

B-7

MEDIA Nusantara

No. 03 / 2008

ISSN 1978 - 6824



- **Inovasi Pendidikan dalam Perubahan Sosial,** *Suhendra Yusuf*
- **Pertanian untuk Pangan atau untuk Pengganti BBM ?,** *Rubi Robana*
- **Membangun Kultur Inovasi Menuju Pembelajaran Unggulan,** *Hanafiah*
- **Pesantren dan Transformasi Sosial : Memotret Peran Pesantren dalam Pembangunan Masyarakat Madani,** *Zainal Abidin*
- **Peran Perguruan Tinggi dalam Pencegahan Penyalahgunaan Narkoba,** *Ikka Kartika Af*
- **Bahasa Indonesia: Antara Gengsi Sosial, Nasionalisme, dan Pengajarannya,** *Hamdani*



Daftar Isi

ISSN 1978-6824 No 03/2008

Z a m a n
foto & olah digital :
Sjuaibun Iljas, S.Sos



- **Inovasi Pendidikan Dalam Perubahan Sosial,**
Subendra Yusuf 5
- **Pelatihan Berbasis Kompetensi, Apa, Mengapa dan Bagaimana ?**
Didin W. 20
- **Peran Perguruan Tinggi dlm Pencegahan Penyalahgunaan Narkoba ,**
Ikka Kartika AF 32
- **Pengembangan Pendidikan Tinggi Hukum Di Indonesia, Suatu Antisipasi Dalam Menghadapi Era Globalisasi,**
Imas Rosiawati 42
- **Membangun Kultur Inovasi Menuju Pembelajaran Unggulan,**
Hanafiah 54
- **Pendidikan Pertanian Untuk Perubahan Sosial ,**
Okke Rosmaladewi 64
- **Penelitian Tindakan Kelas : Model Inovasi Konstruktif Profesionalisme Guru,**
Nani Nur'aeni 70
- **Industrialisasi Dan Fenomena Perubahan Sosial : Sebuah Perspektif Budaya,**
Mob. Rakbmat 82
- **Pesantren Dan Transformasi Sosial : Memotret Peran Pesantren Dalam Pembangunan Masyarakat Madani ,**
Zainal Abidin 95
- **Bahasa Indonesia, antara Gengsi Sosial, Nasionalisme, dan Pengajarannya,**
Hamdani 109
- **Assessment Of Social Development : Self-Care ; Assessment of Social Development : Self-care Skills and Adaptive Behavior**
N. Dede Khoeriah 118
- **Pola Relasi Lelaki-Perempuan Dan Keadilan Gender Dalam Perspektif Hukum Islam,**
H.R.A.G.Hanafi Martadikusumah 124
- **Pertanian Untuk Pangan Atau Untuk Pengganti BBM ?**
Rubi Robana 132
- **Selayang Pandang Mengenai Manfaat Asam Lemak Omega-3 dalam Ikan,**
Noneng Nurbayani 139

7

Salam

Pendidikan selalu mempunyai aspek perubahan, baik bagi peserta didik maupun penyelenggara pendidikan. Sehingga jika ingin membentuk *agent of change* bagi masyarakat, bangsa dan bahkan dunia, pendidikan merupakan alat utamanya. Adakalanya perubahan dibutuhkan saat ini dengan sangat cepat dan perubahan tersebut dalam konteks sosial sering disebut dengan revolusi. Sedangkan pendidikan terutama untuk pembentukan karakter bangsa mempunyai konotasi lebih lambat atau bersifat evolusi. Namun demikian, perubahan yang menuju kesempurnaan, menurut Alexis de Tocqueville, diperlukan sebuah evolusi yang permanen.

Pendorong adanya perubahan disebabkan oleh banyak faktor dan banyak dimensi, tetapi pada umumnya dipengaruhi oleh faktor luar dan faktor dalam. Dalam setiap perubahan juga ditandai dengan adanya gaya yang menyebabkan kesetimbangan maupun ketidaksetimbangan. Karena begitu banyak ruang lingkup, urusan manusia maka dalam setiap urusan itu perlu diketahui dan dipelajari peluang dan kemungkinan perubahan serta bagaimana perubahan itu terjadi dan untuk apa perubahan itu dimanfaatkan

Dengan demikian, kalau memang di dunia itu tidak ada yang abadi, maka yang abadi itu adalah perubahan.

Redaksi.

