

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Kurikulum

1. Definisi Manajemen

Manajemen meliputi pengetahuan, seni dan prinsip-prinsip yang berkaitan dengan manajemen organisasi. Sebagai suatu proses yang di dalamnya mengatur hubungan manusia, mengelola sumber daya manusia yang pertahapannya di mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Terkait hal tersebut diatas ada beberapa pendapat pakar ahli diantaranya adalah Menurut Hersey & Blanchard yang dikutip oleh Sujanto menyatakan bahwa, *“management as the process of working with and through individuals and groups and other resources to organizational objectives through leadership is management”*.¹ Artinya, manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan organisasi melalui kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang dengan memanfaatkan peralatan dan sumber daya manusia yang tersedia,

¹Bedjo Sujanto, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah Model Pengelolaan Sekolah di Era Otonomi Daerah* (Jakarta: C.V. Sagung Seto, 2007), h.38

dan di dalamnya terdapat kepemimpinan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Montana dan Charnov menyatakan bahwa, *“management is working with and through other people to accomplish the objectives of both the organization and its members”*.² Artinya, manajemen merupakan proses bekerja sama dengan dan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dan anggotanya.

Sedangkan menurut Terry yang dikutip oleh Hikmat menyatakan bahwa, manajemen adalah sebagai berikut:

Suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.³

Sedangkan menurut Manullang, manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.⁴

²Patrick J. Montana dan Bruce H. Charnov, *Management* (New York: Barron's Educational Series, 2008), h.2

³Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Pusaka Setia, 2009), h.12

⁴M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Ghalia, 1988), h.17

Sedangkan menurut Griffin menyatakan bahwa manajemen adalah sebagai berikut:

*“A set of activities (including planning and decision making, organizing, leading, and controlling) directed at an organization’s resources (human, financial, physical, and information), with aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner”.*⁵

Artinya, manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi), dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Berdasarkan deskripsi konsep yang dipaparkan oleh para ahli di atas, dapat disintesis bahwa manajemen adalah suatu proses yang mengelola dan memanfaatkan segala sumber daya yang ada dalam organisasi yang pertahapannya terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Definisi Kurikulum

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003, kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan

⁵Ricky W. Griffin, *Management* (Ohio: South-Western Cengage Learning, 2009), h. 5

sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.⁶

Sedangkan menurut Rusman, kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.⁷

Sedangkan menurut Tayler yang dikutip oleh Soemantri, kurikulum adalah seluruh pengalaman belajar yang direncanakan dan diarahkan oleh sekolah untuk mencapai tujuan pendidikannya.⁸

Sedangkan menurut Wiles menyatakan bahwa, "*the curriculum represents a set of desired goals or values that are actived through a development process and culminate in successful learning experience for students*".⁹ Artinya, kurikulum merupakan seperangkat tujuan yang diinginkan atau nilai-nilai yang diaktifkan melalui proses pengembangan dan berujung pada pengalaman belajar dengan sukses bagi siswa.

Sedangkan dalam pandangan modern, menurut Ronnie yang dikutip oleh Hamalik menyatakan bahwa, "*curriculum is interpreted, to mean all of the organized course, activities, and experiences which*

⁶Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003

⁷Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2009), h.3

⁸Herman Soemantri, *Perekayasaan Kurikulum Pendidikan Dasar* (Bandung: Angkasa, 1993), h.2

⁹Jon Wiles, *Leading Curriculum Development* (California: Corwin Press, 2009), h.2

pupils have under direction of the school, whether in the classroom or not".¹⁰ Artinya, Kurikulum ditafsirkan dari semua program yang terorganisir, aktivitas, dan pengalaman yang siswa miliki di bawah arahan sekolah, baik dalam kelas ataupun tidak.

Berdasarkan deskripsi konsep yang dipaparkan oleh para ahli di atas, dapat disintesis bahwa kurikulum adalah pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran yang berisi rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan.

3. Definisi Manajemen Kurikulum

Manajemen kurikulum merupakan gabungan dua kata, yang merupakan penggabungan dari manajemen dan kurikulum. Pada pembahasan sebelumnya telah diuraikan pengertian manajemen dan kurikulum berdasarkan pendapat beberapa ahli.

Menurut Rusman, manajemen kurikulum adalah sebagai suatu sistem pengelolaan kurikulum yang kooperatif, komprehensif, sistemik, sistematis dalam rangka mewujudkan ketercapaian tujuan kurikulum.¹¹ Kegiatan manajemen kurikulum dilaksanakan secara

¹⁰Oemar Hamalik, *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), h.3

¹¹Rusman, *Op.Cit*, h.3

bertahap dan sistematis agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Arikunto, manajemen kurikulum adalah segenap proses usaha bersama untuk memperlancar pencapaian tujuan pengajaran dengan titik berat pada usaha, meningkatkan kualitas interaksi belajar mengajar.¹²

Sedangkan menurut Suryosubroto, manajemen kurikulum adalah kegiatan yang dititikberatkan kepada usaha-usaha pembinaan situasi belajar mengajar di sekolah agar selalu terjamin kelancarannya.¹³

Berdasarkan deskripsi konsep yang dipaparkan oleh para ahli di atas, dapat disintesis bahwa manajemen kurikulum adalah suatu kegiatan yang dirancang untuk memudahkan pengelola pendidikan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang diawali dari tahap perencanaan dan diakhiri dengan evaluasi program, agar kegiatan belajar mengajar dapat terarah dengan baik.

4. Tujuan Manajemen Kurikulum

Menurut Hasan, mengemukakan bahwa tujuan dasar kurikulum dapat ditinjau dalam empat dimensi, yaitu: a) kurikulum sebagai suatu

¹²Suharsimi Arikunto & Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Aditya Media, 2008), h.131

¹³B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h.42

ide, b) kurikulum sebagai suatu rencana tertulis, c) kurikulum sebagai suatu kegiatan dan d) kurikulum sebagai suatu hasil.¹⁴

Kurikulum sebagai suatu ide adalah kurikulum yang dihasilkan melalui teori-teori dan penelitian, khususnya dalam bidang kurikulum dan pendidikan. Kurikulum sebagai suatu rencana tertulis adalah sebagai perwujudan dari kurikulum sebagai suatu ide yang diwujudkan dalam bentuk dokumen, yang didalamnya memuat tentang tujuan, bahan, kegiatan, alat-alat, dan waktu.

