

# MODEL DESAIN KURIKULUM PELATIHAN PROFESI GURU VOKASIONAL BERBASIS *TECHNOLOGICAL CURRICULUM*

Oleh : Neni Rohaeni dan Yoyoh Jubaedah

Dosen Jurusan PKK FPTK UPI

## ABSTRAK

Penelitian ini merupakan studi pengembangan model desain kurikulum pelatihan berbasis *Technological Curriculum* yang sesuai dengan kebutuhan guru vokasional untuk mencapai kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikasi pendidik. Kajian masalah ini didasari oleh pemikiran bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan harus diperangkati dengan kurikulum yang terstruktur dan memadai sesuai dengan kebutuhan guru. Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menghasilkan model desain kurikulum pelatihan profesi guru vokasional berbasis *Technological Curriculum* yang sesuai dengan kebutuhan guru. Dalam kegiatan penelitian ini menggunakan pendekatan *Research and Development (R & D)*. Penelitian ini dilakukan di Kota dan Kabupaten Bandung dengan subjek penelitian guru vokasional dalam berbagai bidang keahlian di SMK. Model desain kurikulum pendidikan dan latihan profesi guru vokasional berbasis *Technological Curriculum* dirancang berdasar pada *need assessment* terutama yang berkaitan dengan tanggung jawab profesi. Model final dari hasil penelitian ini berupa Model desain kurikulum pendidikan dan latihan profesi guru vokasional berbasis *Technological Curriculum* yang sudah tervalidasi.

**Kata Kunci** : Model, Desain, Kurikulum, Pelatihan, Profesi, Guru, Vokasional.

## PENDAHULUAN

Guru memiliki peran yang kompleks dan dinamis, maka pekerjaan itu hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang memang secara tulus, sadar dan sungguh-sungguh memilih pekerjaan guru dengan segala konsekuensinya. Upaya dalam mengantisipasi peranan guru yang semakin luas tersebut, guru harus memiliki kompetensi mengajar dan memiliki kreativitas dalam menciptakan iklim pembelajaran lebih efektif dan kondusif. Oleh karena itu guru sebagai tenaga pendidik harus memiliki kemampuan profesional seperti yang dinyatakan dalam PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat (3), yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan diri yang baik; kemauan dan kemampuan untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran; serta kemauan dan kemampuan lain yang terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru.

Kemampuan guru memiliki peran penting terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik dan peningkatan kualitas proses pembelajaran. Pandangan ini selaras dengan yang dikemukakan The Finance Project (2006) yang menyatakan bahwa kualitas guru merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan peserta didik. Pendidikan guru, kemampuan guru, dan pengalaman guru berhubungan erat dengan pencapaian yang diperoleh peserta didik. Dari hasil penelitian yang dilakukan The Finance Project, 40% – 90% pencapaian hasil

belajar peserta didik disebabkan oleh kualitas guru. Bagaimana guru memahami pelajaran, memahami bagaimana peserta didik belajar dan mempraktekkan metode-metode pembelajaran erat hubungannya dengan perolehan hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, penting sekali untuk menyiapkan guru sebelum terjun sebagai tenaga pengajar dan secara terus menerus melakukan perbaikan terhadap pengetahuan dan kecakapan sepanjang karirnya.

Dengan diberlakukannya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP), guru memiliki wewenang tidak hanya untuk mengembangkan pembelajaran di kelas, tetapi juga memberi untuk sekaligus bertindak sebagai pengembang kurikulum. Sebenarnya kebijakan tersebut memberikan kesempatan bagi guru untuk lebih leluasa mengembangkan proses pembelajaran seperti yang diharapkan dari kompetensi guru vokasional. Namun, karena selama ini guru terbiasa dengan kurikulum yang sudah disusun oleh pemerintah, maka hal ini menjadi masalah lain bagi mereka. Dari hasil wawancara dengan beberapa guru vokasional sebagai peserta pelatihan PLPG dalam rangka sertifikasi guru, terungkap bahwa guru belum sepenuhnya memahami peran mereka dalam mengembangkan KTSP.

