

DINAMIKA PENGEMBANGAN KURIKULUM DITINJAU DARI DIMENSI MANUSIA DAN KEARIFAN LOKAL

Azizatul Khairi¹⁾, Hadiwinarto²⁾

^{1) 2)}Universitas Bengkulu

¹⁾azizatulkhairi@gmail.com ²⁾hadiwin@unib.ac.id

Abstrak

Paper ini berupaya menelaah tentang dinamika pengembangan kurikulum yang ditinjau dari dimensi manusia dan kearifan lokal. Kurikulum merupakan salah satu alat yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan pendidikan, sekaligus digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan proses pembelajaran pada semua jenis dan jenjang pendidikan. Adapun pendidikan tentu tidaklah berorientasi pada masa lalu akan tetapi berorientasi pada masa sekarang dan pada masa yang akan datang, sehingga dengan itu kita bisa membuat kesimpulan bahwa kurikulum pun harus dibuat berdasarkan relevansi tersebut. Karena manusia adalah makhluk yang dinamis maka relevansi tersebut pun terus berkembang seiring dengan perubahan yang terjadi pada masyarakat. Hal ini menyebabkan kurikulum pun harus menyesuaikan. Penyesuaian tersebut dilakukan melalui pengembangan-pengembangan yang dilakukan oleh seluruh pihak yang terlibat di dalam proses pendidikan. Metodologi yang digunakan dalam jurnal ini adalah literatur review. Dengan mengumpulkan data maupun sumber yang berhubungan dengan dinamika pengembangan kurikulum ditinjau dari dimensi manusia dan kearifan lokal.

Kata kunci: dinamika, pengembangan kurikulum, manusia, kearifan lokal

Abstract

This paper seeks to examine the dynamics of curriculum development in terms of human dimensions and local wisdom. The curriculum is one of the tools used to achieve an educational goal, as well as being used as a guide in carrying out the learning process at all types and levels of education. As for education, of course it is not oriented to the past but oriented to the present and in the future, so with that we can make the conclusion that the curricula must be made based on this relevance. Because humans are dynamic creatures, this relevance continues to grow along with changes that occur in society. Therefore, the curriculum must be adjusted. This adjustment is made through developments carried out by all parties involved in the education process. The methodology used in this journal is a literature review. By collecting data and sources related to the dynamics of curriculum development in terms of human dimensions and local wisdom.

Keywords: dynamics, curriculum development, human, local wisdom.

© Administrasi Pendidikan FKIP UM Palembang

Pendahuluan

Bangsa Indonesia memiliki potensi luar biasa dalam berbagai sumber, baik berupa sumber daya alam, sumber daya manusia maupun sumber daya ataupun produk yang berasal dari hasil budaya. Sumber daya budaya dalam konteks Indonesia sangatlah beragam. Tidak ada unsur yang sama secara identik antara masing-masing daerah dan budaya. Hal inilah yang dapat menjadi kekuatan apabila direncanakan, diolah dan dimanfaatkan secara optimal, baik dilihat dari segi

benefit maupun profit dalam lingkup masyarakat secara luas.

Berdasarkan pengamatan penulis, hasil budaya yang dihasilkan sesuai dengan kedaerahannya (dilihat dari sudut pandang geografis, antropologis dan ekologis, misalnya) masing-masing belum tampak secara optimal dan signifikan dalam pemanfaatannya. Beberapa pertanyaan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengetahui keberadaan dan seberapa besar pemanfaatannya, adalah sebagai berikut: 1) apakah yang berkepentingan

(dalam hal ini institusi pemerintah) memiliki hasil analisis dan studi sebelumnya tentang keunggulan dan kearifan lokal sesuai tempat tinggalnya?; 2) apakah masyarakat sekitar turut serta memberikan andil dalam mendukung pemanfaatan dan pengembangannya?; 3) apakah kemampuan pemanfaatan hasil budaya tersebut dipelajari secara turun temurun, atau dapat dilakukan dan dikembangkan oleh institusi formal (dalam hal ini sekolah)?; 4) apakah keunggulan dan kearifan lokal tersebut menunjang pembangunan bangsa secara luas?

