

IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KURIKULUM 2013 DI MAS TELADAN BATUBARA

Makmur Syukr,⁰Siti Hajar¹, Tetti Khairani², M.Ripanza^{3,1}

makmursyukri@uinsu.ac.id sitihajar241203@gmail.com tettykhairani0@gmail.com²
ripanzaever1234@gmail.com³

Abstrak

Pada penelitian kali ini dilakukan untuk melihat bagaimana implementasi manajemen kurikulum 2013 di MAS Teladan BATUBARA. Dikarenakan pada saat ini masih banyak lembaga pendidikan yang belum sesuai dengan ketentuan kurikulum 2013. Masih banyak yang menggunakan kurikulum 2013 akan tetapi didalam pelaksanaannya masih menggunakan KTSP. Pelaksanaan kurikulum 2013 yang cukup rumit baik dalam perencanaannya maupun pelaksanaannya didalam kelas, dan pada penilaiannya membuat implementasinya disekolah belum maksimal. Penelitian ini dilakukan disalah satu lembaga pendidikan di BATUBARA yaitu di MAS Teladan BATUBARA yang lokasinya didaerah pesisir. Letak lokasi yang cukup strategis membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini.

Kata Kunci: Impelementasi, Manajemen, Kurikulum.

¹. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Abstrak

Organizational culture has a significant influence on how employees perceive their organization, their responsibilities and commitments. Leaders influence their subordinates both directly through interactions and also through organizational culture. While job satisfaction is a person's general attitude towards his work. A person with a high level of satisfaction shows a positive attitude towards his work, while someone who is dissatisfied with his job shows a negative attitude towards his work. This study uses the Research and Development method. The main purpose of Research and Development is not to test hypotheses, but to produce effective products for use in schools.

Kata kunci : Implementasi , Manajemen, Kurikulum

PENDAHULUAN

Pada dasarnya Diklat merupakan dua istilah yang hamper sama, namun mempunyai makna dan orientasi yang berbeda (Notoatmojo, 2003) “Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh sebuah organisasi atau instansi”, sedangkan “Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu jabatan”. Setelah mengetahui tujuan dari pendidikan dan pelatihan (diklat) sudah seharusnya tujuan itu berorientasi kepada pencapaian pelatihan itu sendiri. Dalam hal ini diperlukan manajemen yang baik dalam mencapai tujuan tersebut. Manajemen disini bertujuan untuk mengatur segala kegiatan pelatihan dan pendidikan itu sendiri dan termasuk didalamnya fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah “Proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah “Proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain dan manajemen ialah wadah didalam ilmu pengetahuan, sehingga manajemen bisa dibuktikan secara umum kebenarannya”. Seperti halnya manajemen pendidikan dan pelatihan (diklat) disini banyak yang harus dilakukan menurut (Mangkuprawira, 2003) mulai dari program Diklat umum dan spesifik yaitu pelatihan umum yang

mendorong karyawan untuk memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan, selanjutnya program pelatihan karyawan meliputi keahlian yang biasanya

Dalam sejarah perjalanan pendidikan di Indonesia, kurikulum sudah menjadi stigma negative dalam masyarakat karena seringnya berubah tetapi kualitasnya masih tetap diragukan. Kurikulum merupakan sarana untuk mencapai program pendidikan yang dikehendaki. Sebagai sarana, kurikulum tidak akan berarti jika tidak ditunjang oleh sarana dan prasarana yang diperlukan seperti sumber-sumber belajar dan mengajar yang memadai, kemampuan tenaga pengajar, metodologi yang sesuai, serta kejernihan arah serta tujuan yang akan dicapai. Pelaksanaan suatu kurikulum tidak terlepas dari arah perkembangan suatu masyarakat. Perkembangan kurikulum di Indonesia pada zaman pasca kemerdekaan hingga saat ini terus mengalami perubahan sesuai dengan tuntutan zaman serta terus akan mengalami penyempurnaan dalam segi muatan, pelaksanaan, dan evaluasinya.

