

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Strategi

A. Definisi Strategi

Awalnya istilah strategi berasal dari dunia peperangan, yang dianggap sebagai cara untuk menerapkan seluruh kekuatan militer dalam meraih kemenangan. Strategi digunakan demi mencapai keberhasilan atau pencapaian dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pendidikan, strategi biasanya dipahami sebagai rencana, pendekatan, atau rangkaian aktivitas yang disusun untuk mencapai tujuan pendidikan yang spesifik (Nurhasanah, 2019).

Kata strategi dalam Bahasa Yunani berasal dari kata *strategos* atau upaya untuk mencapai suatu kemenangan atau keberhasilan pada suatu peperangan. Dalam penerapannya strategi semakin luas digunakan dalam berbagai bidang, banyak para ahli yang mengemukakan mengenai arti strategi. Strategi juga bisa merefleksikan kesadaran suatu perusahaan tentang bagaimana, kapan, dan di mana mereka perlu bersaing untuk menghadapi pesaing, serta dengan tujuan apa. Morrissey (1995:45) dalam Paroli (2023) mengemukakan bahwa strategi yaitu suatu proses untuk memastikan tujuan yang harus dicapai oleh lembaga guna tercapainya misi juga sebagai faktor pendorong, akan membantu perusahaan dalam menentukan produk, layanan, dan pasar di masa depan.

Stainer dan Miner (1997) dalam Paroli (2023) mengemukakan bahwa strategi merupakan penentuan misi perusahaan, menetapkan tujuan organisasi dengan mempertimbangkan kekuatan eksternal dan internal, mengembangkan pedoman dan strategi khusus untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta memastikan bahwa penerapan diyakini dengan baik untuk meraih tujuan organisasi. Strategi ini biasanya dikompilasi untuk membentuk respon terhadap adanya perubahan eksternal disuatu organisasi atau lembaga.

Dihubungkan dengan dunia pendidikan strategi merupakan cara yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas yang ada di dalam lembaga pendidikan tersebut sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Jadi dapat disimpulkan strategi lembaga pendidikan adalah suatu metode yang diterapkan oleh sebuah lembaga pendidikan dalam mengembangkan kualitas lembaga pendidikan baik itu kualitas pembelajaran, pendidik, lulusan maupun pengelola yang ada di lembaga tersebut (Isroani, 2022).

Menurut Salusu (1996:101) strategi merupakan sebuah seni dengan menggunakan keterampilan dan Strategi juga berfungsi sebagai cara untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, dengan menjalin hubungan yang efektif dengan lingkungan eksternal dalam kondisi yang paling menguntungkan. Pada dasarnya, strategi ini merupakan hal yang sangat penting dan harus dipahami oleh setiap individu dalam organisasi, mulai dari eksekutif, manajer, kepala atau ketua, direktur, hingga pejabat senior dan junior, serta pejabat di semua tingkat, baik tinggi, menengah, maupun rendah. Pemahaman terhadap strategi ini sangat krusial karena pelaksanaannya melibatkan setiap orang di seluruh level organisasi, yang berperan dalam mewujudkan tujuan bersama.

B. Peranan Strategi

Dalam suatu lembaga atau perusahaan, strategi memegang peranan penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena strategi memberikan panduan tindakan serta cara-cara yang harus dilakukan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. (Grant, 1999:21) mengkategorikan strategi menjadi tiga peranan penting.

- 1) Strategi sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan. Strategi berfungsi sebagai kerangka atau panduan yang menyatukan berbagai keputusan yang diambil oleh individu, perusahaan, atau lembaga. Dengan adanya strategi, keputusan-keputusan yang diambil akan saling terhubung dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih terarah dan terencana.

- 2) Strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi, hal tersebut penting guna memberikan kesamaan arah bagi suatu lembaga/perusahaan.
- 3) Strategi sebagai sasaran, di mana strategi dipadukan dengan visi dan misi untuk menentukan posisi perusahaan di masa depan. Dalam hal ini, strategi membantu perusahaan untuk merumuskan tujuan jangka panjang dan mengarahkan langkah-langkah yang perlu diambil agar dapat mencapai posisi yang diinginkan, serta memastikan bahwa seluruh upaya yang dilakukan sejalan dengan tujuan utama organisasi dalam menghadapi tantangan yang akan datang.

C. Tingkatan-tingkatan strategi

Ditinjau dari pandangan Higgins dalam Salusu (1996:21) menyatakan ada empat tingkatan strategi yang harus diperhatikan dalam menentukan sebuah strategi yaitu :

1) Enterprise Strategy

Dalam konteks ini, strategi organisasi harus bisa merespons dinamika sosial dan politik yang ada dengan memperhatikan berbagai kepentingan dan tuntutan dari masyarakat. Oleh karena itu, sangat penting bagi suatu organisasi untuk menjalin hubungan yang positif, konstruktif, dan proaktif dengan masyarakat serta pihak-pihak terkait yang memiliki pengaruh. Sehingga strategi yang diterapkan dapat menciptakan dampak yang positif dan saling menguntungkan.

Dalam strategi *enterprise* ini terlihat jelas sekali adanya relasi antara organisasi dan masyarakat luar, di mana adanya interaksi tersebut harus dijalankan dengan bijaksana dan adaptif. Strategi ini bertujuan untuk menghasilkan suatu sinergi yang bisa mendukung tujuan organisasi, baik dalam hal mendapatkan dukungan sosial, memperkuat citra publik, atau mengurangi potensi adanya konflik yang bisa merugikan organisasi.

2) Corporate Strategy

Strategi ini sering kali disebut sebagai *grand strategy* karena di dalamnya mencakup semua sektor pada bidang yang digeluti oleh suatu organisasi, sehingga bisa memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai arah serta

tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. *grand strategy* tidak hanya terbatas pada aspek operasional atau finansial saja melainkan juga melibatkan berbagai elemen penting seperti pengembangan sumber daya manusia, inovasi, serta pada penyesuaian terhadap perubahan eksternal yang bisa mempengaruhi keberlanjutan lembaga. Dalam suatu lembaga atau organisasi baik pemerintah, swasta atau nonprofit sekalipun, *grand strategy* ini harus bisa menjawab pertanyaan fundamental tentang apa yang menjadi bisnis atau tugas utama lembaga dan bagaimana cara untuk mengatasi tantangan serta mampu memanfaatkan peluang yang ada dalam bisnis tersebut. Dengan arti lain, strategi ini memiliki titik fokus pada penetapan prioritas dan keputusan penting yang akan menentukan keunggulan kompetitif serta efektivitas lembaga dalam mencapai visi dan misinya. Selain itu, tingkat strategi ini juga mencakup akan pendekatan yang sistematis dalam mengelola berbagai risiko yang memungkinkan terjadi dan muncul, serta memastikan adanya sinergi antara berbagai unit atau bagian dalam lembaga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama dan secara berkelanjutan.