Dengan memperhatikan pertanyaan di atas, dapat diidentifikasi bahwa banyak pihak terlibat dalam pengembangannya, terutama jika hasil budaya tersebut di-formalkan yang dapat dibentuk berupa pembelajaran yang dilakukan di sekolah. Hal ini secara otomatis memerlukan personel perencanaan yang sangat besar. Pihak sekolah, dalam hal ini kepala sekolah, guru, koordinator kurikulum, siswa serta orang tua siswa sendiri, dapat berpartisipasi dalam penyusunan dan pengembangan materi pembelajarannya. Maka kaitannya dengan hal tersebut Zais (1976, hlm.8), mengatakan *curriculum as a blueprint of education, consist ultimately of the experiences that is planned for learners to have*. Pernyataan Zais menyiratkan bahwa kurikulum memiliki peranan yang cukup penting terutama agar program pendidikan yang dilakukan dapat memberikan pengalaman-pengalaman belajar yang dibutuhkan oleh peserta didik sehingga dengan pengalamannya tersebut, peserta didik mengalami perubahan perilaku baik itu secara kognitif, afektif maupun psikomotor.

Metode Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam jurnal ini adalah literatur review. Dengan mengumpulkan data maupun

sumber yang berhubungan dengan dinamika pengembangan kurikulum ditinjau dari dimensi manusia dan kearifan local.

Hasil dan Pembahasan

Masyarakat merupakan kumpulan individu manusia yang membentuk kebudayaan. Terdapat berbagai macam kebudayaan masyarakat, yang kemudian saling diperbandingkan. Sehingga dalam perkembangannya, perbandingan-perbandingan tadi membentuk teori-teori *antropologi*. Berdasarkan kajian *etnografi* dengan kerangka teoritik komparasi, penelitian berhasil menggeneralisasikan perbedaan dan persamaan kebudayaan setiap bangsa, dengan faktor-faktor penyebabnya. Keluarga merupakan unit sosial terkecil yang sangat berperan dalam pembentukan anggota masyarakat dalam lingkungan masyarakat. Pembudayaan dalam masyarakat memiliki dua konsep, yaitu *enkulturasi*, merupakan pembudayaan nilai-nilai yang dianut masyarakat dilakukan melalui institusi keluarga. *Sosialisasi*, merupakan suatu konsep pembelajaran yang dilakukan melalui sosialisasi nilai-nilai budaya yang berlangsung antar individu dan antar kelompok dalam lingkungan ketetanggaan dan lingkungan masyarakat. Kedua konsep ini dijadikan instrument keberlangsungan suatu kebudayaan dalam masyarakat. Dalam batas-batas tertentu, kedua konsep tersebut dapat mengkaji pola pendidikan keluarga, yang berperan penting dalam pembentukan kepribadian anak. (Olim, dkk, 2007: hlm.253-254).

Nilai-nilai budaya yang ditanamkan antar generasi lewat transmisi kebudayaan merupakan instrument penting agar kemampuan untuk keberlanjutan nilai-nilai yang dipertahankan bersama tetap terjaga.

Sebab dengan cara ini pembentukan individu untuk menjadi anggota masyarakat sebagaimana yang diharapkan dapat diwujudkan (Olim, dkk. 2007: hlm.254). Hal ini akan berpengaruh pada pola pendidikan. Selain itu, masalah pendidikan harus ditempatkan dan berhubungan dengan pranata sosial budaya lainnya, maka kemudian kenyataan sosial budaya yang menghidupi dan membesarkan para peserta didik mulai memperoleh tempat yang penting. Yang menjadi pertanyaan adalah, kenyataan sosial budaya manusia yang bagaimana yang dapat merubah suatu masyarakat? Sehingga, sejauhmana pendidikan dapat merubah suatu masyarakat?

Salah satu kenyataan sosial budaya dalam suatu masyarakat yang berhubungan erat dengan kualitas sumber daya manusia adalah budaya belajar pada suatu masyarakat. Lemahnya kualitas sumber daya manusia akan berakibat pada rentannya ketahanan sosial budaya masyarakat dalam menghadapi krisis kehidupan. Oleh karena itu, orientasi pengembangan budaya belajar harus dilakukan secara menyeluruh yang menghubungkan pola budaya belajar yang ada dalam lingkungan keluarga dan masyarakat serta lembaga pendidikan formal. Olim, dkk (2007: hlm.257) menyatakan bahwa :

“Pembangunan pendidikan dalam konteks pembangunan nasional menjadi bagian sub budaya yang tidak boleh ditinggalkan, karena melalui pranata itu penyebaran budaya bisa berjalan secara merata. Hal ini mencegah terjadinya disfungsi perubahan budaya, maka pembelajaran harus membangkitkan semangat psikologis dengan mengajarkan

sejarah peradaban masyarakat maju”.