No 03 / 2008 ISSN 1978-6824

MEDIA NUSANTARA

Pembina : Rektor Universitas Islam Nusantara
Penasihat : Prof. Dr. H. Achmad Sanusi, SH., MPA.
Prof. Dr. H. Tb. Abin Syamsuddin MA.
Prof. Dr. H. Djudju Sudjana, M.Ed.

Penanggung Jawab : Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat Uninus

Dewan redaksi, Ketua : Dr. Yosai Iriantara | *Wakil Ketua* : Ir. H. Rubi Rubana, M.Sc. | *Anggota* :
Drs. H. Didin Wahidin, M.Pd. ; Dr. Hj. Ikka Kartika A. Fauzi, M.Pd. ; Dr. Suhendra Yusuf, MA. ;
Dr. Ichlas Bunyamin, M.Pd. ; Dr. H. Ibrahim Danuwikarsa, MS. ; Drs. H. RAG Hanafi M, MH. ;
Dr. Hari Suderadjat, M.Pd. ; Ir. Asep Wasid, M, M.Pd. ; Drs. H. Husen Saeful Insan, M.M.Pd. ;
Yudi Herdiana, ST. | *Editor Pelaksana* : Ny. Zubaedah, Dra., M.Pd. ; Akhmad Yani, S.Sos. ;
Paryati, S.Sos., M.Si. ; Effi Mulyasari, Dra., M.MPd.

Bendahara : Hj. Nani Nuraeni, Dra. M.Pd. | *Produksi & Sirkulasi* : Ir. Okke Rosmaladewi, M.MPd
| *Administrasi & Keuangan* : Gatot Yusuf Efendi, Drs. MM. ; Tatang Muchtar, S.Pd

Artistik : Sjaibun Iljas, S.Sos | *Pra Produksi* : Tim Kreatif Fakultas Ilmu Komunikasi Uninus

Alamat : Jl. Soekarno Hatta no. 530 Bandung 40286 | *Tlp* : (022) 7509656 | *Fax* : (022) 7509656
| <http://www.uninus.ac.id> | e-mail : info@uninus.ac.id

Pelatihan Berbasis kompetensi (Apa, Mengapa dan Bagaimana ?)

Drs. H. Didin Wahidin, M.Pd.
(Rektor Universitas Islam Nusantara)

Pendahuluan

Banyak persoalan yang masih menggelayuti dunia pendidikan kita, dari mulai persoalan ujian, kerusakan bangunan, pergantian kurikulum sampai yang lebih umum adalah sinyalemen menurunnya mutu pendidikan dalam berbagai hal dan bahkan korupsi yang merajalela di dunia pendidikan.

Dari sekian banyak persoalan itu, salah satu unsur dalam system pendidikan kita yang mendapat sorotan cukup tajam dan memang merupakan unsur penentu keberhasilan dunia pendidikan adalah masalah guru. Demikian pentingnya kedudukan guru dalam dunia pendidikan, sebagaimana dikemukakan oleh Muriel Gerhard (1971) yang secara tegas menyatakan bahwa pembaharuan apapun dalam dunia pendidikan, tanpa komitmen guru maka pembaharuan itu tidak akan mendapatkan hasil yang memuaskan.

Pada tahun 2004 Departemen Pendidikan Nasional memberlakukan kurikulum berbasis kompetensi (KBK) yang kemudian tidak bertahan lama atau boleh dikatakan gagal. Belakangan kita ketahui kurikulum ini digantikan kurikulum baru dengan label Kurikulum tingkat satuan Pendidikan (KTSP) yang berlaku hingga saat ini.

Dari berbagai factor yang menyebabkan kegagalan itu, salah satunya adalah factor guru. Selayaknya ketika sebuah kurikulum diberlakukan maka guru sebagai penentu keberhasilan implementasi kurikulum mendapat perhatian yang besar dari para pembuat kebijakan. Agar implementasi kurikulum di lapangan berhasil maka selayaknya setiap guru harus mengenal kurikulum itu dengan segalauntutannya, agar kurikulum tidak hanya dibuat untuk kemudian diubah lagi tanpa menyisakan sesuatu yang bermakna akibat guru tidak memiliki kemampuan yang memadai untuk melaksanakannya.