Kurikulum sebagai suatu kegiatan merupakan pelaksanaan dari kurikulum sebagai suatu rencana tertulis, dan dilakukan dalam bentuk praktek pembelajaran. Kurikulum sebagai suatu hasil merupakan konsekuensi dari kurikulum sebagai suatu kegiatan, dalam bentuk ketercapaian tujuan kurikulum yakni tercapainya perubahan perilaku atau kemampuan tertentu dari peserta didik.

5. Fungsi Manajemen Kurikulum

Menurut Rusman, manajemen kurikulum memiliki beberapa fungsi di antaranya sebagai berikut:

- a. *Meningkatkan efisiensi pemanfaatan sumber daya kurikulum*, karena pemberdayaan sumber dan komponen kurikulum dapat dilakukan dengan pengelolaan yang terencana dan efektif.

¹⁴S. Hamid Hasan, *Evaluasi Kurikulum* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), h.31

- b. *Meningkatkan keadilan dan kesempatan bagi peserta didik untuk mencapai hasil yang maksimal.* Kemampuan yang maksimal dapat dicapai melalui rangkaian kegiatan pendidikan yang dikelola secara integritas dalam mencapai tujuan. Tidak hanya melalui kegiatan intrakurikuler tetapi juga ekstra dan kokurikuler.
- c. *Meningkatkan relevansi dan efektifitas pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik maupun lingkungan sekitar peserta didik.* Kurikulum yang dikelola secara efektif dapat memberikan kesempatan dan hasil yang relevan dengan kebutuhan peserta didik maupun lingkungan sekitar.
- d. *Meningkatkan efektifitas pada kinerja guru dan aktifitas siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran.* Pengelolaan kurikulum yang profesional efektif, efisien, dan terpadu dapat memberikan motivasi pada kinerja guru maupun aktivitas siswa dalam belajar.
- e. *Meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses belajar dan mengajar.* Proses pembelajaran selalu dipantau dalam rangka melihat konsistensi antara desain yang telah direncanakan dengan pelaksanaan pembelajaran yang efektif dan efisien karena dukungan positif yang diciptakan dalam kegiatan pengelolaan kurikulum.
- f. *Meningkatkan partisipasi masyarakat untuk membantu pengembangan kurikulum.* Kurikulum yang dikelola secara profesional akan melibatkan masyarakat dalam memberi masukan supaya dalam sumber belajar disesuaikan dengan kebutuhan setempat.¹⁵

6. Prinsip Manajemen Kurikulum

Menurut Rusman, terdapat prinsip yang harus diperhatikan dalam melaksanakan manajemen kurikulum, yaitu produktivitas, demokratisasi, kooperatif, efektifitas dan efisiensi dan mengarahkan pada pencapaian visi, misi dan tujuan.¹⁶

¹⁵Rusman, *Op.Cit*, h.5

¹⁶*Ibid*, h.4

Produktivitas merupakan hasil yang akan diperoleh dalam pelaksanaan kurikulum harus sangat diperhatikan. *Output* (peserta didik) harus menjadi pertimbangan agar sesuai dengan rumusan tujuan manajemen kurikulum. Demokratisasi merupakan proses manajemen kurikulum harus berdasarkan asas demokrasi yang menempatkan pengelola, pelaksana dan subjek didik pada posisi yang seharusnya agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab.

Kooperatif merupakan agar tujuan dari pelaksanaan kurikulum dapat tercapai dengan maksimal, maka perlu adanya kerjasama yang positif dari berbagai pihak yang terkait. Efektifitas dan efisiensi merupakan rangkaian kegiatan kurikulum harus dapat mencapai tujuan dengan pertimbangan efektif dan efisien, agar kegiatan manajemen kurikulum dapat memberikan manfaat dengan meminimalkan sumber daya tenaga, biaya dan waktu.

Mengarahkan pada pencapaian visi, misi dan tujuan yang sudah ditetapkan dalam kurikulum. Proses manajemen kurikulum harus dapat memperkuat dan mengarahkan visi, misi dan tujuan kurikulum.

7. Ruang Lingkup Manajemen Kurikulum

Ruang lingkup manajemen kurikulum adalah perencanaan kurikulum, pelaksanaan/implementasi kurikulum, evaluasi kurikulum. Dari keterangan ini tampak sangat jelas bahwa ruang lingkup manajemen kurikulum itu adalah prinsip dari proses manajemen itu sendiri. Hal ini dikarenakan dalam proses pelaksanaan kurikulum punya titik kesamaan dalam prinsip proses manajemen. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai ruang lingkup manajemen kurikulum.

a. Perencanaan Kurikulum

Menurut Griffin, "*planning means setting an organization's goals and deciding how best to achieve them*".¹⁷ Artinya, perencanaan berarti menetapkan suatu tujuan organisasi dan memutuskan bagaimana cara yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Schermerhorn, definisi perencanaan adalah "*the process of setting objectives and determining how to accomplish them*".¹⁸ Artinya, perencanaan adalah proses untuk menetapkan

¹⁷Ricky W. Griffin, *Fundamentals of Management* (Ohio: South-Western Cengage Learning, 2012), h.7

¹⁸John R. Schermerhorn, *Introduction to Management* (New Jersey: John Wiley & Sons, Inc. 2010), h. 182

tujuan dan menentukan bagaimana cara untuk mencapai tujuan tersebut.