Lebih lanjut, “Cepat lambatnya perubahan sosial budaya sangat tergantung besarnya energy dan teknoekonomi dalam budaya lokal tersebut”. Selanjutnya, Olim, dkk (2007:hlm.258) menjelaskan:

“Dalam pendidikan perlunya memperhatikan faktor sumber daya lingkungan lokal, budaya psikologis lokal, adalah untuk menciptakan keseimbangan. Pendidikan harus dibangun atas piranti budaya kinerja yang dapat membangun sumber daya pedesaan dan perkotaan secara seimbang. Pendidikan harus membangun partisipasi dengan wiraswasta, pembangunan infrastruktur harus disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat”.

Pendidikan harus mengarahkan pada kemampuan individu untuk hidup mandiri dan berkualitas. Semboyan UNESCO untuk pendidikan abad 21 adalah *Learning, The Treasure Within*, dengan empat pilar utama, yaitu: 1) *learning to know*; 2) *learning to do*; 3) *learning to be*; dan 4) *learning to live together*. Keempat pilar di atas dipengaruhi oleh berbagai macam aliran filsafat pada teori pendidikan. Teori pendidikan dikelompokkan sebagai berikut:

- a) Esensialisme dan perenialisme, memiliki prinsip kebenaran bersifat eksternal, menentukan segala hal dan ide yang besar dapat berkembang akan tetapi tetap konsisten;
- b) Behaviourisme, perilaku menentukan manusianya, pendidikan merupakan proses dimana guru sebagai pengontrol utamanya;

- c) Progresivisme, menekankan pada pentingnya murid, pendidikan merupakan proses untuk menemukan dan memecahkan masalah;
- d) Rekonstruksionisme, menekankan pada pengembangan keterampilan sosial dan memiliki tujuan untuk melakukan perubahan masyarakat; dan
- e) *Humanisme*, menekankan pada kebaikan internal siswa dan pendidikan adalah upaya untuk mengembangkan individu.

Dalam konteks pendidikan di persekolahan, banyak faktor yang berperan dalam perencanaan pembelajaran dan kurikulum. Terdapat paduan unik dalam dunia persekolahan antara faktor-faktor yang berperan yaitu kepala sekolah, pembina kurikulum, guru, siswa dan orang tua siswa. Pengawas sekolah menyadari bahwa terdapat perbedaan antar sekolah, yang berupa fasilitas fisik, sumber daya dan keadaan setempat. Oleh karena itu, keberhasilan dalam meningkatkan kurikulum tergantung secara luas pada perbedaan manusiawi diantara individu yang terlibat, yaitu keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan kepribadian, dan antara kelompok kurikulum. Selain itu, perbedaan sifat kepribadian antar individu yaitu keramahan, kemampuan, motivasi, selera humor, antusias dan kefrustasian akan berkontribusi terhadap keberhasilan dan kegagalan upaya kelompok dalam pengembangan kurikulum. Variabel terikat dari semua perbedaan antar individu adalah *cara bagaimana kemampuan tersebut salingbertemu pada suatu kondisi tertentu*.

Peranan pemain sebagai partisipan dalam peranan sebagai unsur kelompok pada pengembangan kurikulum adalah sebagai administrator, peserta didik, orang awam, pekerja

kurikulum, guru, konsultan kurikulum dan supervisor/penyelia.

Menempatkan konsep sekolah sebagai masyarakat, menggambarkan kesimpulan dari kondisi modernitas terakhir, bahwa terdapat kebutuhan menjadi kurikulum masyarakat, dimana kurikulum secara intens dan eksplisit memperkokoh susunan pengetahuan, keterampilan dan disposisi yang bekerja untuk menjadi dan mempertahankan masyarakat.

