



model pembelajaran



latihan enciptaan ekerja

Kementerian Pendidikan Nasional
Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal, dan Informal
**Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal, dan Informal
(PP-PAUDNI) Regional I Bandung**
2012



KATA PENGANTAR

Proses pembelajaran dalam pelatihan calon tenaga kerja menjadi salah satu tahapan yang paling penting dalam menciptakan tenaga kerja yang terampil. Namun pada pelaksanaannya, pelatihan tersebut menghadapi berbagai tantangan terutama dalam hal waktu yang terbatas, kompetensi pendidik yang belum memenuhi standar, dan perangkat pembelajaran yang tidak memadai. Sementara itu, tuntutan untuk menghasilkan calon tenaga kerja yang terampil sesuai dengan standar nasional dan internasional semakin mendesak. Oleh karena itu dibutuhkan suatu strategi pembelajaran yang diharapkan dapat menjawab tantangan ini.

Model ini disusun dalam rangka memberikan panduan bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk menerapkan strategi pembelajaran yang efektif dan efisien di dalam proses pelatihan calon tenaga kerja.

Secara umum, model ini berisi tentang latar belakang, tujuan, dasar konseptual pengembangan model, serta langkah-langkah yang ditempuh dalam pelaksanaan pembelajaran pelatihan penciptaan pekerja. Model ini dilengkapi juga dengan kurikulum (SKL dan silabus), satu set perangkat pembelajaran (RPP, bahan belajar, dan instrumen evaluasi), dan media pembelajaran.

Akhirnya, semoga model ini dapat memberikan kontribusi bagi penciptaan proses pembelajaran dalam pelatihan penciptaan pekerja yang efektif dan efisien dalam meraih tujuan. Kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya model ini kami ucapkan terimakasih.

Jayagiri, Desember 2012
Kepala PP PAUDNI Reg. I Bandung

Ir. Djajeng Baskoro, M.Pd
NIP. 19630625 199002 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR DAFTAR ISI

BAGIAN I: PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Tujuan
- C. Pengguna Model
- D. Penjelasan Istilah

BAGIAN II: DASAR TEORI

- A. Pembelajaran yang Efektif
- B. Prinsip Pembelajaran Orang Dewasa
- C. Pelatihan Berbasis Kompetensi (*Competency Based Training*)
- D. Pola ICARE
- E. Work Related Learning

BAGIAN III: KOMPONEN STRATEGI PEMBELAJARAN DALAM PELATIHAN PENCIPTAAN PEKERJA

- A. Tujuan Program
- B. Kompetensi Lulusan
- C. Struktur Program Pelatihan
- D. Prinsip Pembelajaran

BAGIAN IV: LANGKAH-LANGKAH PENERAPAN STRATEGI PEMBELAJARAN DALAM PELATIHAN PENCIPTAAN PEKERJA

- A. Strategi Pembelajaran
- B. Langkah-langkah penerapan strategi pembelajaran
- C. Metode dan Teknik
- D. Evaluasi Pembelajaran

