

MANAJEMEN KURIKULUM DALAM PENDIDIKAN PROFESI GURU (STUDI KASUS DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA)

Dinn Wahyudin

Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia

email: dinn_wahyudin.upi.edu

Abstrak

Studi ini memfokuskan pada analisis aspek yang berkaitan dengan kesiapan organisasi manajemen UPI dalam implementasi kurikulum. Studi ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan sampel yang melibatkan unsur pimpinan universitas, fakultas, dan program studi. Secara metodologis, studi ini memadukan penelitian deskriptif-analitik dengan penelitian tindakan, melalui tahapan diagnostik dan tahapan perbaikan. Hasil yang dicapai adalah manajemen universitas/fakultas masih perlu redirecting dalam pendampingan kebijakan di tingkat fakultas dan prodi, sedangkan kesiapan manajemen prodi/jurusan masih perlu penguatan melalui formula komunikasi efektif. Studi ini menyimpulkan tidak ada korelasi antara kesiapan organisasi manajemen UPI dengan perilaku organisasi, namun demikian peran pimpinan jurusan harus lebih ditingkatkan.

Kata kunci: *manajemen pendidikan tinggi, pengembangan kurikulum, pembinaan profesional*

CURRICULUM MANAGEMENT IN TEACHER PROFESSION EDUCATION (CASE STUDY IN INDONESIA UNIVERSITY OF EDUCATION)

Abstract

This study focused on the analysis of aspects relating to the readiness of UPI management in implementing the curriculum. This study used qualitative and quantitative research approaches involving university, faculty, and department leaders as the samples. Methodologically, this study combined descriptive-analytic research with an action research, through the stages of diagnostic and revision phases. The results achieved show that management policy assistances are needed at the faculty and department levels, while the readiness of the department management is needed to strengthen through an effective communication formula. The study concluded that there is no correlation between the organizational readinesses of UPI management with the organizational behavior; however, the leadership roles of the departments should be improved.

Keywords: *higher education management, curriculum development, professional support*

PENDAHULUAN

Secara nasional maupun global, upaya pembenahan lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) terus dilakukan (UNESCO, 2005; Kemdikbud, 2013). Hal ini antara lain dilatarbelakangi oleh

peran strategis lembaga pendidikan tinggi pencetak guru ini sebagai institusi yang secara signifikan mempengaruhi perkembangan pendidikan nasional. Kondisi ini mengukuhkan bahwa pendidikan yang berkualitas merupakan

syarat pokok untuk melahirkan guru yang berkualitas.

Ada mata rantai yang erat antara pendidikan guru dengan kualitas pendidikan secara umum. Guru profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan (Mangkunegara & Puspitasari, 2015, p. 143). Oleh sebab itu, formula yang diajukan Darling-Mammond dan Bransford (2007, pp. 10-11) adalah mereposisi lembaga pendidikan guru untuk mampu menyiapkan tiga bidang utama yang patut dikuasai oleh para calon guru. *Pertama*, mengembangkan *knowledge of learners* dengan segala dinamikanya. *Kedua*, penguasaan konsep *curriculum content and goals*. *Ketiga*, pemahaman tentang *teaching in light with content and learners to be taught as informed by assesment*.

Merujuk pada hasil penelitian Darling-Hammond dan Bransford (2007, pp. 1-39) minimal terdapat tiga elemen penting dalam desain program pendidikan guru yang harus diperbaiki. Ketiga elemen tersebut yakni konten (*learning material*), proses pembelajaran (*learning process*), dan konteks pembelajaran (*contextual learning*). Upaya yang sudah dilakukan oleh Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) antara lain dengan memformulasikan “Re desain Pendidikan Profesional Guru” yang merupakan salah satu respons terhadap tuntutan kebutuhan guru secara nasional. Program ini bercirikan antara lain penguasaan yang mendalam terhadap bidang yang diajarkan; pemahaman yang mendalam terhadap potensi dan perkembangan peserta didik; penguasaan yang mendalam terhadap pengetahuan dan keterampilan pedagogi (baik yang sifatnya umum maupun khusus); serta memiliki kemampuan berkomunikasi (baik

untuk tujuan interpersonal maupun untuk membangun sikap, motivasi, kepercayaan diri, daya adaptasi, ketangguhan, dan kepribadian peserta didik).

Dalam dimensi manajemen kurikulum pendidikan tinggi, untuk memastikan bahwa adopsi atau implementasi model kurikulum yang dirancang dengan baik dan dapat berproses sesuai dengan yang direncanakan, dibutuhkan kesiapan manajemen dan perilaku organisasi yang dipastikan dapat memperlancar implementasi tersebut. Dalam kaitan ini kesiapan manajemen (*readiness*) merujuk kepada kesiapan segenap pemangku kepentingan mulai dari pimpinan, staf akademik dan nonakademik, termasuk daya dukung sistem yang ada dalam mengimplementasikan suatu program dalam bentuk kesiapan mengadopsi kebijakan baru dan melakukan institusionalisasi sebagai bagian penting dalam menakar kesiapan manajemen (Armenakis & Harris, 2002). Sementara itu, perilaku organisasi (*organizational behavior*) lebih merupakan aktivitas seseorang ataupun kelompok dalam merespons organisasi agar yang bersangkutan terlibat. Lebih jauh, Bauer dan Endorgan (2012, p. 40) menyebutkan bahwa perilaku organisasi lebih merupakan kristalisasi pengetahuan dan sikap yang sistematis yang dilakukan oleh perorangan ataupun kelompok. Perilaku organisasi juga merupakan bagian penting dalam pengambilan keputusan organisasi (Sawyer, Houlette, & Yeagley, 2006).