Sedangkan menurut Namawi menyatakan bahwa, perencanaan pada dasarnya adalah persiapan menyusun suatu keputusan berupa langkah-langkah penyelesaian masalah yang terarah pada perencanaan tujuan tertentu.¹⁹

Berdasarkan deskripsi konsep yang dipaparkan oleh para ahli di atas, dapat disintesis bahwa perencanaan adalah suatu proses sebagai suatu fungsi dan sebagai suatu keputusan untuk menetapkan suatu tujuan organisasi dan menentukan bagaimana cara yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Rusman, perencanaan kurikulum adalah perencanaan kesempatan-kesempatan belajar yang dimaksudkan untuk membina siswa ke arah perubahan tingkah laku yang diinginkan dan menilai sampai mana perubahan-perubahan telah terjadi pada diri siswa.²⁰ Didalam perencanaan kurikulum minimal ada lima hal mempengaruhi perencanaan dan pembuatan keputusan, yaitu filosofis, konten/materi, manajemen pembelajaran, pelatihan guru, dan sistem pembelajaran.²¹

¹⁹Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Gunung Agung, 1997), h.16

²⁰Rusman, *Op.Cit*, h.21

²¹*Ibid*, h.21

Menurut Beane yang dikutip oleh Wahyudin menyatakan bahwa, perencanaan kurikulum adalah sebagai berikut:

*“A process in which participants at many levels make decisions about what the purposes of learning ought to be, how those purposes might be carried out through teaching - learning situation, and whether the purposes and means are both appropriate and effective”.*²²

Artinya, perencanaan kurikulum adalah suatu proses ketika berbagai komponen dalam berbagai level membuat keputusan tentang bagaimana seharusnya sebuah tujuan belajar, cara mencapai tujuan tersebut melalui situasi belajar mengajar, serta penelaah keefektifan dan kebermaknaan metode tersebut.

Perencanaan kurikulum sangat tergantung pada pengembangan kurikulum dan tujuan kurikulum yang akan menjadi penghubung teori-teori pendidikan yang digunakan. Menurut Hamalik, perencanaan kurikulum adalah suatu proses sosial yang kompleks yang menuntut berbagai jenis dan tingkat pembuatan keputusan.²³ Perencanaan kurikulum berfungsi sebagai pedoman atau alat manajemen yang berisi petunjuk tentang jenis dan sumber individu yang diperlukan, media pembelajaran yang digunakan, tindakan yang perlu dilakukan,

²²Dinn Wahyudin, *Manajemen Kurikulum* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2014), h.81

²³Oemar Hamalik, *Op.Cit*, h.152

sumber biaya tenaga, dan sarana yang diperlukan, sistem monitoring dan evaluasi.²⁴

Berdasarkan deskripsi konsep yang dipaparkan oleh para ahli di atas, dapat disintesakan bahwa perencanaan kurikulum adalah suatu proses mempersiapkan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan kemampuan peserta didik ke arah perubahan tingkah laku untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Menurut Rusman, tujuan perencanaan kurikulum dikembangkan dalam bentuk sosial, kerangka teori dan penelitian terhadap kekuatan sosial pengembangan masyarakat, kebutuhan, dan gaya belajar siswa. Beberapa keputusan harus dibuat ketika merencanakan kurikulum dan keputusan tersebut harus mengarah pada spesifikasi berdasarkan kriteria. Merencanakan pembelajaran merupakan bagian yang sangat penting dalam perencanaan kurikulum karena pembelajaran mempunyai pengaruh terhadap siswa daripada kurikulum itu sendiri.²⁵

Menurut Hamalik, pimpinan perlu menyusun perencanaan kurikulum secara cermat, teliti, menyeluruh, dan rinci. Karena memiliki multi fungsi sebagai berikut:

- 1) Perencanaan kurikulum berfungsi sebagai pedoman atau alat manajemen, yang berisi petunjuk tentang jenis dan

²⁴*Ibid*, h.152

²⁵Rusman, *Op.Cit*, h.21

sumber peserta, tindakan yang perlu dilakukan biaya, dana serta sistem kontrol atau evaluasi.

- 2) Perencanaan kurikulum berfungsi sebagai penggerak atau roda organisasi dan tata laksana untuk menciptakan perubahan dalam masyarakat sesuai dengan tujuan organisasi.
- 3) Perencanaan kurikulum berfungsi sebagai motivasi untuk melaksanakan sistem pendidikan sehingga mencapai hasil yang optimal.²⁶

Menurut Wahyudin, perencanaan kurikulum memiliki empat komponen pokok yang saling berhubungan dan ketergantungan, yaitu tujuan, isi, aktivitas belajar, sumber belajar dan evaluasi.²⁷

Tujuan diperlukan untuk memberikan arahan pada kegiatan yang dilakukan. Isi merupakan susunan bahan kajian dan pelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Aktivitas belajar adalah berbagai aktivitas yang diberikan para pembelajar dalam situasi belajar-mengajar.

Sumber belajar merupakan sumber yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan antara lain buku dan bahan cetak, perangkat lunak komputer, media audiovisual. Evaluasi berguna untuk mengetahui tingkat ketercapaian pelaksanaan tujuan, dilakukan secara bertahap, berkesinambungan, dan terbuka.

Dalam menyusun dan mempersiapkan sebuah kurikulum secara umum perlu memperhatikan beberapa prinsip

²⁶Oemar Hamalik, *Op.Cit*, h.152

²⁷Dinn Wahyudin, *Op.Cit*, h.87

perencanaan kurikulum agar perencanaan tersebut realistis dan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan yang ada.

Menurut Hamalik yang dikutip oleh wahyudin dijelaskan bahwa ada enam prinsip perencanaan kurikulum yang harus diperhatikan. Prinsip perencanaan kurikulum sebagai berikut:

- 1) Perencanaan kurikulum berkenan dan berkaitan erat dengan pengalaman para siswa.
- 2) Perencanaan kurikulum dibuat berdasarkan berbagai keputusan tentang isi dan proses, yang tidak terlepas dari isi, materi, pokok bahasan, bidang studi serta berkaitan erat dengan proses dan cara penyampaian isi tersebut.
- 3) Perencanaan kurikulum mengandung keputusan-keputusan tentang isu dan topik.
- 4) Perencanaan kurikulum melibatkan banyak pihak, antara lain kelompok guru mata pelajaran, kepala sekolah, pemerhati pendidikan, orang tua, *stakeholder* dan pihak lain yang terkait.
- 5) Perencanaan kurikulum dilaksanakan diberbagai tingkat/jenjang.
- 6) Perencanaan kurikulum adalah sebuah proses yang berkesinambungan.²⁸

b. Pelaksanaan/Implementasi Kurikulum

Pelaksanaan sering disebut juga implementasi, pada tahap pengembangan kurikulum fase setelah merencanakan maka ada pelaksanaan kurikulum. Rencana pengembangan kurikulum yang sebelumnya telah disusun pada proses ini mulai dilakukan atau diwujudkan.

