



Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara

Lathifatun Nisa Hutabarat^{1*}, Lilis Juliyanty Marbun²

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: lathifatunnisahutabarat@gmail.com¹, lilisjuliyanty2020@gmail.com²

*Korespondensi penulis: lathifatunnisahutabarat@gmail.com

Abstract. *The curriculum for education and training is a plan, objectives, content, and learning approach that is structured to direct the education process in order to achieve certain abilities in students or training participants. In a formal education environment, the curriculum serves as the main guide for institutions and educators in setting learning targets, compiling teaching materials, choosing teaching techniques, and assessing educational outcomes. On the other hand, in training programs, the curriculum focuses more on achieving specific skills needed in the work environment, with materials and strategies adapted to the needs and character of the participants. The main elements of the curriculum include objectives, content, methods, and evaluation, all of which must reinforce each other to ensure the achievement of the desired results, both in cognitive, affective, and psychomotor aspects. The process of developing an education and training curriculum requires needs analysis, goal setting, content development, selection of learning experiences, and preparation of appropriate evaluation instruments. Therefore, the curriculum in education and training not only functions as a tool for planning and organizing learning, but also as a driver of change and improvement in the quality of human resources that are responsive e, and needs in the world of work.*

Keywords: Education Curriculum, Human Resources, Training Curriculum.

Abstrak. Kurikulum untuk pendidikan dan pelatihan adalah suatu rencana, tujuan, isi, serta pendekatan pembelajaran yang disusun secara terstruktur untuk mengarahkan proses edukasi demi mencapai kemampuan tertentu pada siswa atau peserta pelatihan. Dalam lingkungan pendidikan formal, kurikulum berperan sebagai panduan utama bagi institusi dan pendidik dalam menetapkan sasaran pembelajaran, menyusun materi ajar, memilih teknik pengajaran, serta menilai hasil pendidikan. Di sisi lain, dalam program pelatihan, kurikulum lebih fokus pada pencapaian keahlian khusus yang dibutuhkan di lingkungan kerja, dengan materi dan strategi yang diadaptasi sesuai kebutuhan dan karakter peserta. Elemen utama dari kurikulum mencakup tujuan, konten, metode, dan evaluasi, yang semuanya harus saling menguatkan untuk memastikan tercapainya hasil yang diinginkan, baik dalam aspek kognitif, afektif, maupun psikomotor. Proses pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan memerlukan analisis kebutuhan, penetapan tujuan, pengembangan konten, pemilihan pengalaman belajar, serta penyusunan instrumen evaluasi yang sesuai. Oleh karena itu, kurikulum dalam pendidikan dan pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk merencanakan dan mengatur pembelajaran, tetapi juga sebagai pendorong perubahan dan peningkatan mutu sumber daya manusia yang responsif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta kebutuhan di dunia kerja.

Kata Kunci: Kurikulum Pelatihan, Kurikulum Pendidikan, Sumber Daya Manusia.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sebagai upaya dalam mengembangkan sumberdaya manusia (SDM) terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya. Pendidikan dan pelatihan dalam arti yang sebenarnya adalah segala bentuk interaksi manusia di dalam

masyarakat untuk mewujudkan cita-cita bersama (Hasbullah, 2015 : 12). Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang merupakan tingkat kontribusi yang diberikan oleh pegawai tersebut terhadap tujuan pekerjaannya (Kaswan, 2019 : 150).

Pengembangan kapasitas dan kompetensi dapat dilakukan melalui kegiatan diklat karena melalui diklat kesenjangan kompetensi antara harapan dan kenyataannya dapat dijumpai. Di lain pihak lembaga diklat pemerintah juga harus menyesuaikan diklat yang dilaksanakan sesuai dengan tuntutan. Keberhasilan diklat itu sendiri tergantung pada berbagai komponen. Menurut Abu Saman Lubis, keberhasilan suatu proses pembelajaran dipengaruhi banyak faktor, yakni: (1) siswa/peserta didik, (2) guru/narasumber; (3) tujuan; (4) materi; (5) metode; (6) sarana/alat; (7) evaluasi; (8) lingkungan/konteks; (9) pengelola pendidikan, (10) struktur/jenjang; serta (11) kurikulum dan fasilitas.³ Tiap komponen tersebut saling terkait antara satu dengan lainnya. Tidak ada komponen yang dapat berdiri sendiri. Proses pembelajaran tidak akan berhasil apabila semua komponen lainnya ada tetapi siswa/peserta didik tidak ada. Begitupun tanpa kurikulum suatu pembelajaran tidak akan berhasil karena tidak akan ada arah dan tujuannya. Kurikulum memegang peranan penting dalam keberhasilan diklat. Seiring dengan tantangan yang dihadapi di masa mendatang, kurikulum diklat juga memerlukan penyesuaian dan pengembangan sehingga kegiatan diklat dapat menghasilkan pegawai yang profesional sesuai dengan kompetensi yang diharapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis akan memaparkan teori yang berkaitan dengan kurikulum pendidikan dan pelatihan. Dalam hal ini penulis akan menggambarkan tentang pengertian kurikulum pendidikan dan pelatihan, komponen- komponen kurikulum pendidikan dan pelatihan, fungsi kurikulum pendidikan dan pelatihan, pendekatan kurikulum pendidikan dan pelatihan, pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan, implementasi kurikulum pendidikan dan pelatihan dan evaluasi kurikulum pendidikan dan pelatihan.