Perubahan kurikulum dapat bersifat sebagian (pada kompoenen tertentu), tetapi dapat pula bersifat keseluruhan yang menyangkut semua komponen kurikulum. Pembaharuan dikatakan bersifat sebagian bila hanya terjadi pada komponen tertentu saja misalnya pada tujuan saja, isi saja, metode saja, atau sistem penilaiannya saja. Pembaharuan kurikulum bersifat menyeluruh bila mencakup perubahan semua komponen kurikulum. Dalam perjalanan sejarah sejak tahun 1945, kurikulum pendidikan nasional telah mengalami perubahan, yaitu pada tahun 1947, 1952, 1964, 1968, 1975, 1984,

1994, dan 2004, 2006 dan tak ketinggalan juga kurikulum terbaru yang akan diterapkan di tahun ajaran 2013/2014. Sebelum pelaksanaan penerapan kurikulum 2013 ini, pemerintah melakukan uji publik untuk menentukan kelayakan kurikulum ini di mata publik. Kemudian pada akhirnya di tahun 2013 akan mulai diberlakukan kurikulum ini secara bertahap.

PEMBAHASAN

1) Pengertian Diklat

Mengenai apakah yang dimaksud manajemen Diklat? Dan apa yang membedakan antara manajemen lembaga Diklat dengan manajemen pada umumnya? Banyak pengertian atau batasan mengenai apa yang dimaksud dengan Manajemen diklat. Manajemen Diklat terdiri dari dua kata, yaitu manajemen atau pengelolaan dan lembaga Diklat yang berarti institusi yang memberikan layanan, berupa pendidikan dan kepelatihan. Made Pidarta (1988:4) menyatakan tentang manajemen Pendidikan bahwa manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Terkait dengan pokok bahasan, manajemen diklat merupakan gabungan dua kata, yaitu manajemen yang berarti pengelolaan dan Diklat yang juga sering

diartikan sebagai lembaga Lembaga Pendidikan dan Pelatihan. Manajemen Diklat sering disebut juga *Institusi Training*, yang memiliki fungsi sebagai tempat meningkatkan dan membina kompetensi sumberdaya manusia. Lembaga pelatihan ini ada di lembaga Pemerintah, lembaga swasta maupun di dunia usaha maupun dunia industri. Manajemen diklat dapat diartikan sebagai sistem pengelolaan yang direncanakan secara intensif dan teratur dalam suatu lembaga Pendidikan dan Pelatihan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Diklat merupakan lembaga tempat para peserta diklat akan memperoleh ilmu pengetahuan baru atau inovasi, yaitu perubahan dalam organisasi yang didalamnya mencakup produktivitas, ide, atau proses baru (Lina dan Lina:2009). Di samping itu, peserta Diklat juga mendapat pelatihan untuk meningkatkan kompetensi seseorang menjadi sumberdaya manusia yang lebih baik dan berdaya guna. Para peserta Diklat adalah orang-orang dewasa yang secara sadar dan bertanggung jawab ingin mendapatkan ilmu pengetahuan inovatif dan terapan, yang setelah dikuasainya; mereka kembali ke tempat meniti karier agar dapat lebih berhasil guna. Manajemen diklat menurut www.Academia.edu adalah upaya yang sistematis dan terencana dalam mengoptimalkan seluruh komponen diklat guna mencapai tujuan program secara efektif & efisien. Dari variasi pengertian tersebut, dapat disimpulkan

bahwamanajemen Diklat pada umumnya dapat diartikan sebagai ilmupengetahuan yang erat kaitannya dengan usaha yang terencana dansistematis dalam memaksimalkan seluruh daya yang ada di lembaga.

2) Fungsi Pengelolaan Lembaga Diklat

Seorang pengelola lembaga diklat perlu memahami dua hal penting, yaitu antara fungsi manajemen dan teknik operasional. Fungsi pengelolaan berkait dengan tujuan pokok dan fungsimanajemen sedangkan teknik operasional lebih berkait denganmetoda atau cara seorang pimpinan menggerakkan semua potensilembaga agar mencapai tujuannya. Dengan menguasai tugas pokokdan fungsi pengelolaan seorang pimpinan bisa mengelola lembaga kepelatihan secara efisien dan efektif. Pada sisi lain seorang pengelola yang menguasai teknik pengelolaan akan menjadikan, seorang pengelola menguasai secara mendalam aspek operasional lembaga. Sebaliknya, dengan mencampur adukkan antara fungsidan teknik operasional seorang pimpinan akan sibuk dan terikat dengan permasalahan praktis yang mestinya bisa diselesaikan disub-bagian organisasi dibawahnya. Selain itu dengan mencampuradukan keduanya, seorang pengelola hanya berfikir dalam kegiatan lembaga dan kurang bisa melihat kemungkinan lain yang mungkin perlu diselesaikan dengan berpandangan secara *out of box* atauberfikir alternative di luar lingkung kotak Pandora lembagaKepelatihan.