Dalam telaah manajemen kurikulum, pendidikan profesional guru yang digagas oleh UPI didasarkan pada tiga asumsi utama. *Pertama*, karier guru profesional sepatutnya dipahami sebagai sebuah proses berkesinambungan, berlangsung lama, dan perlu pembinaan yang berkelanjutan. *Kedua*, pembaharuan pendidikan guru profesional harus bertolak dari upaya

penciptaan koherensi dalam kurikulum pendidikannya, baik secara struktural maupun konseptual agar dapat diperoleh program pendidikan guru yang lebih mantap. *Ketiga*, manajemen kurikulum memberi pengaruh signifikan kepada aliran dan mata rantai pembelajaran dan budaya akademik bagi program pendidikan guru yang berkualitas dan bermartabat. Dengan demikian, manajemen pengembangan kurikulum berkaitan dengan derajat pengelolaan atau aspek manajemen dalam hal perencanaan, implementasi, dan evaluasi kurikulum.

Fondasi manajemen kurikulum, termasuk kurikulum pendidikan tinggi, direfleksikan pada spirit pengelolaan kurikulum yang ajeg, andal, sistemik, partisipatif, transparan, dan akuntabel, baik dalam kajian kurikulum sebagai ilmu (*curriculum as science*), kurikulum sebagai suatu sistem (*curriculum as a system*), kurikulum sebagai rencana (*curriculum as a plan*), maupun kurikulum sebagai proses yang berkesinambungan (*curriculum as sustainable process*). Kurikulum dapat dipandang sebagai suatu instrumental *input* yang strategis dalam program pendidikan. Oliver dalam Oliva (2016, p. 7) menegaskan bahwa kurikulum harus menjadi alat rekonstruksi pengetahuan secara sistematis yang dikembangkan dengan kendali manajerial dari institusi pendidikan, *curriculum as that reconstruction of knowledge and experience systematically developed under the auspices of the school and university to enable the learners to increase his or her control of knowledge and experience*.

Bagi Universitas Pendidikan Indonesia, dikembangkannya re desain pendidikan profesional guru mengacu pada asumsi bahwa menjadi guru profesional adalah proses berkesinambungan dan penilaian secara terus-menerus. Pendidikan

profesional guru merupakan suatu keutuhan proses pendidikan guru yang mencakup pendidikan akademik dan pendidikan profesi. Proses pendidikan akademik dan pendidikan profesi yang dimaksud bermuara pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar melalui tiga hal utama, yakni transfer pengalaman mengajar dalam *setting* otentik; pemaduan teori dan praktik belajar cara mengajar (*learning to teach*) dalam konteks latihan praktik (*practice in practice*); dan berlangsung secara kolaboratif di dalam komunitas profesional.

METODE

Penelitian ini melibatkan segenap unsur pimpinan dari tingkat universitas, fakultas, serta jurusan dan program studi di lingkungan UPI yang sampelnya ditentukan secara proporsional. Secara metodologis, studi memadukan penelitian deskriptif-analitik dengan penelitian tindakan, melalui tahapan yang dimodifikasi dari Hatzakis dkk. (2007), yakni tahapan diagnostik melalui identifikasi dan analisis faktor-faktor kesiapan manajemen dalam implementasi program pendidikan profesional guru, tahapan perbaikan melalui penyusunan langkah tindakan perbaikan, dan melakukan tindakan dalam bentuk pemanduan implementasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