Bagi pembelajaran sains, sebenarnya KBK itu mencuatkan harapan agar pembelajaran sains dapat meningkatkan kemampuan penguasaan konsep sains, pengembangan pola pikir, dan sejumlah keterampilan proses sains pada peserta didiknya. Harapan itu tercermin dari apa yang terungkap dalam kalimat-kalimat yang ada dalam pengantarnya yang menyatakan bahwa kurikulum pembelajaran sains diharapkan tidak lagi semata-mata berbasis materi (*content-based*) melainkan segera beralih ke kurikulum yang berbasis kompetensi (*competency-based*) yang memberikan penekanan pada peningkatan keseimbangan antara kemampuan konseptual dan kemampuan procedural kepada peserta didiknya. (Depdiknas, 2001)

Kurikulum KBK ini memberikan tuntutan agar guru tidak sekedar menanamkan konsep tapi juga menanamkan keterampilan proses sains dan penalaran yang mendasarinya. Padahal para ahli menyatakan bahwa seorang guru akan mengajarkan tentang keterampilan proses bila dia sendiri pernah mengalaminya, Gerhard menyatakan bahwa seorang guru akan mengajar dengan keterampilan proses bila dia sendiri mengalami pembelajaran dengan pendekatan keterampilan proses.

Lebih jauh Mc Dermott (1999:734) menyatakan: para guru akan mengajar dengan cara yang sama dengan ketika mereka belajar. Jika dia diajar dengan metode ceramah maka dia juga akan mengajar dengan metode ceramah. Sekalipun mungkin metode itu sudah lagi tidak memenuhi

atau tidak cocok dengan materi ajar atau tujuan pembelajarannya. Dengan kata lain jangan mengharapkan hasil yang sesuai dengan tuntutan kurikulum, jika gurunya tidak dipersiapkan dengan memadai untuk mengelola pembelajaran yang berdasarkan kurikulum itu.

Tentu diperlukan upaya nyata dan kerja keras untuk menyiapkan guru agar siap menjalani pembelajaran yang dirancang sesuai dengan berdasarkan kurikulum yang berlaku. Antara lain agar melalui proses pelatihan baik pre service training bagi calon guru di LPTK-nya, maupun inservice training bagi guru yang di saat ini benar-benar di dalamnya benar-benar dilatihkan berbagai kompetensi yang diperlukan untuk menjalani profesinya agar kinerjanya lebih baik.

Bila kita berbicara pada lingkup yang lebih luas, UU sisdiknas (20/2003) dan UUGD (14/2005) menyatakan bahwa seseorang yang berprofesi sebagai guru harus menguasai empat kompetensi pokok, yakni kompetensi kepribadian (memiliki karakter yang baik, berkelakuan baik, berwibawa, dan sebagai role model yang baik bagi siswanya). Kompetensi sosial (mampu bergaul dan berkomunikasi dengan baik dengan pihak-pihak terkait dengan proses pendidikan). Kompetensi Profesional (menguasai bahan ajar) dan kompetensi pedagogik (menguasai strategi, pendekatan, metode dan teknik pembelajaran).

Untuk mempersiapkan guru agar memiliki kompetensi-kompetensi tersebut diperlukan program pelatihan yang secara nyata meletakkan penguasaan keterampilan yang benar-benar diperlukan untuk menjalani profesinya, yakni program pelatihan yang berbasis kompetensi (PBK) yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Competence-based Training* (CBT).

Pengertian Pelatihan berbasis kompetensi

A. Pengertian Kompetensi

Istilah kompetensi mengandung arti harfiah sebagai kecakapan, kebiasaan atau kemampuan atau dengan kata lain kompetensi adalah perilaku atau performansi yang diperlihatkan seseorang dalam beraktivitas, melakukan tugas, menyelesaikan pekerjaan atau memecahkan masalah. Perilaku atau performansi ini dapat dikatakan sebagai kompetensi apabila terukur dan teramati. (Moh. Surya, 2003).

Yang juga tidak kalah penting dalam konsep kompetensi ini adalah: kepekaan (*sensitivity*), kepedulian (*awareness*) juga apresiasi terhadap keindahan (*appreciation of beauty*) yang tergolong kemampuan intrinsik yang agak sulit untuk distandarkan.

