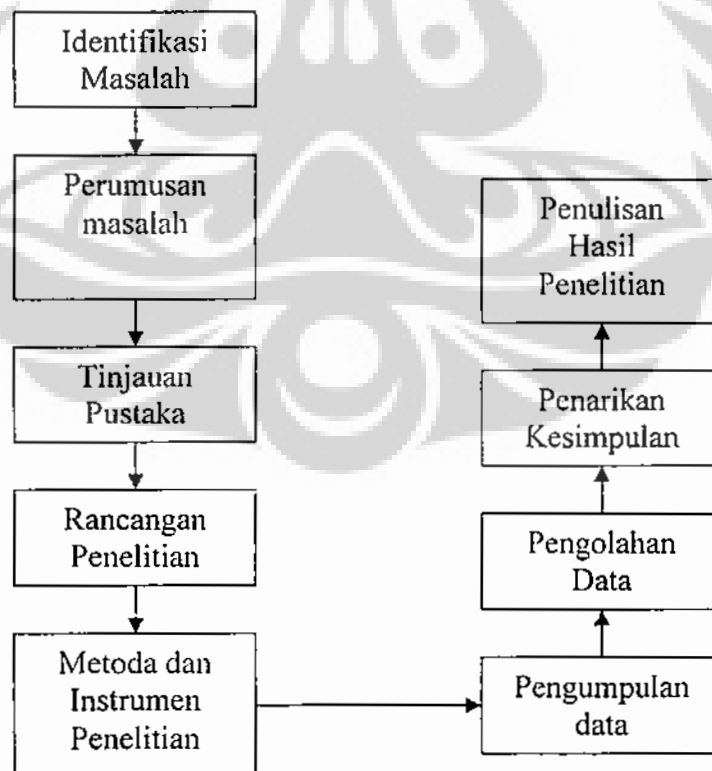
1. Membuat transkrip dari seluruh hasil wawancara yang diperoleh
2. Menelaah seluruh data hasil wawancara yang merupakan *raw data* (data mentah) kualitatif dan dokumen
3. Mereduksi data dengan cara membuat abstraksi (abstraksi merupakan suatu usaha membuat rangkuman inti, proses dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga selalu berada di dalamnya)
4. Mengintepretasikan data

3.4 Operasionalisasi Konsep

1. **Kurikulum** : sejumlah unit kompetensi yang terdiri dari kompetensi umum, kompetensi inti dan kompetensi khusus yang dipelajari oleh peserta pelatihan dalam suatu proses pelatihan
2. **Silabus** : uraian dari kurikulum yang berisi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang harus dimiliki peserta pelatihan.
3. **SKKNI** : Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia
4. **Unit Kompetensi** : unit terkecil dari suatu standar kompetensi
5. **Elemen Kompetensi** : Mengidentifikasi aktivitas yang harus dikerjakan untuk mencapai unit kompetensi
6. **Kriteria Unjuk Kerja** : menggambarkan kegiatan yang harus dikerjakan untuk memperagakan hasil kerja pada setiap elemen kompetensi
7. **Kelompok Unit Kompetensi Dasar/umum** : meliputi sejumlah unit kompetensi yang menggambarkan kebutuhan dasar dari profil kompetensi pada setiap jabatan/pekerjaan
8. **Kelompok Unit Kompetensi Inti** : meliputi sejumlah unit kompetensi yang merupakan pendukung/prasyarat dasar keahlian dari setiap level kualifikasi keahlian

9. **Kelompok Unit Kompetensi Spesialisasi** : unit-unit kompetensi khusus/pilihan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas jabatannya di tempat kerja
10. **Pelatihan di Tempat Kerja (OJT)** : kegiatan untuk mendapatkan pengalaman kerja di dunia usaha/industri atau perusahaan atau lembaga/instansi terkait dengan program pelatihan
11. **Evaluasi Program Pelatihan** : kegiatan untuk menilai mutu penyelenggaraan pelatihan kerja secara menyeluruh dengan memperhatikan masukan, proses dan keluaran program pelatihan berbasis kompetensi
12. **Persyaratan peserta pelatihan** : batasan-batasan minimal tertentu yang harus dipenuhi oleh calon peserta pelatihan
13. **Lama pelatihan** : jumlah jam pelatihan yang harus ditempuh dari seluruh unit kompetensi

3.5 Tahapan Penelitian



BAB 4

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.05/MEN/IV/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan produktivitas (Ditjen Binalattas) adalah salah satu organisasi yang berada di bawah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) Republik Indonesia yang mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang pembinaan pelatihan dan produktivitas. Dalam melaksanakan tugasnya, Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyiapan perumusan kebijakan di bidang standardisasi kompetensi dan program pelatihan, pembinaan instruktur dan tenaga kepelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, pemagangan, serta produktivitas;
- b. Pelaksanaan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang standardisasi kompetensi dan program pelatihan, pembinaan instruktur dan tenaga kepelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, pemagangan, serta produktivitas;
- c. Penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur di bidang standardisasi kompetensi dan program pelatihan, pembinaan instruktur dan tenaga kepelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, pemagangan, serta produktivitas;
- d. Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang standardisasi kompetensi dan program pelatihan, pembinaan instruktur dan tenaga kepelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, pemagangan, serta produktivitas;
- e. Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal.

Visi Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Ditjen Binalattas) Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah membangun daya

Universitas Indonesia

saing tenaga kerja melalui peningkatan kualitas dan produktivitas guna mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Untuk dapat mewujudkan visi tersebut, Ditjen Binalattas menuangkannya dalam bentuk misi-misi yang harus dilakukan, yaitu :

- a. Membangun peraturan perundangan dan kebijakan dibidang pelatihan dan produktivitas
- b. Membangun kelembagaan pelatihan dan produktivitas yang berdaya saing di forum internasional
- c. Membangun sistem dan metoda pembinaan pelatihan dan produktivitas yang efisien dan efektif
- d. Membangun kualitas sumber daya pelatihan dan produktivitas yang profesional
- e. Membangun daya saing tenaga kerja Indonesia yang mampu berkompetisi di era global melalui pelatihan kerja dan pengembangan produktivitas
- f. Membangun sistem pendanaan pelatihan dan produktivitas
- g. Meningkatkan pendayagunaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi

Susunan organisasi Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Ditjen Binalattas) Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu :

- a. Sekretariat Direktorat Jenderal
- b. Direktorat Standardisasi Kompetensi dan Program Pelatihan
- c. Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Kepelatihan
- d. Direktorat Bina Lembaga dan Sarana Pelatihan Kerja
- e. Direktorat Bina Pemagangan
- f. Direktorat Produktivitas

Direktorat di bawah Ditjen Binalattas Depnakertrans yang mempunyai peranan penting dalam kaitannya dengan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi adalah Direktorat Standardisasi Kompetensi dan Program Pelatihan. Direktorat Standardisasi Kompetensi dan Program Pelatihan (Stankomproglat)

Universitas Indonesia

mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, penyusunan standar, pedoman, norma, dan prosedur di bidang standardisasi kompetensi, penyusunan program pelatihan, pengembangan sistem dan metoda pelatihan, serta pembinaan asosiasi profesi. Dalam melaksanakan tugasnya, Direktorat Standardisasi Kompetensi dan Program Pelatihan menyelenggarakan fungsi :

- a. penyiapan perumusan kebijakan di bidang standardisasi kompetensi, penyusunan program pelatihan, pengembangan sistem dan metoda pelatihan, serta pembinaan asosiasi profesi;
- b. penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur di bidang standardisasi kompetensi, penyusunan program pelatihan, pengembangan sistem dan metoda pelatihan, serta pembinaan asosiasi profesi;
- c. pemberian bimbingan teknis di bidang standardisasi kompetensi, penyusunan program pelatihan, pengembangan sistem dan metoda pelatihan, serta pengembangan asosiasi profesi;
- d. penyiapan evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang standardisasi kompetensi, penyusunan program pelatihan, pengembangan sistem dan metoda pelatihan, serta pembinaan asosiasi profesi;
- e. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Direktorat.

Guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam melaksanakan pembinaan pelatihan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja, Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Ditjen Binalattas) didukung oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berupa Balai Latihan Kerja (BLK), Balai Pelatihan Ketransmigrasian (Balatrans) dan Balai Peningkatan Produktivitas (BPP).

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.05/MEN/IV/2007 pasal 1 dikatakan bahwa :

- a. Unit Pelaksana Teknis, yang selanjutnya disingkat UPT adalah satuan organisasi yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional dan atau tugas teknis penunjang di lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

- b. Tugas Teknis Operasional adalah tugas untuk melaksanakan kegiatan teknis yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat
- c. Tugas Teknis Penunjang adalah tugas untuk melaksanakan kegiatan teknis yang pada prinsipnya dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pada tahun 2008 terdapat 226 UPT bidang pelatihan dan produktivitas yang terdiri dari 182 Balai Latihan Kerja, 20 Balai Peningkatan Produktivitas dan 24 Balai Latihan Ketransmigrasian yang tersebar di seluruh Indonesia. Dari 226 balai tersebut hanya 18 balai yang dibina dan bertanggung jawab langsung kepada Ditjen Binalattas sebagai Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) Ditjen Binalattas. Sedangkan 208 balai lainnya berada di bawah binaan Pemerintah Daerah baik di tingkat propinsi maupun Kabupaten/Kota sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD). Menurut tugas dan fungsinya, UPTP Ditjen Binalattas dibagi menjadi :

a. Balai Latihan Kerja (BLK)

- **Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung.**

Balai besar latihan yang mempunyai tugas untuk melaksanakan dan mengembangkan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi dan konsultasi bidang instruktur, tenaga pelatihan dan tenaga kerja.

- **Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar negeri (BBPLKLN) Bekasi.**

Balai besar yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan program, penyelenggaraan pelatihan, uji kompetensi dan konsultasi kelembagaan serta evaluasi pelaksanaan pelatihan kerja yang berorientasi pada pasar kerja luar negeri.

- **Balai Besar Latihan Kerja Industri (BBLKI).**

Balai besar latihan yang mempunyai tugas melaksanakan pelatihan, peningkatan produktivitas, uji kompetensi, sertifikasi, konsultasi dan kerja sama dan pemberdayaan lembaga pelatihan.

Universitas Indonesia

UPTP BBLKI berjumlah 3 balai dan berlokasi di Medan, Serang dan Surakarta.

- **Balai Latihan Kerja Industri (BLKI)**

Balai Latihan yang mempunyai tugas untuk melaksanakan program pelatihan tenaga kerja, uji coba program pelatihan, uji kompetensi serta pemberdayaan lembaga pelatihan di bidang industri.

UPTP BLKI berjumlah 6 BLKI dan berlokasi di Banda Aceh, Semarang, Samarinda, Makasar, Sorong dan Ternate.

b. Balai Besar Peningkatan produktivitas (BBPP) Jakarta

Balai Besar yang mempunyai tugas untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan program, promosi, informasi serta pengembangan peningkatan produktivitas tingkat nasional, regional dan sektoral

c. Balai Latihan Ketransmigrasian (Balatrans)

- **Balai Besar Pengembangan Latihan Ketransmigrasian (BBPLK) Jakarta**

Balai besar yang bertugas untuk melaksanakan pengembangan latihan ketransmigrasian, kerja sama kelembagaan dan pemberdayaan unit pelatihan transmigrasi

- **Balai Besar Latihan Ketransmigrasian (BB Latrans) Yogyakarta**

Balai besar latihan yang mempunyai tugas untuk melaksanakan penyusunan program dan evaluasi, penyelenggaraan dan kerja sama pelatihan transmigrasi

- **Balai Latihan Transmigrasi (Balatrans)**

Balai latihan yang mempunyai tugas untuk melaksanakan latihan ketransmigrasian bagi transmigran, calon transmigran dan masyarakat di sekitar kawasan transmigrasi.

UPTP Balatrans berjumlah 4 balai dan berlokasi di Pekanbaru, Denpasar, Banjarmasin dan Makassar

4.2 SKKNI dan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Dalam Permenakertrans Nomor : PER. 21/MEN/X/2007 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia disebutkan bahwa Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturanperundang-undangan. Sedangkan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada pasal 10 ayat 2 mengatakan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

Sedangkan pada Peraturan Pemerintah No. 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas) di Bab III pasal 3 dikatakan bahwa prinsip dasar pelatihan kerja adalah :

- a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM;
- b. berbasis pada kompetensi kerja;
- c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat;
- d. bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat dan;
- e. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

Pasal 4 berisi :

- (1) program pelatihan kerja disusun berdasarkan SKKNI, standar internasional dan / atau standar khusus.
- (2) program pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat disusun secara berjenjang atau tidak berjenjang.

