

Peran Manajemen Kurikulum dalam Mengembangkan Kompetensi Peserta Didik di Lembaga Pelatihan Kerja Irma

Ayi Najmul Hidayat¹, Rismawan², Parid Abdul Hadi³

^{1, 2, 3}Program Studi Administrasi Pendidikan, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Islam Nusantara
Jl. Soekarno Hatta No.530, Sekejati, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286
Ayinajmul@gmail.com

Abstract

Curriculum management is a cooperative, comprehensive, systemic and systematic curriculum management system. LPK (Job Training Institute) is a non-formal educational institution organized for the community to provide knowledge and skills that must have a curriculum in accordance with government regulations. In this study, a qualitative approach was used with an analytical descriptive method. Conclusions The results of this research are that the job training institute (IRMA) uses a curriculum that is guided by the Indonesian National Work Competency Standards (SKKNI) so that graduates from Irma training institutions have the competencies needed by the world of work by delivering material to training participants using the Active, Creative, Effective, and Fun Learning Model (PAKEM) in implementing the curriculum based on the Syllabus and lesson plans that have been provided.

Keywords: Curriculum Management

Abstrak

Manajemen kurikulum merupakan suatu sistem pengelolaan kurikulum yang kooperatif, komperhensif, sistemik, dan sistematis. LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) merupakan lembaga Pendidikan non formal yang diselenggarakan bagi masyarakat untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang harus ada kurikulumnya sesuai dengan aturan pemerintah. pada Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan Metode deskriptif analitis. kesimpulan Hasil dari penelitian ini lembaga pelatihan kerja (IRMA) menggunakan kurikulum yang berpedoman kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) agar lulusan dari lembaga pelatihan irma mempunyai kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja dengan penyampaian materi kepada peserta pelatihan menggunakan Model Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAKEM) dalam pelaksanaan kurikulum berpedoman kepada Silabus dan RPP yang telah disediakan.

Kata Kunci: Manajemen Kurikulum

Copyright (c) 2023 Ayi Najmul Hidayat, Rismawan, Parid Abdul Hadi

Corresponding author: Ayi Najmul Hidayat

Email Address: Ayinajmul@gmail.com (Jl. Soekarno Hatta No.530, Sekejati, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286)

Received 13 January 2023, Accepted 19 January 2023, Published 19 January 2023

PENDAHULUAN

Lembaga Kursus dan Lembaga Pelatihan merupakan pendidikan Nonformal seperti yang tertera dalam pasal 26 ayat (4) UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Secara umum dalam pasal 26 ayat (5) dijelaskan bahwa Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu kembali diperlengkap pasal 103 ayat (1) PP No. 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan bahwa kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat dalam rangka untuk mengembangkan kepribadian profesional dan untuk meningkatkan kompetensi vokasional dari peserta didik.

Manajemen kurikulum adalah suatu system pengelolaan kurikulum yang kooperatif, komperhensif, sistemik, dan sistematis dalam rangka mewujudkan ketercapaian tujuan kurikulum. Dapat disimpulkan bahwa Manajemen kurikulum merupakan proses untuk merancang atau mengembangkan bagaimana suatu kurikulum dapat berjalan sesuai dengan apa yang akan diterapkan dalam sebuah lembaga baik itu lembaga pendidikan maupun lembaga pelatihan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) merupakan lembaga Pendidikan non formal yang diselenggarakan bagi masyarakat untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan. Lembaga ini mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) di Indonesia. Sebagai lembaga pendidikan non-formal, LPK melengkapi pendidikan formal dalam bentuk pendidikan singkat yang berfokus pada peningkatan kompetensi keterampilan bidang tertentu yang diminati oleh peserta didik. Jam pembelajaran yang singkat dan padat dalam program kursus memungkinkan peserta didik mengasah keterampilannya dengan cepat, sehingga peserta didik bisa langsung bekerja atau membuka rintisan usaha berdasarkan keterampilan yang mereka dapatkan.

Adanya perubahan kurikulum yang dilakukan pemerintah menyebabkan lembaga pelatihan perlu menyesuaikan kembali kurikulum yang sudah di terapkan di lembaga pelatihan untuk menyesuaikan dengan Standar Nasional Pendidikan. Dengan adanya kurikulum dalam lembaga pelatihan diharapkan dapat mengembangkan dan melatih kompetensi peserta didik sesuai dengan perkembangan dan perubahan jaman yang terjadi sehingga kompetensi yang dimiliki dapat menyesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja.