²⁸*Ibid*, h.83

Implementasi adalah kegiatan menerapkan rencana yang sebelumnya telah disusun. Hamalik menyatakan bahwa, implementasi adalah suatu proses penerapan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi dalam bentuk tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, ketrampilan, maupun nilai dan sikap.²⁹

Menurut *National Implementation Research Network*, “*implementation is defined as a specified set of activities designed to put into practice an activity or program of known dimensions.*”³⁰ Artinya, pelaksanaan didefinisikan sebagai suatu set tertentu dari kegiatan yang dirancang untuk dimasukkan ke dalam praktek kegiatan atau program yang dikenal dari dimensinya.

Menurut Pankake, pelaksanaan adalah, “*the point at which things move beyond talking and planning and really begin to happen.*”³¹ Artinya, pelaksanaan adalah titik dimana hal-hal bergerak melampaui pembicaraan dan perencanaan dan benar-benar akan terjadi.

Berdasarkan deskripsi konsep yang dipaparkan oleh ahli di atas, dapat disintesis bahwa pelaksanaan adalah aktifitas atau

²⁹Oemar Hamalik, *Op.Cit*, h.237

³⁰National Implementation Research Network, *Implementation Defined* (<http://nirn.fpg.unc.edu/learn-implementation/implementation-defined>) di akses pada tanggal 31 Agustus 2016 pukul 13.43

³¹Anita M. Pankake, *Implementation* (New York: Routledge, 2013), h.9

usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, ketrampilan, maupun nilai dan sikap.

Implementasi kurikulum merupakan proses interaksi antara fasilitator sebagai pengembang kurikulum dan peserta didik sebagai subjek belajar. Sementara itu, menurut Saylor yang dikutip oleh Mulyasa menyatakan bahwa "*instruction is thus implementation of curriculum plan, usually, but not necessarily, involving teaching in the sense of student, teacher interaction in an educational setting*". Artinya, implementasi kurikulum adalah operasionalisasi konsep kurikulum yang masih bersifat potensial (tertulis) menjadi aktual dalam bentuk kegiatan pembelajaran.³²

Hamalik menyatakan bahwa, Implementasi kurikulum adalah sebagai berikut:

Penerapan atau pelaksanaan program kurikulum yang telah dikembangkan dalam tahap sebelumnya, kemudian diujicobakan dengan pelaksanaan dan pengelolaan, sambil senantiasa dilakukan penyesuaian terhadap situasi lapangan dan karakteristik peserta didik, baik perkembangan intelektual, emosional, serta fisiknya.³³

³²H. E Mulyasa, *Implentasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h.179

³³Oemar Hamalik, *Op.Cit*, h.238

Menurut Rusman, implementasi atau pelaksanaan kurikulum adalah pembelajaran di kelas merupakan tempat untuk melaksanakan dan menguji kurikulum. Dalam kegiatan pembelajaran semua konsep, prinsip, nilai, pengetahuan, metode, alat, dan kemampuan guru di uji dalam bentuk perbuatan, yang akan mewujudkan bentuk kurikulum yang nyata. Perwujudan konsep, prinsip, dan aspek-aspek kurikulum tersebut seluruhnya terletak pada kemampuan guru selaku implementator kurikulum.³⁴

Berdasarkan deskripsi konsep yang dipaparkan para ahli di atas, dapat disintesis bahwa pelaksanaan kurikulum adalah sebagai suatu proses penerapan ide, konsep, prinsip, nilai, pengetahuan, metode, alat, kemampuan guru dan kebijakan kurikulum dalam semua aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik menguasai seperangkat kompetensi tertentu, sebagai hasil interaksi dengan lingkungan.

Menurut Hamalik, ada beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi kurikulum, yaitu:

- 1) *Karakteristik kurikulum*, yang mencakup ruang lingkup bahan ajar, tujuan, fungsi, sifat dan sebagainya.
- 2) *Strategi implementasi*, yaitu strategi yang digunakan dalam implementasi kurikulum, seperti diskusi profesi, seminar, penataran, lokakarya penyediaan buku kurikulum, dan berbagai kegiatan lain yang dapat mendorong penggunaan kurikulum di lapangan.

³⁴Rusman, *Op.Cit*, h.74

3) *Karakteristik pengguna kurikulum*, yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, serta nilai dan sikap guru terhadap kurikulum dalam pembelajaran.³⁵

Menurut Wahyudin, Secara garis besar tahapan implementasi kurikulum meliputi tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.³⁶

Tahap Perencanaan Implementasi, tahap ini bertujuan untuk menguraikan visi dan misi atau mengembangkan (operasional) yang ingin dicapai. Dalam setiap penetapan berbagai elemen yang akan digunakan dalam proses implementasi kurikulum terdapat tahapan proses pembuatan keputusan yang meliputi: 1) Identifikasi masalah yang dihadapi (tujuan yang ingin dicapai), 2) Pengembangan setiap alternatif metode, evaluasi, personalia, anggaran dan waktu, 3) Evaluasi setiap alternatif tersebut, 4) Penentuan alternatif yang paling tepat.

Tahap Pelaksanaan Implementasi, tahap ini bertujuan untuk melaksanakan *blue print* yang telah disusun dalam perencanaan dengan menggunakan sejumlah teknik dan sumber daya yang ada dan telah ditentukan pada tahap perencanaan sebelumnya. Pelaksanaan dilakukan oleh suatu tim terpadu, menurut departemen/divisi/seksi masing-masing atau gabungan,

³⁵Oemar Hamalik, *Op.Cit*, h.239

³⁶Dinn Wahyudin, *Op.Cit*, h.103

tergantung pada rencana sebelumnya, hasil dari pekerjaan ini adalah tercapainya tujuan-tujuan kegiatan yang telah ditetapkan.