Universitas Indonesia

- (3) program pelatihan kerja yang disusun secara berjenjang mengacu pada jenjang KKNI.
- (4) program pelatihan kerja yang tidak berjenjang disusun berdasarkan unit kompetensi atau kelompok unit kompetensi.

Sedangkan di dalam BAB VI Pasal 15 disebutkan :

- (1) SKKNI yang telah ditetapkan berlaku secara nasional menjadi acuan bagi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan profesi, uji kompetensi dan sertifikasi profesi.
- (2) Pemberlakuan SKKNI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh instansi teknis pembina sektor untuk penyelenggaraan program pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi kerja sesuai dengan lapangan usaha dan/atau bidang profesinya.
- (3) Pelatihan berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh lembaga pelatihan kerja.
- (4) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh lembaga sertifikasi profesi yang telah mendapat izin dari BNSP.
- (5) SKKNI yang diberlakukan secara nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat digunakan sebagai bahan kerjasama dan saling pengakuan dengan negara lain baik secara bilateral maupun multilateral.

4.3 Pedoman Penyusunan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

Di dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Bab V tentang pelatihan kerja pasal 15 disebutkan bahwa penyelenggaraan pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan :

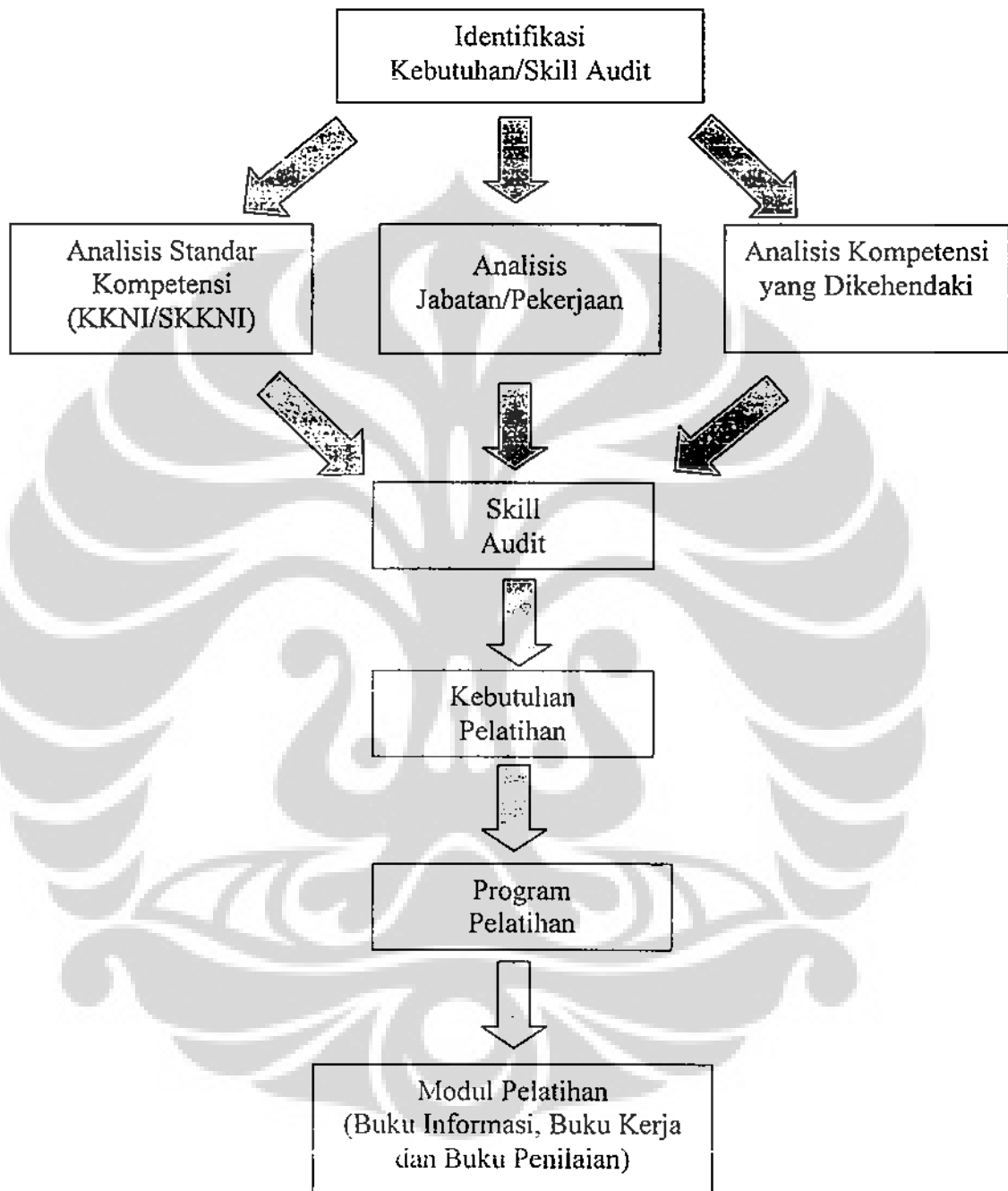
- a. tersedianya tenaga kepelatihan ;
- b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan ;
- c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Dengan adanya perubahan paradigma pelatihan kerja dari sistem konvensional menjadi pelatihan berbasis kompetensi maka perlu dilakukan perubahan yang mendasar dalam penyusunan program maupun perangkat lainnya yang diperlukan sebagai sarana pelatihan. Oleh karena itu diterbitkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor : KEP.225/LATTAS/VIII/2006 tentang pedoman penyusunan program pelatihan berbasis kompetensi.

Program pelatihan dirancang untuk menjadi pedoman penyelenggaraan pelatihan diberbagai LPK, sehingga sasaran yang ditetapkan dalam pelatihan dapat dicapai. Sasaran pelatihan disesuaikan dengan tingkat kebutuhan industri/pasar kerja yang diperoleh dari kegiatan identifikasi kebutuhan pelatihan yang ada di industri/pasar kerja.

Pedoman Penyusunan Program pelatihan berbasis kompetensi merupakan panduan atau acuan bagi penyusun program di instansi pembina maupun di lembaga pelatihan yang akan mengimplementasikan program pelatihan berbasis kompetensi. Pedoman ini memuat hal-hal pokok yang sangat penting untuk diketahui oleh pembina teknis dan penyusun program sehingga penyusunan program pelatihan berbasis kompetensi dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Pola penyusunan program pelatihan berbasis kompetensi didasarkan atas kerangka pemikiran seperti diagram alir di bawah ini :



4.1 Pola penyusunan program pelatihan berbasis kompetensi

Penjelasan proses skema di atas adalah sebagai berikut :

A. Analisis Jabatan/Pekerjaan

Analisis jabatan merupakan proses menguraikan dan mencatat secara terinci dan teliti tentang suatu jabatan/pekerjaan yang meliputi: nama jabatan, spesifikasi, klasifikasi, uraian jabatan, hasil kerja, bahan kerja, perangkat kerja, kondisi kerja, hubungan kerja, pelaksanaan kerja dan resiko bahaya/kecelakaan kerja.

B. Analisis Kinerja

Analisis kinerja dilakukan melalui kegiatan:

1. analisis kinerja, dimana hal ini merupakan pernyataan sejauh mana elemen kompetensi yang dipersyaratkan tersebut terukur berdasarkan pada tingkat yang diinginkan.
2. analisis persyaratan kinerja yang merupakan pernyataan-pernyataan kondisi atau konteks dimana kriteria unjuk kerja tersebut diaplikasikan.
3. analisis acuan penilaian merupakan pernyataan-pernyataan kondisi atau konteks sebagai acuan dalam melaksanakan penilaian.

C. Analisis Standar Kompetensi - KKNI/SKKNI

Analisis KKNI/SKKNI merupakan suatu kegiatan pemaketan unit-unit kompetensi yang ditempuh meliputi kompetensi umum, kompetensi inti dan kompetensi khusus sesuai dengan tujuan program pelatihan pada suatu jabatan pekerjaan.

D. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan/Skill Audit

Identifikasi kebutuhan pelatihan merupakan proses pengidentifikasian kemampuan keterampilan dan pengetahuan yang dipersyaratkan suatu kualifikasi bidang keahlian atau jabatan/pekerjaan dengan data kemampuan calon peserta pelatihan di Lembaga Pelatihan

Kerja. Proses pengidentifikasian kebutuhan pelatihan/ Skill Audit calon peserta pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja antara lain:

- a. Tingkat pendidikan formal dan/atau jenjang pelatihan kerja.
- b. Tenaga kerja yang ingin meningkatkan kualifikasi kompetensinya.
- c. Tenaga kerja (yang belum pernah bekerja).
- d. Faktor-faktor yang berkaitan dengan uraian pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dan suatu bidang keahlian/ pekerjaan ke dalam elemen tugas utama dan sub elemen unsur tugas utama (unit kompetensi dan elemen kompetensi).

E. Kebutuhan Pelatihan

Kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi dilakukan dengan cara mengidentifikasi kesenjangan (*gap/kekurangan*) antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap kerja (*attitude*) terkait yang dipersyaratkan suatu kualifikasi jabatan/pekerjaan dengan yang dimiliki oleh calon peserta pelatihan melalui proses analisis kebutuhan pelatihan.

F. Program Pelatihan

Berdasarkan uraian di atas, program pelatihan tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi sejumlah mata latihan (unit-unit kompetensi) yang akan diberikan kepada calon peserta pelatihan berbasis kompetensi.

G. Modul Pelatihan

Modul PBK terdiri dari atas 3 buku petunjuk yaitu :

1. Buku Informasi
2. Buku Kerja
3. Buku Penilaian

Ketiga buku petunjuk tersebut satu dengan yang lainnya berhubungan dan menjadi referensi modul pelatihan kerja di LPK.

H. Hal Lain Penyusunan Program Pelatihan

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam penyusunan program pelatihan sebagai berikut :

1. Klasifikasi
Kompetensi yang dibutuhkan di pasar kerja dan dunia usaha.
2. Unit Kompetensi
Penetapan jumlah unit kompetensi yang disesuaikan dengan kualifikasi.
3. Materi Pelatihan
4. Peralatan, Mesin dan Alat Bantu Pelatihan.
5. Bahan Pelatihan
6. Tenaga Pelatih
7. Dana Pelatihan
8. Evaluasi Program Pelatihan

4.4 Pedoman Format Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

Untuk mencegah terjadinya penyusunan program pelatihan dengan format program yang bervariasi, maka diperlukan Format Program pelatihan berbasis kompetensi yang tersusun secara sistematis agar memudahkan tim penyusun dan pengguna Program pelatihan berbasis kompetensi. Oleh karena itu maka diterbitkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor : KEP.226/LATTASI/VIII/2006 tentang pedoman format program pelatihan berbasis kompetensi.

Format program pelatihan berbasis kompetensi merupakan pokok-pokok isi program pelatihan berbasis kompetensi yang dibakukan dengan mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, untuk dipakai sebagai pedoman dalam menyelenggarakan pelatihan kerja pada jabatan/pekerjaan tertentu. Format Program PBK tersebut dipergunakan sebagai acuan format untuk menyusun setiap program pelatihan kerja menggunakan Program PBK.

A. Format Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

Format program pelatihan berbasis kompetensi terdiri atas hal-hal sebagai berikut :

1. Judul>Nama Pelatihan

Judul/nama pelatihan meliputi nama jabatan/pekerjaan yang dicapai peserta pelatihan kerja pada akhir program pelatihan kerja.

2. Kode Program Pelatihan

Kode Program Pelatihan diisi dengan mengacu pada format kodefikasi sebagai berikut :

X	00	0	0	0	0	0	00	00
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)

- (1) : Kategori, diisi dengan huruf dari kategori lapangan usaha
- (2) : Golongan Pokok, diisi dengan 2 digit angka sesuai nama golongan pokok lapangan usaha
- (3) : Golongan, diisi dengan 1 digit angka sesuai nama golongan lapangan usaha
- (4) : Subgolongan, diisi dengan 1 digit angka sesuai nama subgolongan lapangan usaha.
- (5) : Kelompok, diisi dengan 1 digit angka sesuai dengan nama kelompok lapangan usaha
- (6) : Subkelompok, diisi satu angka sesuai dengan nama sub kelompok lapangan usaha (jika tidak ada sub kelompok diisi dengan huruf 0)
- (7) : Bagian, diisi satu angka sesuai dengan nama, bagian lapangan usaha dan/atau negara tujuan TKI (jika tidak ada nama bagian lapangan usaha diisi dengan huruf 0)
- (8) : Versi Program Pelatihan, diisi dengan nomor urut versi Program pelatihan menggunakan 2 digit angka, mulai dari 01, 02, 03 dan seterusnya dalam tahun bersangkutan serta tahun berikutnya kembali mulai dari 01, 02, 03 dan seterusnya.