Sebenarnya sudah banyak upaya pemerintah yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan baik yang menyangkut proses pembelajaran maupun pengembangan kurikulum. Upaya yang dilakukan mulai dari menyelenggarakan pelatihan dalam bentuk *in-house training*, *in-service training*, lokakarya, seminar, penataran dan sebagainya. Tetapi nampaknya upaya ini belum memperoleh hasil yang optimal. Menurut Widodo (2006) ada beberapa hal yang menyebabkan mengapa program pemerintah dalam usaha meningkatkan profesionalisme guru belum mencapai sasaran, diantaranya adalah: program yang dikembangkan kurang melibatkan guru, permasalahan yang disajikan bersifat generalisasi yang berlaku umum padahal permasalahan yang dihadapi guru seringkali bersifat lokal dan kontekstual, permasalahan yang dianggap penting oleh pengembang program belum tentu dianggap sebagai permasalahan yang penting oleh guru. Program yang dikembangkan seringkali memisahkan antara aspek materi dengan aspek pedagogi, inovasi yang disampaikan dalam program seringkali disampaikan dengan dijelaskan bukan dicontohkan.

Dari hal-hal yang dikemukakan oleh Widodo (2006) dapat disarikan bahwa program-program pelatihan yang dikembangkan tidak memenuhi apa yang dibutuhkan oleh guru. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Wenting (1993) yang menyatakan bahwa ketidakefektifan dari program pelatihan dalam mencapai sasaran salah satunya disebabkan karena apa yang diberikan dalam program-program tersebut tidak sesuai dengan apa yang diperlukan oleh guru.

Kurikulum pelatihan, termasuk di dalamnya pelatihan guru seringkali dianggap sebagai suatu aktivitas yang mudah atau remeh (Wenting, 1993). Padahal menurut Wenting, kurikulum pelatihan melibatkan kegiatan-kegiatan yang penting dan sifatnya rumit. Dengan demikian kurikulum pelatihan seyogyanya harus direncanakan dan didesain sedemikian rupa agar memenuhi apa yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan. Kebutuhan merupakan kondisi dari "apa yang ada" dan "apa yang seharusnya" (Wenting, 1993; Gall & Borg, 2002). Dari hasil analisis terhadap kebutuhan akan diperoleh informasi yang dapat digunakan untuk menetapkan tujuan dalam mengembangkan sebuah kurikulum (Gall & Borg, 2002). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa analisis kebutuhan merupakan langkah penting yang harus ditempuh sebelum sebuah kurikulum dikembangkan.

Dari masalah yang dikemukakan di atas, maka perlu dilakukan analisis terhadap kebutuhan guru di dalam mengembangkan pembelajaran vokasional. Dengan harapan bahwa hasil analisis dapat digunakan sebagai landasan dalam mengembangkan model kurikulum pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru vokasional dalam mengimplementasikan kurikulum di lapangan.

Rumusan masalah; Uraian latar belakang di atas dijadikan acuan di dalam merumuskan masalah penelitian menjadi beberapa sub masalah sebagai berikut: (1) Kriteria apa saja yang harus dikembangkan dalam pembelajaran vokasional berdasarkan pendapat para ahli; (2) Kriteria kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh guru vokasional berdasarkan pendapat para ahli; (3) Kompetensi apa saja yang sudah dimiliki oleh guru vokasional di lapangan; dan (4) Model desain kurikulum pelatihan profesi guru yang bagaimana yang sesuai dengan kebutuhan guru vokasional.

Tujuan Penelitian; penelitian ini secara umum bertujuan untuk menghasilkan model desain kurikulum pelatihan profesi guru vokasional berbasis *Technological Curriculum* yang sesuai dengan kebutuhan guru. Secara khusus, penelitian ini dimaksudkan untuk: (1) Mengembangkan model desain kurikulum pelatihan profesi guru vokasional berbasis *Technological Curriculum* sesuai dengan kebutuhan guru; (2) Melakukan validasi model desain kurikulum pelatihan profesi guru vokasional berbasis *Technological Curriculum*; dan (3) Penyempurnaan model desain kurikulum pelatihan profesi guru vokasional berbasis *Technological Curriculum* untuk menghasilkan model final.

## **LANDASAN TEORI**

### **a. Profesioanalisme Guru Vokasional**

Guru merupakan komponen sentral yang berperan dalam menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian seseorang yang memiliki jabatan profesi sebagai guru

dituntut untuk memiliki kompetensi yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan khusus. Cooper (1990) menyatakan bahwa secara umum ada empat bidang kompetensi yang harus dimiliki oleh guru untuk menyelenggarakan pembelajaran yang efektif. Keempat bidang tersebut adalah: 1) Memahami teori tentang pembelajaran dan tingkah laku manusia, 2) Menampilkan sikap untuk mendorong pembelajaran dan memahami hubungan antar manusia, 3) Memahami materi subjek yang akan diajarkan pada siswa, serta 4) Mengontrol kemampuan teknik mengajar yang dapat memfasilitasi belajar siswa.