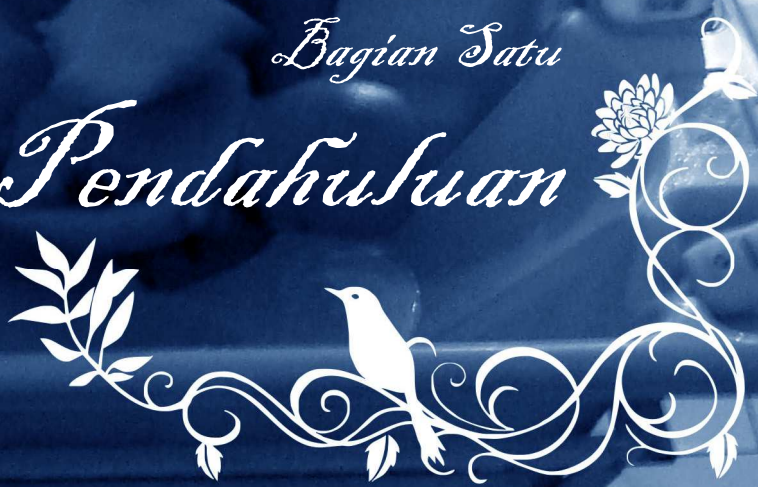
BAGIAN V: PENUTUP

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN



Bagian Satu

Pendahuluan





BAGIAN I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

BNP2TKI (2010) menyatakan sebanyak 6 juta orang tercatat sebagai tenaga kerja Indonesia (TKI). Dari jumlah tersebut, 65%-nya merupakan tenaga kerja wanita yang bekerja di bidang *domestic worker* atau yang lebih dikenal sebagai penata laksana rumah tangga (PLRT). Dengan demikian sangatlah wajar ketika persepsi di masyarakat umum beranggapan bahwa yang disebut dengan tenaga kerja Indonesia identik dengan PLRT. Pemahaman ini dirasa semakin menyempit dan bertambah negatif ketika

terjadi kasus-kasus kekerasan yang menimpa para PLRT yang bekerja di luar negeri.

Namun demikian, sedikit demi sedikit terjadi perubahan paradigma terhadap pemahaman tentang TKI. Hal ini sejalan dengan Permenakertrans No.23 tahun 2009 yang menyatakan bahwa tenaga kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Artinya bahwa semua warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri, apa pun bidang kerjanya, bisa disebut sebagai tenaga kerja Indonesia. Hal ini diperkuat dengan pengiriman tenaga-tenaga kerja profesional dan para-profesi seperti tenaga perawat orang tua lanjut usia (*care taker*), anak buah kapal/kelasi (*sailor*), perawat kesehatan (*paramedic*), dan lain-lain. Dengan demikian, PLRT hanyalah merupakan bagian kecil saja dari tenaga kerja Indonesia secara keseluruhan.

Pemahaman yang lebih luas tentang makna tenaga kerja Indonesia sangat berdampak pada pergeseran orientasi wilayah yang menjadi kantong-kantong pemasok calon tenaga kerja dari daerah pedesaan ke sekolah menengah.

Ketika paradigma TKI masih identik dengan PLRT, maka orientasi kantong-kantong tenaga kerja adalah pedesaan atau daerah-daerah yang relatif tertinggal yang secara nyata mampu memasok sejumlah besar tenaga kerja, terutama perempuan, untuk dijadikan PLRT di luar negeri. Yang menjadi fokus paradigma semacam ini

hanyalah kuantitas, yaitu jumlah pasokan (*supply*) calon tenaga kerja yang tinggi untuk memenuhi permintaan pasar tanpa memperhatikan kemampuan, kompetensi dan kualitas tenaga kerja tersebut secara umum. Hal ini disebabkan karena anggapan bahwa PLRT merupakan pekerjaan yang tidak berkualitas, tidak profesional, dan tidak memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi sehingga untuk menjadi seorang calon PLRT tidak dibutuhkan *raw-input* yang berkualitas pula. Dengan demikian, calon-calon tenaga kerja yang berasal dari pedesaan dengan latar belakang pendidikan yang sangat rendah, bahkan dalam beberapa kasus ada yang tidak bisa membaca dan menulis serta berhitung, sudah sudah bisa mendaftar menjadi calon TKI

Selain itu, orientasi semacam ini dengan nyata pula telah mengabaikan alasan atau motivasi yang mendasari para perempuan tersebut bekerja ke luar negeri. Banyak diantara para pekerja tersebut pergi ke luar negeri bukan semata-mata bertujuan untuk mencari penghidupan yang lebih baik, melainkan lari dari kenyataan hidup yang dikarenakan kekecewaan terhadap suami karena bercerai, kecewa terhadap keluarga (*broken home*), lilitan hutang, tekanan ekonomi, dan tergiur karena melihat keberhasilan orang lain yang telah menjadi TKI atau bahkan semata-mata karena bujukan *sponsor*. Dengan kata lain, yang mendorong mereka pergi ke luar negeri bukanlah niat untuk bekerja mencari nafkah melainkan melepaskan diri dari berbagai permasalahan.