Karena lembaga pelatihan kerja merupakan lembaga pelatihan yang bersifat nonformal tidak jarang peserta didik berhalangan hadir untuk mengikuti pelatihan yang di sebabkan adanya pekerjaan yang tidak dapat ditinggalkan. Maka pihak lembaga pelatihan harus menyusun dan menyesuaikan jadwal kembali dengan peserta pelatihan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul. "Peran Manajemen Kurikulum Dalam Mengembangkan Kompetensi Peserta Didik Lembaga Pelatihan Kerja Irma"

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis, yang mana peneliti mempunyai keinginan untuk mengetahui fungsi manajemen kurikulum dalam mengembangkan kompetensi peserta didik di lembaga pelatihan IRMA. Berdasarkan data empiris dengan metode penelitian ini tentu dapat memudahkan peneliti agar lebih dekat dengan subjek yang sedang diteliti oleh peneliti dan lebih peka terhadap berbagai fenomena yang terjadi dilapangan.

HASIL DAN DISKUSI

Manajemen Kurikulum

Manajemen kurikulum dapat diartikan sebagai proses untuk merancang atau mengembangkan bagaimana suatu kurikulum dapat berjalan sesuai dengan apa yang akan diterapkan dalam sebuah lembaga baik itu lembaga pendidikan maupun pelatihan. Pengertian kurikulum berdasarkan Undang-undang No. 20 Tahun 2003, kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan tertentu.

Kurikulum merupakan alat mencapai suatu tujuan dan membutuhkan keandalan penggunaannya. Kurikulum akan menjadi dasar bagi pengajar/instruktur lembaga diklat untuk mengembangkan materi pelatihan. Kurikulum dalam suatu sistem pendidikan dan pelatihan merupakan suatu alat (instrumental input) yang sangat membantu dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi suatu program pendidikan dan pelatihan. Dalam kegiatan belajar mengajar tersebut, kedudukan kurikulum sangat krusial, karena dengan kurikulum peserta pelatihan akan memperoleh manfaat (benefit). Oleh karena itu, kurikulum memiliki fungsi bagi pencapaian tujuan pelatihan, dan akhirnya bagi peserta diklat.

Hamalik mengemukakan bahwa desain kurikulum adalah pengembangan proses perencanaan, validasi, implementasi, dan evaluasi kurikulum. Dan menurut Nana S. Sukmadinata) desain kurikulum adalah menyangkut pola pengorganisasian unsur-unsur atau komponen kurikulum. Penyusunan desain kurikulum dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi horizontal dan vertikal. Dimensi horizontal berkenaan dengan penyusunan dari lingkup isi kurikulum. Sedangkan dimensi vertikal menyangkut penyusunan sekuens bahan berdasarkan urutan tingkat kesukaran.

Prinsip-Prinsip Kurikulum

Kurikulum merupakan rancangan pendidikan dan pelatihan yang merangkum semua pengalaman belajar peserta pelatihan di kelas. Rancangan ini dimaksudkan untuk memberikan pedoman kepada para pelaksana Pelatihan dalam proses pembimbingan perkembangan peserta, mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh peserta sendiri, keluarga, maupun masyarakat.

Saylor (Hamalik:2007) mengajukan delapan prinsip ketika akan mendesain kurikulum, prinsip-prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

1. Desain kurikulum harus memudahkan dan mendorong seleksi serta pengembangan semua jenis pengalaman belajar yang esensial bagi pencapaian prestasi belajar, sesuai dengan hasil yang diharapkan.
2. Desain memuat berbagai pengalaman belajar yang bermakna dalam rangka merealisasikan tujuan-tujuan pendidikan, khususnya bagi kelompok siswa yang belajar dengan bimbingan guru;
3. Desain harus memungkinkan dan menyediakan peluang bagi guru untuk menggunakan prinsip-prinsip belajar dalam memilih, membimbing, dan mengembangkan berbagai kegiatan belajar di sekolah;

4. Desain harus memungkinkan guru untuk menyesuaikan pengalaman dengan kebutuhan, kapasitas, dan tingkat kematangan siswa
5. Desain harus mendorong guru mempertimbangkan berbagai pengalaman belajar anak yang diperoleh diluar sekolah dan mengaitkannya dengan kegiatan belajar di sekolah;
6. Desain harus menyediakan pengalaman belajar yang berkesinambungan, agar kegiatan belajar siswa berkembang sejalan dengan pengalaman terdahulu dan terus berlanjut pada pengalaman berikutnya;
7. Kurikulum harus di desain agar dapat membantu siswa mengembangkan watak, kepribadian, pengalaman, dan nilai-nilai demokrasi yang menjiwai kultur; dan
8. Desain kurikulum harus realistis, layak, dan dapat diterima.