Peran kepala administrator/pemimpin/penyelenggara (*role of the administrator*) sekolah dalam hal ini kepala sekolah, tidak hanya bekerja secara aktif sebagai pemimpin proses pengembangan kurikulum, atau secara pasif mendelegasikan tanggung jawab kepemimpinan kepada bawahan. Kepala sekolah harus menyadari pentingnya kepemimpinan pengajaran. Bila diperlukan, perlu adanya pelatihan dalam program pendidikan *pre-service* (prajabatan) dan *inservice* (dalam jabatan) dalam hal teknis, pengawasan dan keterampilan *human relation*. Diharapkan bahwa prioritas utama kepala sekolah adalah kepemimpinan dalam pengajaran (*instructional leadership*). Terdapat dua asumsi dalam berperan sebagai manager tentang orang-orang, yang dikenal sebagai: 1) *Teori X*, mendominasi pemikiran tentang *authority, control, task maintenance* dan *productorientation*; 2) *Teori Y*, berkaitan dengan apresiasi positif terhadap orang-orang dalam “memanusiakan” dan “mengaktualisasikan diri”; dan 3) *Teori Z*, ditekankan pada proses pengambilan keputusan dan tanggung jawab kolektif diatas individu. *Teori X, Y dan Z* merupakan pendekatan yang dilakukan sebagai administrator. (Oliva, 2013: hlm.71-73)

Menurut (Amanchukwu, dkk: 2015) untuk menjadi pemimpin yang

baik, orang harus memiliki itu pengalaman, pengetahuan, komitmen, kesabaran, dan yang paling penting keterampilan bernegosiasi dan bekerja dengan orang lain untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan yang baik dikembangkan melalui proses belajar mandiri, pendidikan, pelatihan, dan akumulasi pengalaman yang relevan (Bass & Bass, 2008). Menurut Boulding (1956) dalam buku "*The Image: Pengetahuan dalam Kehidupan dan Masyarakat*", diuraikan teori transdisipliner umum pengetahuan dan perilaku manusia, sosial, dan organisasi. Dia menyatakan bahwa dasar dari kepemimpinan yang baik adalah karakter yang kuat dan pengabdian tanpa pamrih untuk sebuah organisasi (Jenkins, 2013). Dari perspektif karyawan, kepemimpinan terdiri dari segala sesuatu yang dilakukan seorang pemimpin yang memiliki pengaruh dalam pencapaian tujuan dan kesejahteraan karyawan dan organisasi (Abbasialiya, 2010). Kepercayaan sering menjadi kunci untuk posisi kepemimpinan karena kepercayaan adalah hal mendasar bagi semua kelompok manusia yang terorganisir, baik dalam pendidikan, bisnis, militer, organisasi keagamaan, pemerintah, atau organisasi internasional (Lamb & McKee, 2004; Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2008). Northouse (2007) dan Rowe (2007) mendeskripsikan kepemimpinan sebagai suatu proses di mana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan melibatkan jenis tanggung jawab yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu dengan menerapkan sumber daya yang tersedia (human and material) dan memastikan organisasi yang kohesif dan koheren dalam prosesnya (Ololube, 2013)

Peran siswa (*role of the students*) dalam perbaikan kurikulum dapat berwujud dalam berbagai hal. Siswa dapat berperan besar dalam mengusulkan program atau proposal baru kepada perencana kurikulum profesional. Mereka dapat menyediakan input dari sudut penerima program, untuk siapa program tersebut dirancang. Siswa dapat mengkomunikasikan reaksinya kepada teman-teman dan lingkungan. Lebih lanjut, tujuan perubahan kurikulum kepada orang tua mereka dan warga lainnya dalam masyarakat. Tingkat dan kualitas partisipasi siswa berupa variabel kecerdasan, motivasi dan pengetahuan.

Kontribusi yang sangat bernilai pada perbaikan kurikulum adalah dapat mengevaluasi pengajaran guru. Dalam hal ini, dapat menyediakan petunjuk yang bernilai dalam mengubah dan memodifikasi kurikulum dan memperbaiki metode pengajaran.