Fungsi pengelolaan lembaga Kepelatihan memiliki arti yang bervariasi antara ahli manajemen satu maupun para pengeloladiklat lainnya. Variasi juga terjadi diantara lembaga diklat satu

dengan lembaga diklat lainnya. Ada yang memasukkan semua fungsi manajemen secara langsung ada yang memasukkan fungsi manajemen dengan mempertimbangkan obyek yang dikelola seperti misalnya Lembaga Pendidikan dan Pelatihan secara intergritas dari cara melihat tersebut sehingga ada variasi misalnya fungsi memimpin ada yang memasukkan sebagai fungsi utama, tetapi adapula yang memasukkan sebagai bagian dari fungsi menggerakkan atau *actuating*.

Dilihat dari aspek manajerial, Pengelolaan Lembaga Diklat memiliki beberapa fungsi, yaitu Perencanaan, Organisasi, Kepemimpinan, Penggerakkan, kontrol dan Pembiayaan Lembaga Diklat. Perencanaan secara garis besar yaitu menetapkan konsep praktis yang akan dilakukan oleh seseorang untuk waktu sekarang maupun pada masa yang akan datang. Perencanaan bisa dibedakan menjadi dua macam, yaitu perencanaan individual dan lembaga.

Perencanaan individual atau pribadi dilakukan oleh seseorang atau pribadi sebagai pedoman pribadi atau kelompok. Seorang guru atau instruktur memiliki rencana pribadi untuk pedoman dalam menjalankan hidupnya. Rencana seseorang ini bisa berupa rencana kegiatan dari satu kegiatan ke kegiatan lain dalam suatu hari, minggu atau bulan atau bahkan tahunan.

3) Pengertian Kurikulum

Istilah kurikulum asal menurut bahasa Latin “curir” yang berarti palri dan “curere” yang berarti loka berpacu. Sehingga kurikulum bisa diartikan menjadi trek atau lajur yang wajib diikuti seorang untuk mencapai tujuannya. Pengertian kurikulum juga tercantum pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan

Nasional Pasal 1 buah 19 yaitu: “Kurikulum merupakan seperangkat planning dan pengaturan tentang tujuan, isi, dan bahan pelajaran dan cara yg dipakai menjadi panduan penyelenggaraan aktivitas pembelajaran buat mencapai tujuan pendidikan eksklusif” Kurikulum merupakan sejumlah mata ajar yang wajib ditempuh dan dipelajarai oleh anak didik untuk memperoleh sejumlah pengetahuan.

Menurut Nasution (1999) kurikulum merupakan segala bisnis sekolah untuk mempengaruhi anak belajar apakah pada ruangan kelas, pada page sekolah ataupun pada luarsekolah termasuk kurikulum. Kurikulum wajib bisa mengantisipasi perubahan tersebut, karena pendidikan merupakan cara yang dipercaya paling strategis untuk mengimbangi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi tadi. Kurikulum dapat (paling tidak sedikit) meramalkan output pendidikan/pedagogi yang diharapkan, lantaran beliau mengatakan apa yg wajib dipelajari dan aktivitas apa yang wajib dialami oleh siswa. Hasil pendidikan kadang-kadang tidak dapat diketahui sehabis siswa menuntaskan suatu acara pendidikan.