Namun demikian, seiring dengan pemaknaan tenaga kerja indonesia yang semakin luas serta tuntutan

kemampuan dan kompetensi yang semakin tinggi, maka orientasi kantong TKI pun mengalami pergeseran. Saat ini, yang menjadi sumber pemasok calon-calon tenaga kerja terampil dan para-profesional diarahkan kepada lembaga-lembaga pendidikan tingkat menengah yang menghasilkan lulusan-lulusan dengan latar belakang akademik yang memadai serta sikap mental yang siap dilatih atau siap bekerja.

Lembaga pendidikan yang ditargetkan menjadi kantong calon tenaga kerja terampil adalah lembaga pendidikan menengah baik bidang umum maupun kejuruan, termasuk di dalamnya adalah program pendidikan kesetaraan paket B dan C yang memiliki ke-khas-an membekali peserta didik dengan keterampilan fungsional yang bisa memenuhi tuntutan dunia kerja bagi peserta didik paket B serta keterampilan fungsional yang memungkinkan peserta didik untuk bekerja atau berusaha secara mandiri bagi peserta didik paket C. Dengan jumlah peserta didik yang sangat besar serta rentang usia yang berkisar antara 18-45 tahun, maka pendidikan kesetaraan paket B dan C merupakan lembaga yang potensial untuk menciptakan calon-calon tenaga kerja terampil.

Selain melalui sejumlah mata pelajaran akademis dan keterampilan fungsional yang diberikan kepada peserta didik paket B dan C, kompetensi untuk memenuhi tuntutan dunia kerja bisa diperoleh melalui kegiatan ekstrakurikuler. Ekstrakurikuler adalah merupakan kegiatan diluar program akademis yang berfungsi untuk memberikan wadah bagi peserta didik dalam menyalurkan

minat dan bakat dan/atau untuk memperoleh kompetensi lain yang dibutuhkan. Kompetensi yang dimaksud diantaranya adalah pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dibutuhkan bagi penyiapan calon-calon tenaga kerja Indonesia yang terampil. Di sektor jasa perorangan rumah tangga, bidang-bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tertentu diantaranya adalah pengasuh/perawat bayi dan anak (*baby sitter and nanny*), juru masak rumah tangga (*cooker*), dan perawat orang lanjut usia (*care giver*).

Terkait dengan pelatihan penciptaan pekerja dalam bidang jasa perorangan rumah tangga, proses yang selama ini lazim dilaksanakan adalah pelatihan melalui Balai Latihan Kerja (BLK) atau Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN). Dengan demikian, program ekstrakurikuler bidang kerumahtanggaan bagi peserta didik paket B dan C merupakan terobosan baru dalam upaya menyediakan calon-calon tenaga kerja yang terampil dan profesional.

Program ekstrakurikuler bidang kerumahtanggaan juga memiliki dua keuntungan. Pertama, dapat mempersiapkan peserta didik paket B dan C menjadi calon-calon tenaga kerja terampil dalam sektor jasa kerumahtanggaan. Kedua, memberikan pendidikan keluarga bagi peserta didik paket B dan C dimana kompetensi yang dikuasai bisa diterapkan dalam kehidupannya sehari-hari seperti dalam hal mengasuh dan merawat anak, memasak bagi suami atau keluarga, serta menjaga dan merawat orang tua.

Hal ini sejalan pula dengan perluasan spektrum

pelatihan tenaga kerja Indonesia yang tidak terbatas hanya pada para calon TKI saja, melainkan pula mencakup keluarga dan lingkungan di sekitarnya. Dengan demikian, indikator keberhasilan pelatihan TKI tidak sebatas tercapainya proses pemberangkatan ke luar negeri, melainkan dimuali dari proses pemberian pemahaman tentang TKI, prosedur rekrut yang aman dan benar, proses pelatihan kerja, proses pemberangkatan, proses pelaksanaan bekerja di luar negeri, sampai dengan proses pemulangan kembali ke tanah air. Selain itu, indikator ini ditambah pula dengan kesiapan dan ketahanan keluarga TKI selama proses rekrut, latih dan pemberangkatan, sampai pemulangan. Termasuk di dalamnya adalah pendidikan bagi suami/istri/orang tua dan anak-anak yang ditinggalkan bekerja ke luar negeri dalam bidang ketahanan moral, keuangan dan pemberdayaan ekonomi (wirausaha)