Kurikulum diklat atau kurikulum pendidikan kejuruan dirancang untuk mempersiapkan peserta didik dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Kurikulum diklat biasanya disusun oleh pemerintah atau lembaga pendidikan yang berwenang, dan didasarkan pada kebutuhan industri atau sektor tertentu.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang diterapkan dalam studi ini adalah metode kualitatif, yang bertujuan untuk mengeksplorasi realitas dengan cara yang mendalam. Dalam metode ini, peneliti berfungsi sebagai alat utama dalam proses penelitian. Peneliti memilih metode kualitatif karena

ia memiliki peranan signifikan dalam mengumpulkan informasi dari informan, melalui wawancara atau pengamatan yang lebih mendetail. Keputusan ini diambil karena peneliti dapat memahami perspektif para pelaku penelitian melalui wawancara dan pengamatan.

Ciri khas sebuah penelitian tidak dapat dipisahkan dengan peran pengamat, karena seorang peneliti / pengamat menentukan skenario dalam penelitian itu sendiri. Lokasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jl. Ngaleko No.1, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20233) Waktu pelaksanaan : Kamis, 15 Mei 2025. Subyek narasumber yang penulis pilih untuk narasumber observasi yaitu Ibu Sulastri Suriyani, S.Sos., M.I. Jabatan : Kepala Teknis Sertifikasi dan Kelembagaan. Objek penelitian yang penulis pilih adalah kurikulum pendidikan dan pelatihan di badan pengembangan sumber daya manusia Sumatera Utara. Teknik dan prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.

3. KAJIAN TEORI

Pengertian Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan

Secara etimologi atau asal katanya kurikulum berasal dari bahasa Latin “currere”, artinya “lari”. Kemudian istilah tersebut digunakan untuk sejumlah “courses” atau mata pelajaran yang harus ditempuh untuk mencapai suatu gelar atau ijazah. Menurut Rusman (2009:3) kurikulum adalah seperangkat pedoman kerja yang mengatur arah, muatan isi pelajaran untuk dimanfaatkan dalam rangka mewujudkan cita-cita pendidikan secara umum dan secara khusus.

Pengertian kurikulum berdasarkan Undang-undang No. 20 Tahun 2003, kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan tertentu.

Kurikulum harus dapat mengantisipasi perubahan tersebut, sebab pendidikan adalah cara yang dianggap paling strategis untuk mengimbangi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut. Kurikulum dapat (paling tidak sedikit) meramalkan hasil pendidikan/pengajaran yang diharapkan karena ia menunjukkan apa yang harus dipelajari dan kegiatan apa yang harus dialami oleh peserta didik. Hasil pendidikan kadang-kadang tidak dapat diketahui dengan segera atau setelah peserta didik menyelesaikan suatu program pendidikan.

Pengertian definisi tersebut di atas memiliki unsur (1) seperangkat rencana, artinya bahwa di dalamnya berisi berbagai rencana yang berhubungan dengan proses pembelajaran,

karena baru sebatas rencana maka segala sesuatu yang direncanakan dapat berubah, sesuai dengan situasi dan kondisi (fleksibel); (2) pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran; (3) pengaturan cara yang digunakan atau cara mengajar.