4) Fungsi kurikulum

Fungsi kurikulum pada proses pendidikan yaitu menjadi wahana dengan mengukur kemampuan eksklusif dan konsumsi pendidikan. Kurikulum tidak sanggup menggunakan pengajaran yang sarannya menciptakan siswa dapat tahu banyak sekali materi menggunakannya dengan mudah. Selain itu siswa juga sanggup melaksanakan proses pembelajaran setiap harinya. Dikutip menurut Universitas Pendidikan Indonesia, fungsi kurikulum secara lengkap

diartikan menjadi kegunaan atau manfaat kurikulum bagi pihak-pihak yg terlibat pada kegiatan pendidikan menjadi berikut:

1. Untuk ketua sekolah, Fungsi kurikulum bagi kepala sekolah ialah menjadi pemimpin penyelenggaraan pendidikan pada sekolah, dan merupakan panduan pengelolaan sistem pendidikan. Kurikulum juga berfungsi menjadi patokan supervisi kepala sekolah sebagai indikator keberhasilan pembelajaran.
2. Untuk pengajar , Fungsi kurikulum bagi pengajar merupakan menjadi panduan pedagogi dalam anak didik. Kurikulum menaruh patokan yang tampak mengenai proses pedagogi, dan materi yang wajib diberikan dalam anak didik.
3. Untuk anak didik , Fungsi kurikulum buat anak didik merupakan sebagai acuan belajar. Dengan adanya kurikulum, anak didik mengetahui materi apa saja yg wajib dipelajari dan dapat dipahami. Sehingga anak didik bisa mempersiapkan ujian dengan lebih baik.

5) Langkah-Langkah Penyusunan Kurikulum Diklat

Untuk merancang suatu kurikulum dan menyajikannya pada suatu sajian tertentu, maka dianjurkan langkah-langkah berikut :

1. Perumusan tujuan. Dalam merumuskan tujuan, perlu diperhatikan apa yang ingin didapat oleh peserta sesuai proses. Dalam perumusan tujuan, perlu diingat: Tujuan merupakan dalam diri peserta, tujuan berupa output belajar konduite eksklusif (umumnya dinyatakan menggunakan

infinitive/istilah kerjatertentu), objek menurut tujuan itu (berupa materinya). Berikut ini model perumusan tujuan yg baik: "Peserta memahamikonsep situasional leadership dan sanggup memanfaatkannya dalamkehidupan sehari-hari". Tujuan yg dirumuskan pada kurikulum adalah tujuan generik yg tidak sanggup dilakukan seorang pengamatan atau pengukuran.²

2. Perumusan dalam menyusun materi perlu diperhatikan 2 hal: scope & sequence-nya. Artinya materi dibatasi dalam perkara eksklusif dandiurutkan sinkron jalan logiknya. Materi ini pada samping dituliskanstrukturnya, perlu juga diberikan uraian singkatnya.
3. Perumusan Metode dan Strategi. Metode atau taktik yg dipilih dirincikan. Untuk suatu tujuan atau materi eksklusif sanggup saja dipakai beberapa metode, demikian jua sebaliknya.
4. Penentuan indera penilaian yang dibutuhkan Penyajian kurikulum tersebut pada bentuk eksklusif. Sebaiknyamenggunakan format kolom yang boleh dikatakan menjadi standar.

6) Pengertian Evaluasi Kurikulum Dan Pelatihan

Evaluasi kurikulum merupakan dasar dalam pengembangan kurikulum. Hal ini sesuai dengan pendapat (Hasan, 1988) yang mengemukakan bahwa dengan mengaitkan fungsi evaluasi pada kedudukannya dalam proses pengembangan kurikulum justeru

²Soetrisno, & Bambang Sugema. 2006. Pengembangan Kurikulum Diklat. LAN RI

merupakan suatu pengakuan bahwa pengembangan kurikulum tak dapat lepas dari kegiatan evaluasi. Evaluasi kurikulum mengandung unsur-unsur pembuatan pertimbangan dan pengambilan keputusan, mendefinisikan tentang obyek yang dievaluasi dan kriteria yang disepakati serta dapat dipertanggung jawabkan. Pertimbangan merupakan pangkal dalam pembuatan keputusan. Menurut (Hamalik, 1993), membuat keputusan berarti menentukan derajat tertentu yang berkenaan dengan hasil evaluasi. Evaluasi adalah obyek yang dievaluasi, sedangkan kriteria adalah ukuran-ukuran yang akan digunakan untuk menilai evaluasi.