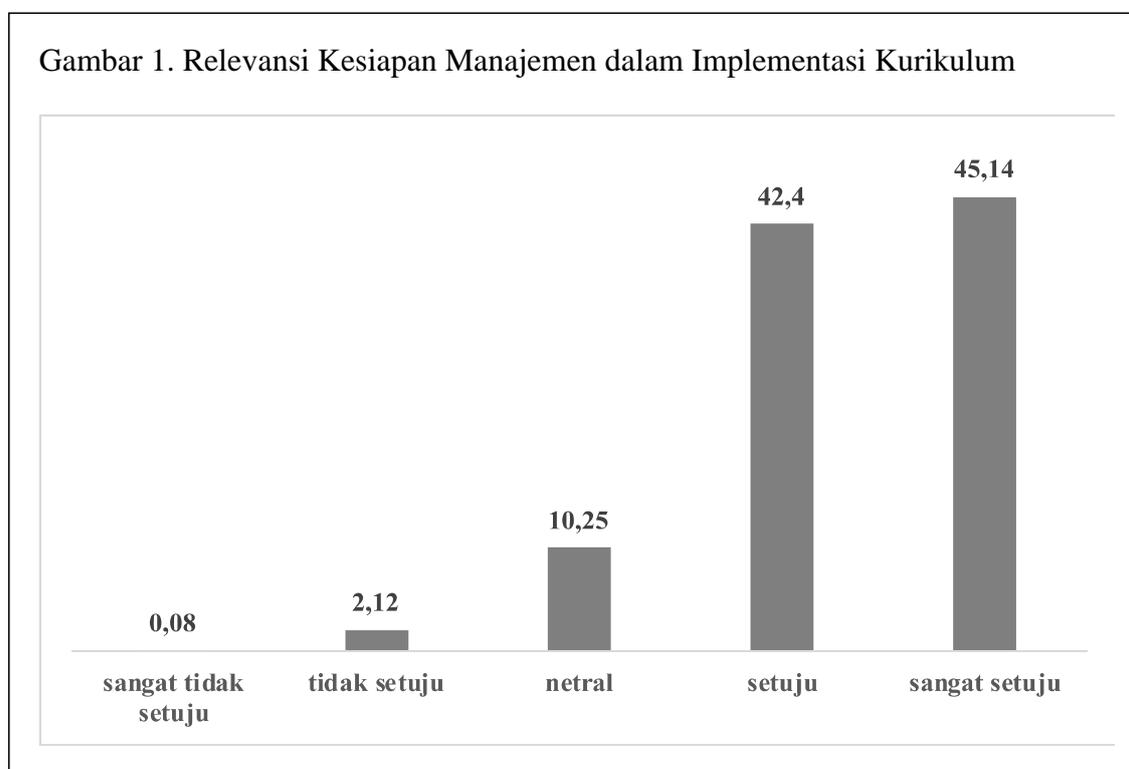
Hal *pertama*, berkaitan dengan relevansi kesiapan manajemen UPI dalam implementasi Kurikulum. Bagian ini dimaksudkan untuk mendapat informasi secara menyeluruh tentang “setuju” atau “tidak setuju” tentang reformulasi kurikulum dalam konteks re desain pendidikan profesional guru. Komposisi responden memperlihatkan bahwa 45,14% sangat setuju dengan implementasi kurikulum dan re desain pendidikan profesional guru,

sedangkan 42,40% menyatakan setuju. Ada sekitar 10,25% responden menyatakan netral, dan sebanyak 2,12% responden tidak setuju dan hanya sebanyak 0,08% responden menyatakan sangat tidak setuju. Relevansi kesiapan manajemen dalam implementasi kurikulum dalam konteks redesign profesional guru disajikan pada Gambar 1.

Berdasarkan Gambar 1 tampak bahwa harapan dan keinginan manajemen di tingkat universitas, fakultas, dan jurusan sangat dominan menyatakan perlunya ada perubahan dan penataan kembali kurikulum dengan menata ulang semua program melalui redesign pendidikan profesional guru.

Relevansi kesiapan manajemen dalam perubahan atau reformulasi kurikulum merupakan hal mendasar dan berperan sebagai modal awal bagi untuk terbangunnya komitmen kolektif dalam implementasi kurikulum melalui redesign pendidikan

profesional guru. Seperti dituturkan Attaran (2000) sebagai kebalikannya banyak suatu inisiatif perubahan yang pada akhirnya menemui kegagalan, karena gagasan baru tersebut tidak ditopang dan tidak didukung secara penuh oleh kesiapan organisasi dan manajemen pengelolanya. Semakin efektif manajemen perubahan itu dikelola, akan semakin efektif suatu organisasi, termasuk organisasi pendidikan tinggi, dapat dibangun. *It is widely accepted that many change programmes fail and that more effective change management would enhance organisational effectiveness.* Maknanya dukungan awal terhadap suatu inisiasi perubahan guna perbaikan kurikulum dan manajemen pengelolaan akademik universitas, merupakan modal awal untuk perencanaan dan implementasi lebih lanjut. Di sisi lain, faktor substantif lainnya yang memiliki hubungan dengan keefektifan suatu organisasi, termasuk



lembaga pendidikan adalah terbinanya iklim organisasi. Hoy dan Miskel (Salabi, 2014, p. 119) menegaskan bahwa ada hubungan yang erat antara keefektifan suatu lembaga dengan iklim organisasi, yakni suatu iklim organisasi yang mengedepankan suasana kerja yang harmonis, produktif dengan azas saling menghormati dan meminimalkan konflik.

Dalam dimensi manajemen kurikulum, diperlukan koherensi antara kurikulum dengan pembelajaran yang dilakukan di lembaga pendidikan. *Pertama*, kurikulum berpijak pada *purposes or goal of the curriculum* - tujuan kurikulum yang ingin dicapai. Ketika kurikulum dikonsepsikan sebagai alat pengembangan berpikir reflektif anak didik (*the development of reflective thinking on the part of learner*), maka kurikulum sepatutnya dimaknai sebagai alat pengembangan berfikir reflektif bagi generasi muda. Demikian juga ketika kurikulum dikonsepsikan sebagai transmisi warisan budaya (*the transmission of the cultural heritage*), maka kurikulum patut dimaknakan sebagai instrumen untuk merekatkan warisan budaya bagi generasi muda berikutnya. *Kedua*, kurikulum yang berpijak pada titik pandang berdasarkan konteks kurikulum yang digunakan. Makna kurikulum yang berpijak pada sudut pandang konteks, bagi ahli kurikulum yang beraliran esensialisme dipandang sebagai transmisi warisan budaya dengan mengajarkan generasi muda untuk persiapan kehidupan yang lebih baik di masa mendatang. *Ketiga*, kurikulum berpijak pada titik pandang strategis tentang pengembangan kurikulum yang dipilih. Pengembangan juga tak dapat dipisahkan dengan proses, strategi pembelajaran yang dipilih, teknik pembelajaran yang digunakan. Itulah sisi lain dari pandangan kurikulum sebagai proses (*curriculum as a process*).