Dalam pengertian umum, paling tidak ada 4 macam kompetensi, yakni: a. Kompetensi dasar (kemampuan yang digunakan untuk menguasai kompetensi berikutnya. Misalnya: baca, tulis, berhitung, memelihara diri, sopan santun dll.). b. Kompetensi umum (keterampilan yang diperlukan dalam kehidupan. Misal: menjalankan radio atau TV, buang sampah pada tempatnya dll) c. Kompetensi operasional/teknis (penguasaan konsep dan penerapannya dalam kehidupan). d. Kompetensi profesional (kecakapan tingkat tinggi, yakni terkait berpikir kritis dan kreatif).

Berkaitan dengan guru, Moh. Surya (2003) secara rinci menggambarkan bahwa performansi guru dalam kaitan dengan kerja profesionalnya selayaknya didukung oleh penguasaan bahan/substansi pengetahuan yang relevan dengan bidangnya (subjek), penguasaan keterampilan teknis keahlian khusus bidang yang ditekuninya (profesional), penguasaan proses mental-intelektual yang mencakup keterampilan berpikir dalam memecahkan masalah, baik berpikir nalar, kreatif maupun kritis (proses), kemampuan penyesuaian atau penyesuaian diri dengan tuntutan lingkungan berdasarkan karakteristik pribadinya untuk mencapai efektivitas kinerjanya (adaptasi) dan kualitas perilaku sebagai prasyarat fundamental bagi terwujudnya penampilan kinerja secara keseluruhan (kepribadian).

Saat ini juga telah beredar Standar Kompetensi Guru pemula yang dikeluarkan oleh Direktorat Pembinaan Pendidikan tenaga Kependidikan dan Ketenagaan perguruan Tinggi pada Direktorat jenderal Pendidikan tinggi Departemen Pendidikan Nasional (2004) yang kurang lebih memberikan gambaran tentang kompetensi yang diharapkan dari seorang guru, yakni meliputi empat rumpun kompetensi sebagai berikut. *Pertama*, penguasaan bidang studi; *Kedua*, Pemahaman Peserta didik; *ketiga*, Penguasaan pembelajaran yang mendidik, dan *keempat*, Pengembangan kepribadian dan keprofesionalan.

Indonesia pun telah memiliki rujukan formal yang mengikat semua guru untuk memenuhinya, yakni Undang-undang Guru dan dosen (UU No. 14/2005 *pasal 8*) yang mengungkapkan bahwa seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Undang-undang Guru dan Dosen (UU No. 14/2005) pasal 10 menuntut agar kualifikasi akademik guru harus sarjana (S-1) atau diploma empat (D-4) (*pasal 9*). Adapun kompetensi yang harus dimiliki guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Dalam penjelasan pasal 10 UU No. 14/2005, seperti yang terbaca dalam bagian penjelasan pasal 10 menggariskan bahwa seseorang yang berprofesi sebagai guru selayaknya memiliki seperangkat kompetensi yang menjadi prasyarat bagi dia untuk menjalani profesinya sebagai guru, yakni *kompetensi kepribadian* (kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi para peserta didiknya), *kompetensi sosial* (kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar), *kompetensi profesional* (penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam) dan *kompetensi pedagogik* (kemampuan mengelola pembelajaran).

B. Pengertian pelatihan berbasis Kompetensi

Manakala kita berbicara tentang pelatihan berbasis kompetensi, telah banyak pihak yang mengemukakan pendapatnya dari berbagai sudut pandang. Akibatnya pengertian PBK terkesan menjadi kabur dan membingungkan. Bahkan Gonczi & Hager (Brown, 1994) menyatakan bahwa definisi Pelatihan berbasis Kompetensi (PBK) yang dapat diterima secara luas oleh semua pihak dapat dikatakan tidak ada.

Sekalipun demikian dapat dikemukakan di sini beberapa definisi yang di dalamnya terlihat ada orang yang berpendapat bahwa PBK dapat dipandang sebagai suatu sistem pelatihan, sementara yang lainnya memandang PBK sebagai pendekatan pembelajaran dalam pelatihan, PBK sebagai suatu bentuk asesmen, sebagai suatu model kurikulum bahkan ada pula yang memandang PBK sebagai sebuah rancangan paket khusus pelatihan.