Pendapat Cooper tersebut sejalan dengan substansi dari PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat (3), yang menyatakan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan, harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang dikemukakan terdiri atas empat rumpun kemampuan yang terstandar, yaitu : 1) Kompetensi pedagogik, 2) Kompetensi kepribadian, 3) Kompetensi profesional dan 4) Kompetensi sosial.

## **b. Pelatihan**

Pelatihan seringkali dianggap sebagai aktivitas yang dianggap remeh, padahal dalam pelatihan dilakukan kegiatan-kegiatan penting dan kegiatan-kegiatan yang sifatnya rumit. Dengan demikian pelatihan harus direncanakan dan diimplementasikan dengan sungguh-sungguh. Mendesain dan merencanakan pelatihan merupakan aktivitas utama yang biasanya lebih memakan waktu dan tenaga daripada pelaksanaan pelatihannya itu sendiri. Misalnya pelatihan yang diselenggarakan selama tiga hari memerlukan perencanaan selama 10 sampai 15 hari.

Wenting (1993) menyatakan bahwa pengembangan program pelatihan merupakan desain utama dari aktivitas pelatihan. Pengembangan program merupakan proses dalam menentukan materi apa yang harus diberikan dalam pelatihan, harapan yang akan dicapai oleh para peserta pelatihan, prosedur pemberian isi pelatihan, metode yang digunakan dalam pemberian materi pelatihan, mengembangkan materi pendukung dan penilaian untuk peserta pelatihan serta meletakkan semua aspek-aspek tersebut dalam periode waktu yang telah dipilih atau ditentukan, sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan program pelatihan merupakan proses dan berorientasi kepada aksi dan tindakan. Hasil dari pengembangan program pelatihan adalah deskripsi mengenai materi pelatihan dan rencana pembelajaran. Program pelatihan menginformasikan dan menuntun instruktur mengenai bagaimana cara melakukan pelatihan. Lebih lanjut Smith (1982) mengungkapkan bahwa pengembangan program dalam aktivitas pelatihan merupakan proses yang membuat pelatihan dilangsungkan secara sistematis. Para ahli pelatihan dan pengembangan kurikulum telah melakukan penelitian-penelitian terhadap bagaimana cara orang belajar. Lebih jauh lagi mereka

mempelajari bagaimana cara yang terbaik untuk mengorganisasi dan menyampaikan informasi sehingga efisiensi dan efektivitas dapat dicapai secara maksimal. Misalnya, cara belajar orang dewasa berbeda dengan cara belajar anak-anak, gaya belajar dari setiap orang berbeda-beda, penggunaan metode-metode pembelajaran, metode pembelajaran apa yang dinilai paling efektif. Pertimbangan terhadap hasil-hasil penemuan ini menolong seseorang dalam mengembangkan program pelatihan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan program merupakan langkah dalam mendesain pelatihan yang dilakukan secara sistematis agar pelatihan dapat diberikan secara efektif (Wenting, 1993, Smith, 1982).

Pelatihan merupakan mekanisme dalam mengembangkan kecakapan seseorang untuk meningkatkan sumber daya manusia. Ketika kecakapan seseorang meningkat maka mereka lebih produktif dan lebih berkontribusi terhadap kesejahteraan keluarga, masyarakat dan negara. Apabila pengembangan program dilakukan secara sistematis, maka proses pelatihan dilakukan lebih baik dan memiliki dampak terhadap pembentukan sumber daya manusia. Pengembangan program pelatihan yang menghasilkan rencana secara tertulis untuk pelaksanaan pelatihan yang lebih sistematis dapat membantu untuk menjaga kualitas pelatihan yang diselenggarakan (Wenting, 1993).

Pelatihan menurut Sikula (Sumantri, S.; 2001 : 2), adalah : "Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi. Pengertian pelatihan menurut Nadler (Knowles, 1977) mengemukakan bahwa:

...those activities which designed to improve performance on the job employes is presently doing or is being hired to do... The purpose of training is to either introduce a new behavior or modify the existing behaviors so that a particular and specified kind of behavior result.