3) *Business Strategy*

Strategi bisnis ini menguraikan cara untuk merebut kembali posisi kompetitif di masyarakat serta bagaimana menempatkan organisasi di hati para penguasa, pengusaha, donor, dan pihak-pihak penting lainnya. Tujuan dari semua ini adalah untuk memperoleh keuntungan atau peluang dari strategi tersebut, termasuk dalam memperluas pangsa pasar, loyalitas pelanggan atau hubungan yang lebih kuat dengan pihak yang berperan dalam keberlangsungan dan keberhasilan lembaga dan membantu dalam pertumbuhan perusahaan atau lembaga ke tingkat yang lebih baik dengan menciptakan keunggulan kompetitif secara berkelanjutan, meningkatkan efisiensi operasional, serta untuk memanfaatkan tren pasar yang muncul dalam menciptakan inovasi produk atau layanan yang relevan dengan keadaan sekarang. Dalam jangka panjangnya, penerapan strategi bisnis yang tepat dapat memperkuat posisi lembaga dalam industri, memperluas jaringan pada kemitraan, dan mendukung pada pencapaian tujuan finansial maupun sosial ambisius.

4) *Functional Strategy*

Strategi ini merupakan strategi pendukung dan digunakan untuk menunjang suksesnya strategi lain. Dalam strategi ini terdapat tiga kategori berbeda yaitu:

- a. Strategi fungsional ekonomi kategori strategi pertama ini mencakup diantara fungsi yang memungkinkan lembaga untuk hidup sebagai unit ekonomi yang sehat, tanpa terkecuali dengan bidang keuangan, pemasaran serta sumber daya dan penelitian atau pengembangan.
- b. Fungsional strategi manajemen, dimana strategi ini sudah mencakup banyak fungsi-fungsi dari sebuah manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, pengelolaan sumber daya manusia, kepemimpinan, pemberian motivasi, komunikasi, pengambilan keputusan, serta mewakili dan mengintegrasikan berbagai aspek dalam organisasi.
- c. Strategi isu stratejik yang memiliki fungsi utama untuk mengelola kondisi lingkungan, baik yang sudah diketahui maupun yang terus berubah seiring waktu.

Setiap tingkat strategi yang telah dijelaskan sebelumnya merupakan bagian yang saling terhubung dan berkesinambungan, serta menjadi petunjuk bagi setiap pimpinan bahwa dalam mengelola suatu organisasi atau lembaga, tidak hanya aspek administratif yang perlu diperhatikan, tetapi juga kesehatan lembaga dari sisi perekonomiannya harus dipertimbangkan.

D. Macam-macam Strategi

Lembaga atau perusahaan pasti memiliki strategi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga tujuan itu dapat dicapai sesuai dengan harapan dan keinginan. Macam-macam strategi yang digunakan dalam suatu organisasi tentu berbeda antara lembaga satu dengan lainnya. Terdapat strategi yang diterapkan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi atau lembaga tersebut. Menurut Kooten dalam Salusu (1996:104-105) macam-macam strategi meliputi :

1) *Corporate Strategy* (Strategi Perusahaan)

Strategi ini mengacu pada bahasan misi, tujuan, nilai-nilai, dan inisiatif-inisiatif strategi yang baru. Adapun batasan-batasan yang dibutuhkan, yaitu tentang apa yang harus dilakukan dan untuk siapa sehingga nantinya tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif serta efisien. Dalam hal tersebut, strategi organisasi juga harus mampu mempertimbangkan dalam berbagai faktor eksternal atau internal tanpa terkecuali pada kebutuhan pasar, kekuatan kompetitif, serta pada sumber daya yang tersedia guna menjamin bahwa setiap tindakan yang diambil tetap sejalan dengan visi dan misi dalam jangka Panjang lembaga serta mampu beradaptasi dengan baik akan perubahan yang mungkin bisa terjadi pada lingkungan bisnis. Sebagaimana (Wijaya et al., 2020) mengatakan bahwa strategi perusahaan dapat digambarkan sebagai bentuk identifikasi tujuan organisasi sekaligus rencana dan tindakan untuk mencapai tujuan tersebut. Pada dasarnya, strategi ini terdiri dari dua elemen yaitu strategi tingkat korporat dan strategi tingkat bisnis. Strategi perusahaan dapat dilihat sebagai proses yang menghubungkan antara manajemen sumber daya internal organisasi dan hubungan eksternalnya dengan pelanggan, pemasok, pesaing dan lingkungan ekonomi dan sosial di mana ia berada.

2) *Program strategy* (Strategi Program)

Strategi ini lebih fokus pada dampak-dampak yang timbul akibat pelaksanaan suatu program tertentu. Dalam hal ini, lembaga harus melakukan analisis mendalam mengenai dampak yang mungkin bisa terjadi ketika suatu program diperkenalkan atau diluncurkan. Sebagai salah satu contohnya yaitu penting untuk memahami bagaimana program tersebut dapat mempengaruhi sasaran utama lembaga, baik dari segi peningkatan efisiensi, pencapaian tujuan jangka pendek ataupun panjang, maupun dampaknya terhadap berbagai pihak yang dilibatkan. Selain itu juga, lembaga harus mempertimbangkan berbagai faktor yang mungkin bisa mempengaruhi kelancaran implementasi program seperti ketersediaan sumber daya, kesiapan tim, serta potensi akan hambatan yang mungkin muncul selama pelaksanaan berlangsung. Dengan melakukan hal itu, strategi program tidak hanya bertujuan untuk merancang kegiatan atau inisiatif yang akan dijalankan, tetapi

juga untuk memitigasi risiko yang mungkin saja timbul serta memastikan bahwa program yang dijalankan dapat berjalan sesuai rencana tanpa menghadapi hambatan yang tidak diinginkan. Oleh karena itu, evaluasi terhadap potensi tantangan dan manfaat yang bisa diperoleh sangat penting dilakukan agar organisasi bisa menyesuaikan strategi program dengan kebutuhan serta harapan para pemangku kepentingan dan memaksimalkan hasil yang dapat dicapai dari setiap program yang dijalankan.

3) *Resource Support Strategy* (Strategi Pendukung Sumber Daya)

Strategi pendukung sumber daya baik itu sumber daya manusia ataupun sumber daya esensial ini memusatkan perhatian pada memaksimalkan sumber-sumber daya esensial yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja lembaga. Sumber daya ini tidak hanya terbatas pada tenaga kerja saja melainkan juga mencakup berbagai elemen penting lainnya seperti keuangan, teknologi, infrastruktur, dan pengetahuan yang dimiliki oleh lembaga. Dengan arti lain, strategi ini bertujuan untuk mengoptimalkan pada penggunaan setiap jenis sumber daya agar bisa mendukung dalam mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal dan efisien. Misalnya dalam hal sumber daya manusianya, strategi ini bisa melibatkan pengembangan keterampilan, pelatihan, serta penyusunan struktur organisasi yang tepat untuk memastikan bahwa setiap individu itu dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian visi dan misi lembaga. Begitupun pada sumber daya finansial, dimana strategi ini bertitik fokus pada pengelolaan dana yang bijaksana, perencanaan keuangan yang cermat, serta pengalokasian dan ayang tepat untuk berbagai kebutuhan operasional dan pengembangan dalam jangka panjang. Secara keseluruhan, strategi ini memastikan bahwa lembaga dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, meningkatkan daya saing, dan mempertahankan kinerja yang unggul dalam jangka panjang.