(9) : Tahun Pembuatan Standar Pelatihan Berbasis Kompetensi, diisi dengan tahun kalender menggunakan 2 digit angka, misal tahun 2006, ditulis 06, dan seterusnya.

3. Jenjang Program Pelatihan

Jenjang Program Pelatihan adalah suatu jenjang berdasarkan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), baik program pelatihan kerja berjenjang maupun non jenjang (spesifik & unit) yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja, diisi dengan Level I sampai dengan IX, sesuai *clustering* yang telah disepakati oleh *stakeholder* atau sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha/industri barang dan jasa.

4. Tujuan Pelatihan

Tujuan Pelatihan adalah sejumlah kompetensi yang harus dicapai peserta pelatihan sampai akhir proses pelatihan kerja.

5. Unit-Unit Kompetensi yang hendak dicapai

Sejumlah unit kompetensi yang hendak dicapai sesuai tujuan pelatihan berdasarkan pada perencanaan pelatihan kerja berbasis kompetensi dan judul/nama pelatihan sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha dengan mengacu pada standar kompetensi kerja nasional Indonesia.

6. Lama Pelatihan

Lama Pelatihan adalah jumlah jam pelatihan yang harus ditempuh dari seluruh mata latihan (unit-unit kompetensi) yang ditempuh dan tercantum dalam kurikulum pelatihan. Untuk 1 jam pelatihan teori dan praktik setara dengan 45 menit.

7. Persyaratan Peserta Pelatihan

Persyaratan peserta pelatihan merupakan batasan-batasan minimal tertentu yang harus dipenuhi oleh calon peserta pelatihan.

B. Kurikulum Pelatihan

Kurikulum pelatihan berisi unit-unit kompetensi yang harus dicapai oleh setiap peserta pelatihan untuk memenuhi persyaratan jabatan/pekerjaan tertentu yang masing-masing unit kompetensi dijabarkan lebih lanjut dalam silabus.

C. Silabus Pelatihan

Silabus pelatihan merupakan penjabaran setiap unit kompetensi yang diuraikan secara rinci, sistematis dan terpadu ke dalam program pelatihan sesuai dengan persyaratan suatu jabatan/pekerjaan, yang mengarah kepada tercapainya tujuan pelatihan dan jenjang pelatihan yang ditetapkan.

D. Pelatihan di Tempat Kerja (*On the Job Training/OJT*)

Pelatihan di tempat kerja merupakan kegiatan untuk mendapatkan pengalaman kerja di dunia usaha/industri atau perusahaan atau lembaga/instansi terkait dengan judul/nama pelatihan (program pelatihan), dan dilaksanakan secara sistematis dan terpadu dengan bimbingan dari karyawan ahli atau supervisor di bidangnya, sehingga lulusan program pelatihan memiliki wawasan dunia kerja sehingga menjadi siap bekerja untuk menduduki suatu jabatan/pekerjaan.

E. Evaluasi Program Pelatihan

Evaluasi Program Pelatihan merupakan kegiatan untuk menilai mutu penyelenggaraan pelatihan secara menyeluruh dengan memperhatikan masukan, proses dan keluaran.

F. Sertifikat Pelatihan Kerja

Sertifikat Pelatihan Kerja merupakan bukti pengakuan formal kepada peserta pelatihan yang dinyatakan mencapai kompetensinya pada program pelatihan yang didasarkan pada materi PBK.

PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI									
1. Judul>Nama Pelatihan	:								
2. Kode Program Pelatihan	:								
	x	00	0	0	0	0	0	00	00
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. Jenjang Program Pelatihan	: Non jenjang/berjenjang (Level.....)								
4. Tujuan Pelatihan	:								
4.1								
4.2								
4.3								
4.4								
dst									
5. Unit-unit Kompetensi yang ditempuh	:								
5.1								
5.2								
5.3								
5.4								
dst									
6. Lama Pelatihan	: jam pel (@ 45 menit)								
7. Persyaratan Peserta Pelatihan	:								
7.1 Pendidikan	:								
7.2 Pelatihan/Pengalaman Kerja	:								
7.3 Umur/usia	:								
7.4 Jenis Kelamin	:								
7.5 Kesehatan	:								
7.6 Test Kemampuan	:								

4.2 Format halaman program pelatihan berbasis kompetensi

KURIKULUM BERBASIS KOMPETENSI

NO	UNIT KOMPETENSI	KODE UNIT	JAM PELATIHAN		
			PENGETAHUAN	KETERAMPILAN	JUMLAH
I.	KELOMPOK UNIT KOMPETENSI DASAR/UMUM :				
	1.1				
	1.2 Dst				
	Jumlah I				
II.	KELOMPOK UNIT KOMPETENSI INTI :				
	2.1				
	2.2 Dst				
	Jumlah II				
III.	KELOMPOK UNIT KOMPETENSI SPESIALISASI				
	3.1				
	3.2 Dst				
	Jumlah III				
IV.	PELATIHAN DI TEMPAT KERJA (OJT) :				
	4.1				
	4.2 dst				
	Jumlah IV				
V.	EVALUASI PROGRAM PELATIHAN :				
	5.1				
	5.2 Dst				
	Jumlah V				
	Jumlah I s/d V				

4.3 Format kurikulum berbasis kompetensi

SILABUS PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

I. KELOMPOK UNIT KOMPETENSI DASAR

1.1. **Unit Kompetensi** :

Kode Unit :

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA	MATERI PELATIHAN			JAM PELATIHAN	
		PENGETAHUAN	KETERAMPILAN	SIKAP KERJA	PENGETAHUAN	KETERAMPILAN
1.1.	-	-	-	-
1.2.dst	-dst	-dst	-dst	-dst	...	
	-dst	-dst	-dst	-dst		

4.4 Format silabus pelatihan berbasis kompetensi
(untuk kelompok unit kompetensi dasar, inti dan spesialisasi)

IV. PELATIHAN DI TEMPAT KERJA (OJT)

4.1. **Unit Kompetensi** :

Kode Unit :

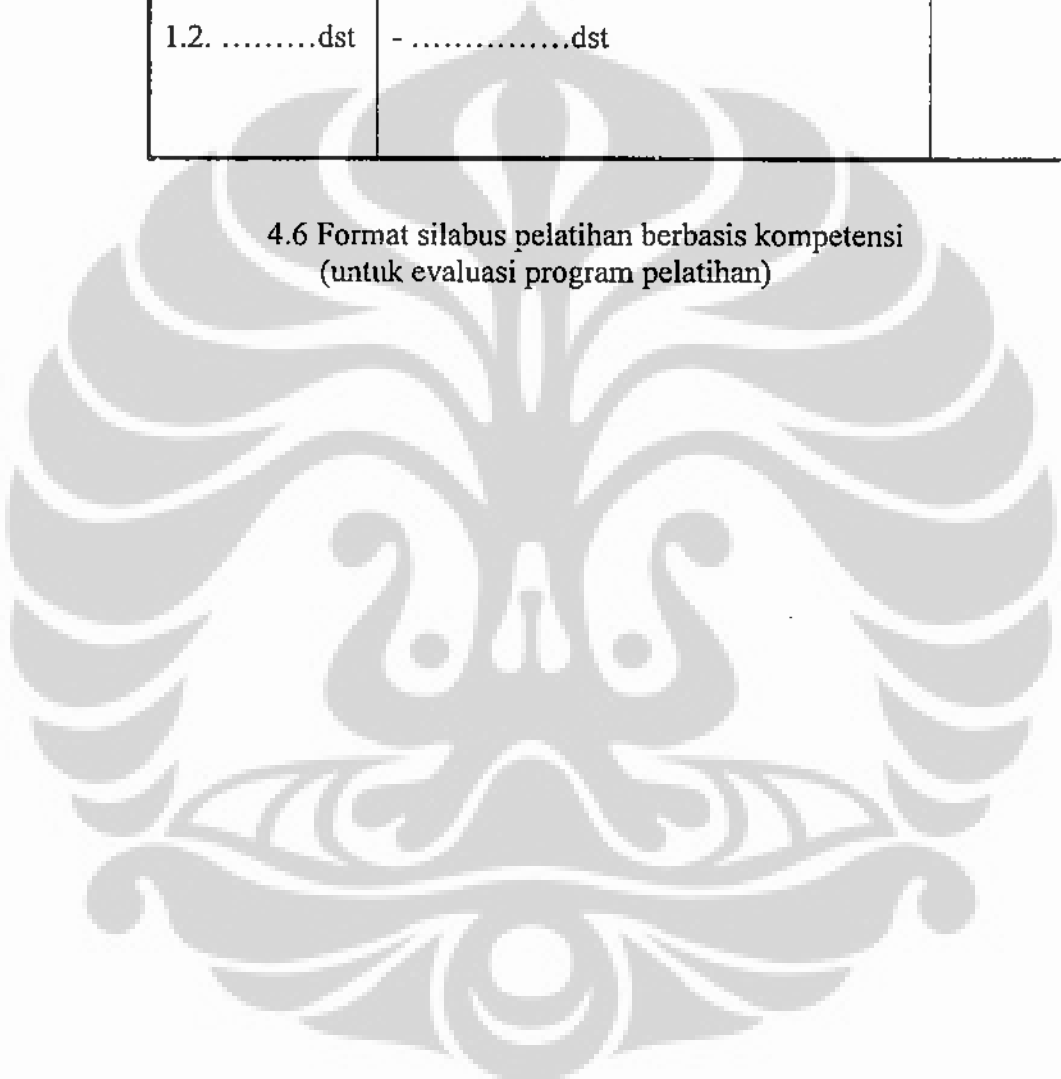
ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA	INDIKATOR PELAKSANAAN PELATIHAN DI TEMPAT KERJA
1.1.	-	-
	-dst	-dst
1.2.dst	-dst	-dst

4.5 Format silabus pelatihan berbasis kompetensi
(untuk pelatihan di tempat kerja (OJT))

V. EVALUASI PROGRAM PELATIHAN

KEGIATAN	MATERI EVALUASI	JAM
1.1.	- -dst
1.2.dst	-dst	

4.6 Format silabus pelatihan berbasis kompetensi
(untuk evaluasi program pelatihan)



BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian tentang pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans. Sebagaimana telah diuraikan di dalam bab satu bahwa untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan pelatihan yang berbasis kompetensi maka salah satu komponen yang perlu mendapat perhatian adalah pengembangan kurikulum berbasis kompetensi.

Analisis yang digunakan dalam penelitian tentang pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans, mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Zais, Robert S. (1976), tentang landasan dan Oliva, Robert F. (1992) tentang model pengembangan kurikulum, yang didukung dengan data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan para narasumber, serta data sekunder baik yang berupa perundang-undangan, peraturan-peraturan, buku-buku dan dokumen-dokumen lain yang terkait dengan penelitian ini.

Untuk dapat menjawab pertanyaan penelitian di bab satu tentang landasan, model, kendala dan hambatan dalam pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans, maka dilakukan wawancara mendalam kepada para narasumber, yaitu :

- a. TT dari BBPLKDN Bandung
- b. EW dari BBPLKDN Bandung
- c. ED dari BBPLKLN Bekasi
- d. IN dari BBPLKLN Bekasi
- e. BS dari BBLKI Serang
- f. JS dari BBLKI Serang
- g. DA dari Direktorat Stankomproglat
- h. MA dari Direktorat Stankomproglat

5.1 Landasan Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi

Kurikulum berbasis kompetensi merupakan salah satu komponen penting dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans karena kurikulum menentukan proses pelaksanaan dan hasil pelatihan yang dilakukan. Mengingat pentingnya peranan kurikulum berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja maka pengembangan kurikulum tersebut tidak dapat dikerjakan secara sembarangan. Pengembangan kurikulum ini membutuhkan landasan-landasan yang kuat, yang didasarkan atas hasil-hasil pemikiran dan penelitian yang mendalam.

Untuk mendapatkan jawaban mengenai landasan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans, maka penulis mengajukan beberapa pertanyaan kepada narasumber terkait dengan pertanyaan penelitian tersebut, yaitu :

- *Apa yang melatarbelakangi diterapkannya pengembangan kurikulum berbasis kompetensi?*
- *Apa tujuan dilakukannya pengembangan kurikulum berbasis kompetensi?*
- *Apakah kelebihan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi dibanding dengan pengembangan kurikulum sebelumnya?*
- *Upaya apa yang dilakukan agar pengembangan kurikulum berbasis kompetensi mampu mengembangkan kemampuan belajar peserta pelatihan?*

Dari jawaban yang diberikan oleh para narasumber terhadap pertanyaan tersebut di atas, maka dilakukan analisis tentang landasan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans, dengan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Zais, Robert S. (1976) bahwa landasan kurikulum adalah hal mendasar yang mempengaruhi dan membentuk organisasi dan isi dari suatu kurikulum. Ada empat landasan yang mempengaruhi pengembangan suatu kurikulum yaitu :

- a. Landasan filosofis dan sifat pengetahuan
- b. Landasan masyarakat dan budaya
- c. Landasan individu

d. Landasan teori pembelajaran

5.1.1 Landasan Filosofis dan Sifat Pengetahuan

Secara teoritis, landasan filosofis dan sifat pengetahuan akan menentukan arah kemana peserta pelatihan akan dibawa. Landasan ini merupakan perangkat nilai-nilai yang melandasi dan membimbing ke arah pencapaian tujuan pelatihan.