Tahap Evaluasi Implementasi, tahap ini bertujuan untuk melihat dua hal: 1) Melihat proses pelaksanaan yang sedang berjalan sebagai tugas kontrol, apakah pelaksanaan evaluasi telah sesuai dengan rencana dan sebagai fungsi perbaikan jika selama proses terdapat kekurangan, 2) Melihat hasil akhir yang dicapai. Hasil akhir ini merujuk pada kriteria waktu dan hasil yang dicapai dibandingkan terhadap fase perencanaan. Evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan suatu metode, sarana dan prasarana, anggaran personal dan waktu yang ditentukan dalam tahap perencanaan.

c. Evaluasi Kurikulum

Istilah evaluasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu *evaluation*. Arti dari kata *evaluation* sendiri yaitu penilaian. Dengan evaluasi kita dapat mengetahui apakah program yang sedang kita lakukan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan atau tidak, evaluasi juga dapat menjadi penilai baik atau tidaknya suatu program.

Menurut Bloom yang dikutip oleh Daryanto menyatakan bahwa "*evaluation, as we see it is the systematic collection of*

evidence to determine whether in fact certain change are taking place in the learners as well as to determine the amount or degree of change in individual students".³⁷ Artinya, evaluasi, sebagaimana kita lihat, adalah pengumpulan kenyataan secara sistematis untuk menetapkan apakah dalam kenyataan terjadi perubahan dalam diri siswa dan menetapkan sejauh mana tingkat perubahan dalam pribadi siswa.

Evaluasi menurut Bloom yang dikutip oleh Daryanto ini adalah melihat bahwa dari kegiatan evaluasi yang dilakukan ini dapat membuktikan fakta-fakta yang ada dan bisa menunjukkan perubahan-perubahan apa saja yang terjadi pada diri siswa apakah menjadi lebih baik atau tidak, sehingga dari hasil evaluasi ini bisa dilihat kebaikan dari suatu program tertentu.³⁸

Sedangkan menurut Stufflebeam yang dikutip oleh Daryanto menyatakan bahwa, "*evaluation is the process of delineating, obtaining, and providing useful information for judging decision alternatives*".³⁹ Artinya, evaluasi merupakan proses menggambarkan, memperoleh, dan menyajikan informasi yang berguna untuk menilai alternatif keputusan.

³⁷Daryanto, *Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), h.15

³⁸*Ibid*, h.15

³⁹*Ibid*, h.16

Sedangkan menurut Arikunto, evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan.⁴⁰

Menurut Mertens yang dikutip oleh Stockmann, evaluasi adalah “*the systematic investigation of the merit or worth of an object (program) for the purpose of reducing uncertainty in decision making*”.⁴¹ Artinya, evaluasi adalah penyelidikan yang sistematis tentang kelayakan atau nilai dari suatu objek (program) untuk tujuan mengurangi ketidakpastian dalam mengambil suatu keputusan.

Berdasarkan deskripsi konsep yang dipaparkan oleh para ahli di atas, dapat disintesis bahwa evaluasi adalah suatu proses yang dilakukan guna melihat dan menilai sejauh mana keberhasilan pelaksanaan suatu program yang telah dilakukan, sehingga dari proses tersebut selanjutnya bisa menentukan keputusan yang akan diambil dalam perbaikan program tersebut.

Evaluasi kurikulum memegang peranan penting baik dalam penentuan kebijaksanaan pendidikan pada umumnya, maupun

⁴⁰Suharsimi Arikunto dan Cepi Safrudin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.23

⁴¹Reinhard Stockmann, *Evaluation and Quality Development* (Frankfurt: Peter Lang. 2008), h.61

pada pengambilan keputusan dalam kurikulum. Hasil-hasil evaluasi kurikulum dapat digunakan oleh para pemegang kebijaksanaan pendidikan dan para pengembang kurikulum dalam memilih dan menetapkan kebijaksanaan pengembangan sistem pendidikan dan pengembangan model kurikulum yang digunakan.

Menurut Hopkins dan Antes yang dikutip oleh Rusman menyatakan bahwa, evaluasi kurikulum adalah sebagai berikut:

Pemeriksaan secara terus menerus untuk mendapatkan informasi yang meliputi siswa, guru, program pendidikan, dan proses belajar mengajar untuk mengetahui tingkat perubahan siswa dan ketepatan keputusan tentang gambaran siswa dan efektivitas program.⁴²

Evaluasi kurikulum dimaksudkan untuk melihat keefektifan, keefisienan dan relevansi kurikulum sebagai suatu sistem. Efektif berkenaan dengan penggunaan waktu, tenaga dan dana secara optimal. Efisien berkenaan dengan pemilihan cara yang tepat. Sedangkan relevansi berhubungan dengan kesesuaiannya dengan kebutuhan di lapangan. Evaluasi kurikulum adalah penelitian yang sistematis tentang manfaat, kesesuaian efektifitas dan efisiensi dari kurikulum yang diterapkan. Atau evaluasi kurikulum adalah proses penerapan prosedur ilmiah untuk mengumpulkan data yang valid dan reliable untuk membuat

⁴²Rusman, *Op.Cit*, h.93

keputusan tentang kurikulum yang sedang berjalan atau telah dijalankan.⁴³

Menurut Rusman, evaluasi kurikulum dapat menyajikan informasi mengenai kesesuaian, efektifitas dan efisiensi kurikulum tersebut terhadap tujuan yang ingin dicapai dan penggunaan sumber daya, yang mana informasi ini sangat berguna sebagai bahan pembuat keputusan apakah kurikulum tersebut diganti dengan kurikulum yang baru. Evaluasi kurikulum juga penting dilakukan dalam rangka penyesuaian dengan perkembangan ilmu pengetahuan, kemajuan teknologi dan kebutuhan pasar yang berubah.⁴⁴