Tahun 2011, PP-PNFI Regional I Bandung telah mengembangkan model kursus para profesi luar negeri bidang penata laksana rumah tangga (KPPLN PRT) untuk negara tujuan Singapura. Sektor yang dikembangkan dalam model ini adalah sektor jasa perseorangan rumah tangga bidang pekerjaan penata laksana rumah tangga. Pengembangan dan ujicoba model ini dilaksanakan di Kabupaten Indramayu dengan dasar pemikiran bahwa daerah ini merupakan konsentrasi kantong tenaga kerja Indonesia terutama di bidang pekerjaan PLRT.

Model KPPLN PLRT ini memfokuskan pada proses penyelenggaraan KPPLN PLRT bagi lembaga pendidikan, mulai dari tahap sosialisasi, rekrutmen, diklat, sampai uji

kompetensi. Untuk tahap pemberangkatan dilaksanakan melalui bekerjasama dengan PPTKIS. Dengan demikian, model ini telah menghasilkan alur penyelenggaraan serta perangkat pembelajaran yang terdiri dari struktur kurikulum, silabus, RPP, bahan ajar, dan media pembelajaran. Dari hasil uji coba tahun 2011, diperoleh butir-butir masukan bagi penyempurnaan paket model tersebut. Selain itu, muncul kebutuhan yg difokuskan pada pengembangan strategi pembelajaran yang sesuai dengan pelatihan penciptaan pekerja.

Selama ini, strategi pembelajaran yang dilaksanakan menerapkan pola pembelajaran 200 dan 600 jam pelajaran dengan pendekatan berbasis waktu (*time based*) dan berpusat pada instruktur (*teacher centered*).

Time-based artinya pada suatu waktu tertentu instruktur diharapkan telah mencapai target tertentu di dalam kurikulum. Implikasinya bahwa target kurikulum mengharuskan peserta didik untuk menguasai materi pada tingkat dan kecepatan yang bersamaan. Padahal, setiap peserta didik memiliki tingkat kecepatan penguasaan yang berbeda-beda. Hal ini diperburuk dengan adanya tes secara periodic guna mengukur kompetensi peserta didik. Kenyataan menunjukkan jika peserta didik memperoleh skor/nilai yang kurang memuaskan, tidak ada upaya dari instruktur untuk membantunya karena instruktur harus tetap melanjutkan materi pembelajaran beserta peserta didik yang lain. Pola pembelajaran semacam itu dirasa tidak sesuai dengan suatu pelatihan ketika pelatihan tersebut bertujuan untuk melatih individu untuk menguasai jenis-jenis

keterampilan yg terkait dengan pekerjaan tertentu. Pola seperti ini juga akan menyebabkan kegiatan pembelajaran yang sangat berpusat pada pendidik. Artinya bahwa pembelajaran tidak memperhatikan kondisi dan kepentingan peserta didik, melainkan semata-mata hanya mengikuti kurikulum yang dilaksanakan oleh pendidik atau instruktur. Di sisi lain, teacher centered bisa dimaknai bahwa proses pembelajaran sangat bergantung kepada pendidik atau instruktur sehingga ketika tidak ada pendidik maka pembelajaran bisa dipastikan tidak akan terlaksana. Karakteristik ini juga sangat membatasi kreativitas dan keterlibatan peserta didik di dalam setiap kegiatan pembelajaran dimana pendidik menjadi satu-satunya sumber pengetahuan sementara peserta didik menjadi objek pembelajaran yang terus secara pasif dijejali dengan pengetahuan yang dianggap perlu untuk dikuasai.

Menimbang hal-hal yang menjadi rasional dan latar belakang yang ada, maka dirasa perlu dikembangkan suatu model pembelajaran dalam pelatihan penciptaan pekerja dengan fokus ditekankan pada strategi dan pengembangan perangkat pembelajaran yang meliputi kurikulum (SKL dan silabus), perangkat pembelajaran (RPP, bahan belajar, dan evaluasi) serta media pembelajaran.