Fungsi Kurikulum

Fungsi kurikulum bagi lembaga pelatihan sebagai alat ukur dalam mencapai tujuan pelatihan yang diinginkan oleh lembaga pelatihan, sedangkan fungsi kurikulum bagi lembaga pelatihan dapat dijadikan pedoman dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merumuskan tujuan, menentukan bahan pelajaran, metode, dan media serta penilaian.

Selanjutnya, fungsi kurikulum bagi lembaga diklat dijadikan sebagai alat kontrol terhadap proses pendidikan dan pelatihan lanjutan, dan juga berguna bagi penyiapan tenaga pendidikan dan pelatihan, sedangkan fungsi kurikulum bagi peserta diklat sebagai organisasi belajar merupakan suatu persiapan bagi peserta diklat. Peserta diharapkan mendapat sejumlah pengalaman belajar baru yang kemudian hari diharapkan dapat dikembangkan seiring dengan perkembangan mereka, agar dapat memenuhi bekal dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

1. Kompetensi

Kompetensi adalah gabungan dari skil, pengetahuan, perilaku dan kemampuan yang dapat digunakan karyawan dalam bekerja secara efektif. Pengertian kompetensi secara umum adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan. Menurut Emron, Yohny, Imas (2017, P. 140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Menurut George klemp, dalam Emron, Yohny, Imas (2017), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja.

2. Lembaga Pelatihan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Lembaga pelatihan kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.

Lembaga Pelatiba merupakan lembaga Pendidikan non formal yang diselenggarakan bagi masyarakat untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan. Lembaga ini mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia).

Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah memiliki tanda daftar atau lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Sedangkan pelatihan menurut Nadler dan Wiggs, mendefinisikan pelatihan/training, sebagai teknik-teknik yang memusatkan pada belajar tentang 4 keterampilan-keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang dibutuhkan untuk memulai suatu pekerjaan atau tugas-tugas atau untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas. Payaman Simanjuntak (2005), mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM/human investment, untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan mengacu pada kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan hasil analisis jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Bagaimana Peran Manajemen Kurikulum lembaga Pelatihan Kerja Irma

Manajemen kurikulum Lembaga pelatihan kerja Irma mengembangkan sendiri dari segi konsep materi dan praktek pelatihan yang dimana pengembangan konsep dan materi ini tetap berpedoman kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Pengembangan ini bertujuan untuk memberikan ciri dari suatu lembaga pelatihan agar dikenal oleh dunia luar.

Pengembangan kurikulum lembaga pelatihan Irma diselaraskan dengan kebutuhan dunia industri dan dunia kerja (*IDUKA*). Dengan menerima masukan-masukan dari *IDUKA* sehingga lembaga pelatihan dapat menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dan kebutuhan dunia kerja.

Dalam penyampaian materi kepada peserta pelatihan menggunakan Model Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAKEM). PAKEM merupakan model pembelajaran yang diterapkan dalam kurikulum yang disempurnakan di bawah bimbingan MBE (managing based of education) dari UNESCO yang dalam aplikasinya pembelajaran yang mengembangkan kemampuan kritis, kreatif dan kemampuan memecahkan masalah.

Lembaga Pelatihan Kerja Irma dalam pelaksanaan kurikulum berpedoman kepada Silabus dan RPP yang telah disediakan oleh pemerintah dengan 200 Jam pelatihan dan 100 Jam pelatihan selama dua setengah bulan dengan rata-rata pertemuan satu hari 8 Jam. Untuk jadwal pertemuan sendiri dilaksanakan dari hari senin-minggu dengan penentuan hari pertemuan disusun oleh lembaga pelatihan sendiri seperti seminggu tiga kali pertemuan sampai empat kali pertemuan.

Metode dan media yang digunakan dalam kegiatan pelatihan menggunakan metode ceramah, simulasi, Tanya jawab, demonstrasi dan praktek. Dengan media pembelajaran yang di sesuaikan dengan pelatihan yang diminati oleh peserta pelatihan seperti tatarias pengantin menggunakan media laptop, powerpoin, kemudian alat dan bahan praktek kosmetik, pakaian pengantin, mannequin, bunga, alat-alat upacara adat dll.

Instruktur atau pelatih di lembaga pelatihan Irma ada empat instruktur semuanya sudah mempunyai sertifikat kompetensi yang dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSK). LSK adalah lembaga sertifikasi yang menyelenggarakan uji dan sertifikasi kompetensi bagi peserta didik kursus serta masyarakat yang belajar mandiri. Salah satu instruktur merupakan instruktur tingkat nasional dan pernah menjadi juara satu tingkat kabupaten, juara satu tingkat provinsi Jawa Barat dan di tingkat nasional perwakilan Jawa Barat ke delapan.