Di dalam Bab V Pasal 9 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dikatakan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Agar dapat menjalankan amanat dari Undang-undang ketenagakerjaan tersebut, maka Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas harus mengubah pola-pola pelatihan yang selama ini dilaksanakan.

Perubahan dalam pola pelatihan lama menjadi pelatihan yang berbasis kompetensi akan membawa konsekuensi perubahan dalam program dan kurikulum yang sudah ada. Oleh karena itu, Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Ditjen Binalattas perlu melakukan suatu pengembangan kurikulum berbasis kompetensi yang mampu menjawab tujuan pelatihan berbasis kompetensi tersebut.

Adapun tujuan dari pengembangan kurikulum berbasis kompetensi disampaikan oleh informan DA :

"... menyiapkan tenaga kerja kita yang memiliki kompetensi, yaitu knowledge, skill dan attitude ..."

Senada dengan pernyataan informan ED :

"... tenaga kerja yang andal yang diakui institusi nasional maupun internasional".

Pendapat yang sama diutarakan oleh informan BS :

"... agar mereka mendapatkan satu standar keterampilan tertentu yang dibutuhkan oleh pasar kerja".

Hal senada dikatakan oleh informan EW :

"... lulusannya bisa mencapai pada yang diinginkan oleh pasar."

Pernyataan yang hampir sama diutarakan oleh informan TT :

"... maka output dari pelatihan akan sesuai dengan kebutuhan pasar".

Selama ini pelatihan yang dilaksanakan di Depnakertrans pendekatannya lebih kepada input dan proses, sehingga sering terjadi output dan outcomenya tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan hasil pelatihnnya tidak mencapai standar keterampilan tertentu.

Agar mampu mengantisipasi kebutuhan ke depan di pasar kerja, pengembangan kurikulum berbasis kompetensi harus berlandaskan pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendapat ini disampaikan oleh informan EW :

"..., tentunya kurikulum juga mendasarkan pengembangannya berbasis pada perkembangan teknologi."

Pendapat senada diutarakan oleh informan MA :

"mengakomodir kebutuhan teknologi dan kebutuhan perkembangan teknologi yang ada sesuai dengan pasar kerja yang membutuhkan".

Hal yang sama dikatakan oleh informan ED :

"... supaya sesuai dengan pengembangan teknologi, pengembangan di tempat kerja sesuai dengan kemajuan teknologi".

Dari hasil wawancara dengan para narasumber dapat diambil kesimpulan bahwa landasan filosofis dan sifat pengetahuan dari pengembangan Kurikulum berbasis kompetensi di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans adalah sebagai alat untuk mencapai tujuan pelatihan yaitu menghasilkan tenaga kerja yang kompeten yang memiliki kompetensi, knowledge, skill dan attitude

sesuai dengan standar keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar kerja serta sesuai dengan perkembangan atau kemajuan teknologi yang ada.

5.1.2 Landasan Masyarakat dan Budaya

Landasan masyarakat dan budaya secara teoritis adalah untuk memastikan kelestarian warisan budaya dan nilai-nilai yang ada di masyarakat (Zais, 1976).

Dalam era globalisasi dan pasar bebas seperti sekarang ini tuntutan masyarakat akan tersedianya tenaga kerja yang memiliki kompetensi di bidangnya yang mampu bersaing dengan tenaga kerja dari luar semakin tinggi. Perkembangan budaya kerja yang terjadi di masyarakat tersebut mengakibatkan terjadinya perubahan paradigma pelatihan kerja dari sistem konvensional yang *supply driven* menjadi sistem pelatihan berbasis kompetensi. Balai-balai Latihan Kerja sebagai Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans harus mampu membekali peserta pelatihannya dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan yang ada di masyarakat. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh informan TT :

"... agar sesuai dengan perkembangan dan tuntutan yang ada di masyarakat terutama dunia industri. Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi dilakukan berdasarkan kebutuhan dari user".

Informan BS menyatakan :

"pengembangan kurikulum berbasis kompetensi ini adalah untuk melatih orang agar memiliki keterampilan tertentu yang dibutuhkan oleh masyarakat. Masyarakat disini bisa dunia industri atau pasar kerja."

Pernyataan senada dikatakan oleh informan ED :

"kurikulum tadi sudah berdasarkan pasar kerja atau industri, sesuai dengan kebutuhan industri."

Hal yang sama juga diutarakan oleh informan MA :

“difokuskan terhadap kebutuhan pasar di situ dan kebutuhan industri yang ada di situ.”

Pernyataan yang sama disampaikan oleh informan EW :

“Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi ini dilakukan untuk memperbaiki kurikulum yang lama pelatihan harus berbasis kompetensi, pelatihan harus berdasarkan pasar kerja, ...”

Pernyataan yang hampir sama dikatakan oleh informan DA :

“Latar belakangnya adalah tuntutan global, karena dibutuhkannya kompetensi yang akan mampu menggerakkan roda perekonomian.”

Pendapat lain diutarakan oleh informan IN :

” ... pengembangan kurikulum berbasis kompetensi ini merujuk kepada SKKNI, Standar Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia, yang kita susun melibatkan seluruh stakeholder yang terkait, baik user maupun asosiasi profesi ...”

Dari pernyataan-pernyataan narasumber tadi, maka dapat kita simpulkan bahwa landasan masyarakat dan budaya dari pengembangan kurikulum berbasis kompetensi di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans adalah adanya tuntutan global untuk memperbaiki kurikulum yang lama dengan merujuk kepada SKKNI agar sesuai dengan perkembangan dan tuntutan yang ada di masyarakat terutama dunia industri.

5.1.3 Landasan Individu

Secara teoritis, landasan individu memberikan batasan tertentu pada organisasi dan isi dari kurikulum (Zais, 1976).

Penerapan pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan kerja menyebabkan terjadinya perubahan dalam sistem pembelajaran yang diberikan

Universitas Indonesia

kepada peserta pelatihan, dari sistem pembelajaran yang bersifat kelompok menjadi sistem pembelajaran individual. Dalam sistem pembelajaran individual, setiap peserta pelatihan dapat belajar sendiri sesuai dengan cara dan kemampuan masing-masing serta tidak bergantung kepada orang lain.

Kurikulum berbasis kompetensi di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans perlu melandasi pengembangannya pada pendekatan yang bersifat alamiah yang berangkat, berfokus, dan bermuara pada peserta pelatihan untuk dapat mengembangkan berbagai kompetensi sesuai dengan potensinya masing-masing. Seperti yang diutarakan oleh informan DA :

“Pengembangan kurikulum ini orientasinya pada peserta pelatihan, karena peserta bisa belajar secara individu, yang pada akhir pelatihan nanti, dinyatakan dengan kompeten atau tidak kompeten.”

Pendapat senada dikatakan oleh informan TT :

“... kurikulum berbasis kompetensi itu sifatnya individual. ... Kurikulum berbasis kompetensi itu lebihannya memperhatikan individu.”

Kurikulum berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja berisi kumpulan unit-unit kompetensi, baik unit kompetensi dasar/umum, unit kompetensi inti dan unit kompetensi spesialisasi. Tim pengembang kurikulum dalam melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi bisa memilih unit-unit kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan, sehingga memudahkan peserta pelatihan untuk meningkatkan keterampilannya sesuai dengan bakat dan minatnya. Pendapat ini disampaikan oleh informan IN :

“Salah satu lebihannya, jadi orang akan menuju pada spesialis dan penguasaan teknologi sesuai keterampilan dengan kebutuhan dunia industri. Dari segi kebutuhan dunia kerja kelihatan bisa dipilah-pilah oleh calon peserta pelatihan. Saya mau ikut unit kompetensi A, B, C, D, yang lain tidak.”

Pernyataan senada dikatakan oleh informan JS :

"Karena apa yang dilatih, itu yang akan dikerjakan di lapangan."

Pendapat lain dinyatakan oleh informan BS :

"Kelebihannya, kompetensi lebih kepada action, kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu. Kalau yang dulu mungkin kurikulum yang penting orang tau, tapi ini kemampuan melakukan."

Jam pelatihan yang tercantum dalam program pelatihan adalah perkiraan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pelatihan. Pada prakteknya, peserta dapat menyelesaikan suatu pelatihan dengan waktu yang berbeda-beda tergantung pada kecepatan masing-masing. Pernyataan ini disampaikan oleh informan ED :

"... ada perbedaan individu, bahwa tiap orang itu cara berpikirnya berbeda, ada yang cepat, ada yang lambat. Sehingga yang cepat, bisa mempercepat penyelesaian programnya, yang lambat, sesuai dengan kemampuannya. Sehingga dia tidak bisa dikatakan tidak mampu, tapi dia mampu perlu waktu. Tapi kalau ini, semua kompeten, artinya 100% nilainya, 100, tapi dengan waktu yang berbeda, karena ada perbedaan itu juga. Bedanya disitu."

Pernyataan yang sama diutarakan oleh informan JS :

"Waktu itu relatif. Berpulang ke peserta pelatihannya. Apakah dia mempunyai kemauan yang tinggi, semangat yang tinggi, keingintahuan yang tinggi, dan kesadaran yang tinggi untuk pelatihan itu, maka itu akan mempercepat dari segi waktu pelatihannya."

Pendapat yang senada dikatakan oleh informan IN :

"Jadi kalau orang yang kemampuan backgroundnya mengikuti pelatihan ini rendah mungkin dia akan lama mengikuti pelatihan, kalau yang pintar mungkin sebentar sudah selesai dia."

Kesimpulannya landasan individu dari pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans berfokus atau berorientasi pada peserta pelatihan karena peserta bisa belajar secara individu dan bisa memilih untuk mengembangkan berbagai kompetensi sesuai dengan potensi, minat dan kecepatan masing-masing.

5.1.4 Landasan Teori Pembelajaran

Menurut Zais (1976), landasan teori pembelajaran adalah gagasan atau pemikiran tentang bagaimana manusia belajar akan mempengaruhi bentuk dari kurikulum.

Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Balai Latihan Kerja Ditjen Binalattas dilakukan dengan berlandaskan pada penguasaan kompetensi tertentu berdasarkan tahapan-tahapan perkembangan dari peserta pelatihan. Untuk itu, pada beberapa program pelatihan perlu dicantumkan persyaratan awal bagi calon peserta pelatihan. Pernyataan ini disampaikan oleh informan MA :

"... waktu kita menyusun program atau mengembangkan kurikulum silabus di dalam proses pelatihan, disitu ada persyaratan ..."

Pendapat yang senada juga diutarakan oleh para narasumber yang diwawancarai, seperti yang diutarakan oleh informan EW :

"... ada ketentuan siapa pesertanya, syaratnya seperti apa"

Pendapat yang senada dikatakan oleh informan DA :

"Dengan melakukan rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen dan seleksi didasarkan pada persyaratan yang tercantum pada program pelatihan. Diharapkan hasil seleksi nantinya bisa mengikuti pelatihan dengan baik"

Pernyataan yang hampir sama disampaikan oleh informan TT :

“Dilakukan test pada calon peserta pelatihan sebelum dapat mengikuti pelatihan agar kemampuan dari masing-masing peserta itu merata.”

Pencantuman persyaratan awal ini dimaksudkan agar pada saat pelaksanaan pelatihan tidak ada kesulitan yang ditemui oleh peserta pelatihan untuk menyelesaikan semua unit kompetensi yang tercantum di dalam kurikulum dengan jam pelatihan yang ada.

Di sisi lain, pengembangan kurikulum berbasis kompetensi mencantumkan unit-unit kompetensi dasar pada program pelatihan bagi calon peserta pelatihan yang belum memiliki kompetensi tertentu. Diharapkan setelah mengikuti pelatihan dan dinyatakan kompeten pada tingkat dasar maka peserta pelatihan dapat melanjutkan pelatihan pada tingkat lanjutan tanpa ada hambatan. Sedangkan bagi yang sudah kompeten tinggal mengikuti unit kompetensi lain. Pencantuman persyaratan awal bagi calon peserta pelatihan yang akan mengikuti program pelatihan lanjutan di Balai Latihan Kerja karena unit-unit kompetensi yang tercantum pada kurikulum berbasis kompetensi tersebut merupakan unit kompetensi tingkat lanjut. Pendapat ini dikatakan oleh informan JS :

Jadi, sebelum masuk ke pelatihan itu, kita menanyakan apa-apa saja yang sudah mereka peroleh. Unit kompetensi apa saja. Nah, lantas, kita melihat, apakah unit kompetensi yang mereka terima itu, yang sudah mereka peroleh itu berkelanjutan dengan unit kompetensi yang akan mereka ambil lagi. Kalau memang berkelanjutan, ya, kita tidak perlu melakukan pelatihan yang sudah mereka peroleh. Bisa juga cara lain. Misalnya, seorang yang tamatan SD dengan seorang yang tamatan STM, SLTA lah dulu, bahkan D3 misalkan, tentukan kemampuan berpikir mereka itu kan berbeda. Nah, di dalam penyusunan programnya, mungkin kalau yang dari SD cukup satu unit kompetensi yang kita berikan dahulu. Baru yang lainnya mungkin 2 atau 3 unit kompetensi”.