4) *Institusional Strategy* (Strategi Kelembagaan)

Strategi kelembagaan adalah meningkatkan kemampuan organisasi dalam melaksanakan inisiatif strategi. Terkait dengan penelitian ini, jenis strategi yang digunakan adalah strategi kelembagaan. Hal ini karena strategi

kelembagaan lebih menekankan pada dampak yang ditimbulkan dari suatu kegiatan yang diperkenalkan dan dijalankan. Strategi kelembagaan lebih mengutamakan manfaat yang akan diperoleh dari pelaksanaan kegiatan tersebut. Strategi kelembagaan lebih mengedepankan manfaat dari suatu kegiatan yang akan dilakukan. Lembaga perlu memastikan bahwa strategi yang mereka terapkan dapat berhasil dalam meraih tujuan yang telah ditentukan. Untuk itu Kooten dalam Salusu (1996:108) membagi beberapa petunjuk tentang bagaimana suatu strategi dibuat hingga bisa sukses.

- 1) Strategi harus konsisten dengan lingkungan dan perkembangan yang terjadi
- 2) Memiliki lebih dari satu strategi, tetapi tetap diselaraskan
- 3) Strategi harus efektif
- 4) Berpusat pada kekuatan yang dimiliki Lembaga
- 5) Memiliki sumber daya yang berkualitas
- 6) Strategi dibuat dengan memperhitungkan risiko
- 7) Disusun dengan adanya landaan keberhasilan sebelumnya
- 8) Memiliki dukungan dari pihak lain

Jika dihubungkan dengan lembaga pendidikan strategi dapat dimaknai dengan sebuah cara yang dipersiapkan dan direncanakan dalam mengatasi sebuah permasalahan yang ingin di selesaikan untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Strategi dalam dunia pendidikan merupakan cara yang digunakan dalam meningkatkan kualitas yang ada di dalam lembaga tersebut sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan lembaga merupakan institusi, media, ataupun forum khusus yang memungkinkan terlaksananya proses pembelajaran, baik yang terstruktur maupun berdasarkan tradisi. Lembaga pendidikan sendiri dapat dimaknai sebagai tempat yang digunakan untuk pelaksanaan pendidikan yang juga bertanggung jawab atas terlaksananya suatu pendidikan dan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya serta mempunyai struktur yang jelas. Atas pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwasannya strategi lembaga pendidikan merupakan cara yang dilakukan suatu lembaga pendidikan untuk mengembangkan kualitas lembaga

pendidikan baik kualitas lembaganya, pendidiknya, pembelajarannya, lulusan ataupun pengelola yang ada di lembaga tersebut (Isroani, 2022).

Diharapkan dengan adanya strategi kelembagaan mampu memaksimalkan peluang bagi Lembaga Pendidikan Prawita guna meningkatkan kualitas peserta kursus serta staf pengurusnya. Strategi kelembagaan yang dilakukan oleh Pendidikan Prawita dilaksanakan dengan melibatkan banyak pihak yang ada di lembaga tersebut. Jika dihubungkan dengan teori jenis strategi Kooten (1991) dalam Salusu yang menyatakan bahwa tujuan dari strategi kelembagaan yaitu untuk mengembangkan kapasitas dan kualitas lembaga guna melaksanakan ide-ide yang strategis dan inisiatif. Perlu diketahui bahwa kelembagaan tidak hanya pada sektor pemerintahan saja namun juga apa yang ada pada instansi lain. Strategi kelembagaan menurut Kooten juga bertujuan untuk mencapai efisiensi, adaptabilitas, dan integrasi dengan lingkungan sekitar guna mencapai tujuan jangka panjang suatu lembaga. Hal tersebut akan menciptakan hubungan kerja yang baik antar setiap pihak yang akan mempermudah dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.2. Pengembangan

a. Definisi Pengembangan

Menurut KBBI pengembangan berarti suatu proses atau cara perbuatan mengembangkan. Pengembangan pada dasarnya adalah upaya untuk mempersiapkan individu/karyawan dari beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Pengembangan biasanya dikaitkan dengan upaya untuk meningkatkan kemampuan kita untuk melakukan yang lebih baik. Pengembangan ini tentu saja didasarkan pada hubungan antara pengalaman dan pekerjaan, meningkatkan formal, informal, pendidikan formal, informal, kepribadian dan kemampuan karyawan untuk mempersiapkan masa depan. Selain itu dikatakan bahwa pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan akuisisi perilaku dapat dikembangkan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk meningkatkan persyaratan pekerjaan dan meningkatkan pertanyaan pelanggan dan pelanggan.

Menurut William B. Castetter dalam (Karsiwan, 2022) mengatakan bahwa pengembangan merupakan sebuah proses yang didesain untuk mempertahankan, dan mengembangkan kemampuan pegawai baik secara kualitas dan kuantitas yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah dan untuk mencapai tujuan. Dalam prinsipnya, pengembangan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang dengan bentuk kegiatan pembelajaran. Istilah pengembangan atau *development* bertujuan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang ke arah yang lebih baik atau lebih besar dari sebelumnya.

Titik fokus pengembangan yaitu pada kebutuhan jangka panjang umum suatu organisasi atau lembaga yang hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya mampu diukur dalam jangka panjang. Pengembangan juga memiliki lingkup yang luas, bukan hanya pendidikan dan pelatihan saja.

b. Tujuan Pengembangan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, hal ini didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai memerlukan serangkaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terus berkembang agar dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sepanjang kariernya (Makripudin & Karjono, 2021).

2.1.3. Kurikulum

A. Definisi Kurikulum

Kurikulum sendiri bisa dikatakan sebagai sebuah rencana yang telah tersusun untuk mencapai tujuan suatu pendidikan. Selain itu, kurikulum juga disebut sebagai alat yang bisa digunakan untuk menggapai tujuan pendidikan dan sebagai rujukan di dalam pelaksanaan pendidikan yang menunjukkan bahwa kurikulum menunjukkan dasar atau pandangan hidup suatu bangsa (Insani, 2019).

Hal tersebut ditegaskan kembali dengan adanya pernyataan bahwa kurikulum adalah serangkaian rencana dan pengaturan yang mencakup tujuan, materi, sumber belajar, serta metode yang digunakan sebagai panduan dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran untuk mencapai hasil yang optimal dalam Pendidikan (Triwiyanto, 2015:23). Adanya beberapa pernyataan

tersebut dapat diketahui bahwa kurikulum adalah suatu hal yang paling mendasar yang harus diutamakan untuk terlaksanakannya suatu pendidikan yang berkualitas, oleh karena itu kurikulum harus sangat diperhatikan dalam pengimplementasiannya karena menjadi salah satu hal yang akan menentukan keberlangsungan dalam sebuah pendidikan.