Program pelatihan yang dijalankan di lembaga pelatihan kerja Irma diantaranya adalah program regular mandiri dari peserta pelatihan yang ingin mengembangkan potensi dalam dirinya, program kemendikbud yaitu ibu-ibu PKK dan program APBD disdik kabupaten Bandung.

Kompetensi yang harus dikuasai oleh peserta pelatihan adalah merias wajah, membuat sanggul, memakaikan busana dan aksesoris, memasang aksesoris sanggul merias pengantin pria dan wanita dan RAB untuk merias pengantin, tata upacara adat, pendidikan karakter, meronce dll.

Bagaimana kompetensi peserta didik di lembaga pelatihan IRMA

Kompetensi yang dimiliki oleh peserta didik di lembaga pelatihan Irma beragam dikarenakan tidak semua siswa di lembaga pelatihan berlatar belakang sesuai dengan program yang di sediakan oleh lembaga pelatihan Irma. Untuk itu lembaga pelatihan harus sebaik mungkin dalam memanaj kurikulum agar dapat dipahami dan materi yang dikuasai dapat tersampaikan semaksimal mungkin.

Dalam kegiatan belajar mengajar di lembaga pelatihan kerja Irma dalam satu rombel terdiri dari 20 peserta pelatihan, dengan didampingi oleh dua instruktur/pelatih. Dan jika dalam satu rombel terdiri dari 10 peserta pelatihan maka diperlukan satu instruktur/pelatih saja. Hal ini agar setiap siswa mendapatkan pelatihan secara maksimal.

Evaluasi dari hasil pembelajaran dilakukan dengan ujian teori dan praktek yang dilakukan oleh lembaga pelatihan dan ada juga ujian yang dilakukan oleh LSK Pusat di Jakarta. Dengan bukti hasil yang diperoleh siswa berupa nilai dan sertifikat uji kompetensi dari lembaga dan nasional. Untuk Tempat Uji Kompetensi wilayah Kabupaten Bandung dan Bandung Barat khusus Tata Rias Pengantin tempatnya ada di Lembaga Pelatihan Kerja Irma.

Lulusan dari lembaga pelatihan Kerja Irma sudah meluluskan siswa dari tahun 2010. Dari data lulusan lembaga pelatihan Irma sendiri ada beberapa siswa yang dapat mengembangkan kompetensi yang dia miliki dengan membuka Wedding Organaiswe sendiri, ada yang menjadi make up artis, dan asisten perias pengantin.

Bagaimana peran manajemen kurikulum dalam mengembangkan kompetensi peserta didik lembaga pelatihan IRMA

Manajemen kurikulum di lembaga pelatihan berperan penting dalam mengatur kegiatan belajar mengajar di lembaga pelatihan. Lembaga pelatihan irma berpedoman kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Lembaga Pelatihan Kerja Irma dalam pelaksanaan kurikulum berpedoman kepada Silabus dan RPP yang telah disediakan oleh pemerintah dengan 200 Jam pelatihan dan 100 Jam pelatihan selama dua setengah bulan dengan rata-rata pertemuan satu hari 8 Jam.

Dengan pedoman tersebut dapat menjadi tolak ukur dalam penyampaian materi kepada peserta didik di lembaga pelatihan agar kompetensi yang dimiliki oleh siswa di lembaga pelatihan sesuai dengan apa yang di butuhkan oleh dunia kerja dan lingkungan masyarakat. Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam proses pembelajaran lembaga pelatihan irma menyediakan 2 orang tutor dalam proses kegiatan belajar mengajar agar kompetensi yang dimiliki oleh peserta didik sesuai dengan tujuan dari lembaga pelatihan.

KESIMPULAN

Pelaksanaan manajemen kurikulum Lembaga pelatihan kerja Irma mengembangkan sendiri dari segi konsep materi dan praktek pelatihan yang dimana pengembangan konsep dan materi ini tetap berpedoman kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Hal ini bertujuan untuk memberikan kompetensi yang dibutuhkan oleh peserta didik di dunia kerja yang dibutuhkan.

REFRENSI

- Putrawangsa, S. (2018). *Desain Pembelajaran: Design Research sebagai Pendekatan Desain Pembelajaran*. CV. Reka Karya Amerta (Rekarta) : Mataram.
- Arifin, Zainal. (2017). *Konsep dan Model Pengembangan Kurikulum*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Salinan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional
- Salinan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Iswan, (2021). *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*. PT RajaGrafindo Persada : Depok.
- Nadeak, Bernadetha. (2019). *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan*. UKI Press : Jakarta
- Hermawan, Iwan. (2019). *Teknik Menulis Karya Ilmiah Berbasis Aplikasi dan Metodologi*. HQ Kuningan : Kuningan