Dalam perkembangan berikutnya lahirlah kurikulum sebagai teknik pemecahan masalah melalui proses pembelajaran berdasarkan metode ilmiah dan berpikir reflektif—*curriculum as problem solving techniques, the scientific method or reflective thinking*. Demikian juga para ahli yang memandang kurikulum sebagai cara belajar individual melalui pembelajaran yang terprogram. Oliva (2016, p. 35) menyebutnya sebagai

... *the curriculum as individualized learning and the curriculum as programmed instruction are in reality specifications of systems by which the learners encounter curricular content through the process of instruction. Pada pemahaman ini, para ahli kurikulum menyebut kurikulum sebagai suatu proses - curriculum as a process* (Ramsden, 1992; Sukmadinata, 2007).

Dalam gambaran kesiapan manajemen dalam implementasi kurikulum, data memperlihatkan bahwa sejak tahun 2012, dari 53 program studi kependidikan yang dimiliki oleh UPI, UPI menargetkan penyelenggaraan 25 program studi telah mengimplementasikan program Pendidikan dan Pelatihan Guru (PPG). Realisasinya, pada tahun 2012, ada 23 program studi yang sudah memiliki kurikulum program PPG. Perlu ditindaklanjuti bahwa kurikulum tersebut secara keseluruhan sudah memenuhi standar pengembangan kurikulum dalam pendidikan profesional guru, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Kurikulum PPG yang dikembangkan oleh 23 program studi tersebut sudah memenuhi azas-azas filosofis, sosiologis, yuridis, dan politis sehingga posisi UPI merupakan salah satu Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang memiliki kekuatan untuk menyelenggarakan dan menghasilkan guru yang profesional.

Hal *kedua* berkaitan dengan kesiapan manajemen dalam implementasi kurikulum. Bagian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa penting aspek yang sedang dilaksanakan pihak universitas dalam melaksanakan kurikulum pendidikan guru melalui tahapan akademik (S1) dan Pendidikan Profesi Guru (PPG). Berdasarkan instrumen yang disebarkan diperoleh rata-rata dari enam aspek yang menjadi fokus penelitian. Keenam aspek tersebut adalah manajemen mutu, tanggung jawab, manajemen sumber daya manusia, implementasi program kurikulum, pengukuran analisis dan program peningkatan, dan siklus profesi guru.

Dilihat dari aspek manajemen mutu, didapatkan rata-rata sebesar 15% dari 100% keseluruhan seluruh aspek. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh komponen manajemen setuju bahwa aspek manajemen mutu merupakan hal penting keberadaannya dalam implementasi kurikulum. Indikator dari manajemen mutu tersebut adalah aspek kebijakan pemerintah, pengelolaan dokumen mutu yang dimiliki, aspek mengendalikan program dan sistem kendali dokumen yang dipergunakan, serta aspek peraturan universitas yang menjadi rujukan manajemen mutu dalam implementasi kurikulum.

Dilihat dari aspek tanggung jawab, didapatkan rata-rata sebesar 16% dari 100% keseluruhan seluruh aspek. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh komponen manajemen setuju bahwa aspek tanggung jawab merupakan hal penting dalam implementasi kurikulum. Adapun indikator dari aspek tanggung jawab adalah strategi yang digunakan dalam mengendalikan organisasi, monitor dan evaluasi program kerja, komitmen terhadap organisasi, keselarasan dengan visi dan misi universitas, konsistensi implementasi kebijakan, dan

komitmen serta tanggung jawab untuk melaksanakan tugas.

Dilihat dari aspek manajemen sumber daya, didapatkan rata-rata sebesar 9% dari 100% keseluruhan seluruh aspek. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh komponen manajemen setuju aspek manajemen sumber daya penting keberadaannya dalam implementasi kurikulum dan redesign pendidikan profesional guru. Adapun indikator dari manajemen sumber daya adalah pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, perencanaan SDM jangka pendek, jangka menengah, jangka panjang, serta sistem pendidikan dan latihan yang dilaksanakan bagi dosen dan tenaga kependidikan lainnya.

Dilihat dari aspek implementasi program, didapatkan rata-rata sebesar 32% dari 100% keseluruhan seluruh aspek. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh komponen manajemen setuju bahwa aspek implementasi program penting keberadaannya dalam implementasi kurikulum dalam konteks re-design pendidikan profesional guru. Adapun indikator dalam implementasi program adalah tahapan kegiatan yang dilakukan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, serta kesesuaian antara perencanaan proses dan implementasi program ke arah capaian dalam pembelajaran yang bermutu untuk mahasiswa calon guru.

Dilihat dari aspek pengukuran, analisis, dan program peningkatan, didapatkan rata-rata sebesar 19% dari 100% keseluruhan seluruh aspek. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh komponen manajemen setuju bahwa aspek pengukuran, analisis, dan program peningkatan, merupakan hal penting dalam implementasi kurikulum. Adapun indikator dari pengukuran, analisis dan program peningkatan adalah alat ukur yang dipergunakan, serta alat ukur untuk kepuasan pelanggan dan lembaga mitra.