Anggota masyarakat (*role of resident of the community*) dalam sejarahnya berperan sebagai sekolah. Orang tua mengajar anaknya di rumah karena kekurangan, atau ingin lebih baik, daripada sekolah formal. Tutor praktis dari Eropa tinggal dalam rumah mereka untuk mengajar anak-anaknya. Anak muda belajar berniaga sebagai pekerja magang. Namun ketika sekolah berkembang, banyak anggota masyarakat mengalihkan tugas mendidik anaknya kepada sekolah. Sehingga, terjadi kesenjangan antara masyarakat dengan sekolah. Kesenjangan tersebut berkaitan dengan urusan masyarakat masing-masing dan menyerahkan pengajaran kepada personel sekolah.

Saat ini, keterlibatan masyarakat ditafsirkan sebagai dukungan pasif terhadap sekolah. Peran masyarakat adalah mendukung dan memperkuat keputusan yang dibuat sekolah.

Hilangnya pembatas antara sekolah dengan masyarakat dapat dengan cepat direduksi ketika administrator dan guru mulai menyadari bahwa masyarakat dapat memberikan beberapa tipe informasi yang dapat membantu dalam pembuatan keputusan. Perhatian pendidik terhadap kepedulian masyarakat lebih berpengaruh dari penyebab, seperti ketidakpuasan, kegelisahan dan tekanan pada pendidik dari luar sekolah, yang telah berkembang dan meningkat.

Masalah-masalah sosial dapat berpengaruh terhadap produk sekolah, yaitu siswa. Anggota masyarakat dapat terlibat, misalnya sebagai nara sumber dan sukarelawan bantuan. Khusus di daerah perkotaan, pelaku bisnis lokal dapat menjalin kerjasama dengan sekolah, menambah dan memperkaya kurikulum sekolah dengan mempersiapkan ahli, bahan dan dana.

Peran pekerja kurikulum (*Role of the curriculum workers*) secara sempit terdiri atas peran guru (*teachers*) dan peran koordinator kurikulum (*curriculum leaders*). Guru merupakan mayoritas atau totalitas dari keanggotaan komite dandewan kurikulum. Guru ikut serta dalam semua tingkat pengembangan kurikulum. Mereka mengawali dengan proposal dan membawanya ke dalam kelas. Kemudian me-review proposal, bersama dengan data, melakukan riset, berhubungan orang tua siswa dan orang awam lainnya, menulis dan membuat bahan kurikulum, mengevaluasi sumberdaya, mencoba ide baru, mendapatkan feedback dari pembelajar/siswa, dan mengevaluasi program.

Guru dapat berperan sebagai koordinator kurikulum pada satu level, misal dalam kelas, sedangkan yang lainnya dapat menjadi koordinator pada level yang lainnya, misalnya di sekolah. Koordinator kurikulum dapat berasal

dari luar kelompok guru, seperti penyelia (*supervisor*) utama dari pusat, konsultan kurikulum, direktur pengajaran dan asisten kepala sekolah untuk kurikulum. Koordinator kurikulum memiliki keharusan sebagai berikut: 1) menguasai pendidikan umum yang baik; 2) memiliki pengetahuan kurikulum umum dan specific; 3) memiliki pengetahuan tentang sumberdaya untuk pengembangankurikulum; 4) terampil dalam riset dan memiliki pengetahuan tentang lokasi studi riset yang bersangkutan; 5) memiliki pengetahuan tentang kebutuhan pembelajar, komunitas dan masyarakat; 6) dapat menjadi filsuf, ahli ilmu sosial dan psikolog; dan 7) mengetahui dan menghargai karakteristik individu dalam keikutsertaan antar sesama rekan.

Empat susunan keterampilan proses kelompok (*group process*) harus tampak dalam hal berikut (Oliva, 2013:hlm.80-99):

1. *The change process*. Koordinator harus memiliki pengetahuan dalam proses yang dapat mempengaruhi perubahan dan dapat menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik dengan kelompok. Selain itu, harus dapat menunjukkan keterampilan pembuatan keputusan yang efektif dan dapat memimpin anggota kelompok dalam belajar untuk menggunakannya. Dalam organisasi, terdapat empat variabel yang harus diidentifikasi, yaitu *structure* (struktur), *information and control methods* (metode informasi dan kendali, misal, *the technology of managing*), *people* (orang) dan *task* (tugas). Stufflebeam dan komite menyatakan proses pembuatan keputusan terdiri atas

empat tahap yaitu: *awareness*, *design*, *choice* dan *action*. Selama proses ini, harus dibuat *planning*, *structuring*, *implementing* dan *recycling*.