B. Tujuan Kurikulum

Dalam penerapannya, kurikulum tentunya memiliki tujuan yang telah ditetapkan dengan jelas. Tujuan tersebut berfungsi sebagai pedoman dalam implementasi kurikulum, sehingga pelaksanaannya dapat berjalan dengan terarah dan sistematis. Dengan adanya tujuan yang jelas, setiap pihak yang terlibat dalam Pendidikan baik pendidik, peserta didik, maupun pihak terkait lainnya dapat memahami arah dan fokus pembelajaran yang ingin dicapai. Tujuan kurikulum ini juga menjadi acuan untuk mengevaluasi keberhasilan proses pembelajaran, memastikan bahwa pendidikan yang diberikan relevan dengan kebutuhan peserta didik dan perkembangan zaman. Kurikulum tentu memiliki tujuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana Firdausiyah dkk (2021:93) menyampaikan bahwa tujuan kurikulum secara umum yaitu untuk kemandirian dan kualitas misi dalam pengembangan kurikulum, manajemen, dan penguatan sumber daya tersedia. Mengembangkan kompetensi yang sehat antara unit atau institusi melalui kualitas pendidikan. Berdasarkan tujuan kurikulum, dapat memastikan bahwasannya kurikulum adalah bagian terpenting dari meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga unit pendidikan dapat dengan baik mengatur kurikulum untuk mencapai tujuan pendidikan itu sendiri dengan baik.

C. Komponen Kurikulum

Pernyataan mengenai komponen dalam kurikulum menurut Hamdi dalam Bisri (2020:105) secara struktural, kurikulum terbagi menjadi beberapa komponen, di antaranya berikut:

1) Komponen Tujuan

Komponen tujuan ini berkaitan dengan hasil atau pencapaian yang diharapkan, baik dalam skala besar maupun kecil. Tujuan pendidikan sendiri terbagi dalam kategori mulai dari yang sangat umum hingga yang lebih

spesifik dan dapat diukur. Selanjutnya, tujuan tersebut disebut sebagai kompetensi, yang dikembangkan dan disusun dengan memperhatikan nilai-nilai yang menjadi ciri khas masing-masing satuan pendidikan.

2) Komponen Isi

Komponen isi adalah komponen yang mencapai komponen tujuan. Komponen isi juga biasanya disebut komponen material yang berisi penelitian yang terdiri dari sains, nilai, pengalaman, atau keterampilan yang telah berkembang menjadi proses pembelajaran untuk mencapai komponen objektif di atas. Komponen ini harus dikembangkan untuk mewujudkan komponen tujuan. Oleh karena itu, komponen tujuan dengan komponen isi harus jelas dari titik hubungan fungsionalnya.

3) Komponen Strategi

Komponen strategi merupakan elemen yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan pelaksanaan kurikulum. Artinya, komponen ini mencakup dua hal utama yakni rencana yang disusun dalam bentuk kegiatan dan strategi yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu.

4) Komponen Evaluasi

Komponen evaluasi fungsinya sebagai evaluasi, itu berarti memilih siapa yang berhak untuk diterima, dan yang tidak memenuhi syarat tidak berhak untuk diterima. Dari perspektif komponen evaluasi, misalnya, jumlah guru yang mengajar suatu mata pelajaran sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka, serta didukung oleh fasilitas dan media pendidikan yang memadai.

5) Evaluasi Hasil Belajar Mengajar

Terdapat evaluasi terhadap hasil belajar mengajar untuk menilai sejauh mana siswa menguasai materi atau mencapai tujuan khusus yang telah ditetapkan. Dalam evaluasi ini, soal-soal perlu disusun untuk mengukur pencapaian berbagai tujuan yang berbeda.

6) Evaluasi Pelaksanaan Mengajar

Komponen yang dievaluasi di kelas berasal dari seluruh implementasi pelajaran, termasuk berbagai ulasan di atas, serta hasil pengajaran dan pembelajaran. Berdasarkan deskripsi di atas, kurikulum harus mencakup komponen di atas: komponen strategis, komponen konten, dan evaluasi.

2.1.4. *Soft Skill*

A. Definisi *Soft Skill*

Pada era industri 4.0 ini mengharuskan setiap negara berlomba dalam menciptakan produk-produk unggulan, dengan artian mengisyaratkan bahwa persaingan dalam perekonomian tidak dapat dielakan lagi. Setiap negara harus mampu meningkatkan sumber daya manusia yang semakin berkualitas serta mampu bersaing dengan sumber manusia di negara-negara lain. Berbagai perubahan ke arah digitalisasi karena adanya kemajuan teknologi tentu menuntut setiap orang harus berbekal kecakapan teori dan praktik (*hard skill*). Namun, tidak bisa dipungkiri kemampuan ini mencakup kecakapan dalam nilai-nilai yang terinternalisasi dalam diri seseorang, atau yang dikenal dengan *soft skills*. Kemampuan tersebut merupakan kemampuan non teknis yang seharusnya tidak dianggap remeh. Pentingnya *soft skill* dalam dunia kerja didukung oleh pernyataan Nealy dalam (Herwina, 2022:135) yang menyatakan bahwa diperlukan keterampilan *soft skill* dalam dunia kerja yaitu termasuk pada keterampilan interpersonal, komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah dan pelayanan pelanggan. Sebagaimana sesuai dengan adanya pernyataan dari (Iriani, 2017) tentang para pengguna tenaga kerja kerap mengeluhkan lulusan dari perguruan tinggi (PT) yang kurang berkualitas, misalnya lulusan yang kurang tangguh, tidak memiliki nilai kejujuran, cepat bosan, tidak bisa bekerja sama dalam tim, minim kemampuan komunikasi lisan dan menulis laporan dengan baik dimana hal-hal tersebut bisa menjadi bahan untuk evaluasi seluruh kampus di tanah air. Artinya, terdapat kecenderungan yang diberikan dibangku kuliah tidak sepenuhnya serasi dengan kebutuhan di dunia kerja.

Lebih lanjut pernyataan tersebut didukung oleh Esa dalam (Herwina, 2022:136) tentang pernyataan serupa juga menegaskan bahwa *soft skills* memiliki peran yang sangat penting di dunia kerja, karena keterampilan ini dianggap sebagai keterampilan yang diperlukan untuk memastikan bahwa lulusan dapat memenuhi tuntutan pasar kerja saat ini. Indikator yang dimiliki *soft skill* diantaranya yaitu pemikiran kritis, kreatifitas, komunikasi efektif, pengambilan keputusan, pemahaman komprehensif, dan kepemimpinan.

Mendapatkan *soft skill* tentu saja merupakan bagian dari penerapan pelatihan dan kursus yang ditindaklanjuti dalam rancangan kurikulum isi.