Ada beberapa pendapat tentang pengertian evaluasi. (Hasan, 1988) mendefinisikan evaluasi sebagai suatu proses pemberian pertimbangan mengenai nilai dan arti berdasarkan kriteria tertentu terhadap evaluasi (sesuatu yang dinilai, bisa berupa benda, kegiatan atau peristiwa). Selanjutnya, (Olivia, 1992) dan (Cronbach, 1982) Mengemukakan, bahwa pada dasarnya evaluasi merupakan cara untuk menentukan apa yang perlu ditingkatkan dalam suatu program dan cara untuk mengefektifkan hal-hal yang perlu ditingkatkan tersebut. Dalam konteks yang lebih spesifik, (Hamalik, 1993), menjelaskan bahwa evaluasi kurikulum pada dasarnya adalah pemberian rekomendasi terhadap usaha pengembangan kurikulum, sedangkan obyek yang dievaluasi menurut Gary W. Moore (1983) dapat berupa produk, proses atau program.³

Osborne (1996) mengartikan pelatihan sebagai suatu proses yang terencana untuk memodifikasi sikap, pengetahuan atau keterampilan

³ Endang Prabandari, Model desain kurikulum dan pelatihan berbasis masalah, 2016

melalui pengalaman belajar guna mencapai kinerja yang efektif pada satu atau sejumlah aktivitas. Oemar Hamalik (2000) menjelaskan bahwa pelatihan (training) adalah proses menggunakan berbagai teknik untuk mengubah sikap, pengetahuan dan keterampilan guna mencapai perilaku yang efektif dalam melaksanakan tugas. Sedangkan, H.H. McAshan (1981) membedakan pendidikan dan pelatihan atas dasar orientasinya. Pendidikan berorientasi pada konten, sedangkan pelatihan berorientasi pada pekerjaan.

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) adalah suatu kegiatan yang disengaja dan terencana yang diprogramkan dan dikembangkan untuk memberikan bekal pengetahuan dan pengalaman bagi seorang karyawan atau pegawai khususnya pegawai negeri sipil dengan maksud untuk membentuk pribadi yang prestatif, jujur, disiplin, dan bertanggung jawab serta profesional dalam bidang kerja dan jabatan yang dipercayakan padanya. (LAN 2015)

Adapun tujuan dari diklat berdasarkan PP No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS adalah untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaikbaiknya. Tujuan ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap perilaku untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.

2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

7) Diklat Berbasis Kompetensi

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) adalah suatu kegiatan yang disengaja dan terencana yang diprogramkan dan dikembangkan untuk memberikan bekal pengetahuan dan pengalaman bagi seorang karyawan atau pegawai khususnya pegawai negeri sipil dengan maksud untuk membentuk pribadi yang prestatif, jujur, disiplin, dan bertanggung jawab serta profesional dalam bidang kerja dan jabatan yang dipercayakan padanya (LAN 2015)

Adapun tujuan dari diklat berdasarkan PP No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS adalah untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaikbaiknya. Tujuan ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap perilaku untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa

3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

Ayat Alquran tentang Pendidikan dan Derajat Manusia

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

Artinya: “Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat,” (QS Al-Mujadalah: 11).

Ayat Alquran tentang Pendidikan dan Keberkahan:

كُتِبَ أَنْزَلْنَاهُ إِلَيْكَ مُبْرَكًا لِيَذَّبَرُوا ءِأَيِّئِهِ وَلِيَتَذَكَّرَ أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: “Ini adalah sebuah kitab yang Kami turunkan kepadamu penuh dengan berkah supaya mereka memperhatikan ayat-ayatnya dan supaya mendapat pelajaran orang-orang yang mempunyai fikiran,” (QS Shad: 29).

Ayat Alquran tentang Pendidikan dan Menjaga Diri

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنفِرُوا كَآفَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ

Artinya: “Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya,” (QS At-Taubah: 122).