Dilihat dari aspek siklus profesi guru, didapatkan rata-rata sebesar 10% dari 100% keseluruhan seluruh aspek. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh komponen manajemen setuju bahwa aspek siklus profesi guru penting keberadaannya dalam implementasi kurikulum UPI yang sesuai dengan kebutuhan. Adapun indikator dari siklus profesi guru adalah rekrutmen mahasiswa calon guru yang dilakukan secara benar dan sesuai dengan azas kepatutan, pembekalan selama *inservice training* melalui program akademik S1 dan program profesi.

Sebagai pembanding, ENQA (2009) melaporkan bagaimana perguruan tinggi ternama di Eropa melakukan sistem penjaminan mutu universitas melalui tujuh tahapan program yang dilakukan secara saksama, berkesinambungan, dengan indikator yang ketat dan terukur. Ketujuh aspek tersebut adalah kebijakan dan prosedur penjaminan mutu, melakukan monitoring secara periodik dengan target yang jelas, asesmen kepada mahasiswa, kajian *quality assurance* untuk staf pengajar, penyediaan learning sources yang memadai, instalasi sistem informasi, dan membangun informasi publik guna terciptanya transparansi dan akuntabilitas. Dalam kaitannya dengan aspek manajemen mutu yang dikembangkan UPI, otonomi perguruan tinggi untuk merespons inovasi dan kreativitas dalam pengelolaan universitas, merupakan hal penting dan perlu dikembangkan. Namun demikian, rambu rambu umum (*guideline*) dan kebijakan kelembagaan yang diterbitkan pemerintah melalui Ditjen Dikti patut menjadi rujukan utama. Kreativitas universitas melalui Senat Akademik untuk terus mereformulasi kurikulum adalah bagian lain dalam upaya menata universitas agar mampu menghasilkan para calon guru yang berkualitas.

Secara diagramatik, keenam aspek kesiapan manajemen dalam perencanaan dan implementasi kurikulum di UPI dapat dilihat pada Gambar 2.

Hal ketiga berkaitan dengan pandangan manajemen Prodi/Jurusan terhadap implementasi kurikulum. Hasil penelitian tentang pandangan manajemen tingkat jurusan/program studi terhadap kesiapan manajemen UPI dalam implementasi kurikulum dan re desain pendidikan profesional guru tersaji pada Tabel 1.

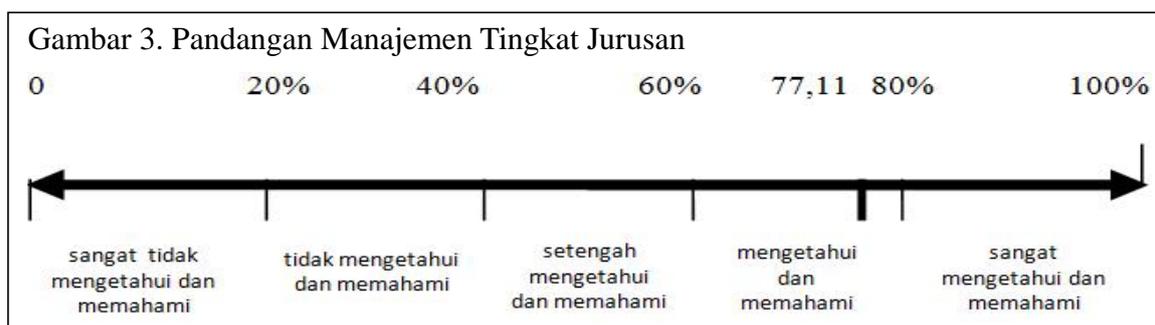
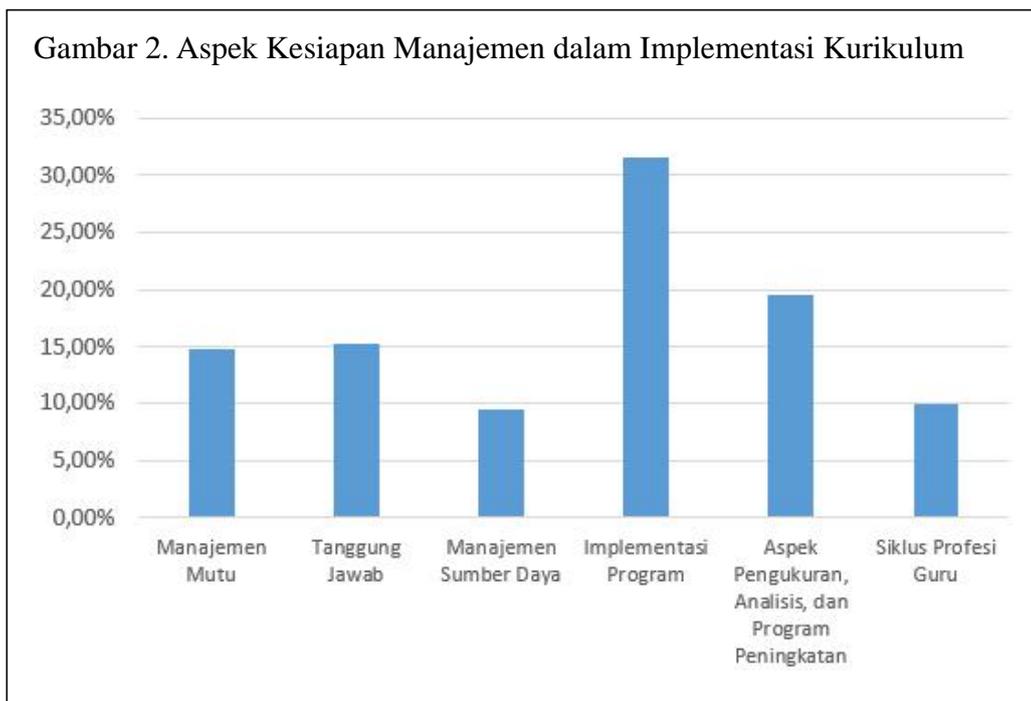
Tabel 1
Pandangan Manajemen Jurusan terhadap Kesiapan Manajemen UPI