2. *Interpersonal relations*.

Coordinator harus memiliki pengetahuan tentang dinamika kelompok. Mereka harus menunjukkan keterampilan tingkat tinggi dalam *human relation*, dapat membangun keterampilan antarpersonal diantara anggota kelompok, serta dapat menetapkan iklim kerja yang harmonis. Terdapat tiga tipe tingkah laku yang ada pada personel anggota kelompok, yaitu: *pertama*, masing-masing kelompok tersusun atas individu yang membawa tingkah laku individu masing-masing kedalam kelompok; *kedua*, individu dalam kelompok sering berperilaku yang sama sekali berbeda dari perilaku individunya sendiri; *ketiga*, kelompok itu memiliki kepribadiannya sendiri.

Anggota kelompok berperan dalam tugas ketika mereka berusaha untuk menggerakkan kelompok menuju pencapaian tujuan dan pemecahan masalah. Pekerja kurikulum dalam kelompok yang memiliki orientasi dalam penyelesaian tugas, memiliki berbagai motif sebagai berikut: berkeinginan untuk menyenangkan administrator, bekerja dengan kolega tertentu, ditempatkan dimana saja, tumbuh secara profesional, berkontribusi terhadap sistem sekolah, bermanfaat dengan bakat dan keterampilannya, memiliki pengalaman baru, bersosialisasi dan memanfaatkan kelompok

untuk menunjukkan nilai dan keyakinan pribadi.

3. *Leadership skills*. Coordinator harus menunjukkan keterampilan kepemimpinan, termasuk keterampilan organisasi dan kemampuan mengatur proses. Mereka juga harus dapat membantu anggota kelompok untuk membangun keterampilan kelompok sehingga mereka dapat memikul peran kepemimpinan ketika diperlukan. Sikap yang dimiliki pemimpin adalah cerdas, berpengalaman, tegas, pandai berbicara, inovatif, dinamis dan kharismatik. Dua pendekatan yang diterapkan pemimpin adalah birokratik (otokratik), biasanya berorientasi tugas, dan kolegial (demokratis), berorientasi pada pembentukan hubungan yang harmonis diantara anggota organisasi.

4. *Communication skills*.

Coordinator harus dapat berkomunikasi secara efektif dan dapat membimbing anggota kelompok dalam berkomunikasi secara efektif. Dia juga dapat menjadi ahli dalam memimpin diskusi. Terdapat tiga kesalahpahaman umum dalam komunikasi, yaitu: 1) keterampilan dalam berbicara kadang-kadang salah dalam keterampilan berkomunikasi; 2) interaksi kelompok kadang-kadang diterapkan dalam komunikasi; 3) asumsi bahwa komunikasi utuh, jelas dan telah dipahami sering dibuat tanpa bukti yang cukup. Masalah pada pengalaman berkomunikasi dapat terjadi pada tiga kategori yaitu komunikasi lisan dan tulisan, komunikasi tertulis dan sikap nonverbal.

Kesulitan dalam komunikasi lisan dapat timbul karena hal berikut ini: 1) anggota kelompok baik sengaja atau tidak gagal mencapai titik permasalahan; 2) anggota kelompok menggunakan bahasa yang kabur dan tidak tepat; 3) anggota kelompok memilih diskusi yang mereka harap dengar; 4) anggota gagal mengekspresikan diri mereka, khususnya jika mereka tidak setuju dengan dengan apa yang telah diucapkan; 5) anggota gagal mengikuti urutan proses diskusi; 6) diskusi dihentikan dan kelompok menekankan pada pengambilan suara yang tidak utuh; 7) sesi pembicaraan berakhir tanpa penutupan; 8) komunikasi mengalir dominan dari pimpinan ke anggota; 9) kesengitan, permusuhan dan ketidakharmonisan timbul diantara kelompok.

Kesulitan dalam komunikasi tertulis dapat timbul karena hal berikut: 1) penulis tidak dapat merasakan dampak kata-kata dalam komunikasi tertulis; 2) komunikasi tulisan terlalu banyak berupa angka-angka; 3) penggunaan Bahasa Inggris yang kurang baik.