Komponen-Komponen Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan

Kursus pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi dikembangkan berdasarkan teori pembelajaran perilaku, yang menekankan pada pembelajaran pribadi individu, kontrol pengalaman peserta, pendekatan sistematis, berorientasi pada proses dan hasil pembelajaran, dan pembelajaran biasanya menggunakan sistem modular atau sistem lain yang biasa dilakukan untuk memenuhi kebutuhan siswa (Ardiah & Zein, 2003). Dalam hal pendidikan dan pelatihan, kurikulum terdiri dari empat komponen yaitu komponen sasaran (tujuan) , komponen isi (buku teks), komponen strategi dan komponen evaluasi.

Fungsi Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan

Kurikulum itu merupakan program pendidikan bukan program pengajaran, yakni program yang direncanakan di programkan dan dirancang yang berisi berbagai bahan ajar dan pengalaman belajar baik yang berasal dari waktu yang lalu, sekarang maupun yang akan datang (Dakir, 2010). Menurut alexander inglis, fungsi kurikulum yaitu: Fungsi penyesuaian, Fungsi integrasi, Fungsi diferensiasi, Fungsi persiapan, Fungsi pemilihan, Fungsi diagnostik.

Pendekatan Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan

Pendekatan kurikulum pendidikan dan pelatihan adalah cara atau strategi yang digunakan dalam merancang dan mengembangkan kurikulum untuk pendidikan formal, non-formal, dan informal, serta program pelatihan di tempat kerja. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan mempertimbangkan kebutuhan peserta didik atau karyawan, serta mengintegrasikan kurikulum dengan kebutuhan dunia kerja.

Pengembangan Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan

Pengembangan kurikulum diklat adalah proses yang sistematis untuk merancang dan menyusun kurikulum diklat. Proses ini melibatkan beberapa langkah, antara lain:

- 1) Analisis kebutuhan: Melakukan analisis untuk mengetahui kebutuhan peserta diklat.
- 2) Penetapan tujuan: Menetapkan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai oleh diklat.
- 3) Pengembangan isi: Mengembangkan isi diklat yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.

- 4) Pengembangan bahan ajar: Mengembangkan bahan ajar yang akan digunakan untuk membantu peserta diklat memahami isi diklat.
- 5) Pengembangan metode pembelajaran: Mengembangkan metode pembelajaran yang sesuai dengan isi diklat dan kebutuhan peserta diklat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan Keputusan Mendagri No 64 Tahun 1984, dan sesuai Keputusan Gubernur KDH Tingkat Sumatera Utara. No.0611458/K Tahun 1985 Tanggal 06 Mei 1985 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pendidikan dan Latihan Provinsi Sumatera Utara, berubah nama menjadi Kantor Pendidikan dan Pelatihan Daerah Tingkat I Sumatera Utara.

Pada tahun 1994 mengalami Re organisasi dari pola minimal menjadi pola maksimal dengan sebutan DIKLAT PROVINSI DATI SUMATERA UTARA berdasarkan Kepmendagri No. 18 Tahun 1994 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pendidikan dan Latihan Provinsi Daerah tingkat I Sumatera Utara sesuai dengan Perda No. 7 Tahun 1994 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Diklat Dati Sumatera Utara.

Dengan amanat UU No. 22 Tahun 1999 dan Perda No.4 Tahun 2001 tentang Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Utara, ditetapkan menjadi DIKLAT PROVINSI SUMATERA UTARA dengan perubahan struktur pada eselon I dan IV dan penambahan Jabatan Wakil Kepala, (Kepala Badan Eselon I dan Wakil Kepala Badan Eselon II).

Berdasarkan PP No. 41 Tahun 2007, tentang Organisasi Perangkat Daerah dan berdasarkan Peraturan Daerah No. 9 Tahun 2008 mengalami perubahan SOTK dan perubahan nomenklatur menjadi BADAN DIKLAT PROVINSI SUMATERA UTARA, serta Jabatan Wakil Kepala Badan dihapuskan dan Perubahan Struktur Eselon IV (Kasubbag/Kasubbid).

Sesuai PP No.18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah, serta Perda No. 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara mengalami perubahan nomenklatur menjadi BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA, dan Pergub Sumatera Utara No. 20 Tahun 2017 Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja BPSDM Provinsi Sumatera Utara.

Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) berperan sebagai kerangka utama dalam penyusunan program pendidikan dan pelatihan yang bertujuan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur maupun tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi dan perkembangan teknologi. Kurikulum ini

dirancang secara sistematis untuk memastikan penyelenggaraan diklat teknis, fungsional, dan manajerial yang relevan dan efektif dalam mengembangkan kapasitas SDM.