Pengertian pelatihan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan sebagai keseluruhan aktivitas dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pegawai. Tujuannya adalah memperkenalkan tingkah laku baru atau memodifikasi tingkah laku pegawai saat ini sehingga menghasilkan perilaku atau sikap yang lebih spesifik dan lebih baik.

Pelatihan menurut Sculer (Rosyid, 1997 : 40) mengemukakan bahwa : "*training and development is defined as the human resources prestice area whose focused is identifying assessing, and through planned learning helping develop the key competencies which enable to perform current job*".

Pelatihan merupakan praktek pengembangan sumber daya manusia yang difokuskan kepada hasil identifikasi, asesmen, dan melalui proses pembelajaran yang terencana untuk membantu mengembangkan kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan individu atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Pelatihan menurut Wills (1993: 10) merupakan serangkaian aktivitas yang ditujukan kepada individu

atau kelompok dalam suatu organisasi, serta memiliki (1) Kejelasan tujuan, (2) Metode pengajaran spesifik, (3) Melibatkan orang-orang tertentu, dan (4) Memiliki 'assessing objectives'.

Pelatihan tidak dapat dilakukan begitu saja, tetapi pada pelaksanaannya pelatihan harus melalui beberapa tahapan. Pada setiap pelaksanaan pelatihan tidak harus sama tahapannya, tetapi tahapan ini disesuaikan dengan jenis pelatihannya, kesiapan panitia, dana dan sarana yang tersedia. Tahapan-tahapan yang harus dilaksanakan dalam suatu pelatihan adalah : 1) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, 2) merumuskan tujuan pelatihan, 3) merancang kurikulum pelatihan, 4) mengembangkan metode pelatihan, 5) menentukan pola evaluasi pelatihan, 6) melaksanakan program pelatihan dan 7) mengukur hasil pelatihan.

### **c. Model Desain dan Konsep Kurikulum**

#### **1. Model Desain Kurikulum**

Desain kurikulum meliputi pola pengorganisasian unsur-unsur atau komponen kurikulum. Model desain kurikulum ini dapat dikaji dari fokus pengajarannya, yaitu: (a) *Subject centered design*, suatu desain kurikulum yang berpusat pada bahan ajar; (b) *Learner centered design*, suatu desain kurikulum yang mengutamakan peranan siswa; dan (c) *Problem centered design*, desain kurikulum yang berpusat pada masalah-masalah yang dihadapi dalam masyarakat

Berdasarkan organisasi kurikulum, model desain kurikulum meliputi: (1) *Separated subject curriculum* (Isi kurikulum disusun dalam bentuk mata-mata pelajaran); (2) *Correlated curriculum* (Isi kurikulum disusun dengan menghubungkan mata-mata pelajaran yang terkait); (3) *Broadfiled curriculum* (Isi kurikulum memadukan materi dari mata-mata pelajaran yang serumpun); (4) *Fused curriculum* (Isi kurikulum merupakan paduan dari sejumlah/semua mata pelajaran; dan (5) *Integrated curriculum* (Isi kurikulum betul-betul terpadu, tidak jelas lagi asal mata pelajarannya)

#### **2. Model Konsep Kurikulum**

Model konsep kurikulum yang dapat dijadikan dasar di dalam pengembangan kurikulum terdiri dari empat model. Sesuai dengan yang dikemukakan Syaodih (2001), yaitu : Model konsep kurikulum dari teori pendidikan klasik disebut kurikulum subjek akademis, pendidikan pribadi disebut kurikulum humanistik, teknologi pendidikan disebut kurikulum teknologis dan pendidikan interaksionis disebut kurikulum rekonstruksi sosial.

Kurikulum subjek akademis bersumber dari pendidikan klasik (perennialisme dan esensialisme) yang berorientasi pada masa lalu. Kurikulum ini lebih mengutamakan isi pendidikan, sehingga belajar menekankan untuk berusaha menguasai ilmu sebanyak-

banyaknya. Dalam model konsep kurikulum ini, pendidikan berfungsi untuk memelihara dan mewariskan hasil-hasil budaya masa lalu. Dalam perkembangan kurikulum Subjek Akademis terdapat tiga pendekatan, yaitu : Pendekatan pertama, melanjutkan pendekatan struktur pengetahuan. Pendekatan kedua, adalah studi yang bersifat integratif. Pendekatan ketiga, adalah pendekatan yang dilaksanakan pada sekolah-sekolah fundamentalis.