Skor	Skor Ideal	%
5436	7050	77,11

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh gambaran bahwa pandangan manajemen tingkat jurusan terhadap kesiapan manajemen UPI dalam implementasi kurikulum dan re desain pendidikan profesional guru sebesar 77,11%. Jika diinterpretasikan, nilai 77,11 % terletak pada kategori mengetahui dan memahami seperti Gambar 3.

Selanjutnya, jika diamati dari aspek yang diteliti tentang pandangan manajemen tingkat jurusan terhadap kesiapan manajemen organisasi UPI dalam implementasi kurikulum, dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh gambaran bahwa pandangan manajemen tingkat jurusan/program studi terhadap kesiapan manajemen UPI dalam implementasi kurikulum berada pada kategori mengetahui dan memahami dan hanya satu aspek yang berada pada kategori sangat mengetahui dan memahami yaitu aspek *delivery system* untuk implementasi kurikulum PPG. Jika pandangan manajemen tingkat jurusan/program studi terhadap aspek kesiapan manajemen dan keperilakuan organisasi UPI dalam implementasi kurikulum profesional



guru digambarkan dalam bentuk grafik, tersaji pada Gambar 4.

Dalam menentukan tahapan pengembangan kurikulum PPG, pada tingkat fakultas sudah sangat yakin dapat menerapkan model tersebut. Hal ini dapat diwujudkan melalui upaya bersama manajemen tingkat jurusan/program studi dalam menentukan tahapan-tahapan yang akan dilakukan guna mencapai sasaran dan target pengembangan kurikulum UPI. Namun demikian, mekanisme pendampingan yang terus-menerus dari

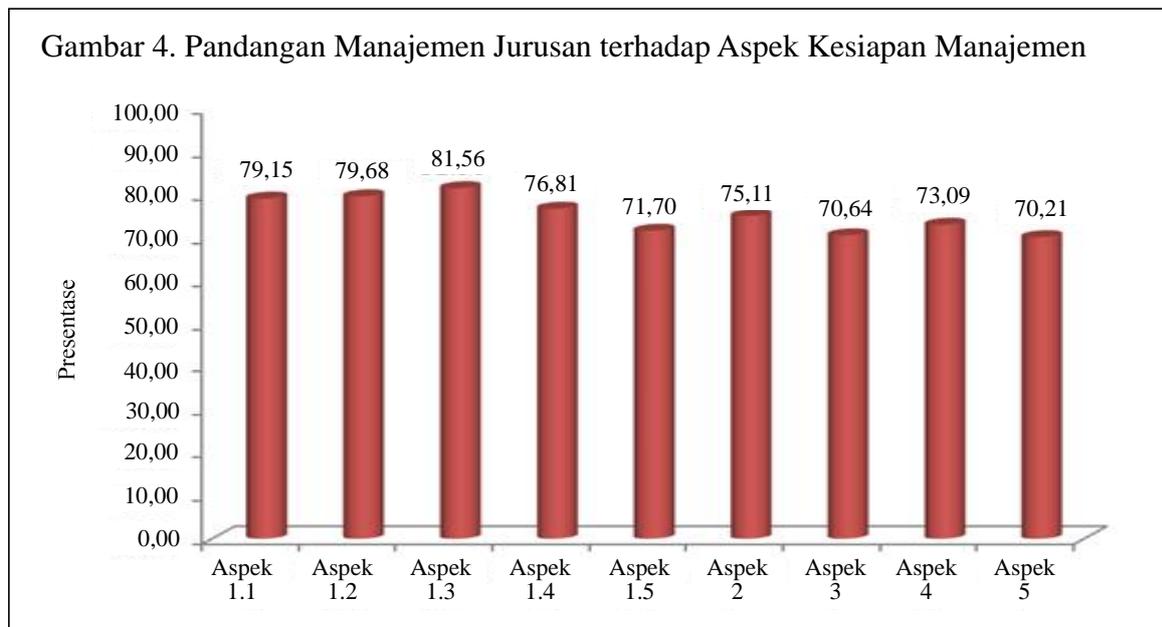
pihak universitas, masih diperlukan, termasuk sosialisasi dan sharing dengan pihak terkait (fakultas dan program studi/jurusan) guna memberikan pemahaman secara utuh mengenai pengembangan kurikulum tersebut.