B. Tujuan

Secara umum tujuan yang ingin dicapai oleh model pembelajaran dalam pelatihan penciptaan pekerja adalah memberikan acuan bagi pendidik dan tenaga

kependidikan untuk melaksanakan proses pembelajaran dalam pelatihan penciptaan pekerja.

Secara khusus model ini ditujukan untuk memberikan:

1. Strategi pembelajaran sebagai acuan bagi instruktur dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam pelatihan penciptaan pekerja
2. Satu set model yang dilengkapi dengan:
 - a. Kurikulum (SKL dan silabus)
 - b. Perangkat pembelajaran (RPP, bahan belajar, evaluasi)
 - c. Media pembelajaran

C. Pengguna model

Model ini dapat dipergunakan oleh pihak-pihak yang memiliki kepentingan di dalam pelaksanaan pelatihan penciptaan pekerja, seperti:

1. Pendidik (instruktur) dan tenaga kependidikan di lembaga/satuan pendidikan
2. Lembaga/satuan pendidikan lain yang berkepentingan dan akan menyelenggarakan program pelatihan penciptaan pekerja, khususnya sector jasa perorangan rumah tangga bidang pekerjaan perawat bayi dan pengasuh anak (*baby sitter and nanny*), dan juru masak rumah tangga (*cooker*).

D. Penjelasan Istilah

- Pembelajaran
Pembelajaran merupakan suatu proses yang sistematis melalui tahap rancangan, pelaksanaan dan evaluasi.

Pembelajaran tidak terjadi seketika, melainkan sudah melalui tahapan perancangan pembelajaran. Aktivitas pembelajaran terjadi dalam bentuk interaksi belajar mengajar, yaitu interaksi yang sadar akan tujuan yang akan dicapai. Artinya, interaksi yang telah dicanangkan untuk suatu tujuan tertentu setidaknya adalah pencapaian tujuan instruksional atau tujuan pembelajaran yang telah dirumuskan pada satuan pelajaran.

- **Pelatihan penciptaan pekerja**
Pelatihan penciptaan pekerja adalah program kursus yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan nonformal untuk menghasilkan calon-calon tenaga kerja terampil pada suatu bidang pekerjaan tertentu.
- **BLKLN**
Adalah satuan pendidikan yang memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi para calon tenaga kerja Indonesia dengan orientasi bekerja ke luar negeri. Lembaga ini pada umumnya berafiliasi dengan penyalur dan penyedia tenaga kerja Indonesia swasta (PPTKIS).
- **Kompetensi kerja**
Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- **SKKNI**
Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian,

serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan dengan perundang-undangan (Permenakertrans No.23, 2009).

- Pendidikan menengah

Adalah jenjang pendidikan lanjutan sekolah dasar. Sebelumnya dikenal dengan sebutan sekolah lanjutan tingkat atas. Dalam model ini, pendidikan menengah yang dimaksud adalah program kesetaraan Paket C.

- Ekstrakurikuler

Ekstrakurikuler adalah program pembelajaran tambahan di lembaga pendidikan yang bertujuan untuk: 1) pembinaan minat dan bakat peserta didik; 2) memberikan wadah berorganisasi di lembaga pendidikan; dan 3) ajang pencapaian prestasi yang optimal