State Training Board Victoria Australia (Brown, 1994) memandang PBK sebagai suatu sistem yang terdiri atas: *outcomes*, yakni Standar kemampuan spesifik; *curriculum*, yang memberikan secara jelas tentang apa indikasi dari kemampuan yang diharapkan dapat diperoleh dari pelatihan; *delivery*, yakni metode pelatihan, yang antara lain memungkinkan kita melihat kemampuan yang telah dimiliki peserta sehingga kita tidak perlu melatihkannya kembali kepada peserta; *assessment*, yang dilakukan untuk mengetahui apa kompetensi yang telah dikuasai oleh peserta sebagai hasil dari pelatihan; *Record*, yaitu catatan tentang kompetensi yang telah diperoleh dari pelatihan.

Menurut *Confederation of Australian Industry (CAI)* (Brown, 1994) PBK adalah Pelatihan yang melatih apa yang secara nyata dibutuhkan dalam pekerjaan (*outcomes*). Dengan demikian

PBK tidak terlalu peduli pada bagaimana pelatihan dilakukan (*input*). Dengan kata lain PBK lebih memperhatikan pada standar khusus yang dituntut oleh dunia kerja daripada prestasi relatif seseorang dibandingkan anggota kelompoknya. Sementara menurut VEETAC (Brown, 1994) PBK berkenaan dengan pemerolehan kemampuan untuk mendemonstrasikan keterampilan-keterampilan dan pengetahuan khusus serta aplikasinya menurut standar kemampuan minimum industry (dunia kerja) seperti yang dikemukakan oleh Dewan Pelatihan Nasional (*NTB*) Australia.

Berdasarkan model kurikulum Brown (1994) ada tiga komponen pokok Pelatihan berbasis kompetensi (PBK) yang semestinya kita perhatikan. *Pertama*, adanya standar kompetensi yang dirumuskan secara tegas oleh organisasi profesi atau oleh para pemakai lulusan pelatihan yang disusun berdasarkan kebutuhan nyata pada pekerjaannya yang akan dijalani. *Kedua*, adanya desain program pelatihan yang bermutu (kurikulum). *Ketiga*, pelaksanaan pelatihan yang bermutu menggunakan metode atau pendekatan yang memberikan peluang terbesar untuk tercapainya tujuan pelatihan.

Foyster (Brown, 1994) mengungkapkan bahwa pada hakikatnya bila berbicara tentang PBK maka semestinya secara mendasar dilihat ulang peran para peserta pada proses pelatihan. Secara lebih jelas beliau menyatakan bahwa: Dalam PBK penelaahan kebutuhan pelatihan bukan terlebih dahulu melihat kebutuhan individu peserta pelatihan semata-mata, melainkan berusaha memunculkan secara deskriptif tentang apa yang dibutuhkan masyarakat atau kebutuhan dunia kerja (sekolah).

VEETAC (Brown, 1994) mengungkapkan bahwa di Australia pelatihan berbasis kompetensi dapat dipandang dari dua sudut pandang, yakni sebagai sistem pendidikan kejuruan dan pelatihan, serta sebagai pendekatan pembelajaran.

Sebagai suatu system PBK terdiri atas serangkaian proses yang saling terkait, yang meliputi: (1) Pengembangan standar kompetensi nasional., (2) Pengembangan Kurikulum berbasis kompetensi untuk memenuhi standar kompetensi di atas, (3) Akreditasi pelatihan, (4) Pelaksanaan pelatihan (*delivery*), (5) System uji kemampuan, (6)Sertifikasi.

Sebagai pendekatan pembelajaran, PBK memiliki kekhasan sebagai berikut: Memberikan penekanan yang kuat pada apa yang benar-benar dapat secara nyata dilakukan oleh peserta pelatihan (*what the learner can actually do*), Lebih berfokus pada pencapaian hasil belajar (*outcomes*) daripada proses pembelajaran atau waktu yang dicapai untuk mencapai hasil belajar tersebut (*mastery learning*); Sangat menaruh perhatian pada perolehan kemampuan hasil belajar dan kemampuan untuk mendemonstrasikannya melalui aplikasi pengetahuan dan keterampilan-keterampilan sesuai dengan tingkat kompetensi yang telah ditetapkan dan diakui secara nasional. PBK berkaitan erat dengan kepedulian terhadap pencapaian dan penggunaan standar kompetensi nasional secara fleksibel pada tingkat perusahaan, dengan tetap tidak mengabaikan aspek transferabilitas kompetensi pada tingkat nasional.