Yang disebut kompetensi pada dasarnya adalah integrasi pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak (Arifin 2015). Selanjutnya (Arifin 2015) menjabarkan bahwa kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, sikap dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu. Kompetensi juga diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia dapat menunjukkan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaikbaiknya.⁴

Bentuk kegiatan diklat atau training, secara umum, dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu *physical training*, dan *religious* atau *spiritual training*. *Physical training* berkaitan dengan pelatihan secara fisik peserta diklat guna mencapai kondisi puncak kesehatan dan kemampuan, sehingga mereka memiliki kemampuan yang unggul. Dalam pelatihan ini banyak dilakukan oleh pusat-pusat pelatihan olah raga sebenarnya tidak saja kemampuan otot saja; dalam training tersebut juga diberikan pengetahuan terapan termasuk misalnya *psychology* dan strategi agar peserta diklat bisa mengatasi permasalahan nyata. Kedua, program diklat lain yang juga penting, yaitu *religious* atau *spiritual training*, yaitu pelatihan yang direncanakan secara sistematis dan intensif terhadap peserta diklat guna memperoleh pemahaman nilai-nilai keagamaan atau keimanan,

⁴ LAN, 2015. *Pedoman Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah*, Indonesia.

agar mereka menjadi manusia yang taqwa sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya. Dalam *religious training* ini peserta diklat diberikandasar-dasar keimanan juga cara-cara yang benar dalam melakukansuatu ibadah tertentu. *Religious training* ini misalnya, kepelatihanmanasik haji, spiritual training darul tauhid di Bandung dan training ESQ. Dalam *spiritual training* ini peserta didik juga dilatih menguasai keterampilan tertentu, misalnya keterampilanberwirausaha, agar mereka dapat mandiri dan berguna dimasyarakat. Dilihat dari aspek pengambilan kebijakan dan implementasi program, pengelolaan lembaga diklat dibedakan dalam tigatingkatan, yaitu tingkat lini, tingkat menengah dan tingkat puncak. Pertama, manajemen tingkat lini atau tingkat rendah, yaitu pengelolaan lembaga diklat yang langsung berinteraksi dengan pengguna, yaitu para peserta diklat, termasuk pengelolaan diklattingkat ini misalnya manajemen bengkel dan laboratorium, yang dikordinasi oleh seorang atau beberapa orang coordinator.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. “Metodologi adalah proses, prinsip, dan prosedur yang kita gunakan untuk mendekati problem dan mencari jawaban” (Mulyana, 2008: 145).

Menurut Sugiyono (2007: 1), metode penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat

induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Penelitian kualitatif bertujuan mempertahankan bentuk dan isi perilaku manusia dan menganalisis kualitas-kualitasnya, alih-alih mengubahnya menjadi entitas-entitas kuantitatif (Mulyana, 2008: 150).

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. atau pedoman wawancara atau kuesioner atau pedoman dokumenter, sesuai dengan metode yang dipergunakan (Gulo, 2000) .

Instrumen adalah alat atau fasilitas yang digunakan penelitian dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, sehingga mudah diolah (Arikunto, 2006). Instrumen pengumpul data menurut sumadi suryabrata adalah alat yang digunakan untuk merekam pada umumnya secara kuantitatif keadaan dan aktivitas atribut-atribut psikolog. Atribut-atribut psikologis itu secara teknis biasanya digolongkan menjadi atribut kognitif dan atribut non kognitif (Suryabrata, 2008) . Ibnu hadjar berpendapat bahwa instrumen merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif (Ibnu Hadjar, 1996)

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif dan verifikasi. Jenis penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu masalah terhadap suatu populasi, situasi atau

fenomena secara akurat dan sistematis. Penelitian verifikasi menguji kebenaran ilmu-ilmu di dalam bidang pendidikan yang sudah ada, seperti konsep, prinsip, prosedur, dalil maupun praktek pendidikan pada sekolah “MAS Teladan BATUBARA”.

Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah orang, tempat, atau benda yang diamati dalam rangka pembumbutan sebagai sasaran (Kamus Bahasa Indonesia, 1989: 862). Adapun subyek penelitian dalam tulisan ini, dilakukan Di MAS Teladan BATUBARA pada bulan Mei tepatnya pada pukul 09.00 WIB adapun objek dalam penelitian ini adalah salah satu guru Madrasah “MAS Teladan BATUBARA.”