Berdasarkan deskripsi konsep yang dipaparkan para ahli di atas, dapat disintesis bahwa evaluasi kurikulum adalah proses untuk melihat dan menilai sejauhmana keberhasilan kurikulum, sehingga menjadi bahan pertimbangan untuk membuat keputusan akan perlu tidaknya memperbaiki sistem pembelajaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Rusman, tujuan dari evaluasi adalah mengetahui hal-hal apa saja untuk yang harus dilakukan untuk sudah penyempurnaan program yang dilakukan sebelumnya. Begitupula

⁴³ *Ibid*, h.93

⁴⁴ *Ibid*, h.94

dalam kegiatan manajemen kurikulum, Rusman mengungkapkan bahwa tujuan dari evaluasi kurikulum adalah penyempurnaan kurikulum dengan cara mengungkapkan proses pelaksanaan kurikulum yang telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴⁵

Menurut Hasan, evaluasi kurikulum yaitu suatu proses pengambilan keputusan untuk menilai program kurikulum apakah sudah sesuai dengan tujuannya. Tujuan evaluasi kurikulum dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Menyediakan informasi mengenai pelaksanaan pengembangan dan pelaksanaan suatu kurikulum sebagai masukan bagi pengambilan keputusan.
- 2) Menentukan tingkat keberhasilan dan kegagalan suatu kurikulum serta faktor-faktor yang berkontribusi dalam suatu lingkungan tertentu.
- 3) Mengembangkan berbagai alternatif pemecahan masalah yang dapat digunakan dalam upaya perbaikan kurikulum.
- 4) Memahami dan menjelaskan karakteristik suatu kurikulum dan pelaksanaan suatu kurikulum.⁴⁶

Selain itu Hasan juga mengungkapkan bahwa evaluasi kurikulum dilakukan dimaksudkan untuk keperluan perbaikan program, pertanggungjawaban kepada berbagai pihak, dan penentuan tindak lanjut hasil pengembangan. Untuk memperoleh informasi sebagai bahan pertimbangan untuk membuat keputusan tentang kurikulum yang meliputi keputusan tentang:

⁴⁵*Ibid*, h.91

⁴⁶S. Hamid Hasan, *Op.Cit*, hh.42-43

- 1) Perencanaan kurikulum yang mengarah ke pencapaian tujuan.
- 2) Komponen masukan kurikulum: ketenagaan, sarana-prasarana, waktu, biaya.
- 3) Implementasi kurikulum, mengarahkan kegiatan pengajaran dan latihan.
- 4) Produk kurikulum, yang menyangkut efek dan dampak program pendidikan.⁴⁷

Menurut Hermawan, evaluasi kurikulum terdiri dari dua fungsi, yaitu fungsi sumatif dan fungsi formatif. Evaluasi Formatif dilaksanakan apabila kegiatan evaluasi diarahkan untuk memperbaiki bagian tertentu dari kurikulum yang sedang dikembangkan, sedangkan evaluasi sumatif dilaksanakan apabila kurikulum telah dianggap selesai pengembangannya (evaluasi terhadap hasil kurikulum).⁴⁸

B. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

1. Definisi Diklat

Diklat sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar

⁴⁷S. Hamid Hasan, *Evaluasi Kurikulum* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), hh.44

⁴⁸Hermawan, A.H, *Kurikulum dan Pembelajaran* (Bandung: Jurusan Kurtekpen, 2009), h.89

pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya. Pendidikan dan pelatihan memiliki arti yang berbeda.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 Pendidikan adalah

Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut Flippo yang dikutip oleh Hasibuan menyatakan bahwa, *“education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment”*.⁴⁹ Artinya, pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Menurut Sastrohadiwiryo menyatakan bahwa, pendidikan adalah sebagai berikut:

Segala sesuatu untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, untuk pengembangan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan.⁵⁰

Berdasarkan deskripsi konsep yang di paparkan oleh para ahli di atas, dapat disintesis bahwa pendidikan adalah segala sesuatu

⁴⁹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 69

⁵⁰B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 200

yang berhubungan dengan pengembangan potensi diri untuk memiliki kemampuan pengetahuan, ketrampilan, dan etika karyawan baik jasmaniah maupun rohaniah yang berlangsung untuk seumur hidup.

Pelatihan adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis, ataupun meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Buckley dan Caple menyatakan bahwa, pelatihan adalah *“a planned and systematic effort to modify or develop knowledge/skill/attitude through learning experience, to achieve effective performance in an activity or range of activities”*.⁵¹ Artinya, pelatihan adalah upaya terencana dan sistematis untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar, untuk mencapai kinerja yang efektif dalam suatu kegiatan atau serangkaian kegiatan.

Menurut Manpower Services Commission yang dikutip oleh Wilson menyatakan bahwa, pelatihan adalah sebagai berikut:

“A planned process to modify attitude, knowledge or skill behaviour through learning experience to achieve effective performance in an activity or range of activities. Its purpose, in

⁵¹Roger Buckley and Jim Caple, *The Theory & Practice of Training* (London: Kogan Page 2007), h. 5

the work situation, is to develop the abilities of the individual and to satisfy the current and future needs of the organization".⁵²

Artinya, pelatihan adalah proses yang direncanakan untuk meningkatkan sikap, pengetahuan, keterampilan atau perilaku melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam suatu kegiatan atau berbagai kegiatan. Tujuannya dalam situasi kerja adalah untuk mengembangkan kemampuan individu dan untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan masa depan organisasi.

Menurut dessler, *"training is the process of teaching new employees the basic skills they need to perform their job. Training used focus mostly on teaching skills, such as training assemblers to solder wires"*. Artinya, pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru berupa keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Pelatihan difokuskan terutama pada pengajaran ketrampilan teknis, seperti pelatihan perakitan untuk solder kabel.⁵³

Menurut Simamora yang dikutip oleh Widodo menyatakan bahwa, pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk

⁵²John P Wilson, *Human Resource Development: Learning & Training for individuals & organization* (London: Kogan Page, 2004), h. 4.