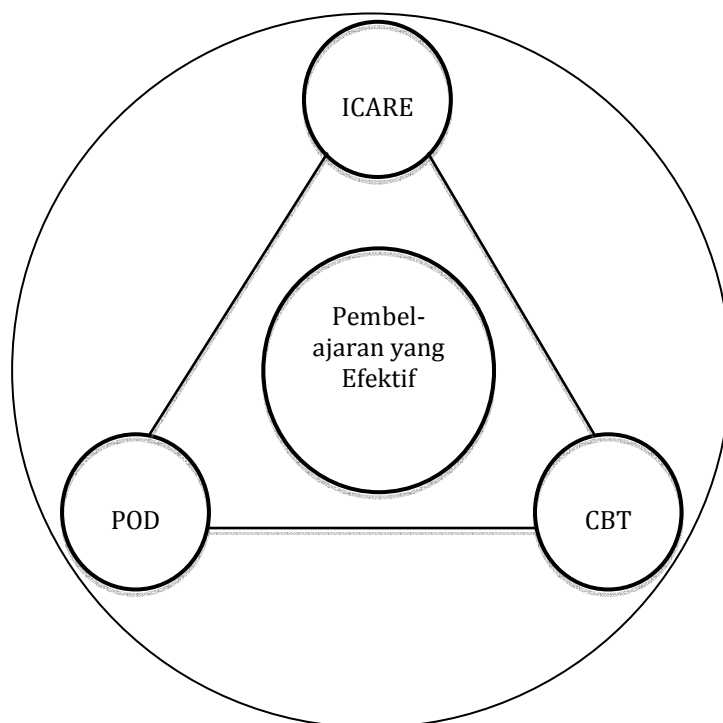
BAGIAN II

DASAR TEORI

Model pembelajaran dalam pelatihan penciptaan pekerja tahun 2012 menggunakan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa yang diintegrasikan dengan pelatihan berbasis kompetensi (*competency based training*). Prinsip dan metode ini secara lebih rinci diterapkan di dalam pembelajaran pelatihan penciptaan pekerja dengan mengadopsi teknik ICARE ((USAID DBE3, 2006). Prinsip, metode dan teknik pembelajaran ini diterapkan melalui strategi *workrelated learning*, yaitu kegiatan belajar mengajar yang didesain sedemikian rupa sehingga menggambarkan kondisi nyata dunia kerja yang akan dimasuki, serta pembelajaran aktif

(*active learning*)dimana kegiatan belajar difahami sebagai kegiatan membangun makna terhadap pengalaman dan informasi yang dilakukan oleh peserta didik; di sisi lain, aktifitas mengajar difahami sebagai kegiatan menciptakan suasana yang mengembangkan inisiatif dan tanggungjawab belajar si peserta didik sehingga termotivasi untuk terus belajar sepanjang hidupnya tanpa tergantung pada guru atau orang lain. Dengan startegi ini, diharapkan proses pembelajaran dalam pelatihan penciptaan pekerja mencapai kegiatan pembelajaran yang efektif.

Jiga digambarkan dalam bentuk diagram, proses



pembelajaran dalam pelatihan penciptaan pekerja akan nampak seperti berikut:

Secara lebih rinci masing-masing prinsip, metode, teknik dan strategi pembelajaran tersebut diuraikan sebagai berikut:

A. Pembelajaran yang Efektif

Istilah “efektif”, meskipun sudah sering dipergunakan, akan menjadi bermakna jika konteks dan tujuan sudah ditentukan. Demikian pula dengan pembelajaran yang efektif; efektif untuk waktu kapan? Efektif untuk meraih tujuan apa?

Dalam konteks mas kini, dimana perkembangan pengetahuan sangat pesat, informasi tersebar luas, prospek lapangan kerja lebih terkait dengan kemampuan untuk mentarnsfer dan memperkuat pembelajaran, serta hakikat pembelajaran menjadi lebih luas dan melibatkan multi konteks, cara dan sumber belajar, maka tujuan pembelajaran lebih difokuskan pada penciptaan pengetahuan bersama orang lain, daripada pemerolehan pengetahuan secara individual.

Untuk itu, Watkins (2002) memaknai pembelajaran sebagai suatu aktivitas konstruksi yang dilaksanakan dalam konteks tertentu bersama orang lain dan didorong oleh agen pembelajar. Lebih jauh, Watkins mendefinisikan pembelajaran yang efektif sebagai kesatuan dari seluruh kegiatan tersebut dalam tingkatan yang lebih baik dan disertai dengan monitoring dan review tentang apakan pendekatan dan strategi yang digunakan terbukti sesuai dengan konteks dan mampu meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Watkins menguraikan bahwa dalam pembelajaran yang efektif tercakup enam unsur yang saling terkait, yaitu: karakteristik peserta didik, karakteristik pengajaran, proses belajar-mengajar, hasil pembelajaran (*outcomes*), konteks pembelajaran (kelas), dan konteks

lembaga pendidikan dan masyarakat yang lebih luas.