Pendapat yang hampir sama dikatakan oleh informan ED :

“Dari siswa sudah digali sesuai dengan program atau kurikulum yang dibuat, berapa persen mengetahui hal itu. Ini sebagai dasar untuk pelatihan mereka. Kalau mereka baru sedikit, mungkin dari nol. Kalau sudah tahu, tinggal yang belum tahu aja diajarkan, diambil.”

Informan ED melanjutkan keterangannya :

Jika jam pelatihan selesai tapi tidak mencapai unit kompetensi tersebut, ya, harus mengulang. Jadi begini, kalau di pelajaran, kurikulum yang lama, tidak selesai harus mengulang seluruhnya, tapi kalau di unit kompetensi, yang tidak selesai ya, yang belum kompeten aja yang harus mengulang, yang lainnya sudah kompeten, berhasil, lulus, katakanlah seperti itu.

Kesimpulannya landasan teori pembelajaran dari pengembangan kurikulum berbasis kompetensi di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas adalah dibuat berdasarkan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh peserta serta dengan memperhatikan tahapan pembelajaran yang harus dilalui dalam proses pelatihan.

5.2 Model Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi

Menurut Oliva, Peter F. (1992) model pengembangan kurikulum adalah urutan proses pembuatan keputusan yang terprogram dan untuk merevisi hasil dari keputusan yang dibuat berdasarkan evaluasi yang berkelanjutan.

Banyak model yang dapat digunakan dalam pengembangan suatu kurikulum. Pemilihan suatu model pengembangan kurikulum didasarkan atas kelebihan dan kebaikan-kebaikannya serta kemungkinan pencapaian hasil yang optimal bagi lembaga pelatihan kerja.

Untuk mendapatkan jawaban mengenai model pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen

Universitas Indonesia

Binalattas Depnakertrans, maka pertanyaan-pertanyaan yang penulis ajukan kepada narasumber terkait dengan pertanyaan penelitian tersebut, adalah :

- *Apakah acuan dalam melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi?*
- *Siapa saja yang terlibat dalam pengembangan kurikulum berbasis kompetensi? Atas dasar apa dipilih? Apa peran didalamnya?*
- *Bagaimanakah prosedur kerja atau proses pengembangan kurikulum berbasis kompetensi?*

Jawaban yang diberikan oleh para narasumber terkait dengan pertanyaan-pernyataan tersebut di atas adalah, langkah pertama yang dilakukan dalam model pengembangan kurikulum berbasis kompetensi di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas adalah dengan melakukan analisis kebutuhan pelatihan atau TNA (*Training Need Analysis*). Hal ini disampaikan oleh informan ED :

“Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi itu, kita pertama harus TNA dulu....”

Pendapat senada disampaikan oleh informan JS :

“Kita harus mengidentifikasi kebutuhan yang ada di masyarakat dengan melalui forum-forum komunikasi atau door to door untuk mencari tahu ke masyarakat industri”.

Senada juga dengan yang diutarakan oleh informan DA :

“Yang paling utama adalah permintaan dari pasar kerja. Hal ini bisa dilakukan dengan melakukan TNA, training need analysis, yang gunanya adalah untuk menganalisis kebutuhan pasar, permintaan dari pengguna atau industri. Atau adanya permintaan dari perorangan yang disebut dengan tailormade”.

TNA atau *training Need Analysis* dilakukan dengan membentuk tim identifikasi Kebutuhan Pelatihan atau TNA yang anggotanya terdiri dari unsur

manajemen, staf (non instruktur) dan instruktur, seperti yang disampaikan oleh informan IN :

"Ada timnya, TNA. TNA itu ada dari manajemen, yang non instruktur dan instruktur. Mereka datang ke perusahaan".

Dari hasil TNA atau analisis kebutuhan pelatihan tadi akan diketahui apa yang menjadi kebutuhan perusahaan atau dunia industri terhadap kualifikasi tenaga kerjanya. Informan IN melanjutkan keterangannya :

"Dari kunjungan perusahaan kita tahu, dia membutuhkan tenaga kerja itu kualifikasinya apa?"

Hal yang senada diutarakan oleh informan EW :

"Dari training need analisis itu kita akan ketahui jabatan yang dibutuhkan itu apa, pekerjaan yang dibutuhkan seperti apa, tugas-tugas yang dibutuhkan seperti apa. pelatihan itu sebetulnya merupakan bagian daripada pengisian gap kompetensi atau dalam rangka mengisi jabatan. Jadi latihan ada itu sebetulnya sudah ada yang namanya kebutuhan."

Tim analisis kebutuhan pelatihan menyampaikan hasil temuan di lapangan kepada bidang program dan Evaluasi/bidang pengembangan dan evaluasi untuk membahas penyusunan program pelatihan dengan departemen atau kejuruan yang terkait. Hal ini disampaikan oleh informan JS :

"... dimotori oleh bidang program dengan menyertakan para instruktur yang bersangkutan."

Pendapat senada diutarakan oleh informan BS :

"Koordinatornya ada di bidang program, juga instruktur dan juga dunia industri."

Pendapat yang hampir sama dikatakan oleh informan IN :

“Kalau saya di sini adalah, pertama sebagai penanggung jawab penyusunan kurikulum, ... Yang bisa mengembangkan kurikulum sebenarnya adalah instruktur yang bersangkutan dengan mengacu kepada SKKNI”

Pernyataan senada dikatakan oleh informan EW :

“Tugas utama ada di bidang program istilahnya. Kebetulan di Balai Besar ini bidang pengembangan dan evaluasi. Kendalanya ada di kepala bidang pengembangan dan evaluasi, bersama kasi program dan pengembangan, bersama-sama dengan departemen dan instruktur yang ada. Sedangkan timnya, karena kita punya 5 departemen, ya tentang departemen itu, yang terkait.”

Pendapat senada disampaikan oleh informan TT :

“Personil yang terlibat dalam pengembangan kurikulum di BBPLKDN Bandung yaitu staf dan instruktur, bidang program”

Dunia industri terlibat dalam penyusunan program pelatihan karena sebagai pihak pengguna, mereka kita minta masukannya. Seperti yang dikatakan oleh informan BS :

“Dia kita minta masukan-masukan tentang kebutuhan dia, kebutuhan dia akan tenaga kerja seperti apa sih maunya.”

Pendapat senada disampaikan oleh informan TT :

“Selain itu, user juga dilibatkan karena ada kualifikasi dalam kebutuhan tenaga kerja.”

Dalam penyusunan program pelatihan, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh tim pengembang kurikulum sebelum melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi antara lain waktu pelatihan, dana, persyaratan

peserta dan target jabatan atau kompetensi yang akan dicapai. Hal ini disampaikan oleh informan EW :

" terbatas waktu, terbatas dana, maka persyaratan harus ditetapkan. Kalau memang permintaan pasar kerja itu kualifikasinya tinggi, mau tidak mau persyaratan harus tinggi karena waktunya pendek".

Informan EW melanjutkan keterangannya :

"... kita harus tahu apa yang menjadi target jabatan atau kompetensi yang akan dicapai, setelah itu kita harus tahu entrynya, pesertanya seperti apa, ..."

Pendapat yang hampir sama disampaikan oleh informan DA :

"Yang pertama adalah persyaratan bagi peserta pelatihan ..."

Setelah semua informasi yang dibutuhkan telah lengkap, maka tim pengembang melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi berdasarkan informasi yang diperoleh. Pendapat ini disampaikan oleh informan MA :

"Direktorat Standardisasi juga membuat program pelatihan. Yang sudah kita buat itu bisa dijadikan acuan kalau memang itu kira-kira relevan kumpulan unit kompetensi dalam satu paket program pelatihan itu, itu juga bisa digunakan. Di lembaga pelatihan merupakan spesifik apa yang dibutuhkan di daerah atau menyesuaikan dengan kondisi kebutuhan pelatihan yang ada di daerah sehingga lembaga pelatihan itu bisa saja menetapkan sendiri. Bisa juga mengacu kepada apa yang sudah dibuat Stankomproglat. Bisa saja secara optional, ternyata di situ ada unit kompetensi yang tidak dibutuhkan tapi butuh yang lain karena permintaan user seperti itu di daerah tersebut kebanyakan, itu bisa saja dilakukan. Jadi memang jangan sampai nanti ternyata di daerah itu membutuhkan unit kompetensi A tapi tidak yang unit

kompetensi B, tapi karena di program pelatihan itu dicantumkan semua, padahal daerah itu tidak seperti itu, bisa saja disesuaikan."

Informan MA melanjutkan keterangannya :

"dimana yang menjadi acuan di dalam pengembangan kurikulum silabus adalah standar. Standar itu bisa standar nasional kita atau yang disebut SKKNI, bisa standar yang ada di industri, bisa itu merupakan adopsi dari standar yang ada di internasional untuk dikembangkan ke dalam kurikulum silabus, dengan format-format untuk unit kompetensinya pun sudah ada."

Pendapat yang lain dikatakan oleh informan IN :

"Kalau sudah ada SKKNI nya langsung saja kita tinggal mengadap, tapi kalau yang belum ada SKKNInya, ..."

Tentang hal ini, informan JS menyampaikan pendapatnya :

"... kita lihat, ada atau tidak program-program yang diminta itu kita miliki. Nah kalau ada, ya kita tinggal ramu sesuai dengan kebutuhannya."

Pendapat senada diutarakan oleh informan EW :

"... kita bersama-sama menyusun unit-unit yang ada dengan SKKNI yang ada kita ambil, kita adopt, dari situ kita lakukan suatu penyesuaian."

Pendapat informan MA :

"... jadi program pelatihan itu bisa disusun berdasarkan standar. Standar itu ada 3, SKKNI yang ada di nasional, di kita, ada standar yang ada di industri, ada standar internasional yang bisa kita adopt untuk bisa dikembangkan."

Setelah penyusunan dan pengembangan kurikulum selesai dilakukan, maka dilakukan verifikasi oleh Kasi. Program dan pengembangan (Kasi. Program). Pernyataan ini diutarakan oleh informan JS :

"... kita bicarakan dulu, kita minta persetujuannya, ..."

Pernyataan yang senada juga disampaikan oleh informan EW :

"Kasi. Program, disini memang yang bertanggung jawab terhadap program atau kurikulum yang akan dilaksanakan."

Program pelatihan yang telah diverifikasi, selanjutnya akan diuji coba untuk mengetahui kekurangan-kekurangan yang ada sehingga bisa dilakukan perbaikan sesuai dengan yang diinginkan. Hal ini diutarakan oleh informan JS :

"... melalui kegiatan try out, uji coba, bahwa apa- apa yang kita programkan itu tidak menemui kendala. Dan hasilnya pun sesuai dengan harapan."

Pendapat yang sama dinyatakan oleh informan DA :

"... perlu adanya uji coba setelah pengembangan kurikulum selesai dibuat oleh tim penyusun kurikulum agar dapat diketahui apa kekurangan yang ada untuk dilakukan perbaikan".

Setelah selesai uji coba dan dilakukan perbaikan, maka langkah selanjutnya adalah memvalidasi program pelatihan tersebut yang dilakukan oleh Kabid. Pengembangan dan evaluasi (Kabid. Program dan evaluasi). Pernyataan ini diutarakan oleh informan JS :

"... baru setelah itu kita validasi. Maka, setelah itu kabid program dan evalap menyatakan dia valid."

Pendapat yang sama disampaikan oleh informan BS :

"Validasinya akan ada di bidang program."

Pernyataan yang senada dikatakan oleh informan EW :

"... validasinya, atau kendalinya ada di program, bidang pengembangan dan evaluasi."

Pengembangan kurikulum pada program pelatihan yang telah divalidasi oleh Kabid. Pengembangan dan Evaluasi (Kabid. Program dan Evaluasi) selanjutnya dapat diimplementasikan pada kegiatan pelatihan yang menjadi tanggung jawab Bidang penyelenggara dan pemberdayaan (Bidang penyelenggara dan kerja sama). Seperti dikatakan oleh informan EW :

"Setelah itu, pelaksananya di bidang penyelenggaraan dan pemberdayaan."