Menurut Sailah dalam (Iriani, 2017) menyatakan bahwa *soft skill* merupakan “*Personal and interpersonal behaviors that develop and maximize human performance (eg. Coaching, team building, decision making, initiative.*”. Menurut Ngang dalam (Herwina, 2022:136) menyebutkan bahwa *soft skill* adalah kemampuan komunikasi yang kritis dalam memecahkan masalah, kerjasama tim, belajar sepanjang hayat, pengelolaan informasi, kewirausahaan, etika, moral professional, serta kepemimpinan. *Soft skill* jelas merupakan bagian dari *life skill education* atau pendidikan kecakapan hidup bertujuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam meningkatkan keterampilan atau kemampuan psikososial individu untuk menghadapi berbagai tuntutan dan tantangan kehidupan sehari-hari, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan hidup secara umum. *Soft skill* merupakan bagian dari atribut yang menampilkan kemampuan dalam berkomunikasi dengan orang lain termasuk dengan dirinya sendiri, *soft skill* menggambarkan akan perilaku, kebiasaan, karakter, dan sikap positif dalam berkomunikasi secara bermakna (Herwina, 2022:137). *Soft skill* harus dikembangkan setiap saat dan setiap waktu sehingga semakin matang dan bisa menjadi bekal untuk kita di lingkungan kerja yang penuh dengan persaingan dan juga tantangan.

Secara umum, *soft skill* dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu interpersonal dan intrapersonal. *Soft skill* interpersonal mencakup kesadaran sosial, kesadaran politik, pengembangan orang lain, pemanfaatan sumber daya, komunikasi, manajemen konflik, kerjasama, kerja tim, dan sinergi. Sementara itu, *soft skill* intrapersonal meliputi kesadaran diri, rasa percaya diri, penilaian diri, sifat dan preferensi, kesadaran emosional, peningkatan keterampilan diri, pengendalian diri, kepercayaan, nilai diri, manajemen waktu, proaktivitas, dan rasa tanggung jawab. *Soft skill* juga termasuk pada bagian aspek dari kemampuan seseorang yang lebih berfokus pada kepekaan dan kelembutan perasaan individu terhadap situasi di sekitarnya (Arif, 2023:8). Sejalan dengan itu, Wicaksana dalam (Iriani, 2017) menyebutkan

intrapersonal dan interpersonal. Kemampuan interpersonal adalah ketrampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain sedangkan kemampuan intrapersonal adalah ketrampilan dalam mengatur dirinya sendiri yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal. Intrapersonal *skill* bukan merupakan bagian dari karakter kepribadian yang bersifat bawaan, melainkan merupakan ketrampilan yang bisa dipelajari dan dilatih. Contoh: Intrapersonal *skill* yaitu *time management, stress management, change management, transforming beliefs, transforming character, creative thinking processes, goal setting and life purpose dan accelerated learning techniques*. Sedangkan Interpersonal *skill* yang baik dapat dibangun dari kemampuan mengembangkan perilaku dan komunikasi yang asertif dan efektif, misalnya kemampuan, kesanggupan, kepandaian atau kemahiran seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Seseorang yang memiliki interpersonal *skill* yang baik ditandai dengan memiliki konsep diri dan berkepribadian yang kuat; meningkatkan potensi diri menjadi pribadi yang mempunyai kompetensi dibidangnya; percaya diri dan mengasah kemampuan berkomunikasi; berpenampilan menarik dan menyenangkan; meningkatkan human relations dalam kehidupan bermasyarakat dan organisasi dan meningkatkan kemampuan menjadi pemimpin dan dapat bekerjasama dalam tim. Berdasarkan beberapa konsep *soft skills* diatas maka dapat dikatakan bahwa *soft skills* adalah kemampuan diluar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan pada kemampuan intrapersonal dan interpersonal. Kedua kemampuan tersebut dapat dimiliki oleh seseorang melalui proses pembelajaran maupun proses pembiasaan dalam kehidupan sehari-hari.

A. Atribut Soft skill

Setiap individu memiliki atribut yang bervariasi tingkatannya, yang dipengaruhi oleh pola pikir, cara berbicara, tindakan, dan sikap yang terbentuk dari kebiasaan sehari-hari. Namun, atribut tersebut dapat mengalami perubahan jika individu yang bersangkutan berusaha untuk mengubahnya dengan melatih diri dan membiasakan diri dengan hal-hal yang baru. Sebagaimana dari hasil survei di Amerika, Canada dan Inggris setidaknya terdapat 23 atribut yang dominan dan lebih dibutuhkan di

lapangan kerja yang diurut berdasarkan pada prioritas kepentingan, yaitu inisiatif, etika, berfikir kritis, kemauan belajar, komitmen, motivasi, bersemangat, dapat diandalkan, komunikasi lisan, kreatif, kemampuan analisis, dapat mengatasi stress, manajemen diri. menyelesaikan persoalan, dapat meringkas, berkoorperasi, fleksibel, kerja dalam tim, mandiri, mendengarkan, tangguh, beragam logis, manajemen waktu (Arif, 2023:13).

Helena dan Thomas (2016) melakukan riset terhadap lima perusahaan yang berada di bawah naungan *Development Corporation Of Zimbabwe Limited Group (IDCZ)* yaitu *Chemplex Corporation, Almin Metal Industries, Olivine Industries, Allied Insurance And Sunway City* bahwa terdapat 10 *Soft skill* yang perlu dimiliki oleh para pekerja dan pencari kerja yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan diantaranya:

- 1) Kemampuan secara berfikir kritis
- 2) Moral yang kuat
- 3) Bekerja secara kolaboratif bersama tim
- 4) Menujunjung nilai etika
- 5) Mangelola emosi dan mengendalikan diri
- 6) Memiliki kemampuan komunikasi yang efektif
- 7) Menjaga integritas serta bersikap profesional
- 8) Menjadi seorang yang andal
- 9) Memiliki rasa percaya diri
- 10) Memahami norma dan budaya kerja

Menurut Herwina (2022:191-196) dalam bukunya yang berjudul strategi persaingan kerja di era industri 4.0, diantaranya:

- 1) Kemauan untuk belajar termasuk pada salah satu karakteristik penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yang kompeten dan berkualitas. Sebab, karyawan yang baik tidak hanya menjalankan tugasnya dengan baik melainkan juga harus proaktif dalam memberikan bantuan serta dukungan pada tim atau perusahaan itu sendiri. Hal itu bisa dilakukan dengan bantuan dalam berbagai macam bentuk mulai dari menyelesaikan masalah yang ada. Ciri seorang

karyawan yang memiliki kemauan untuk belajar adalah karyawan yang tidak pernah puas dengan pengetahuan yang dimilikinya melainkan selalu berupaya untuk mempelajari hal baru yang relevan dengan bidang pekerjaannya.