Di tingkat program studi/jurusan, manajemen prodi/jurusan sudah memahami dalam proses *monitoring* dan evaluasi terhadap setiap kebijakan dan tindakan yang didelegasikan untuk pemilihan konten kurikulum sesuai bidang studi yang terkait. Namun demikian, masih diperlukan arahan

Tabel 2.

Pandangan Manajemen Jurusan terhadap Aspek Kesiapan Manajemen UPI

No	Aspek	Skor	Skor Ideal	%
1	Landasasan dan prinsip redesain PPG	1302	1645	79,15
2	Komponen kurikulum PPG	749	940	79,68
3	Sistem <i>delivery</i> untuk implmenetasi kurikulum PPG	1150	1410	81,56
4	Sistem penilaian dalam implmentasi kurikulum PPG	361	470	76,81
5	Manajemen implementasi PPG	337	470	71,70
6	Penyediaan sarana dan prasarana	353	470	75,11
7	Pemetaan SDM	332	470	70,64
8	Kemitraan dan koordinasi dalam pengembangan kurikulum PPG	687	940	73,09
9	Layanan pengembangan profofesi berkelanjutan	165	235	70,21



dan bimbingan untuk memastikan agar pemilihan konten kurikulum didasarkan pada hasil kajian/ penelitian dalam bidang studi yang terkait. Hal ini bisa dilakukan dengan membuat jadwal pertemuan secara khusus untuk membahas mengenai progress atau perkembangan dari setiap kebiakan dan tindakan yang telah dilakukan.

Dalam memberikan arahan dan memastikan tim pengembang kurikulum memilih prinsip dan sistem peluncuran (*delivery system*) pembelajaran guna memfasilitasi ketercapaian kompetensi lulusan, pihak fakultas dan program studi/ jurusan sudah mengetahui dan memahami perihal tersebut. Namun demikian, perlunya

adanya berbagai upaya agar kurikulum yang dikembangkan memenuhi harapan segenap pemangku kepentingan mulai dari analisis kebutuhan sampai pada proses evaluasi mengenai ketercapaian kompetensi lulusan.

Hal ketiga berkaitan dengan korelasi antara Pandangan Manajemen UPI dan Keperilakuan Organisasi dalam Implementasi Kurikulum dan Redesain Pendidikan Profesional Guru. Koefisien korelasi antara Perseptual Kesiapan Manajemen pada aspek pengetahuan (A) dengan Perseptual Kesiapan atau *change efficacy* (B) sebesar -0,058 dengan nilai signifikansi sebesar 0,761 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Perseptual Kesiapan Manajemen aspek pengetahuan(A) dengan Perseptual Kesiapan atau *change efficacy* (B). Sedangkan Koefisien korelasi antara Perseptual Kesiapan Manajemen pada aspek pengetahuan (A) dengan Keperilakuan Organisasi atau *organizational behavior* (C) sebesar 0,062 dengan nilai signifikansi sebesar 0,744 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Perseptual Kesiapan Manajemen pada aspek pengetahuan (A) dengan Keperilakuan Organisasi atau *organizational behavior* (C).

Lebih lanjut, data juga menunjukkan bahwa Koefisien korelasi antara Perseptual Kesiapan atau *change efficacy* (B) dengan Keperilakuan Organisasi atau *organizational behavior* (C) sebesar 0,043 dengan nilai signifikansi sebesar 0,821 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Perseptual Kesiapan atau *change efficacy* (B) dengan Keperilakuan Organisasi atau *organizational behavior* (C).

Dalam konteks di atas, bisa dimaknakan bahwa reformulasi kurikulum baru, yang telah dilaksanakan UPI, terutama dalam konteks redesign pendidikan profesional

guru, tentunya diperlukan kesiapan dan pemahaman dalam mengelola seluruh sumber daya yang berperan di dalamnya sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi dari masing-masing tingkat. Namun demikian, bisa dikemukakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara persepsi pada aspek pengetahuan kesiapan seluruh unsur manajemen UPI, mulai dari tingkat universitas, fakultas dan jurusan dengan dengan perseptual derajat kesiapan kesiapan atau *change efficacy* para pemangku kepentingan untuk melakukan reformulasi kurikulum sesuai dengan tuntutan lembaga.

Berdasarkan pandangan manajemen UPI, hasil *Forum Group Discussion (FGD)* dan instrumen isian, diperoleh informasi bahwa pada tingkat manajemen redesign pendidikan guru sudah sangat dipahami karena hal tersebut merupakan kebijakan yang diinisiasi oleh pimpinan universitas beserta stakeholder terkait lainnya. Namun demikian, pada tingkat program studi/jurusan, sosialisasi lebih lanjut tentang reformulasi kurikulum dalam konteks redesign pendidikan profesional guru masih dibutuhkan pendampingan dan pembinaan. Efektivitas sosialisasi dinilai memberikan pengaruh yang cukup besar guna memberikan pemahaman dan kemampuan dalam mengimplementasikan redesign pendidikan profesional guru. Hal tersebut juga sejalan dengan keterkaitan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara perseptual kesiapan atau *change efficacy* dari para pemangku kepentingan, terutama unsur manajemen di tingkat universitas, fakultas, dan jurusan dengan keperilakuan organisasi atau *organizational behavior* yang menyertainya. Seperti disebutkan Bauer dan Endorgan (2012, p. 40) bahwa perilaku organisasi lebih merupakan aktifitas seseorang ataupun kelompok dalam merespons organisasi

dimana yang bersangkutan terlibat. Dengan demikian perilaku organisasi lebih merupakan kristalisasi pengetahuan dan sikap yang sistematis yang dilakukan oleh perorangan ataupun kelompok. Namun demikian, perilaku organisasi bisa mempengaruhi pengambilan keputusan organisasi (Sawyer, Houlette, & Yeagley, 2006), dalam konteks ini pengaruh perilaku organisasi terhadap perencanaan dan implementasi kurikulum baru yang diterapkan UPI.