Kurikulum humanistik dikembangkan oleh para ahli pendidikan humanistik, berdasarkan konsep aliran pendidikan pribadi (*personalized education*) oleh Dewey (*Progressive Education*) dan oleh Rousseau (*Romantic Education*). Para ahli pendidikan humanistik bertolak dari asumsi bahwa anak atau siswa adalah yang pertama dan utama dalam pendidikan, sehingga kurikulum humanistik lebih memberikan tempat utama kepada siswa. Siswa dipandang sebagai subjek yang menjadi pusat kegiatan pendidikan, siswa memiliki potensi, kemampuan dan kekuatan untuk berkembang.

Kurikulum rekonstruksi sosial lebih memusatkan perhatian pada problema-problema yang dihadapinya dalam masyarakat, karena tujuan utama dari kurikulum rekonstruksi sosial adalah menghadapkan para siswa pada tantangan, ancaman, hambatan-hambatan atau gangguan yang dihadapi manusia.

Kurikulum teknologis (*Technological Curriculum*) ada persamaannya dengan aliran pendidikan klasik, yaitu menekankan isi kurikulum, tetapi diarahkan bukan pada pemeliharaan dan pengawetan ilmu tetapi pada penguasaan kompetensi. Suatu kompetensi yang besar diuraikan menjadi kompetensi yang lebih sempit atau khusus dan akhirnya menjadi perilaku-perilaku yang dapat diamati dan diukur.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan studi pengembangan (*Research and Development*) yang dilaksanakan selama dua tahun. Metode penelitian yang digunakan pada tiap tahap (tahun) berbeda sesuai dengan pentahapan dan tujuan penelitian.

Pada tahun pertama telah menghasilkan temuan sebagai berikut : (1) Kriteria pembelajaran vokasional yang ideal berdasarkan pendapat para ahli, (2) Kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh guru vokasional berdasarkan pendapat para ahli, (3) *Performance* guru vokasional di lapangan, (4) Identifikasi kebutuhan guru dalam melangsungkan pembelajaran vokasional sesuai dengan kriteria ideal, (5) Model desain kurikulum pelatihan berbasis *Technological Curriculum* yang sesuai dengan kebutuhan guru vokasional.

Pada tahun kedua akan dilakukan : (1) Pengembangan model desain kurikulum pelatihan guru vokasional berbasis *Technological Curriculum* dengan melakukan uji validasi model oleh tim ahli. (2) Penyempurnaan model desain kurikulum pelatihan profesi guru vokasional berbasis *Technological Curriculum* untuk menghasilkan model final.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Model desain kurikulum pelatihan profesi guru vokasional berbasis *Technological Curriculum* diperoleh temuan sebagai berikut.

### STRUKTUR KURIKULUM PENDIDIKAN DAN LATIHAN PROFESI GURU VOKASIONAL

No.	Materi	Teori	Praktek	Keterangan
<b>A</b>	<b>Umum</b>			
1	<i>Pretest</i>	1		
2	Pengembangan profesionalitas guru	4		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembinaan guru profesional yang meliputi :               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wawasan pengembangan profesional guru</li> <li>2. Modeling kinerja mengajar guru yang profesional</li> </ol> </li> <li>• Proporsi waktu 2 wawasan dan 1 modeling</li> </ul>
<b>B</b>	<b>POKOK</b>			
1	Pendalaman materi mata pelajaran baik adaptif maupun produktif yang belum dikuasai oleh sebagian besar guru yang diperoleh melalui <i>need assessment</i>	8	12	Proporsi antara teori dan praktik disesuaikan dengan karakteristik mata pelajaran
2	Model-model pembelajaran inovatif, asesmen, dan pemanfaatan media disesuaikan dengan karakteristik isi mata pelajaran dan peserta didik yang mengacu pada Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk meningkatkan pengetahuan, teknologi dan seni termasuk keimanan, ketaqwaan, dan ahlak mulia.	10	12	Proporsi antara teori dan praktik disesuaikan dengan karakteristik isi mata pelajaran dan peserta didik
3	Penelitian Tindakan Kelas (PTK) dan Penulisan Karya Ilmiah	4	6	Praktik penhyusunan rancangan PTK untuk perbaikan pembelajaran berdasarkan hasil refleksi pembelajaran
4	Pelaksanaan Pembelajaran ( <i>peer teaching</i> )		30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satu kelas (lebih kurang 30 peserta), dibuat 3 kelompok dan dilaksanakan secara paralel</li> <li>• Tiap peserta tampil 3 kali @ 1 JP</li> <li>• Tampilan ke-3 merupakan ujian praktik</li> </ul>
<b>C</b>	<b>UJIAN</b>			
1	Tulis	4		
2	Praktik			
	Jumlah JP	30	60	