Instrumen Pengumpulan Data

Menurut Gulo, Instrumen penelitian adalah pedoman tertulis tentang wawancara, atau pengamatan, atau daftar pertanyaan, yang dipersiapkan untuk mendapatkan informasi. Instrumen itu disebut pedoman pengamatan

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dari hasil penelitian implementasi kurikulum 2013 pada mata pelajaran PAI di MAS Teladan BATUBARA menunjukkan bahwa 1) pada tahap perencanaan guru sudah mampu melaksanakan perencanaan pembelajaran dengan sangat baik dalam bentuk RPP yang sudah ditentukan oleh kurikulum 2013 2) Pada tahap pelaksanaan pembelajaran, menggunakan pendekatan saintifik di MAS Teladan BATUBARA belum dapat dilaksanakan secara maksimal. Dalam penggunaan metode pembelajaran metode ceramah masih mendominasi, sedangkan dalam penggunaan media guru jarang

menggunakan media namun terkadang menggunakan media visual dan audio visual. Pelaksanaan pembelajaran menggunakan kurikulum 2013 bisa dilaksanakan secara maksimal baik pada kelas VII, VIII, IX yang merupakan kelas unggulansaja. Pada kelas regular pelaksanaannya belum maksimal dan terkadang masih kembali pada KTSP 3) Pada tahap penilaian yang dilakukan oleh guru MAS Teladan BATUBARA pada mata pelajaran PAI sesuai dengan kurikulum 2013 meliputi tiga aspek yaitu penilaian sikap, pengetahuan, dan keterampilan. a) Penilaian sikap dilakukan dengan menggunakan teknik observasi. b) Penilaian pengetahuan dilakukan dengan menggunakan tes tertulis, tes lisan, dan juga penugasan. c) Penilaian keterampilan dilakukan dengan menggunakan penilaian proyek atau praktikum.

KESIMPULAN

Pada kesimpulan hasil penelitian yang telah kami lakukan pada sekolah di MAS Teladan BATUBARA sekolah ini memiliki suatu proses yang baik dalam melakukan proses penerapan implementasi Kurikulum 2013. Dan dari hasil penelitian yang telah kami lakukan guru sudah mampu melaksanakan perencanaan pembelajaran dengan sangat baik dalam bentuk RPP yang sudah ditentukan oleh kurikulum 2013 dan Pada tahap pelaksanaan pembelajaran, menggunakan pendekatan saintifik di MAS Teladan BATUBARA belum dapat dilaksanakan secara maksimal. Dalam penggunaan

metode pembelajaran metode ceramah masih mendominasi, sedangkan dalam penggunaan media guru jarang menggunakan media namun terkadang menggunakan media visual dan audio visual. Manajemen diklat dapat diartikan sebagai seni mengelolasuatu lembaga Pendidikan dan Kepelatihan agar para pesertadiklat mampu meningkatkan kompetensi sehingga lebihberdaya guna di lembaga mereka meniti kari Lembaga diklat merupakan suatu institusi yang semakinberperan terutama bagi seseorang baik laki-laki atau perempuan yang sudah lama meniti karier dalam satupekerjaan, ingin meningkatkan ilmu pengetahuannya yangrelevan dan bermanfaat untuk meningkatkan produktifitasmereka.Seorang pengelola lembaga diklat perlu memahami dua halpenting, yaitu antara fungsi dan teknik operasional

DAFTAR PUSTAKA

<http://scholar.unand.ac.id>

Sukardi, Siti Nurjanah (2016)Manajemen Pendidikan danKepelatihan

(Diklat)Vokasi dan Kejuruan, Yogyakarta UNY Press

Jurnal Thibatul M, Nur Huda:*Pengaruh Perubahan Kurikulum 2013*

Ke Kurikulum 2006 (KTSP) Terhadap Proses Pembelajaran

(Studi Kasus Di SMP Negeri 1 Kepung)

Jurnal Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan Vol. 4 No. 3 Nopember
2017, hal 217-226

Kemdikbud.(2013). *Modul Pelatihan Implementasi Kurikulum 2013*.
Kemdikbud.Jakarta.

Mulyasa.(2005). *Implementasi Kurikulum 2004*. Bandung. PT.
RemajaRosdakarya

Riyanto, Yatim . 2006. *Pengembangan Kurikulum dan Seputar
Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Surabaya: Unesa
University Press.

Rusman. 2012. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Raja Grafindo
Persada.