- 2) *Self-awareness* atau kesadaran diri menjadi bagian penting yang harus dimiliki oleh suatu individu. Individu yang berhasil adalah mereka yang tidak hanya memiliki tekad untuk bekerja dan memberikan kemampuan terbaik versi mereka saja, melainkan juga memiliki pemahaman yang mendalam tentang diri mereka sendiri. Individu yang memiliki kesadaran diri yang baik mampu melihat kritik sebagai peluang untuk berkembang lebih baik dan meningkatkan kualitas diri bukan dijadikan sebagai serangan pribadi. Dengan melakukan itu individu tersebut akan terus belajar dan beradaptasi, sehingga akan semakin dekat dengan pencapaian kesuksesan yang mereka harapkan.
- 3) Akuntabilitas menjadi salah satu nilai yang dihargai oleh suatu perusahaan dalam memilih kandidat karyawannya. Individu yang memiliki akuntabilitas tinggi tidak hanya fokus pada hasil yang didapatkan melainkan pada proses yang ditempuh dalam mncapainya. Dengan memiliki sikap yang seperti itu akan menghasilkan hasil yang baik dan bisa membangun kepercayaan serta reputasi positif dimata rekan kerja atau atasan. Akuntabilitas menjadi salah satu faktor penting yang memastikan kesuksesan jangka panjang baik untuk perorangan atau bagi perusahaannya.
- 4) Gigih atau ketekunan adalah sifat yang sangat diperlukan dalam sebuah tim, utamanya saat tim sedang dalam keadaan menghadapi masalah yang kompleks dan mendesak untuk harus segera diselesaikan. Ciri orang yang gigih adalah mereka tidak akan mudah putus asa bahkan dalam keadaan dan situasi yang penuh tekanan sekalipun.
- 5) Empati jadi kunci utama dalam menjalin hubungan yang solid dengan klien dan kolega merupakan hal yang krusial. Dalam dunia professional, kemampuan untuk memahami perasaan, kebutuhan serta

perspektif orang lain sangat penting untuk menciptakan hubungan yang saling menguntungkan dan penuh kepercayaan. Selain itu, empati dapat membantu dalam menyelesaikan konflik atau perbedaan pendapat dengan cara yang lebih konstruktif, karena mereka dapat melihat masalah dari sudut pandang dan kacamata berbeda.

- 6) Otentisitas atau keaslian dalam kepribadian seseorang merupakan salah satu aspek yang sering dipertimbangkan dalam proses rekrutmen kerja. Perusahaan tidak hanya serta merta mencari calon pekerja yang memiliki keterampilan dan pengalaman saja melainkan juga mencari calon pekerja yang memiliki integritas, kejujuran dan sikap yang konsisten dalam menganut nilai-nilai yang sesuai dengan norma. Dalam proses rekrutmen, calon karyawan akan menunjukkan otentisitas kepribadiannya dan sering kali lebih dihargai karena bisa memberikan sikap yang positif dan dapat diandalkan.
- 7) Kreativitas, individu yang kreatif dan mampu berpikir di luar kebiasaan merupakan sosok yang diminati oleh perusahaan utamanya di dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif. Di perusahaan, karyawan yang kreatif sering kali menjadi agen perubahan, mendorong inovasi, dan meningkatkan daya saing perusahaan.
- 8) Kemampuan belajar dengan cepat menjadi salah satu kualitas yang sangat dihargai oleh perusahaan, utamanya pada era yang penuh dengan perubahan yang sangat pesat dan perkembangan teknologi yang terus mengalami kemajuan. Kemampuan ini menunjukkan fleksibilitas dan daya tanggap yang tinggi serta kesiapan untuk menghadapi tantangan baru tanpa merasa terbebani. Seseorang yang mampu mempelajari sesuatu dengan cepat juga akan sangat dicari oleh suatu Perusahaan.
- 9) Sikap yang positif, akan memotivasi seseorang untuk belajar dan mengambil tanggung jawab demi kebaikan serta kepentingan tim. Karena kesuksesan suatu tim bergantung pada anggotanya, sikap yang positif juga bisa menciptakan atmosfer kerja yang lebih baik,

meningkatkan semangat kolektif dan mempererat hubungan antar rekan kerja.

B. Pengukuran dalam Pembelajaran *Soft skill*

Untuk melihat sejauh mana kemampuan dan keterampilan *soft skill* yang dimiliki oleh peserta diperlukan alat ukur yang sesuai dan dipercaya. *Soft skill* pada dasarnya lebih dikuasai oleh komponen-komponen kepribadian individu sehingga prosedur pengukurannya sedikit berbeda. Oleh karena itu pengukuran *soft skill* lebih mengarah pada karakteristik yang sifatnya internal dan manifestasi pada dirinya sendiri seperti afektif, motivasi, ketertarikan, atau sikap. Pengukurannya terdiri dari 3 jenis menurut (Herwina, 2022:172) yaitu:

a. Self report

Tes merupakan sekumpulan sampel respons yang menggambarkan hasil dari pengukuran pada atribut tertentu pada setiap individu, pengukuran *soft skill* memberikan respons yang mencerminkan tingkat kemampuan *soft skill* yang dimiliki. *Self-report* mengacu pada serangkaian stimulus seperti pernyataan, pertanyaan, atau deskripsi diri yang dijawab oleh individu. Pernyataan tersebut berasal dari domain yang akan diukur, yang bersifat teoritis dan konseptual, kemudian melalui proses operasionalisasi hingga menjadi indikator yang lebih spesifik. Setelah domain indikator itu ditetapkan, langkah yang dilakukan selanjutnya adalah membuat *instrument* pengukuran dengan menuliskan item atau pertanyaan, dimana item tersebut kemudian akan dijawab dengan menggunakan skala kontinum yang biasanya dimulai dengan setuju hingga sangat tidak setuju. Dalam pengukurannya, instrumen ini dapat menggunakan model skala likert, guttman, atau semantic differential, yang dapat disesuaikan dengan variasi jenis respons atau alternatif respons yang ada.

b. Checklist

Merupakan jenis instrumen evaluasi yang bersifat afektif atau perilaku berisi sejumlah indikator, yang umumnya berupa kata sifat atau tindakan, dan diisi oleh seorang penilai atau rater. Alat ukur *soft skill* jenis ini biasanya digunakan dalam aspek psikologis yang dapat diamati secara langsung.

Dalam pengukuran *soft skill*, *checklist* sangat efektif untuk mengevaluasi dimensi perilaku yang terlihat, seperti contohnya kemampuan dalam mempresentasikan sesuatu, cara berinteraksi dengan orang lain, atau strategi dalam menghadapi dan mengatasi masalah. Dengan menggunakan jenis pengukuran *checklist* ini, penilai dapat mengidentifikasi dan menilai berbagai aspek perilaku dengan lebih sistematis dan objektif. Dalam setiap indikator yang tercantum dalam pengukuran ini, biasanya mewakili elemen-elemen spesifik dari *soft skill* yang ingin diukur sehingga memungkinkan penilai untuk memberikan penilaian yang lebih terperinci.

c. Pengukuran performansi

Banyak sekali jenis *soft skill* yang erat kaitannya dengan kemampuan praktis mencakup, antara lain, keterampilan komunikasi yang efektif, penyelesaian masalah, berpikir kreatif, serta kemampuan berpikir kritis. Oleh sebab itu, pengukuran *soft skill* jenis tersebut lebih baik menggunakan metode *self report* pada tingkat tertentu yang dirasa kurang tepat atau tidak sepenuhnya tidak relevan, karena kemampuan itu lebih bersifat kompleks dan seringkali memerlukan pengamatan langsung atau penilaian dari pihak lain yang lebih dapat memberikan gambaran yang lebih akurat tentang sejauh mana seseorang dalam menguasai dan menerapkan keterampilan tersebut dalam situasi nyata. Dengan demikian, dalam pengukuran *soft skill* harus dilakukan dengan pendekatan yang holistik dengan menggabungkan evaluasi diri, pengamatan eksternal serta hasil dari penerapan keterampilan dalam konteks praktis.