Pengembangan kurikulum merupakan kegiatan yang dilakukan ketika pelatihan direncanakan. Dalam rencana ini, harus menentukan mengapa pelatihan diadakan, keterampilan atau kecakapan apa yang diharapkan untuk dicapai oleh peserta pelatihan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Proses pengembangan kurikulum pelatihan yang disarikan dari Wentling (1993 : 28 - 32), sebagai berikut:



### 1. *Determine Training Needs* (Menentukan kebutuhan pelatihan)

Langkah pertama adalah menentukan kebutuhan yang diperlukan oleh peserta pelatihan. Cara yang paling efektif untuk mengetahui apa yang diperlukan oleh peserta pelatihan adalah dengan melakukan analisis kebutuhan. Analisis kebutuhan merupakan proses untuk menentukan apakah ada kesenjangan antara performance yang diinginkan dengan performance yang ditampilkan oleh peserta pelatihan.

### 2. *Specify Training Objectives* (Merumuskan tujuan pelatihan)

Setelah kebutuhan dalam pelatihan teridentifikasi, maka dirumuskan tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh peserta dalam pelatihan dan apa yang ingin diterima sebagai bukti bahwa peserta pelatihan telah mencapai apa yang diinginkan. Rumusan tujuan merupakan pernyataan dari apa yang dapat dilakukan oleh peserta ketika pelatihan selesai dilaksanakan. Sebagai instruktur, dapat mengobservasi dan mengevaluasi pengetahuan peserta pelatihan dalam kemampuan kognitif dan kemampuan mental, kemampuan fisik atau psikomotorik dan perasaan serta tingkah laku peserta.

### 3. *Organise Training Content* (Mengorganisasikan materi pelatihan)

Rumusan tujuan merupakan titik langkah untuk menyeleksi materi yang akan diberikan dalam kegiatan pelatihan. Untuk setiap tujuan terdapat informasi yang dapat dimasukkan agar peserta pelatihan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan membuat rencana pembelajaran, maka materi dapat dirincikan lebih mendetail.

### 4. *Select Training Methods and Techniques* (Menyeleksi metode dan teknik pelatihan)

Instruktur harus mampu menentukan metode dan teknik yang akan digunakan di dalam menyampaikan materi pelatihan secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### 5. *Identify Needed Training Resources* (Mengidentifikasi sumber yang diperlukan dalam pelatihan)

Perlu dilakukan identifikasi terhadap sumber yang diperlukan dalam melangsungkan pelatihan. Sumber-sumber tersebut dapat berupa fasilitas, perlengkapan, materi yang diberikan.

### 6. *Assemble and Package Lessons Plans* (Merakit dan mengemas rencana pembelajaran)

Pada tahap ini, rumusan tujuan, isi materi pelatihan, metode pembelajaran, dan sumber yang digunakan dalam pelatihan dikemas dalam bentuk sebuah rencana pembelajaran pelatihan sebagai acuan dalam melaksanakan pelatihan. Rencana pembelajaran ini merupakan dokumen tertulis terhadap bagaimana pelatihan akan dilangsungkan dan tetap berpijak pada pengorganisasian serta jadwal pelatihan yang telah ditentukan.

### 7. *Develop Training Support Materials* (Mengembangkan materi pendukung pelatihan)

Sejalan dengan kebutuhan terhadap fasilitas, perlengkapan serta pendukung administrasi serta personel lain, harus pula dikembangkan materi pendukung pelatihan, seperti: media yang akan digunakan dalam pelatihan, referensi materi yang digunakan oleh instruktur, modul serta referensi materi yang diperlukan oleh peserta pelatihan dan alat belajar yang digunakan oleh peserta pelatihan.