Perilaku non verbal, dibentuk menurut budaya dan sikap bahasa tubuh. Seorang coordinator kelompok harus dapat mendeteksi kelelahan, kebosanan, permusuhan dan sensitivitas pada bagian anggota organisasi. Semua pihak, yakni baik coordinator maupun anggota kelompok harus dapat menunjukkan keterampilan tingkat tinggi dalam berbagai macam mode komunikasi.

Manusia adalah subjek dalam pengembangan kurikulum, oleh karena itu di dalam mengembangkan suatu kurikulum sangat tidak masuk

akal jika seandainya mengabaikan dimensi manusia di dalamnya. Kurikulum di dalam konteks pedoman dalam melaksanakan proses pendidikan, menitik beratkan pusat perhatiannya terhadap aspek manusia. Agar lebih mudah dipahami, maka di dalam pembahasan bagian ini, kami akan menyajikan korelasi antara dimensi manusia dengan langkah-langkah pengembangan kurikulum yang pada umumnya digunakan di dalam menyusun sebuah kurikulum. Dalam kasus ini kami menyajikan melalui tahap pengembangan kurikulum dengan menggunakan model Beauchamp. Model ini dipilih karena menentukan terlebih dahulu area atau ruang lingkup wilayah sebagai salah satu langkah awal di dalam mengembangkan suatu kurikulum. Ini kami anggap relevan karena berkaitan dengan kurikulum Muatan Lokal yang bersifat desentralistik berdasarkan area atau ruang lingkup wilayah tertentu. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut (Sukmadinata, 2014, hlm 163).

1. Menetapkan arena atau ruang lingkup wilayah.

Pada langkah pertama ini, ditentukan terlebih dahulu area atau wilayah dari pengembangan kurikulum tersebut. Apakah itu sebuah sekolah, kecamatan, kabupaten, provinsi ataupun pusat. Di dalam dimensi manusia ini berkaitan dengan kewenangan secara politik, kebijakan yang dibuat secara desentralistik memungkinkan kebijakan dialihkan kepada pihak yang berwenang dibawah pemerintah pusat. Di dalam konteks muatan lokal maka pemerintah daerah ataupun sekolah memiliki kewenangan di dalam mengembangkan kurikulum

muatan lokal tersebut. Segala bentuk kebijakannya disandarkan kepada kekhasan di daerahnya masing-masing. Dan tentu yang paling mengetahui kebutuhan setiap daerah adalah pemerintah daerah itu sendiri.

2. Menetapkan Personalia

Setelah menetapkan area dimana kebijakan itu dibuat maka selanjutnya adalah menentukan siapa saja orang yang terlibat di dalamnya. Di dalam aspek manusia, ini berkaitan dengan Sumber Daya Manusia pengembang kurikulum. Setidaknya ada 4 orang yang turut berpartisipasi di dalam tahap ini yaitu; 1) Para ahli pendidikan/Kurikulum yang ada pada pusat pengembangan kurikulum dan para ahli dari bidang ilmu dari luar 2) Para ahli pendidikan dari perguruan tinggi, atau bisa juga guru-guru; 3) Para profesional dalam sistem pendidikan ; 4) Profesional lain dan tokoh masyarakat.

3. Organisasi dan prosedur pengembangan kurikulum.

Langkah ini berkaitan dengan prosedur yang harus ditempuh dalam merumuskan tujuan umum, tujuan khusus, isi dan pengalaman belajar, kegiatan evaluasi dan dalam menentukan keseluruhan desain kurikulum. Di dalam dimensi manusia pada tahap ini, para pengembang kurikulum memusatkan pembahasan pada kebutuhan peserta didik, tahap perkembangan serta minatnya. Ketiga aspek tersebut sangat penting karena di dalam mengorganisasi sebuah kurikulum, peserta didik menjadi subjek utama yang akan menjalani

program yang telah disusun di dalam kurikulum tersebut. Selain itu lingkungan sekitarnya menjadi salah satu perhatian disamping kebutuhan yang bersifat individu, kembali pada pembahasan diatas karena tujuan dari pendidikan adalah mempersiapkan anak untuk menjadi orang dewasa di lingkungannya, maka kurikulum harus merancang sebuah program belajar yang mampu mengenalkan dan memberikan daya adaptasi terhadap peserta didik untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan budayanya. Salah satu upayanya diantaranya dengan menetapkan muatan lokal di dalam kurikulum.