C. Prasyarat pengembangan *Soft Skill*

Keterampilan *soft skill* tentu identik dengan kemampuan mental dan emosional seseorang guna mengelola situasi dan kondisi baik yang belum, sudah, sedang dan akan terjadi. Dalam mengembangkan *soft skill* tentu dibutuhkan syarat penting yang harus tertanam pada diri setiap individu. Adapun syarat dalam pengembangan *soft skill* tersebut menurut (Herwina, 2022:155) yang membaginya menjadi tiga prasyarat yaitu kerja keras, kemandirian, dan kerja tim.

a. Kerja keras

Pada dasarnya manusia sebagai makhluk individu selalu memiliki keinginan, harapan ataupun cita-cita dalam perjalanan hidupnya, dalam merealisasikan hal tersebut tentu diperlukan usaha dan keras dimana kerja keras menjadi hal yang sangat penting dalam meraih harapan, keinginan dan cita-cita manusia. Dengan kerja keras manusia akan mampu mencapai harapan, keinginan, dan cita-cita yang bahkan akan mengubah garis hidupnya. Lembaga Pendidikan baik formal ataupun non formal harus bisa menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas serta bisa mempersiapkan dirinya melalui pelatihan, kursus atau kerja praktik baik secara kelompok ataupun individual, dengan melalui itulah akan terbentuk karakter yang dikondisikan untuk selalu bekerja keras sehingga bisa menjadi individu yang berkualitas dan mampu berkompetisi di dunia kerja.

b. Kemandirian

Dalam mengembangkan *soft skill* tidak mungkin dapat dilaksanakan apabila sumber daya manusianya tidak memiliki jiwa kemandirian, dimana kemandirian didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana seseorang mampu berdiri sendiri tanpa bergantung pada orang lain. Kemandirian biasanya terbentuk karena adanya rasa percaya diri, kreatif, inovatif, serta tanggung jawab hingga bisa selalu bersikap responsive terhadap lingkungan. Mendidik dan membiasakan diri untuk mandiri adalah bagian dari latihan yang harus selalu dikembangkan untuk menjadi bekal di masa depan. Jiwa kemandirian akan semakin terbentuk dan matang dengan berjalannya waktu, usia, serta pengalaman hidup yang telah dilalui. Semua itu tentu menjadi pelajaran yang berharga dan memberikan stimulus bagi seseorang dalam mengembangkan *soft skill* nya.

c. Kerja sama tim

Keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama merupakan syarat untuk mencapai pembentukan dalam pengembangan *soft skill*. Dalam kerja sama tim, setiap individu akan melepaskan ego dan kepentingannya masing-masing karena harus menyatu sebagai bagian dari suatu tim. Model pelatihan yang cocok guna mengembangkan *soft skill* dari sisi kerja sama tim adalah kerja kelompok, lebih baiknya lagi apabila ada

program outbond akan lebih meningkatkan naluri dalam memecahkan masalah dalam bekerja bersama tim. Seminar, pelatihan, kursus juga termasuk pada bagian strategi dalam mengembangkan *soft skill* yang harus dimiliki setiap individu dalam melengkapi kemampuan teknisnya.

D. Strategi Pengembangan *Soft skill*

Lembaga Pendidikan baik formal, non formal dan informal yang tentunya melangsungkan proses kegiatan belajar mengajar menjadi “kawah candradimuka” bagi peserta untuk memperoleh ilmu pengetahuan, bekal kehidupan di masa mendatang. Pendidik sebagai salah satu komponen penting dalam menentukan arah dan tujuan dari suatu proses pembelajaran. Bukan hanya kemampuan kognitif dan psikomotorik saja yang perlu dikembangkan melainkan kepribadian siswa juga perlu untuk dikembangkan. Dalam aspek kepribadian, siswa diharapkan untuk membangun rasa percaya diri agar dapat memahami dan mengenal dirinya sendiri. Terdapat dua jenis kecerdasan yang berkaitan dengan pengembangan kepribadian peserta, yaitu kecerdasan interpersonal dan intrapersonal. Kecerdasan interpersonal meliputi kemampuan untuk memahami dan merespons perasaan, niat, motivasi, karakter, serta temperamen orang lain. Sementara itu, kecerdasan intrapersonal mencakup kemampuan untuk memahami diri sendiri, bertindak secara adaptif berdasarkan pengetahuan tentang diri, merefleksikan diri, menjaga keseimbangan emosional, memiliki kesadaran diri yang tinggi, serta menunjukkan inisiatif dan keberanian.

Menurut (Herwina, 2022:154) mengingat pentingnya *soft skill* untuk membentuk karakter siswa, maka diperlukan strategi yang baik dan mampu dikembangkan dengan baik. Namun, strategi apapun yang digunakan untuk mengembangkan *soft skill* harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan. Dalam lembaga pendidikan sekalipun pendidik menjadi figur utama dari pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Selain pendidik, seluruh komponen penting yang berada di lingkungan Lembaga pendidikan juga berperan penting dalam menyempurnakan proses pembelajaran dan pengembangan *soft skill*.

Pengembangan *soft skill* peserta kursus bisa dilakukan dengan berbagai kegiatan seperti salah satu contohnya dengan melalui kegiatan proses pembelajaran intrakurikuler seperti yang dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Prawita dalam pengembangan *soft skill* peserta melalui proses pembelajaran seperti komunikasi, kerjasama kelompok, berpikir kritis, pemecahan masalah, presentasi. Setidaknya terdapat tiga cara dalam penularan *soft skill* dalam pembelajaran yaitu:

- 1) *Lecture role model*, merujuk pada pengajar yang dijadikan seorang teladan atau contoh oleh anak didiknya dalam berbagai hal seperti cara mengajar, sikap, atau pendekatan terhadap materi pelajaran. Pengajar yang berperan sebagai role model dapat menjadi figur yang sangat dihormati dan diikuti oleh peserta didiknya dalam cara-cara yang lebih luas termasuk juga pada cara mereka dalam mengelola kelas, berkomunikasi atau membimbing peserta didiknya dalam pengembangan pribadi dan akademik.
- 2) *Message of the week, MOTW* adalah sebuah pesan atau informasi yang disampaikan secara rutin setiap minggunya oleh pengajar, dimana pesan tersebut bisa berupa motivasi, inspirasi, informasi penting, peringatan atau penekanan, nilai atau pesan moral. Pesan tersebut disampaikan dengan melalui berbagai saluran seperti email, papan pengumuman atau bahkan dalam pertemuan mingguan. Tujuannya adalah untuk menjaga komunikasi yang efektif dalam menciptakan atmosfer yang positif serta terkoordinasi dalam sebuah kelompok.
- 3) *Hidden curriculum*, kurikulum tersembunyi merujuk pada nilai yang diajarkan diluar materi formal yang ada di dalam kurikulum Pendidikan itu sendiri. Biasanya melibatkan nilai-nilai, sikap, norma, perilaku yang dipelajari oleh peserta didik secara tidak langsung dengan melalui pengalaman di lingkungan sekolah atau institusi lainnya. Contoh *hidden* kurikulum adalah pembentukan karakter, pembelajaran tentang hierarki dan kekuasaan, pengaruh budaya dan norma sosial yang terbentuk dalam interaksi sehari-hari. Meskipun pada dasarnya tidak tercantum dalam silabus atau materi pelajaran,

hidden curriculum dapat memiliki dampak yang signifikan dalam perkembangan pribadi dan sosial siswa.