⁵³Gary Dessler, *Human Resource Management* (New Jersey: Person Prentice Hall, 2008), h.248

meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu.⁵⁴

Berdasarkan deskripsi konsep yang dipaparkan oleh para ahli di atas, dapat disintesis bahwa pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, ketrampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan gabungan dua kata, yang merupakan penggabungan dari pendidikan dan pelatihan. Pada pembahasan sebelumnya telah diuraikan pengertian pendidikan dan pelatihan berdasarkan pendapat beberapa ahli. Pendidikan dan pelatihan memiliki maksud yang sama yaitu untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan sikap bagi pegawai di sebuah organisasi.

Menurut Notoatmodjo, pendidikan dan latihan (diklat) merupakan pendidikan secara formal dalam suatu organisasi, dapat diartikan sebagai suatu proses pengembangan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.⁵⁵

⁵⁴Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h.82

⁵⁵Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 16

Menurut Monappa dan Salyadain yang dikutip oleh Geet, Deshpande dan Asmita menyatakan bahwa, *“training refers to the teaching and learning activities carried on for the primary purpose of helping members of an organization to acquire and apply the knowledge, skills, abilities and attitudes needed by the organization”*.⁵⁶ Artinya, diklat mengacu pada kegiatan belajar mengajar yang dilakukan secara terus menerus dengan tujuan utama membantu anggota organisasi untuk memperoleh dan menerapkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi.

Berdasarkan deskripsi konsep yang dipaparkan oleh para ahli di atas, dapat disintesis bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses peningkatan pegawai untuk memperoleh dan menerapkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi pada kegiatan belajar mengajar yang dilakukan guna mencapai tujuan yang diinginkan sebuah organisasi.

⁵⁶S.D. Geet, A.D. Deshpande, Mrs. Asmita A. Deshpande, *Human Resource Management* (Pune: Nirali Prakashan. 2009), h. 5.3.

2. Tujuan dan Sasaran Diklat

Tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan negara.
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.⁵⁷

Kemudian sasaran Pendidikan dan Pelatihan menurut Peraturan Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

Sementara itu menurut Saksono merumuskan tujuan pendidikan dan pelatihan (diklat) kerja sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan ketrampilan (*skill*) pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing.
- b. Menanamkan pengetahuan yang sama mengenai suatu tugas yang kaitannya dengan yang lain untuk mewujudkan tujuan organisasi.

⁵⁷Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil

- c. Mengusahakan ketrampilan dan kemampuan yang sesuai dengan situasi dan kondisi teknologi yang terjadi akibat keberhasilan pengembangan.
- d. Menumbuhkan minat perhatian terhadap bidang tugas masing-masing.
- e. Memupuk keberanian, berfikir kreatif dan berpartisipasi dalam diskusi,
- f. Memupuk hubungan kerjasama antara pegawai secara efisien.
- g. Menambah jiwa kesatuan.
- h. Menambah sikap dan tingkah laku mental (*mental attitude an behavior*).
- i. Mengurangi tingkat kebutuhan.
- j. Menumbuhkan rasa takut memiliki dan tanggungjawab.
- k. Mengurangi frekuensi pengawasan.⁵⁸

3. Proses Diklat

Menurut Rivai dan Sagala, pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat, mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotor.⁵⁹ Bila dilihat dari pendekatan sistem pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari *input* (sasaran diklat), *output* (perubahan perilaku) dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut.⁶⁰

Dalam kategori diklat hal-hal yang mempengaruhi diklat dibedakan menjadi dua, yaitu perangkat lunak (*software*) dan

⁵⁸Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian* (Yogyakarta: Kanisius, 1997), h.80

⁵⁹Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h.212

⁶⁰*Ibid*, h.212

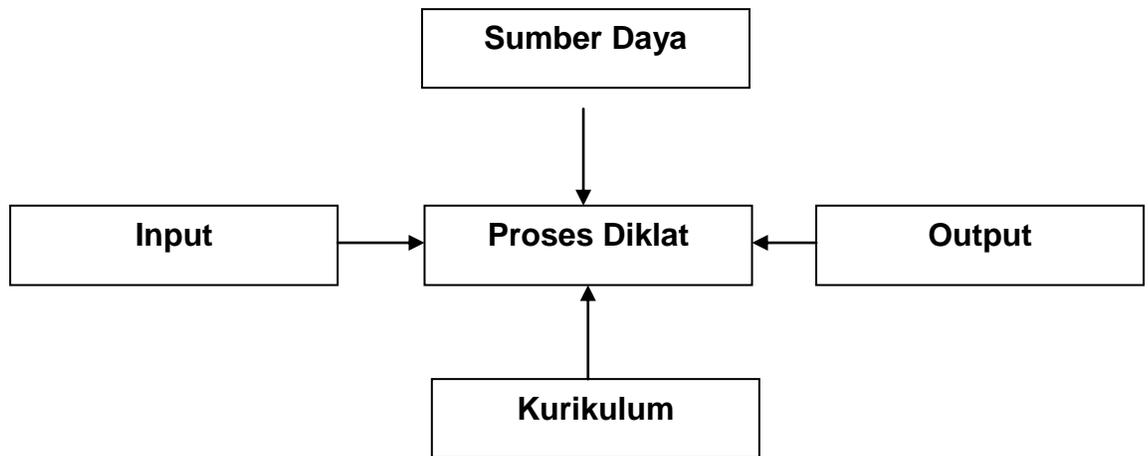
perangkat keras (*hardware*).⁶¹ Perangkat lunak dalam proses diklat mencakup antara lain kurikulum organisasi pendidikan dan pelatihan, peraturan-peraturan, dan metode belajar mengajar dan tenaga pengajar atau pelatih itu sendiri. Sedangkan perangkat keras mencakup fasilitas-fasilitas, seperti: gedung, buku-buku, alat bantu pendidikan dan lain-lain.