Beberapa poin penting terkait kurikulum di BPSDM adalah:

- 1) Kurikulum disusun berdasarkan standar kompetensi jabatan dan kebutuhan peningkatan kapasitas aparatur, termasuk penyusunan modul pelatihan yang sesuai bidang tugas dan fungsional.
- 2) BPSDM menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang meliputi pelatihan teknis, manajemen, kepemimpinan, dan pengembangan jabatan fungsional dengan kurikulum yang terus direview dan disesuaikan agar relevan dengan dinamika kebutuhan organisasi dan regulasi.
- 3) Kurikulum juga mencakup aspek peningkatan soft skills, seperti pelatihan leadership, manajemen risiko, serta bimbingan teknis terkait isu-isu spesifik (misalnya gender, teknologi informasi).
- 4) Pelaksanaan kurikulum di BPSDM didukung dengan evaluasi berkelanjutan untuk mengukur efektivitas pelatihan dan melakukan perbaikan program secara sistematis.

Contoh implementasi kurikulum terlihat dalam program pelatihan peningkatan kompetensi aparatur di berbagai bidang seperti transportasi, yang mencapai ribuan peserta setiap tahunnya dengan tingkat kelulusan tinggi dan sertifikasi kompetensi yang terstandarisasi.

Pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan di BPSDM juga diarahkan untuk mendukung pengembangan SDM yang profesional, kompeten, kreatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan teknologi.

Dengan demikian, kurikulum pendidikan dan pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan fondasi strategis untuk membangun SDM yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan tugas dan perkembangan zaman melalui program pendidikan dan pelatihan yang terstruktur, relevan, dan berkelanjutan.

Pembahasan

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan memerlukan persiapan. Di antara persiapan itu adalah membuat kebijakan pertemuan dengan penatar, membuat jadwal, mempersiapkan fasilitas proses belajar mengajar.

Untuk membuat persiapan pendidikan dan pelatihan Diklat perlu mengadakan pertemuan dengan seluruh penatar. Kita tidak boleh berasumsi bahwa silabi sudah cukup memadai untuk pegangan menyampaikan materi. Pertemuan dengan seluruh penatar pada

dasarnya untuk mencegah terlalu jauh menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Koordinasi di antara adanya pertemuan bersama semua gerak langkah terkoordinasi dengan baik. Dalam hal seperti ini perlu sikap hati-hati dalam membuat suatu asumsi seperti yang disarankan oleh Michael W. Apple (1995:153), *“We should cautions of technical solutions to political problems. We should cautions about fine-sounding words that may not take account of daily lives of the people who work in this institutions”*.

Tantangan dalam pengembangan program dan pelaksanaan kurikulum adalah faktor penatar, panitia, dan sistem organisasi. Dalam kondisi seperti ini dituntut tanggungjawab pimpinan sebagai perancang program. *“In dedigning profesional development programs for those responsible for instructions, instructional leaders should address the technical skills needed to develop and implement an outcome-based instructional system...”* Kathleen A. Fitzpatrick, (1995:127).

Sejumlah pernyataan di atas menunjukkan bahwa kurikulum perlu diupayakan untuk dihubungkan dengan tugas personil di lapangan yang menyangkut berbagai ketrampilan. Keterhubungan itu memang perlu diperhatikan dalam merancang kurikulum. Substansi Kurikulum perlu menyentuh seluruh kebutuhan organisasi dan pertumbuhan kepribadian peserta. Jika dilihat dari materi kurikulum, agar peserta mengalami perubahan yang mendasar sebagai aparat pemerintah, maka kurikulum seyogyanya secara substansi memuat tentang: technical skill, conceptual skill, human skill, political skill, dan personal growth.

- 1) Ketrampilan teknis (technical skill) yaitu kemampuan untuk menggunakan alat-alat, prosedur dan teknik dari suatu bidang kegiatan tertentu. Ketrampilan manusiawi (human skill) yaitu kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memahami dan merancang serta mendorong orang lain. Orang lain itu termasuk bawahan.
- 2) Ketrampilan konseptual (conceptual skill) adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan organisasi sehingga organisasi dapat dilihat sebagai satu kesatuan yang utuh.
- 3) Ketrampilan politis (Political skill) dimaksudkan adalah ketrampilan yang mampu memperoleh kekuatan untuk mencapai tujuan organisasi. Ketrampilan politis termasuk menentukan hubungan yang benar dan mempengaruhi orang yang benar. Ketrampilan politis termasuk memenangkan pengaruh dari orang lain, merebut kekuatan ataupun mempertahankan kekuatan.