8. *Develop Tests for Measuring Trainee Learning* (Mengembangkan tes untuk mengukur pembelajaran yang telah dilakukan peserta pelatihan)

Terdapat tiga tujuan yang ingin diukur dan diketahui dalam tes yang diberikan setelah pelatihan selesai dilangsungkan, yaitu : 1) untuk mengetahui pendapat peserta pelatihan. Hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui motivasi peserta pelatihan. Peserta pelatihan yang tidak memiliki motivasi nampaknya akan kurang terlibat dalam pelatihan, sehingga mereka tidak akan belajar banyak dari pelatihan yang diberikan, 2) untuk mengetahui berapa banyak peserta belajar, 3) untuk melihat kemajuan yang dicapai oleh peserta pelatihan. Mengukur pembelajaran peserta pelatihan selama pelatihan berlangsung merupakan langkah untuk menilai apakah instruksi dan metode yang digunakan dalam pelatihan dinilai tepat. Ketika pelatihan telah berakhir dan peserta pelatihan akan kembali pada lingkungannya, harus diyakinkan bahwa mereka memiliki kecakapan sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan. Dengan mengukur kemampuan peserta pelatihan, maka akan diperoleh umpan balik terhadap program yang telah dilangsungkan.

9. *Tryout and Revise Training Curriculum* (Melakukan ujicoba dan memperbaiki kurikulum pelatihan)

Setelah keseluruhan program pelatihan dituangkan dalam sebuah rencana, maka harus diujicobakan pada kelompok kecil untuk menentukan kelemahan-kelemahan program yang disusun serta mengadakan perbaikan. Langkah ujicoba ini termasuk evaluasi terhadap materi dan akurasi teknis serta efektivitas instruksional. Dalam langkah ujicoba ini perlu dilibatkan ahli (*ekspert*) bidang studi, sehingga diperoleh umpan balik yang mempengaruhi ketepatan pengaturan teknis.

Pengembangan kurikulum merupakan proses untuk terwujudnya keberlangsungan pelatihan secara sistematis, tanpa memandang apakah pelatihan tersebut dilakukan dalam skala kecil atau besar. Para ahli pelatihan dan pengembangan kurikulum telah melakukan penelitian-penelitian terhadap bagaimana cara orang belajar. Lebih jauh lagi mereka mempelajari bagaimana cara yang terbaik untuk mengorganisasi dan menyampaikan informasi sehingga efisiensi dan efektivitas dapat dicapai secara maksimal. Misalnya, cara belajar orang berbeda dengan cara belajar anak-anak, gaya belajar dari setiap orang berbeda-beda dan penggunaan metode pembelajaran apa yang dinilai paling efektif. Pertimbangan

terhadap hasil-hasil penemuan ini menolong seseorang dalam mengembangkan kurikulum pelatihan. Dapat disimpulkan bahwa, pengembangan kurikulum merupakan langkah dalam mendesain pelatihan yang dilakukan secara sistematis agar pelatihan dapat diberikan secara efektif.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Kriteria yang harus dikembangkan dalam pembelajaran vokasional berkaitan dengan komponen pembelajaran, yaitu: a) Tujuan pembelajaran, b) Pengembangan materi pembelajaran, c) Pemilihan dan penggunaan metode pembelajaran, d) Penggunaan media pembelajaran, e) Evaluasi hasil belajar.
2. Kriteria kompetensi yang harus dimiliki guru vokasional mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.
3. Kompetensi yang sudah dimiliki oleh guru vokasional berkaitan dengan kemampuan dalam penyusunan RPP dan performance guru dalam melaksanakan pembelajaran pada umumnya masih perlu ditingkatkan sesuai dengan tuntutan guru vokasional dan bidang keahlian yang dikembangkan di masing-masing SMK.
4. Pengembangan model desain kurikulum pelatihan profesi guru vokasional berbasis *Technological Curriculum* sesuai dengan kebutuhan guru
  - a. Tujuan  
Tujuan dirumuskan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan substansi keilmuan khususnya substansi bidang studi yang diampu peserta sertifikasi, sehingga memiliki identitas profesi yang dapat dibanggakan dirinya, profesi dan masyarakat pengguna jasa layanannya.
  - b. Materi  
Materi pembelajaran dirancang mengacu pada kompetensi dasar yang harus dimiliki peserta pelatihan serta dilakukan *need assessment* terhadap calon peserta pelatihan.
  - c. Strategi  
Pendidikan dan Latihan Profesi Guru menerapkan pendekatan *learning by doing* atau belajar melalui aktivitas-aktivitas yang dapat memberikan pengalaman belajar bermakna sesuai bidang keahliannya. Media pembelajaran yang digunakan lebih ke potret faktual praktek pendidikan/pembelajaran yang dapat meningkatkan komitmen dan tanggung jawab peserta diklat.
  - d. Evaluasi