Pendekatan lain yaitu mengenai proses pendidikan dan pelatihan yaitu faktor fasilitas, tenaga pengajar, alat bantu, dan metode belajar digolongkan menjadi sumber daya yang terdiri dari 4 M (*man, money, materials, methods*).⁶² Manusia (*man*) adalah fasilitas yang berupa tenaga kerja baik penyelenggaraan maupun peserta diklat. Uang (*money*) adalah fasilitas sebagai sumber pembiayaan diklat. Material (*materials*) adalah fasilitas yang berupa sarana dan prasarana di termasuk mesin-mesin yang digunakan dalam pelaksanaan diklat. Metode (*methods*) adalah cara yang digunakan dalam pelaksanaan diklat. Sedangkan kurikulum itu merupakan faktor tersendiri yang sangat besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan.

⁶¹ *Ibid*, h.213

⁶² *Ibid*, h.214

Menurut Notoatmodjo, proses pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada gambar berikut:⁶³



Gambar 2.1 Proses Pendidikan dan Pelatihan

C. Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga Program Keluarga Harapan (P2K2 PKH)

1. Pengertian P2K2 PKH

Dalam jangka pendek dana bantuan tunai bersyarat diharapkan mampu mengurangi beban pengeluaran rumah tangga (dampak konsumsi langsung) dan dalam jangka panjang merupakan investasi generasi masa depan yang lebih baik melalui peningkatan kesehatan dan pendidikan (dampak pengembangan modal manusia). Artinya, PKH diharapkan sebagai program yang mampu memutus rantai

⁶³Soekidjo Notoatmodjo, *Op.Cit*, h.32

kemiskinan antar generasi. Secara khusus, sedangkan tujuan resertifikasi adalah mengidentifikasi program yang dimiliki peserta atau program lainnya, menilai status sosial ekonomi peserta PKH, identifikasi keikutsertaan peserta PKH pada program perlindungan sosial lainya dan penggalian karekteristik sosial peserta PKH untuk komplementaritas program.⁶⁴

Pemberian bantuan tunai saja tidak cukup jika yang diharapkan adalah tumbuhnya kesadaran. Pengetahuan kondisi kesehatan yang baik, pendidikan yang memadai, akan dapat meningkatkan kondisi kesejahteraan hidup mereka di masa depan.

Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga (P2K2) atau yang dikenal dengan Family Development Session (FDS) merupakan sebuah intervensi perubahan perilaku yang diberikan bagi peserta PKH. P2K2 merupakan proses belajar secara terstruktur untuk meningkatkan keterampilan hidup masyarakat miskin di bidang ekonomi, pendidikan anak, kesehatan, perlindungan anak, disabilitas dan lanjut usia. Materi P2K2 disampaikan melalui pertemuan kelompok bulanan yang disampaikan oleh Pendamping PKH terhadap kelompok-kelompok binaannya.

⁶⁴Pedoman Diklat E-Learning Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga Program Keluarga Harapan (Jakarta: Pusdiklat Kesejahteraan Sosial, 2016), h.29

2. Tujuan P2K2 PKH

P2K2 diberikan sebagai kewajiban Pendamping PKH terhadap Peserta PKH yang menjadi dampungannya dalam pertemuan yang diselenggarakan sebulan sekali, dengan tujuan:⁶⁵

- a. Meningkatkan pengetahuan peserta PKH mengenai pengasuhan anak dan mendukung pendidikan anak di sekolah.
- b. Meningkatkan pengetahuan praktis peserta PKH tentang pengelolaan keuangan keluarga. Peserta PKH belajar bagaimana membedakan antara kebutuhan dan keinginan, membuat target menabung dan menghindari hutang, serta meningkatkan penghasilan dengan membuka usaha.
- c. Meningkatkan kesadaran peserta PKH dalam hal kesehatan khususnya pentingnya 1.000 hari pertama kehidupan yang secara khusus memberi perhatian pada kesehatan ibu hamil dan bayi.
- d. Meningkatkan kesadaran peserta PKH terhadap pencegahan kekerasan terhadap anak dan memenuhi hak-hak anak.
- e. Meningkatkan kesadaran peserta PKH terhadap hak-hak lansia dan disabilitas.
- f. Secara umum meningkatkan kesadaran peserta PKH akan hak dan kewajibannya sebagai anggota masyarakat, khususnya dalam

⁶⁵ *Ibid*, h.30

pemanfaatan layanan umum yang disediakan pemerintah untuk memperbaiki kondisi kesehatan dan pendidikan.

D. Hasil Penelitian yang Relevan

Berdasarkan judul penelitian tentang Manajemen Kurikulum Diklat *Training Of Trainer* Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga Program Keluarga Harapan (TOT P2K2 PKH) di Pusdiklat Kesejahteraan Sosial, Kementerian Sosial Republik Indonesia, maka dikemukakan hasil penelitian yang memiliki relevansi dan kesamaan kajian dengan judul penelitian tersebut adalah:

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Istiqomah, mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan dengan judul Manajemen Kurikulum Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Di Pusdiklat Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia. Skripsi, Jakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta 2012. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Perencanaan kurikulum diklat fungsional analisis kepegawaian melibatkan beberapa unsur terkait dan memerlukan koordinasi yang baik di dalamnya. Koordinasi yang ada tidak hanya intern Pusdiklat Badan Kepegawaian Negara, tetapi juga dengan instansi-instansi pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah, hal ini karena kurikulum diklat fungsional analisis kepegawaian berlaku secara

nasional dan Pusdiklat Badan Kepegawaian Negara adalah sebagai pembina diklat fungsional analisis kepegawaian.

2. Dalam pelaksanaan diklat dengan kerjasama, instansi pemerintah sebagai mitra pusdiklat hanya boleh menyelenggarakan dalam artian yang bertanggung jawab terhadap kurikulum, tenaga pengajar, modul diklat adalah tetap Pusdiklat Badan Kepegawaian. Hal ini dilakukan untuk menunjang pelaksanaan pengendalian kurikulum diklat fungsional analisis kepegawaian.
3. Evaluasi pelaksanaan kurikulum diklat terkait peserta, materi kurikulum, tempat serta widyaiswara sangat perlu ditingkatkan lagi karena semua unsur tersebut sangat menunjang kurikulum diklat yang bermutu.