Pernyataan senada disampaikan oleh informan JS :

"Maka dapat dilaksanakan."

Setelah selesai dilaksanakan, langkah berikutnya adalah melakukan evaluasi terhadap pengembangan kurikulum dan program pelatihan tersebut untuk melihat keterkaitan antara program yang dibuat, peserta, waktu, modul, fasilitas, sarana, instruktur, dan lain-lain. Pernyataan ini disampaikan oleh informan EW :

Setelah dilaksanakan, baru kita evaluasi. Bagaimana antara keterkaitan program, keterkaitan dengan peserta, keterkaitan dengan waktu, keterkaitan dengan modul, fasilitas, sarana, instruktur dan seterusnya".

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada para narasumber, maka dapat dibuat suatu model pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans sebagai berikut :

a. Analisis kebutuhan pelatihan atau TNA (*Training Need Analysis*).

Analisis kebutuhan pelatihan adalah upaya untuk mengidentifikasi kebutuhan yang ada di masyarakat atau pasar kerja.

Analisis kebutuhan pelatihan/*TNA* dilakukan dengan cara :

- Kunjungan ke perusahaan (*door to door*)
- Permintaan dari user, baik dari perseorangan maupun industri yang datang ke Balai Latihan Kerja
- Forum komunikasi yang diselenggarakan antara Balai Latihan Kerja dan dunia industri

Dengan personil yang terlibat dalam melakukan *TNA* adalah unsur manajemen, instruktur dan non instruktur (staf) yang ditunjuk.

b. Kebutuhan pelatihan

Dari hasil analisis kebutuhan pelatihan/*TNA* tadi akan diketahui :

- Jabatan/kualifikasi yang dibutuhkan,
- pekerjaan yang dibutuhkan
- tugas-tugas yang dibutuhkan

Dari situ muncul kebutuhan pelatihan untuk pengisian gap kompetensi atau dalam rangka mengisi jabatan.

c. Penyusunan program dan pengembangan kurikulum

Kebutuhan pelatihan akan dibahas di bidang pengembangan dan evaluasi (bidang program dan evaluasi) untuk dilakukan penyusunan program pelatihan yang dibutuhkan. Tim penyusun yang terlibat dalam penyusunan program pelatihan adalah bidang pengembangan dan evaluasi (bidang program dan evaluasi) dan kejuruan (departemen) yang terkait. Pihak user dapat dilibatkan jika diperlukan suatu masukan dalam kualifikasi pekerjaan yang ada di pasar kerja. Dalam penyusunan program pelatihan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

- Target jabatan/kompetensi yang akan dicapai
- persyaratan peserta, (apakah program pelatihan yang akan dibuat membutuhkan persyaratan awal bagi calon peserta yang akan mengikuti pelatihan atautah tidak)

- waktu atau jam pelatihan, (jika kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan tinggi sedangkan waktu yang tersedia singkat, maka persyaratan awal calon peserta harus tinggi juga)
- dana

Setelah semua informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan program pelatihan sudah lengkap, maka tim pengembang kurikulum dari kejuruan (departemen) terkait akan melakukan pengembangan kurikulum pelatihan. Ada dua cara yang dapat dilakukan oleh tim pengembang kurikulum dalam melakukan pengembangan kurikulum yang berbasis kompetensi, yaitu :

c.1 Mengadopsi program pelatihan dari Stankomproglat.

Pengadopsian program pelatihan yang sudah dibuat oleh Subdit. Penyusunan Program Pelatihan Direktorat Stankomproglat bisa dilakukan dengan dua metode :

- program pelatihan dari Direktorat Stankomproglat akan dilaksanakan secara total (tidak ada perubahan)
- program pelatihan dari Stankomproglat akan dilaksanakan dengan beberapa penyesuaian, baik dari segi jumlah unit kompetensi yang akan dilaksanakan maupun dari jumlah jam pelatihan. Pertimbangan yang mendasari digunakannya metode ini adalah alokasi dana yang tersedia ataupun prasyarat awal yang dimiliki oleh calon peserta pelatihan

c.2 Membuat program pelatihan baru

Jika program pelatihan yang akan dibuat belum ada di Direktorat Stankomproglat, tim pengembang kurikulum dapat membuat program dan pengembangan kurikulum pelatihan dengan dua cara :

- mengacu pada SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia).
- mengacu pada standar khusus (industri) atau standar internasional yang berlaku jika SKKNI yang dimaksud belum ada

d. Verifikasi

Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan yang sudah dibuat oleh tim pengembang kurikulum dari kejuruan (departemen) terkait, akan dilakukan verifikasi oleh Kasi. Program dan Pengembangan (Kasi. Program).

e. Uji coba

Perlu dilakukan uji coba setelah penyusunan program dan pengembangan kurikulum selesai dibuat agar dapat diketahui kekurangan-kekurangan yang ada untuk dilakukan perbaikan sesuai dengan yang diinginkan.

f. Validasi

Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan yang sudah selesai diperbaiki sebagai hasil dari uji coba akan diverifikasi oleh Kasi. Program dan Pengembangan (Kasi. Program) dan selanjutnya divalidasi oleh Kabid. Pengembangan dan evaluasi (Kabid. Program dan Evaluasi).

g. Pelaksanaan

Pengembangan kurikulum pada program pelatihan yang telah divalidasi oleh Kabid. Pengembangan dan Evaluasi (Kabid. Program dan Evaluasi) selanjutnya dapat dilaksanakan oleh bidang penyelenggaraan dan pemberdayaan (bidang penyelenggara dan kerja sama)

h. Evaluasi

Setelah selesai dilaksanakan, langkah berikutnya adalah melakukan evaluasi terhadap pengembangan kurikulum dan program pelatihan tersebut untuk melihat keterkaitan antara program yang dibuat, peserta, waktu, modul, fasilitas, sarana, instruktur, dan lain-lain.

5.3 Kendala dan Hambatan yang Ada Dalam Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi

Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan yang dilakukan di Balai Latihan Kerja tidak serta merta berjalan dengan mulus sesuai dengan yang diharapkan. Ada kendala dan hambatan yang ditemui di lapangan dalam melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi yang perlu segera disikapi oleh pemangku kebijakan untuk dilakukan peninjauan dan jika perlu dilakukan perbaikan dan revisi agar kendala dan hambatan yang ada dalam melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi dapat dihilangkan atau diminimalisasi.

Untuk mengetahui kendala dan hambatan yang ada dalam pengembangan kurikulum berbasis kompetensi di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans, maka pertanyaan yang diajukan kepada narasumber yaitu :

- *Apa kendala dan hambatan yang dihadapi dalam melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi?*

Berdasarkan hasil wawancara dengan para narasumber diperoleh kendala dan hambatan yang ada dalam melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans, sebagai berikut :

5.3.1 SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia)

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada pasal 10 ayat 2 mengatakan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Hal ini ditindaklanjuti dengan keluarnya PP No. 31 tahun 2006 tentang Sislattkernas yang di dalam Bab IV pasal 4 menyatakan bahwa program pelatihan kerja disusun berdasarkan SKKNI, standar internasional dan / atau standar khusus.

Berdasarkan Permenakertrans No. 21 tahun 2007 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, pada bab I pasal 1 dikatakan bahwa Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek

Universitas Indonesia

pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dengan mengacu pada perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, kejuruan-kejuruan (departemen) di lingkungan Balai Latihan Kerja Ditjen Binalattas Depnakertrans yang telah memiliki standar Kompetensi yang dibuat dan disahkan secara nasional yaitu SKKNI, maka penyusunan program pelatihan dan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi dilakukan dengan mengacu kepada SKKNI tersebut. Tetapi dalam pelaksanaannya ada kendala dan hambatan yang dihadapi dalam melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, seperti yang disampaikan oleh informan MA :

"Salah satu kendala mungkin kesempurnaan SKKNI itu sendiri. Ada ketidaksempurnaan ..."

Di dalam lampiran Permenakertrans No. 21 tahun 2007 dikatakan bahwa jumlah elemen kompetensi untuk setiap unit kompetensi terdiri dari 2 sampai 5 elemen kompetensi. Demikian juga dengan kriteria unjuk kerja. Untuk setiap elemen kompetensi dapat terdiri 2 s/d 5 kriteria unjuk kerja. Sedangkan pada beberapa SKKNI seperti SKKNI otomotif dan logam mesin penyusunannya masih mengacu pada Kepmenakertrans No. 227 tahun 2003, dimana pada Kepmenakertrans tersebut tidak ada pembatasan jumlah elemen kompetensi dan kriteria unjuk kerja di dalam SKKNI. Ini menimbulkan hambatan bagi tim pengembang kurikulum dalam melakukan tugasnya, seperti yang disampaikan informan MA selanjutnya :

"Ada beberapa SKKNI elemennya sampai 20 unit, sehingga waktu dikembangkan satu unit kompetensi sangat susah, sangking banyaknya silabus nanti yang harus dibuat sehingga satu unit kompetensinya itu sampai puluhan lembar".

Hal ini bisa terjadi karena dalam melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, elemen kompetensi dan kriteria unjuk kerja yang ada di

dalam satu unit kompetensi harus dimasukkan semua ke dalam silabus pelatihan apabila unit kompetensi tersebut dipakai di dalam kurikulum yang dibuat.

5.3.2 Format Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

Di dalam Pedoman Format Program Pelatihan Berbasis Kompetensi yang dikeluarkan berdasarkan Keputusan Dirjen Binalattas No. 226 tahun 2006, pada format kurikulum berbasis kompetensi hanya ada kolom :

- Nomor
- Unit Kompetensi
- Kode Unit
- Jam Pelatihan (yang terdiri dari Pengetahuan, Keterampilan, Jumlah)

Di dalam format kurikulum tersebut tidak ada Indikator Unjuk Kerja yang dibutuhkan dalam proses pengembangan kurikulum silabus berbasis kompetensi di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas, seperti yang dinyatakan oleh informan MA :

“... yang harus dimasukkan dalam pengembangan kurikulum yang belum diatur di dalam pedoman kita ada yang namanya indikator unjuk kerja ...”

Indikator unjuk kerja berisi tentang hal-hal yang diperlukan baik dari sisi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang harus dikuasai peserta pelatihan dalam setiap Kriteria Unjuk Kerja yang ada di dalam elemen kompetensi.

Selain itu, format kurikulum berbasis kompetensi yang telah ditetapkan oleh Dirjen Binalattas hanya terdiri dari kelompok unit kompetensi dasar/umum, kelompok unit kompetensi inti, kelompok unit kompetensi spesialisasi, pelatihan di tempat kerja dan Evaluasi Program Pelatihan. Unit-unit kompetensi yang ada di dalam format kurikulum tersebut merupakan kelompok unit kompetensi yang bersifat teknis karena mengacu pada SKKN yang di dalam penyusunannya baru mengembangkan kelompok unit kompetensi teknis.

Hal ini diutarakan oleh informan MA :

“Dalam SKKNI itu ...kalau yang sekarang hanya teknis yang dikembangkan ...”

Dalam penerapannya pada Balai Latihan Kerja di lingkungan Ditjen Binalattas, Format Program Pelatihan Berbasis Kompetensi ini menimbulkan permasalahan bagi pengembang kurikulum karena banyak user yang meminta untuk ditambahkan materi pelatihan lain yang spesifik di dalam kurikulum berbasis kompetensi di luar kelompok kompetensi teknis itu, seperti yang dikatakan oleh informan ED :

“Kadang-kadang masih ada unit kompetensi yang tidak bisa dimasukan disitu tapi penting. Umpamanya masalah FMD, dibuat untuk melatih sikap. Tapi di unit kompetensi kan tidak ada. Nah, jawaban itu tergantung pada institusi.”

Permintaan dari user ini perlu ditindaklanjuti oleh Balai Latihan Kerja karena pengembangan kurikulum berbasis kompetensi yang dilakukan harus sesuai dengan kebutuhan user. Akan tetapi, karena format yang ada baru untuk unit kompetensi yang bersifat teknis, hal ini menyebabkan terjadinya perbedaan persepsi dalam penempatan materi pelatihan non teknis di dalam format kurikulum berbasis kompetensi.