5. KESIMPULAN

Lembaga pendidikan yang bertugas meningkatkan mutu unjuk kerja personil seyogyanya mempertimbangkan hasil kajian mutu unjuk kerja personil yang telah diperoleh, sebagai bahan pengayaan kurikulum. Kurikulum yang dipakai adalah koheren yang secara substantif mensinkronisasikan kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi sebagai tujuan yang akan dicapai. Kurikulum, proses pendidikan dan pelatihan, dan evaluasi merupakan suatu sistem yang harus direncanakan secara strategis, sehingga dalam pelaksanaan tidak banyak mengalami benturan dan hambatan. Instruktur dan peserta merupakan komponen yang sangat menentukan. Kurikulum diklat adalah seperangkat rencana, artinya bahwa di dalamnya berisi berbagai rencana yang berhubungan dengan proses pendidikan dan pelatihan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu, yaitu meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap sesuai dengan jenis dan jenjang diklat.

Demikianlah artikel yang telah penulis sekaligus peneliti buat, penulis sadar laporan tersebut masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kebaikan laporan selanjutnya. Namun, penulis tetap berharap laporan tersebut dapat bermanfaat bagi kita semua.

REFERENSI

- Ansory, A. F., & Indrasar, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Indometika Pustaka.
- Armani, H. (2018). Pengaruh jalur pelaporan dalam cash reward dan no reward model terhadap intensi seseorang untuk melakukan tindakan whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(2).
- Asmariansi, A. (2014). Prinsip-prinsip pengembangan kurikulum dalam perspektif Islam. *Al-Afkar: Jurnal Keislaman & Peradaban*, 2(2).
- Barabasch, A., Bohlinger, S., & Wolf, S. (2021). Reconstructing policy transfer in adult and vocational education and training. *Research in Comparative & International Education*, 16(4), 339–360. <https://doi.org/10.1177/17454999211062825>
- Dakir. (2010). *Perencanaan dan pengembangan kurikulum*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fathurrochman, I. (2017). Pengembangan kompetensi pegawai aparatur sipil negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup melalui metode pendidikan dan pelatihan. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 11(2).
- Hamalik, O. (2007). *Dasar-dasar pengembangan kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Hasbullah. (2015). *Kebijakan pendidikan (Dalam perspektif teori, aplikasi, dan kondisi objektif pendidikan di Indonesia)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2019). *Manajemen sumber daya manusia strategis (Konsep, sejarah, model, strategi, dan kontribusi SDM)*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2015). *Al-Qur'an dan terjemahnya*. Solo: PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.
- Kobandaha, I. M., & Sidik, F. (2021). Harmonisasi kebijakan kurikulum pendidikan Islam dan kurikulum pendidikan nasional. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 33–44.
- Kusumaryoko, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia di era revolusi industri 4.0*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Makawimbang, R. A., Lengkong, F. D., & Londa, V. (2020). Efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan aparatur sipil negara di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(92).
- Mariati, M. (2018). Penerapan alat evaluasi pembelajaran bertingkat berdasarkan taksonomi Bloom dalam meningkatkan kemampuan berpikir mahasiswa. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 1(2), 95–111.
- Mason, G. (2020). Higher education, initial vocational education and training and continuing education and training: Where should the balance lie? *Journal of Education and Work*, 1–23. <https://doi.org/10.1080/13639080.2020.1755428>
- Muhammad Rouf, A., dkk. (2020). Pengembangan kurikulum: Konsep, model dan implementasi. *Al-Ibrah*, 5(2), Desember.
- Nugraha, F. (2020). *Pendidikan dan pelatihan: Konsep dan implementasi dalam pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta Pusat: Litbang Diklat Press.
- Oliver, D. (2010). Complexity in vocational education and training governance. *Research in Comparative and International Education*, 5(3), 261–273. <https://doi.org/10.2304/rcie.2010.5.3.261>
- Ramayulis, R. (2008). *Ilmu pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Susanto, A. (2018). *Manajemen peningkatan kinerja guru (Konsep, strategi, dan implementasinya)*. Depok: Prenadamedia Group.
- Susanty, M. (2018). Pendidikan pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja: Tinjauan ekonomi Islam. *Laa Maysir*, 5(1), 1–17.
- Tatang. (2017). *Administrasi pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.