4. Implementasi Kurikulum

Langkah selanjutnya adalah pelaksanaan kurikulum. Langkah ini tentu bukan hal yang sederhana, sebab membutuhkan kesiapan yang menyeluruh. Seperti halnya kesiapan guru, peserta didik, manajerial, pimpinan sekolah, fasilitas, bahan maupun biaya.

5. Evaluasi

Langkah ini minimal mencakup empat hal, yaitu 1) evaluasi tentang pelaksanaan yang dilakukan oleh guru,; 2) Evaluasi desain kurikulum ;3) Evaluasi hasil belajar peserta didik; 4) Evaluasi dari keseluruhan sistem kurikulum. Data yang diperoleh kemudian dapat menjadi *feedback* bagi perencanaan kurikulum selanjutnya. Perbaikan dilakukan berdasarkan kebutuhan, jika kesalahan itu muncul dari pelaksanaan maka salah satu yang perlu dievaluasi adalah orang-orang yang terlibat di dalamnya. Sedangkan jika substansi yang keliru maka

perbaikan dilakukan di dalam penyusunan.

Simpulan

Sesuai dengan definisi Muatan Lokal pada Kurikulum 2013 pada Permendikbud No.79 Tahun 2014, yang berkaitan dengan potensi dan keunikan lokal agar peserta didik paham dengan keunggulan dan kearifan di daerah tempat tinggal, penulis memiliki harapan besar bahwa:

1. Potensi besar yang dimiliki bangsa Indonesia, baik berupa sumberdaya alam, sumber daya manusia dan sumberdaya budaya, dapat dikembangkan dan dimanfaatkan oleh insan manusia Indonesia sendiri.
2. Proses perencanaan, pengorganisasian, implementasi dan evaluasi dalam penyusunan kurikulum muatan lokal dilakukan dengan melibatkan sekolah yakni kepala sekolah, coordinator kurikulum, guru, siswa dan orang tua siswa. Orang tua siswa dapat berperan besar dikarenakan dapat disesuaikan dengan “kepentingan” orang tua siswa sendiri dalam hal ruang lingkup tempat tinggal dan penghidupannya.
3. Kepentingan orang tua dan program sekolah dapat seiring sejalan untuk mengokohkan pembangunan nasional.

Daftar Pustaka

- Abbasiyaliya, A. (2010). The Concept of Leadership. <http://expertscolumn.com/content/concept-leadership>
- Amanchukwu, Rose Ngozi, Stanley, Gloria Jones, Ololube, Nwachukwu Prince. (2015). A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management, *Management* 2015, 5(1): 6-14
- Bass, B., & Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Application*. New York: Simon & Schuster
- Boulding, K. (1956). *The Image: Knowledge in Life and Society*. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press
- Ivancevich, Konopaske, and Matteson. (2008) *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill International
- Jenkins, T. (2013). Reflections on Kenneth E. Boulding’s *The Image: Glimpsing the Roots of Peace Education Pedagogy*. *Journal of Peace Education and Social Justice*, 7(1), 27-37.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Permendikbud No. 79 Tahun 2014 tentang Muatan Lokal Kurikulum 2013*. Jakarta.
- Lamb, L. F., & mCKEE, K. B. (2004). *Applied Public Relations: Cases in Stakeholder Management*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Routledge
- Lamb, R. (2013). How can Managers Use Participative Leadership Effectively? from <http://www.task.fm/participative-leadership>
- Northouse, G. (2007). *Leadership Theory and Practice (3rd ed)*. Thousand Oak: Sage Publication
- Olim, A., dkk. (2007). *Teori Antropologi Pendidikan. Dalam*

- Jurnal Ilmu Pendidikan Teoritis.*
Hal 253-283
- Oliva, Peter F & Gordon II, William. (2013). *Developing the Curriculum(Eighth ed.)*. USA: Pearson.
- Ololube, N. P. (2013). *Educational Management, Planning and Supervision: Model for Effective Implementation*. Owerri: Springfield Publishers
- Rowe, W. G. (2007). *Cases in Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Sukmadinata, N. S. (2014). *Pengembangan Kurikulum: Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Zais, Robert S. (1976). *Curriculum principles and foundations*. New York: Harpen & Rows.