Gonczi & Hager (Brown, 1994) Berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh *Commonwealth Training Advisory Committee* (COSTAC) mengemukakan bahwa ada tiga tingkatan pelatihan berdasarkan kadar PBK-nya, yakni rendah, sedang dan tinggi sebagai berikut. Suatu pelatihan dikatakan rendah kadar PBK-nya apabila baru memenuhi kriteria berikut: (a) Memiliki daftar kompetensi standar dengan kondisi spesifiknya; (b) Asesmen dilakukan berdasarkan pernyataan kompetensi standar; (c) Asesmen didasari oleh keterampilan yang dapat didemonstrasikan secara faktual. Suatu Pelatihan dikatakan berkadar PBK sedang apabila kriteria pada poin 1 ditambah dengan disediakannya modul yang berkaitan dengan kompetensi khusus yang dilatihkan. Suatu pelatihan dikatakan berkadar PBK tinggi apabila poin 1 dan 2 ditambah kriteria berikut: (a) Peserta dapat diuji kapan saja mereka siap; (b) Peserta memiliki kesempatan

untuk dapat beralih dari satu unit pelatihan ke unit berikutnya atas dasar kompetensi yang telah dimilikinya.

Tabel 2.1 Beberapa perbedaan antara pelatihan berbasis kompetensi dengan pelatihan tradisional: (Blank (Brown, 1994)

No	Karakteristik	PBK	Tradisional
1	APA (materi yang dipelajari)	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi yang akan dimiliki peserta setelah program pelatihan dirumuskan secara tegas sesuai dengan kebutuhan nyata pekerjaan yang akan dijalani peserta • Program pelatihan dirancang dengan satuan kompetensi yang harus dikuasai peserta 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil pelatihan lebih bersifat teoritis, textbook oriented dan tidak mengacu pada kebutuhan nyata peserta dalam pekerjaannya • Program pelatihan dirancang dengan satuan unit, block atau satuan lainnya
2	BAGAIMANA (Cara Peserta belajar)	<ul style="list-style-type: none"> • pelatihan dirancang baik • berorientasi pada peserta • media pembelajaran dirancang agar peserta menguasai setiap kompetensi • feedback dari peserta dijadikan sebagai acuan perbaikan proses pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Jalannya pelatihan tergantung instruktur • Metode pelatihan lebih mengarah pada ceramah, diskusi serta kegiatan lain yang lecture centered • Peluang utk meminta Feedback peserta kecil selama proses pelatihan
3	KAPAN (peserta beralih dari satu keterampilan ke keterampilan lainnya)	<ul style="list-style-type: none"> • Setiap peserta disediakan waktu yang memadai sesuai dengan kemampuannya untuk menguasai kompetensi tertentu secara tuntas sebelum beralih ke kompetensi berikutnya 	<ul style="list-style-type: none"> • Biasanya kelompok dijadikan dasar penentuan waktu atau penguasaan unit pelatihan untuk beralih dari suatu unit ke unit berikutnya
4	JIKA (hasil yang diperoleh JIKA peserta berlatih secara konsekuen)	<ul style="list-style-type: none"> • Dibutuhkan kemampuan yang tinggi dari masing masing peserta untuk menguasai suatu kompetensi sesuai kebutuhan pekerjaannya • Hasil pelatihan dirujuk pada standar kompetensi yang telah dirancang di awal program pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil pelatihan ditentukan hasil tes yang biasanya dibandingkan dengan peserta lainnya secara kelompok (NRT) walaupun mungkin seseorang belum menguasai penuh materi pelatihan atau gagal dalam suatu unit pelatihan

--	--	--	--

C.

D. Prinsip-prinsip Pelatihan berbasis kompetensi

Spady (Brown, 1994) mengemukakan beberapa prinsip yang berkaitan dengan PBK, yaitu : (1) Peserta pelatihan dapat berprestasi baik bila dengan pembelajaran bermutu dan waktu yang cukup, (2) Kapasitas belajar peserta bukan penentu kesuksesan pelatihan, (3) Hasil pelatihan ditentukan oleh besarnya kesalahan saat pelatihan, (4) pembelajaran yang menyenangkan, menjadi penentu hasil belajar dari pada karakteristik individual peserta (5) gaya belajar peserta lebih menentukan hasil belajar, (6) pelatihan memiliki karakteristik yang sama dengan pembelajaran.