5.3.3 Sumber Daya Manusia (SDM)

Balai Latihan Kerja sebagai Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas mempunyai tugas untuk menyelenggarakan pelatihan kerja yang bisa menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi di bidangnya. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diembannya, tidak lepas dari faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat di dalam pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di balai latihan kerja tersebut. Untuk dapat melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan di pasar kerja, dibutuhkan SDM yang memiliki kemampuan dalam melakukan analisis kebutuhan pelatihan. Akan tetapi kemampuan SDM yang ada

Universitas Indonesia

dalam melakukan TNA masih sangat terbatas. Hal ini dikemukakan oleh informan IN :

"... bagaimana TNA yang benar. TNA-nya baru manual. Datang ke perusahaan, Bapak maunya apa. Dia tidak ada suatu analisa. Yang benar itukan misalnya gini. Dia lihat kebijakan ekonomi itu bagaimana. Pertumbuhan ekonomi bagaimana. Tapi TNA kita belum sampai ke situ. Dia bisa melihat trennya kemana. Perkembangan teknologi dan melihat industri apa yang berkembang di daerah tersebut. Berarti pangsa pasar yang bagus".

Agar hasil analisis kebutuhan pelatihan menjadi akurat, selain data yang diperoleh dari perusahaan juga harus dilengkapi dengan data-data lain sebagai penunjang seperti kebijakan ekonomi yang sedang berlaku, pertumbuhan ekonomi, perkembangan teknologi, industri yang sedang berkembang di daerah tersebut sehingga pengembangan kurikulum yang disusun sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan yang ada di pasar kerja.

Tim pengembang kurikulum di Unit Pelaksana Teknis, selain harus memiliki kemampuan yang baik dalam mendisain suatu kurikulum berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan juga harus memiliki keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja. Hal ini disampaikan oleh informan TT :

"Kendala yang ada adalah kemampuan SDM yang tidak semuanya concern dalam melakukan pengembangan kurikulum yang berbasis kompetensi. Banyak faktor yang menyebabkan antara lain SDM, pendanaan, modul, dan fasilitas."

Permasalahan yang lain disampaikan oleh informan BS :

"... pemahaman kita terhadap seperti apa sih kurikulum berbasis kompetensi itu".

Hal senada juga disampaikan oleh informan DA :

"belum semua instruktur yang ada di lembaga pelatihan memahami tentang apa itu CBT."

Pendapat yang hampir sama diutarakan oleh informan JS :

"instruktur kita belum terbiasa dengan pola CBT, ... termasuk manajemen, tidak semua memahami manajemen CBT itu."

Karena belum ada pemahaman yang merata mengenai apa itu kurikulum berbasis kompetensi dan bagaimana melakukan pengembangan kurikulum yang berbasis kompetensi mengakibatkan motivasi sebagian instruktur dan tim pengembang kurikulum di Balai Latihan Kerja untuk melakukan pengembangan kurikulum yang berbasis kompetensi masih rendah.

Belum meratanya pemahaman tentang bagaimana melakukan pengembangan kurikulum yang berbasis kompetensi bisa disebabkan karena belum semua instruktur ataupun tim pengembang kurikulum pada Balai Latihan Kerja Ditjen Binalattas mengikuti sosialisasi mengenai pengembangan kurikulum baik dalam bentuk bimtek ataupun workshop, seperti yang disampaikan oleh informan ED :

"... tidak pernah mengikuti bimtek, maupun membaca, atau melihat kurikulum berbasis kompetensi ..."

Sosialisasi dalam bentuk bimtek atau workshop tentang pengembangan kurikulum berbasis kompetensi sangat diperlukan bagi instruktur yang akan melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja. Instruktur yang memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik tentang aturan dan tata cara melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi akan dapat menghasilkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Alasan lain yang membuat SDM belum concern untuk melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi dikemukakan oleh informan ED :

"Instruktur tidak pernah mengamati industri, ya tidak tahu sudah berkembang atau belum ..."

Pendapat senada juga disampaikan oleh informan EW :

"SDM jarang mau melihat pasar kerja. Jadi kalau sudah ini, ya ini terus".

Karena SDM yang terlibat dalam pengembangan kurikulum berbasis kompetensi jarang mengikuti perkembangan yang terjadi di dunia industri atau pasar kerja, hal ini akan berdampak pada kurikulum yang dihasilkannya. Kurikulum yang digunakan pada pelatihan di Balai Latihan Kerja tidak akan mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Hal ini bisa mengakibatkan visi dan misi Ditjen Binalattas untuk membangun daya saing tenaga kerja Indonesia yang mampu berkompetisi di era global akan sulit untuk tercapai.

5.3.4 Anggaran Pelatihan

Sebelum diterapkannya pelatihan berbasis kompetensi, pelatihan yang diselenggarakan di Balai Latihan Kerja menggunakan Kurikulum pelatihan yang disusun dengan berpatokan pada jumlah jam pelatihan yang tersedia. Sedangkan pengembangan kurikulum pada program pelatihan berbasis kompetensi sekarang ini tidak mengacu pada lamanya jam pelatihan tetapi pada pencapaian seluruh unit kompetensi yang tersedia dalam kurikulum tersebut. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dilakukan di Balai Latihan Kerja di lingkungan Ditjen Binalattas karena ada ketentuan yang harus dipatuhi di dalam penyusunan anggaran pelatihan pada instansi pemerintah seperti Depnakertrans ini. Hal ini disampaikan oleh informan DA :

"Kendala dan hambatan dalam hal penyusunan di anggaran. Hingga saat ini, penyusunan anggaran pelatihan masih berbentuk jam pelatihan ...".

Pendapat senada juga disampaikan oleh informan JS :

".... program-program pelatihan itu di dalam pengajuan budgetnya sudah sistem target. Di dalam target grup itu, rinciannya, jumlah peserta, lama pelatihan, jurusan apa. Kita tidak boleh lari dari settingan seperti itu".

Pendapat yang hampir sama juga dikemukakan oleh informan MA :

"Yang ada di kita masih berdasarkan mengacu pada jam pelatihan, padahal jam pelatihan itu sekarang sudah tidak relevan dengan pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi di mana jam itu memang tercantum tapi merupakan jam perkiraan waktu pelatihan."

Pernyataan serupa diutarakan oleh informan IN :

"... dalam sistem anggaran kita ini semuanya harus terukur dan jelas. Kalau latihan itu berapa lama, sehingga bisa dihitung costnya"

Hal yang sama dikatakan oleh informan EW :

"Demikian juga mengenai pendanaan. Karena dananya memang terbatas, ya sudah ..."

Hal ini menyulitkan di dalam melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi di mana jam pelatihan itu memang tercantum tetapi hanya merupakan jam perkiraan waktu pelatihan. Sedangkan dalam pelaksanaannya tergantung pada kemampuan dan kecepatan peserta pelatihan untuk menyelesaikan semua unit kompetensi yang ada di dalam kurikulum tersebut.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari uraian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu, maka dalam bab ini peneliti akan menguraikan beberapa kesimpulan sebagai inti dari seluruh pembahasan. Kemudian berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti akan memberikan saran atau rekomendasi pemecahan masalah dalam pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans.

6.1 Kesimpulan

6.1.1 Landasan Pengembangan Kurikulum

Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans mengacu pada empat landasan, yaitu :

a. Landasan filosofis dan pengetahuan

Pengembangan Kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas depnakertrans adalah sebagai alat untuk mencapai tujuan pelatihan yaitu menghasilkan tenaga kerja yang kompeten yang memiliki kompetensi, knowledge, skill dan attitude sesuai dengan standar keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar kerja serta sesuai dengan perkembangan atau kemajuan teknologi yang ada

b. Landasan masyarakat dan budaya

Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans dilakukan karena adanya tuntutan global untuk memperbaiki kurikulum yang lama dengan merujuk kepada SKKNI agar sesuai dengan perkembangan dan tuntutan yang ada di masyarakat terutama dunia industri.

c. Landasan individu

Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans berfokus atau berorientasi pada peserta pelatihan karena peserta bisa belajar secara individu dan bisa memilih untuk mengembangkan berbagai kompetensi sesuai dengan potensi, minat dan kecepatan masing-masing.

d. Teori Pembelajaran

Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans dibuat berdasarkan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh peserta serta dengan memperhatikan tahapan pembelajaran yang harus dilalui dalam proses pelatihan.

6.1.2 Model Pengembangan Kurikulum

Model pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans adalah sebagai berikut :

a. Analisis kebutuhan pelatihan atau *TNA (Training Need Analysis)*.

Analisis kebutuhan pelatihan/*TNA* dilakukan dengan cara :

- Kunjungan ke perusahaan
- Permintaan dari user
- Forum komunikasi

Personil yang melakukan *TNA* adalah unsur manajemen, instruktur dan non instruktur (staf) yang ditunjuk.

b. Kebutuhan pelatihan

Dari hasil analisis kebutuhan pelatihan/*TNA* tadi akan diketahui :

- Jabatan/kualifikasi yang dibutuhkan
- pekerjaan yang dibutuhkan
- tugas-tugas yang dibutuhkan

Dari situ muncul kebutuhan pelatihan untuk pengisian gap kompetensi atau dalam rangka mengisi jabatan.

c. Penyusunan program dan pengembangan kurikulum

Tim penyusun yang terlibat dalam penyusunan program pelatihan adalah bidang pengembangan dan evaluasi (bidang program dan evaluasi) dan kejuruan (departemen) yang terkait dan user. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan program pelatihan, yaitu :

- Target jabatan/kompetensi yang akan dicapai
- persyaratan peserta,
- waktu atau jam pelatihan,
- dana

Tim pengembang kurikulum adalah kejuruan (departemen) terkait. Ada dua cara yang dapat dilakukan yaitu :

c.1 Mengadopsi program pelatihan dari Stankomproglat.

- dilaksanakan secara total (tidak ada perubahan)
- dilaksanakan dengan beberapa penyesuaian

c.2 Membuat program pelatihan baru

- mengacu pada SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia).
- mengacu pada standar khusus (industri) atau standar internasional yang berlaku

d. Verifikasi

Verifikasi dilakukan oleh Kasi. Program dan Pengembangan (Kasi. Program).

e. Uji coba

agar dapat diketahui apa kekurangan yang ada untuk dilakukan perbaikan.

f. Validasi

Validasi dilakukan oleh Kabid. Pengembangan dan evaluasi (Kabid. Program dan Evaluasi)

g. Pelaksanaan

Diimplementasikan pada kegiatan pelatihan yang ada di Unit Pelaksana Teknis tersebut.

h. Evaluasi

evaluasi untuk melihat keterkaitan antara program yang dibuat, peserta, waktu, modul, fasilitas, sarana, instruktur, dan lain-lain.

6.1.3 Kendala dan hambatan

Kendala dan hambatan yang ada dalam melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans ada empat faktor, yaitu :

a. SKKNI.

Masih ada SKKNI yang belum mengacu pada Permenakertrans No. 21 tahun 2007. Di dalam lampiran Permenakertrans No. 21 tahun 2007 dikatakan bahwa jumlah elemen kompetensi untuk setiap unit kompetensi terdiri dari 2 sampai 5 elemen kompetensi. Demikian juga dengan kriteria unjuk kerja. Untuk setiap elemen kompetensi dapat terdiri 2 s/d 5 kriteria unjuk kerja. Sedangkan pada beberapa SKKNI penyusunannya masih mengacu pada Kepmenakertrans No. 227 tahun 2003, dimana pada Kepmenakertrans tersebut tidak ada pembatasan jumlah elemen kompetensi dan kriteria unjuk kerja di dalam SKKNI. Sehingga menyulitkan bagi tim pengembang kurikulum dalam melakukan tugasnya karena banyaknya silabus yang harus dibuat untuk satu unit kompetensi.

b. Format program pelatihan berbasis kompetensi

Di dalam format kurikulum berbasis kompetensi belum ada indikator unjuk kerja. Selain itu, format kurikulum berbasis kompetensi baru mengakomodir unit kompetensi teknis. tetapi tidak yang non teknis, sehingga menyebabkan terjadinya perbedaan persepsi dalam penempatan materi pelatihan non teknis di dalam format kurikulum berbasis kompetensi.

c. Sumber Daya Manusia (SDM)

c.1 Identifikasi kebutuhan pelatihan (TNA) masih manual, tidak ada suatu analisa.

c.2 SDM yang tidak semuanya concern dalam melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor :

- Belum semua instruktur dan training officer memahami tentang CBT
- Tidak pernah mengikuti bimtek tentang kurikulum berbasis kompetensi
- Tidak pernah membaca tentang kurikulum berbasis kompetensi
- Tidak pernah melihat kurikulum berbasis kompetensi
- Instruktur jarang/tidak pernah mengamati industri atau melihat pasar kerja sehingga tidak tahu perkembangan

d. Anggaran pelatihan

Anggaran pelatihan yang masih mengacu pada jam pelatihan. Hal ini menyulitkan di dalam melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi di mana jam pelatihan itu memang tercantum tetapi hanya merupakan jam perkiraan waktu pelatihan. Sedangkan dalam pelaksanaannya tergantung pada kemampuan dan kecepatan peserta pelatihan untuk menyelesaikan semua unit kompetensi yang ada di dalam kurikulum tersebut.