Dalam pengembangannya *soft skill* hanya dapat berkembang secara efektif melalui proses penuluran atau pembelajaran dari orang lain. Salah satunya menjadikan pendidik atau tentor sebagai *role model* bagi peserta kursusnya. Penuluran kedua yaitu dengan cara memberikan pesan moral disetiap waktu pembelajaran baik pada saat memulai ataupun menutup pertemuan. Cara ketiga adalah dengan melalui pembelajaran kurikulum tersembunyi yang diajarkan secara implisit. Kurikulum ini lebih ampuh karena dapat menjadikan proses pembelajaran lebih menarik dan menyenangkan. Peran pendidik dalam kurikulum ini meliputi:

- a. Menciptakan dialog yang interaktif.
- b. Mengatasi dinamika yang terjadi dalam kelompok.
- c. Berkontribusi pada peningkatan motivasi peserta.
- d. Memperkenalkan cara berpikir kritis.
- e. Mengoptimalkan potensi kurikulum tersembunyi.

2.2. Hasil Penelitian yang Relevan

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, berikut beberapa penelitian yang relevan, diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh (Irawan, 2023) bahwa ditemukannya keberagaman dalam upaya optimalisasi *soft skill* di berbagai lembaga pendidikan menghadirkan tantangan tersendiri bagi para pendidik, terutama dalam menerapkannya di era 4.0 ini. Salah satu solusi untuk mengoptimalkan *soft skill* di lembaga pendidikan adalah dengan mengimplementasikan proses pembelajaran yang efektif, mengadakan berbagai kursus dan pelatihan, menyisipkan pemahaman tentang *soft skill* dalam setiap kegiatan pembelajaran menggunakan berbagai metode, serta menerapkan pendidikan karakter siswa melalui *TEFA* (*teaching factory*). Penelitian juga merekomendasikan model pembelajaran yang dirancang untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan industri saat ini.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suchaina, 2019) bahwa ada salah satu tujuan yang belum tercapai yaitu tentang kesiapan berwirausaha. Hal ini dikarenakan siswa MA Sunan Ampel Keraton Pasuruan belum memiliki kemampuan memasarkan produk akan tetapi hanya mampu mengembangkan *soft skill*.

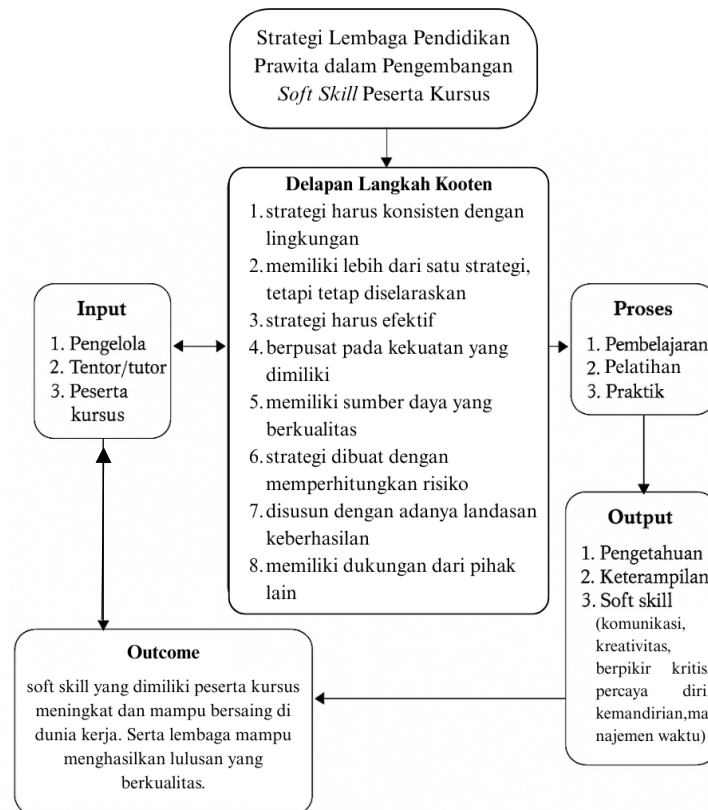
Penelitian yang dilakukan oleh (Cartono, 2018). Bahwa Keaktifan mahasiswa dalam perkuliahan dan Unit Aktivitas Mahasiswa (UKM) memiliki peran yang sangat signifikan karena dapat membantu meningkatkan *hard skills* sekaligus mengembangkan *soft skills* mereka. Dosen dapat berperan sebagai teladan bagi mahasiswa, di mana proses pembelajaran harus difokuskan pada dua aspek utama, yaitu tujuan dan materi yang berorientasi pada pengembangan *soft skills*.

2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian pustaka diatas, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat diilustrasikan sebagai berikut.:

Lembaga Pendidikan Prawita mengintegrasikan pengelola yang profesional, tentor yang berpengalaman, dan peserta kursus yang termotivasi dalam rangka mewujudkan proses pembelajaran yang efisien dan berhasil guna. Proses pembelajaran tersebut melibatkan kegiatan yang interaktif, kursus pelatihan, dan penerapan materi dan praktik yang relevan. Sebagai hasilnya peserta kursus memperoleh pengetahuan akademis maupun praktis dan adanya pengembangan terhadap *soft skill* mereka. Pengetahuan dan keterampilan tersebut akan berdampak langsung pada peningkatan *soft skill* peserta kursus, untuk mempersiapkan mereka dalam bersaing di lapangan kerja dan menjadi lulusan dengan SDM yang berkualitas. Indikator keberhasilannya yaitu *soft skill* yang dimiliki oleh peserta kursus mengalami peningkatan, adanya peluang dalam bersaing di dunia kerja, serta adanya reputasi lembaga yang menjadi acuan untuk terus memperbaiki strategi yang digunakan. Dengan demikian, strategi Lembaga Pendidikan Prawita menciptakan lingkaran yang menghubungkan antara *input*, proses, *output* dan *outcome* dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas. Dalam proses dan

konsepnya, penelitian ini disesuaikan dengan (Kooten, 1996) yang membagi delapan tahap bagaimana suatu strategi lembaga bisa sukses.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Pertanyaan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah, maka untuk pertanyaan penelitian ini adalah “bagaimana strategi yang dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Prawita dalam pengembangan *soft skill* peserta kursus?”