Beberapa elemen yang menjadi ciri dari PBK, menurut Foyster (Brown, 1994) antara lain: (1) job analysis dilakukan terutama berkaitan dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan, (2) fokus pada pencapaian penguasaan kompetensi daripada sekedar lulus ujian, (3) peserta mengetahui kompetensi yang akan dicapai dalam pelatihan, termasuk tarap penguasaannya sehingga mereka termotivasi dan tidak harus melakukan pemborosan energi untuk hal-hal yang tidak perlu, (4) pada pelatihan tersebut dirancang asesmen yang jelas untuk mengukur capaian kemampuan hasil pelatihan. *Criterion reference test (CRT)*, (5) hasil pelatihan dilaporkan sebagai capaian kompetensi, dan (6) rekam data hasil capaian kompetensi harus dipelihara secara baik.

Secara lebih lengkap Foyster (Brown, 1994) pun mengungkapkan karakteristik pelatihan yang tergolong PBK, yaitu : (1) Kebutuhan pelatihan (alat dan bahan) secara rinci mesti diidentifikasi. (2) Kriteria kompetensi harus dirumuskan secara jelas. (3) Hendaknya dilakukan pemilihan kompetensi secara seksama untuk suatu program pelatihan. (4) Mesti ada upaya untuk mengintegrasikan teori dengan praktek agar lebih aplikatif. (5) Mesti ada segmentasi pelatihan yang jelas berikut urutan masing-masing segmen dalam keseluruhan struktur pelatihan (*modular structure*). (6) Metode pembelajaran mesti mengacu pada teori belajar tuntas (*mastery-learning*) yang memberikan respon yang cepat dan komprehensif terhadap feedback dari peserta pelatihan. (7) CRT mesti dilakukan sejak awal sehingga pelatihan benar-benar melatih kemampuan yang belum dikuasai bagi setiap peserta. (8) Pelatihan semestinya bersifat mandiri dan individual, dalam arti bahwa perkembangan tiap peserta ditentukan oleh dirinya. (9) Hendaknya pelatihan dijadwalkan bersifat '*open entry*' / '*open exit*', namun karena ini amat sulit tentu sangat tergantung pada ketersediaan bahan belajar dan fasilitasnya. (10) Hendaknya dihindari proses belajar-mengajar konvensional yang *teacher-centered* serta bersifat klasikal.

Mengapa menggunakan PBK ?

Blank (Brown, 1994) juga mengemukakan bahwa : Bila dikembangkan dan dilaksanakan dengan seksama, Pelatihan berbasis kompetensi akan lebih baik dari pendekatan pelatihan tradisional terutama terkait dengan outcome bagi peserta pelatihan, dan tentu masih banyak keunggulan lainnya.

Lebih rinci Blank pun mengemukakan beberapa hal yang terlihat meningkat atau lebih baik daripada pendekatan tradisional, antara lain adalah bahwa peserta belajar lebih baik, juga mendapat skor tes yang lebih tinggi, peserta memperoleh tingkat kemampuan yang tinggi, pengalaman memperoleh sukses pada para peserta dialami lebih cepat sehingga dengan demikian motivasi belajar mereka menjadi tinggi, merasa nyaman dengan pelatihan dan konsep dirinya meningkat, dalam waktu yang sama dapat diperoleh hasil belajar yang lebih baik, hasil belajar yang rendah dapat ditingkatkan, drop out dapat dikurangi, para peserta lebih bertanggung jawab terhadap dirinya, instruktur dapat lebih melayani peserta sesuai dengan kebutuhannya, sekalipun instruktur mengalami gangguan, program tetap terus dapat berjalan dengan baik, para peserta lebih

sibuk dengan tugas dirinya daripada melakukan hal-hal yang kurang bermanfaat, lebih dari sekedar semua yang telah dikemukakan di atas, penyelenggaraan program pelatihan menjadi lebih profesional, yang lebih memberikan urunan pada peningkatan moralitas pada instruktur, peserta dan juga tenaga administrasinya.

Peningkatan pada banyak hal seperti apa yang dikemukakan di atas, sangat tergantung pada efektivitas program yang dilakukan serta seberapa keras upaya yang dilakukan semua unsur yang terlibat dalam program pelatihan melaksanakan tugasnya masing-masing.