6.2 Saran

Pada subbab kesimpulan telah disampaikan tentang kendala dan hambatan yang ada dalam pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans. Saran dan rekomendasi pemecahan masalah yang dapat penulis berikan dalam pengembangan kurikulum untuk menghilangkan atau meminimalisir kendala dan hambatan yang ada.

Bagi Depnakertrans

1. Dilakukan revisi terhadap SKKNI yang belum mengacu pada Permenakertrans No. 21 tahun 2007 tentang Tata Cara Penetapan Standar

Kompetensi Kerja Nasional Indonesia. Di dalam pasal 17 Permenakertrans tersebut dikatakan bahwa :

- (1) Pengembangan SKKNI dapat dilakukan apabila tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat, lapangan usaha, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, cara kerja, dan persyaratan pekerjaan/jabatan.
- (2) Pengembangan SKKNI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan perubahan SKKNI.
- (3) Perubahan SKKNI sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan sekurang-kurangnya sekali dalam 5 (lima) tahun dan/atau sesuai kesepakatan pemangku kepentingan pada saat dilakukan konvensi pembakuan RSKKNI menjadi SKKNI.

2. Perlu dilakukan penyesuaian aturan di dalam penyusunan anggaran pelatihan pada Balai Latihan Kerja yang tidak mengacu pada jam pelatihan.

Bagi Ditjen Binalattas

3. Dilakukan revisi terhadap pedoman format program pelatihan berbasis kompetensi dengan cara :
 - Menambahkan format Indikator Unjuk Kerja.
 - Menambahkan Kelompok unit kompetensi yang diberi nama Kelompok Lain-lain atau kelompok penunjang di dalam format kurikulum berbasis kompetensi untuk materi pelatihan yang sifatnya non teknis.

Bagi Unit Pelaksana Teknis (BLK)

- Pelaksanaan sosialisasi (bimtek, workshop) tentang pengembangan kurikulum berbasis kompetensi dan analisis kebutuhan pelatihan perlu lebih diintensifkan lagi agar terjadi pemerataan pemahaman kepada instruktur dan tim pengembang kurikulum dalam melakukan

pengembangan kurikulum berbasis kompetensi dan analisis kebutuhan pelatihan.

- Melibatkan semua instruktur yang terkait dalam melakukan pengembangan kurikulum dan analisis kebutuhan pelatihan.
- Adanya forum diskusi untuk saling memberi masukan bagi penyempurnaan kurikulum yang ada.



DAFTAR REFERENSI

BUKU-BUKU

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dakir. (2004). *Perencanaan dan pengembangan kurikulum*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hamalik, Oemar. (2006). *Manajemen pengembangan kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hamalik, Oemar. (2001). *Pengembangan sumber daya manusia : manajemen pelatihan ketenagakerjaan, pendekatan terpadu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hernawan, Asep Herry dkk. (2008). *Pengembangan kurikulum dan pembelajaran*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Moekijat. (1991). *Latihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Moleong, Lexy J. (2006). *Metodologi penelitian kualitatif edisi revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, Enco. (2004). *Kurikulum berbasis kompetensi : konsep, karakteristik dan implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. (1987). *Pengembangan kurikulum*. Bandung: Alumni.
- Oliva, Peter F. (1992). *Developing the curriculum*. New York: HarperCollins Publisher.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. (2003). *Manajemen tenaga kerja Indonesia : pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Shermon, Ganesh. (2004). *Competency based HRM : a strategic resource for competency mapping, assessment and development centres*. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Sukmadinata, Nana S. (2008). *Pengembangan kurikulum : teori dan praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Surakhmad, Winarno. (1998). *Pengantar penelitian ilmiah : dasar, metoda, teknik*. Bandung: Tarsito.

- Taba, Hilda. (1962). *Curriculum development : theory and practices*. New York: Harcourt, Brace and World, Inc.
- Unruh, G.G & Unruh, A. (1984). *Curriculum development*. California: McCutchan Publishing, Co.
- Werther William B, Jr. (1996). *Human resources and personel development*. USA McGraw Hill.
- Zais, Robert S. (1976). *Curriculum : principles and foundations*. New York: Harper & Row Publisher.

WAWANCARA

- Darwanto. (2009, Mei 20). Personal interview.
- Dawud, Edy. (2009, Mei 20). Personal interview.
- Inzuarlis. (2009, Mei 19). Personal interview.
- Lelono, Bambang Satrio. (2009, Mei 26). Personal interview.
- Sormin, Jonny. (2009, Mei 22). Personal interview.
- Syarifudin, Mohammad Amir. (2009, Mei 20). Personal interview.
- Tarigan, Tangsi. (2009, Mei 14). Personal interview.
- Widayanto, Eko. (2009, Mei 14). Personal interview.

TESIS

- Sunarsih Deetje. (1995). *Pengembangan kurikulum kimia lingkungan di LPTK*. Jakarta: pasca sarjana UI.

PERATURAN DAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang undang Nomor : 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor : 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER.21/MEN/X/2007 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

Universitas Indonesia

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor :
PER.16/MEN/VII/2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga
Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER.06/MEN/III/2006 tentang Organisasi
dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Departemen Tenaga
Kerja dan Transmigrasi.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor :
PER.05/MEN/IV/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen
Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor :
KEP.226/LATTAS/VIII/2006 tentang Pedoman Format Program Pelatihan
Berbasis Kompetensi.

Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor :
KEP.225/LATTAS/VIII/2006 tentang Pedoman Penyusunan Program
Pelatihan Berbasis Kompetensi

LAIN-LAIN

Booklet BPS Edisi Maret 2008

Rencana Strategis Ditjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tahun 2005 -
2009.

Profil Unit Pelaksana Teknis Pusat Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan
Produktivitas, Depnakertrans RI., 2008

Booklet BBPLKDN Bandung

Booklet BBPLKLN Bekasi

Booklet BBLKI Serang

PEDOMAN WAWANCARA

ANALISIS PENGEMBANGAN KURIKULUM BERBASIS KOMPETENSI PADA PROGRAM PELATIHAN DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DITJEN. BINALATTAS DEPNAKERTRANS (Landasan, Model serta Kendala dan Hambatan)

A. Landasan Pengembangan Kurikulum

Menurut Zais, Robert S. (1976), landasan kurikulum adalah hal mendasar yang mempengaruhi dan membentuk organisasi dan isi dari suatu kurikulum. Ada empat landasan yaitu :

1. Filosofis dan pengetahuan
2. Masyarakat dan budaya
3. Individu
4. Teori pembelajaran

Pertanyaan :

1. Filosofis dan pengetahuan
 - Apa tujuan dilakukannya pengembangan kurikulum berbasis kompetensi?
2. Masyarakat dan budaya
 - Apa yang melatarbelakangi diterapkannya pengembangan kurikulum berbasis kompetensi?
3. Individu
 - Apakah kelebihan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi dibanding dengan pengembangan kurikulum sebelumnya?
4. Teori pembelajaran
 - Upaya apa yang dilakukan agar pengembangan kurikulum berbasis kompetensi mampu mengembangkan kemampuan belajar peserta pelatihan?

B. Model Pengembangan Kurikulum

Menurut Oliva, Peter F. (1992) model pengembangan kurikulum adalah urutan proses pembuatan keputusan yang terprogram dan untuk merevisi hasil dari keputusan yang dibuat berdasarkan evaluasi yang berkelanjutan.

Pertanyaan :

- Apakah acuan dalam melakukan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi?
- Siapa saja yang terlibat dalam kegiatan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi? Atas dasar apa dipilih? Apa peran didalamnya?
- Bagaimanakah prosedur kerja atau proses pengembangan kurikulum berbasis kompetensi?

C. Kendala dan hambatan

- Apa kendala dan hambatan yang dihadapi dalam pengembangan kurikulum berbasis kompetensi?
- Bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dan hambatan yang ada dalam pengembangan kurikulum berbasis kompetensi?

SURAT KETERANGAN
No. KET. 329/Lattas-SKPL/V/2009

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ir. Darwanto
Nip : 19590801 198603 1 001
Jabatan : Kasubdit. Penyusunan Program Pelatihan

Menerangkan bahwa :

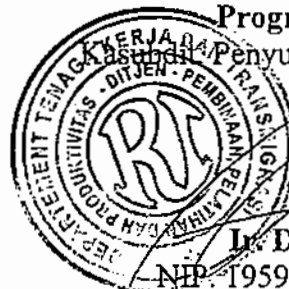
Nama : Chairuka Dhewy Indrialy Dhyah Intarty
NPM : 0706191120
Program : Pasca Sarjana (S2)
Jurusan/Fakultas : Program Magister Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan /
Universitas Indonesia

Telah melaksanakan wawancara dalam rangka mengumpulkan data untuk penelitian/tesis berdasarkan surat permohonan yang dikeluarkan pihak Universitas Indonesia No. 79/PT.02.PPS/PSKKK-Kkh/IV/2009 tanggal 3 April 2009 tentang "Analisis Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi pada Program Pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagai mestinya.

Jakarta, 20 Mei 2009

a.n. Direktur
Standarisasi Kompetensi dan
Program Pelatihan
Kasubdit. Penyusunan Program Pelatihan



IR. DARWANTO
NIP. 19590801 198603 1 001



SURAT KETERANGAN

No.Ket.28 /BBPLKDN/V/2009

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ir. Akhmad S. Rauf, M.Si
NIP : 19580123 198803 1 001
Jabatan : Kepala Bagian Tata Usaha

Menerangkan bahwa :

Nama : Chairuka Dhewy Indrialy Dhyah Intarty
NPM : 0706191120
Program : Pasca Sarjana (S2)
Jurusan/Fakultas : Program Magister Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan/ Universitas Indonesia.

Telah melaksanakan Wawancara dalam rangka mengumpulkan data untuk Penelitian/Tesis berdasarkan surat permohonan yang dikeluarkan pihak Universitas Indonesia No.78/PT.02.PPS/PSKKK-Kkh/IV/2009 tanggal 3 April 2009 tentang "Analisis Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi pada Program Pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagai mestinya.

Bandung, 14 Mei 2009



Ir. AKHMAH SHARIEFUDDIN RAUF, M.Si
NIP. 79580123 198803 1 001

DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI R.I
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS
BALAI BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA LUAR NEGERI
(B2PLKLN) – CEVEST BEKASI

Jl. Guntur Raya No. 1 Tlp. 021-8841147, Fax. 8841146 Bekasi 17144

SURAT KETERANGAN

Nomor : Ket. 76/BBPLKLN/VI/2009

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri CEVEST-Bekasi menerangkan bahwa :

Nama : Chairuka Dhewy Indrialy Dhyah Intarty
NPM : 0706191120
Institusi Pendidikan : Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia
Judul Penelitian : Analisis Pengembangan Kurikulum Berbasis Kopetensi di Unit Pelaksana Teknis Ditjen Binalattas Depnakertrans

Adalah benar telah melakukan penelitian dengan cara wawancara di B2PLKLN-CEVEST Bekasi guna memperoleh data untuk penulisan tesis dengan judul diatas sebagai syarat kelulusan Magister Sains (M.Si) dalam bidang Kependudukan dan Ketenagakerjaan Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bekasi, 1 Juni 2009
Kepala,
DRS. Eay Dawud, M.Si.
NIP.19570228 197903 1 002

DEPARTEMEN TENAGA KERJA DN TRANSMIGRASI R.I
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS
BALAI BESAR LATIHAN KERJA INDUSTRI SERANG
(SERANG INDUSTRIAL TRAINING INSTITUTE)
Jl. Raya Pandeglang KM. 3 Telp./Fax. (0254) 200160 Serang 42151 – Banten

SURAT-KETERANGAN
Nomor KET. 151 / BBLKI-SRA / VII / 2009

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Balai Besar Latihan Kerja Industri Serang dengan ini menerangkan bahwa :

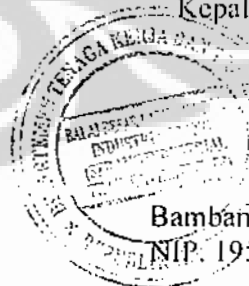
Nama : Chairuka Dhewy Indrialy Dhyah Intarty
NPM : 0706191120
Peserta : Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Program Pascasarjana Universitas Indonesia
Semester : IV
Judul Penelitian : Analisis Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi
pada Program Pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Ditjen
Binalattas Depnakertrans

Adalah benar telah melakukan penelitian dengan cara wawancara di BBLKI Serang guna memperoleh data untuk penulisan tesis dengan judul tersebut di atas sebagai syarat kelulusan Magister Sains (M.Si) dalam bidang Kependudukan dan Ketenagakerjaan Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Serang
pada tanggal 14 Juli 2009

a.n. Kepala
Kepala Bagian Tata Usaha



Bambang Trianto, S.Pd, M.Si
NIP. 19550808 198303 1 001