Penilaian hasil belajar dilakukan dengan mengacu pada Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen serta Permendiknas nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Hasil penilaian tersebut harus mencapai standar kompetensi lulusan sebagai berikut: 1) Memahami karakteristik peserta didik dan mampu merancang, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran yang mendidik; 2) Memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa dan berahlak mulia; 3) Menguasai keilmuan, kajian kritis dan pendalaman isi dalam konteks kurikulum sekolah; dan 4) Mampu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, kolega dan masyarakat.

e. Waktu dan Model Penyelenggaraan

Penentuan waktu dan model penyelenggaraan Pelatihan Profesi Guru Vokasional dilaksanakan selama 7 hari untuk 30 jam pelajaran teori dan 60 jam pelajaran praktek. Secara garis besar model atau pola penyelenggaraan itu dapat berbentuk klasikal dan kelompok.

5. Validasi model desain kurikulum pelatihan profesi guru vokasional berbasis *Technological Curriculum*

a. Struktur Kurikulum

Struktur kurikulum pelatihan profesi guru vokasional berbasis *Technological Curriculum* dianalisis dari : 1) Jumlah mata pelajaran dalam program pelatihan, 2) Jumlah jam pelajaran dalam program pelatihan, 3) Alokasi jumlah jam pelajaran teori pada setiap mata pelajaran, 4) Alokasi jumlah jam praktek pada setiap mata pelajaran; telah menunjukkan kesesuaian dengan tuntutan kompetensi yang harus dimiliki guru profesional.

b. Isi Kurikulum

Kurikulum pelatihan yang dikembangkan, dikaji dari isi kurikulum telah menunjukkan kesesuaian tuntutan kompetensi guru yang profesional di bidang vokasional.

## Saran

1. Guru Vokasional

Guru vokasional sebagai pelaksana kurikulum seyogianya terus berupaya untuk lebih meningkatkan kompetensinya secara profesional, sehingga performance yang ditampilkan memenuhi tuntutan kompetensi tenaga pendidik secara komprehensif.

2. Koordinator Penyelenggara Pendidikan dan Latihan Profesi Guru

Penyelenggaraan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru seyogianya mengakomodasi harapan para guru di lapangan sesuai dengan *need assessment*, khususnya berkaitan dengan

substansi materi pelatihan dan durasi waktu pelatihan, sehingga kompetensi para peserta pelatihan menunjukkan peningkatan sesuai dengan tujuan yang harus dicapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- BNSP. (2006). *Panduan Penyusunan Kurikulum Tingkat satuan Pendidikan Jenjang Pendidikan Dasar Dan Menengah*. Jakarta: BNSP
- Borg, Walter & Gall, Meredith. (2003). *Educational Research: An Introduction*. USA: Pearson Education Inc.
- Cooper, James, M. (1990). *Classroom Teaching Skills, Fourth Edition*. Toronto: D.C. Heath And Company.
- Gaffar, M. Fakry. (2005). *Profesionalisasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Bandung : Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Grier, Alan, S. (2005). *Integrating Needs Assessment Into Career and Technical Curriculum Development*. Tersedia on-line di: <http://wwwscholar.lib.vt.edu/ejournals/JITE/V42n1/grier.html>. Tanggal akses: 12 Februari 2007.
- Hamalik, Oemar. (2002). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 22. Terdapat di [On line] <http://www.puskur.net/index.php?menu=profile&pr0=148&iduser=5>)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Reece, I. dan Walker, S. (1997). *Teaching, Training and Learning : A Practical Guide*. Edisi III. Sunderland, Tyne and Wear : Business Education Pub.
- Sukmadinata, N.S. (2005). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_ (2001). *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- The Finance Project (2006). *Teacher Professional Development*. Tersedia on-line di: <http://www.ilderness.net/librarydocuments.pdf>. Tanggal akses : 1 Nopember 2006.
- Usman, M.U. (2002). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Wenting, Tim. (1993). *Planning For Effective Training: A guide to Curriculum Development*. Roma: Food and Agriculture Organization of The United Nations.
- Widodo, dkk. (2006). *Analisis Dampak Program-Program Peningkatan Profesionalisme Guru Sains Terhadap Peningkatan Kualitas Pembelajaran Sains di Sekolah*. Laporan Penelitian Hibah Kebijakan. Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia.

## BIODATA SINGKAT

Penulia adalah Dosen pada Jurusan PKK FPTK Universitas Pendidikan Indonesia