Program Pelatihan berbasis kompetensi

Blank (Brown, 1994) mengidentifikasi ada langkah-langkah yang harus dilakukan dalam pengembangan program pelatihan PBK: (1) merinci kompetensi yang dijadikan materi pokok pelatihan; (2) mengukur kemampuan awal peserta; (3) Mengidentifikasi dan memverifikasi tugas-tugas yang ada dalam suatu pekerjaan. (3) Lakukan analisis tuntutan kemampuan dalam suatu pekerjaan dan tambahkan pengetahuan yang dibutuhkan; (4) lakukan analisis job tasks dan tambahkan pengetahuan-pengetahuan yang dibutuhkan (5) Rumuskan tujuan akhir program; (6) Urutkan tugas-tugas dan tujuan-tujuan akhir pelatihan; (7) lakukan ujian dalam bentuk tes perbuatan (8) Susun tes tertulisnya; (9) Susun panduan belajar; (10) Lakukan uji coba, tes lapangan, dan revisi panduan belajar; (11) Susun manajemen sistem pelatihannya; (12) Pelaksanaan dan evaluasi program pelatihan

Sulipan (2009) dengan lebih operasional merinci langkah-langkah PBK sebagai berikut. (1) Tentukan tujuan pelatihan (kompetensi standar). (2) Menginventarisir pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang diperlukan sebuah kompetensi. (3) Merancang strategi pelatihan. (4) Menyiapkan materi dan fasilitas pelatihan. (5) Memilih starategi, pendekatan, metode dan teknik pelatihan serta pengujiannya. (6) Memilih instruktur yang handal, (7) Menyiapkan jadwal pelatihan. (8) Melaksanakan proses pelatihan. (9) Pengujian/penilaian (11) Pemberian Sertifikat.

Penutup

Banyak pelatihan yang telah dilaksanakan, namun pada akhirnya tidak jarang bahwa pelatihan pelatihan itu hanyalah menyisakan sertifikat-sertifikat tanpa makna apa apa bagi perbaikan pendidikan kita.

Ada kaidah umum yang berlaku manakala kita membandingkan kelebihan dan kekurangan penggunaan suatu metode pelatihan, tidak ada metode terbaik untuk segala situasi dan kondisi. Yang ada adalah metode yang sesuai dan memiliki kelebihan yang optimal dalam situasi tertentu dengan kondisi tertentu serta untuk materi pelatihan tertentu.

Kita berharap Pelatihan Berbasis Kompetensi memiliki nilai lebih bagi pengelolaan pembelajaran yang juga menggunakan kurikulum berbasis kompetensi, walaupun juga tidak bisa diabaikan kekurangannya.

Daftar Pustaka

Blank, W.E. (1994). *The competency-based approach to education and training dalam* Brown, Mike. Et.al.(1994) *A Collection of Readings related to Competency-based Training*. Geelong Victoria: Deakin university

- Brown, M. (1994). An introduction to discourse on competency- based training (CBT) *dalam* Brown, Mike et al. (1994) *A Collection of Readings related to Competency-based Training*. Geelong Victoria: Deakin university
- Brown, M. Et al. (1994). *A Collection of Readings related to Competency-based Training*. Geelong Victoria: Deakin university
- Direktorat Pembinaan Pendidikan tenaga kependidikan dan Ketenagaan Dirjen Dikti, Depdiknas. (2004). *Standar Kompetensi Guru Pemula Lulusan Program studi pendidikan kewarganegaraan Jenjang S1*. Jakarta: Depdiknas
- Foyster, J. (1994). Competency-based training programs *Dalam* Brown, Mike. Et.al.(1994) *A Collection of Readings related to Competency-based Training*. Geelong Victoria: Deakin university
- Gerhard, M. (1971). *Effective Teaching Strategies With The Behavioral Outcome Approach*. New York: Parker Publishing Co. Inc.
- Spady, W.G. (1994). Competency-based education: A bandwagon in search of definition *dalam* Brown, Mike. Et al. (1994) *A Collection of Readings related to Competency-based Training*. Geelong Victoria: Deakin university
- Sulipan (2009). *Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berbasis kompetensi*. Bandung: TEDC. [Http://www.Geocities.com/smkkorpri_duri/diklatberbasiskompetensi/htm](http://www.Geocities.com/smkkorpri_duri/diklatberbasiskompetensi/htm) (25/3/2009)
- VEETAC (*Vocational education, Employment and Training Advisory Council*) (1994). Aspects to the framework for the implementation of a competency-based vocational education and training system *dalam* Brown, Mike. Et.al.(1994) *A Collection of Readings related to Competency-based Training*. Geelong Victoria: Deakin university