SIMPULAN

Kesiapan manajemen merupakan kondisi yang menggambarkan kapasitas (organisasi) untuk memahami, menerima, dan melaksanakan sebuah tindakan dan/atau pembaharuan. Kesiapan manajemen dalam implementasi kurikulum di tingkat universitas sampai dengan jurusan ditandai antara lain dengan adanya tim kerja yang memahami dan dapat menerjemahkan pembaharuan yang diharapkan dalam program kurikulum pendidikan profesional guru.

Aspek kesiapan manajemen dalam implementasi pendidikan profesi guru, dapat diamati dari rancangan, implementasi kurikulum, sistem evaluasi, pengendalian program, dan aspek peraturan universitas. Tanggung jawab manajemen juga dilihat dari aspek monitor dan evaluasi program kerja, aspek program yang dikembangkan melalui visi dan misi, serta prioritas manajemen sumber daya dengan memperhatikan perencanaan SDM serta evaluasi dan jejak rekam akademik para dosen.

Relevansi kesiapan manajemen dalam implementasi kurikulum dalam pandangan para pengambil kebijakan manajemen sudah secara sistematis dibangun, terutama dalam pembinaan aspek komunikasi, motivasi dan kepemimpinan. Namun demikian, studi ini menggarisbawahi bahwa tidak ada korelasi antara kesiapan

organisasi manajemen UPI dengan perilaku organisasi yang mengiringinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armenakis A. A., & Harris, S. G. (2002). Crafting a change message to create transformational readiness. *Journal of Organizational Change Management*, 15(2), 169-183.
- Attaran, M. (2000). Why does reengineering fail? A practical guide for successful implementation. *Journal of Management Development*, 19(9), 794-801.
- Bauer, T. N., & Erdorgan, B. (2012). *An introduction to organizational behavior*. Creative Commons by-nc-sa/3.0/ license. Diunduh dari <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/>.
- Blackman, D., & Halligan, J. (2014). *Crossing boundaries, in public management and policy: The international experience*. London: Routledge.
- Beauchamp, G. A. (1975). *Curriculum theory*. Wilmette Illinois: The Cragg Press.
- Darling-Hammond, L., & Bransford, J. (2007). *Preparing teachers for a changing world*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Hasan, S. H. (1994). Model pengelolaan pemantauan dan penilaian kurikulum. Dalam *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia II*. Jakarta: Grasindo Pers.
- Hatzakis, T., Lycett, M., & Serrano, A. (2007). A programme management approach for ensuring curriculum coherence in IS (higher) education. *European Journal of Information Systems*, 16(5), 643-657.
- Hunkins, F. P., & Ornstein, A. C. (2009). *Curriculum, foundations, principles, and issues*. Boston: Pearson.
- Kemdikbud. (2013). *Naskah akademik (NA) pengembangan kurikulum*

- lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK)*. Jakarta: Direktorat Belmawa, Ditjen Pendidikan Tinggi Kemdikbud.
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan*, 45(2), 142-155. Diunduh dari://download.portalgaruda.org/article.php?article=390255.
- Miller, J. P., & Seller, W. (1985). *Curriculum: Perspective and practice*. New York: Longman Publisher.
- Oliva, P. F. (2016). *Developing curriculum* (8th ed.). New York: Harper Collins Publishers .
- Quality Assurance in Higher Education ENQA. (2009). *Standard and guidelines for quality assurance in the european higher education area*. Diunduh dari <http://www.enqa.eu/pubs.lasso>.
- Ramsden, P. (1992). *Learning to teach in higher education*. London: Routledge Chapman and Hill Inc.
- Salabi, A. (2014). Analisis proses internal keefektifan organisasi madrasah aliyah negeri di Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Kependidikan*, 44(2), 117-125. Diunduh dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/jk/article/view/5222/4527>.
- Sawyer, J. E., Houlette, M. A., & Yeagley, E. L. (2006). Decision performance and diversity structure: Comparing faultlines in convergent, crosscut, and racially homogeneous groups. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99, 1-15.
- Sukmadinata, N. S. (2007). *Pengembangan kurikulum. teori, dan praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- UNESCO. (2005). *Guidelines and recommendations for reorienting teacher education to address sustainability*. Paris: Division for the Promotion of Quality Education UNESCO.
- Universitas Pendidikan Indonesia. (2010). *Re desain pendidikan profesional guru*. Bandung: UPI Press.
- Waluyanti, S., & Soenarto. (2014). Analisis kebutuhan materi pengembangan profesionalisme berkelanjutan guru SMK teknik audio video. *Jurnal Kependidikan*, 44(2), 147-157. Diunduh dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/jk/article/view/5354/4657>.
- Wahyudin, D. (2014). *Manajemen kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.