1. Karakteristik peserta didik

Dalam pembeajaran yang efektif, peserta didik harus memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. aktif dan stratejik
- b. terampil dalam kerjasama, dialog dan membangun pengetahuan bersama orang lain
- c. mampu mengembangkan tujuan dan perencanaan
- d. mampu memonitor pembelajarannya sendiri dan mampu beradaptasi dalam berbagai konteks

2. Karakteristik pengajaran

Karakteristik pengajaran disini berarti sifat-sifat dari kurikulum, penilaian, dan konsepsi pengajaran.

Kurikulum mencakup besaran ide yang memberikan gambaran kepada peserta didik tentang apa yang akan dipelajarinya. Penilaian lebih menekankan pada penilaian mandiri (*self assessment*) dan diharapkan mampu memperkuat tanggung jawab peserta didik. Sementara konsepsi pengajaran lebih difokuskan pada peserta didik, seperti berikut:

Ketika guru:	Memberikan instruksi	Memberikan bimbingan	Memberikan fasilitasi	Memberikan konsultasi
Peserta didik akan menjadi:	ketergantungan	tertarik	terlibat	<i>Self-directed</i>

3. Proses belajar mengajar

Pembelajaran yang efektif akan terjadi melalui: a) pembelajaran aktif, b) pembelajaran kolaboratif, c) tanggung jawab pembelajaran, dan d) belajar untuk

belajar.

Pembelajaran aktif akan tidak cukup hanya dengan keterlibatan peserta didik dengan materi, individu, dan gagasan saja, melainkan harus disertai dengan refleksi, inkuiri dan pemaknaan. Pembelajaran kolaboratif terjadi ketika peserta didik secara bersama-sama menghasilkan suatu produk dan pemahaman sehingga mereka mampu mengembangkan keterampilan tingkat tinggi. Tanggung jawab pembelajaran terjadi ketika peserta didik menyadari dirinya sebagai pemeran utama dalam proses belajar tersebut, sehingga mereka akan menjadi lebih termotivasi dan lebih kolaboratif. Belajar untuk belajar terjadi ketika peserta didik mengaitkan pengalaman pembelajaran mereka sehingga mereka menjadi lebih reflektif, strategik dan multiguna.

Proses belajar mengajar efektif dapat digambarkan dalam matriks berikut:

	Pembelajaran aktif	Pembelajaran kolaboratif	Tanggung jawab pembelajar	Belajar untuk belajar
DO	Tugas-tugas didesain untuk kegiatan pembelajar, bukan untuk kegiatan pendidik	Tugas-tugas dalam kelompok kecil dihubungkan untuk menciptakan ke-utuhan yang lebih besar (melalui fungsi/peran atau bagian-bagian)	Pembelajaran mempraktekan untuk memilih pilihan dan merencanakan pendekatannya	Pembelajar didorong untuk memperhatikan aspek-aspek pembelajaran mereka ketika mereka terlibat di dalam pelaksanaan tugas
REVIEW	Pembelajar berhenti untuk	Pembelajar memunculkan gagasan	Pembelajaran memonitor perkembangan	Pembelajar mendeskripsikan apa yang

	memperhatikan apa yang telah terjadi, apa yang penting, bagaimana rasanya, dll.	dan mereview bagaimana kelompoknya telah bekerja	n mereka dan mereview rencana mereka	mereka perhatikan dan mereview pembelajaran mereka (tujuan, strategi, perasaan, outcomes, konteks)
LEARN	Wawasan dan pemahaman baru terbentuk secara eksplisit	Penjelasan tentang topik dan bagaimana kelompok berfungsi diungkapkan di dalam kelompok	Factor-faktor yang berpengaruh pada progress diidentifikasi dan strategi baru dibentuk	Konsep pembelajaran yang lebih kaya diungkapkan dan reflektif inkuiri yang lebih dalam didorong
APPLY	Aksi di masa depan direncanakan berdasarkan pemahaman baru yang diperoleh. Transfer pengetahuan ke situasi yang baru diujicobakan	Kemungkinan-kemungkinan di masa depan bagi kelompok dan masyarakat di pertimbangan	Rencana direvisi untuk mengakomodasi pembelajaran yang telah terjadi	Pembelajar berencana untuk lebih memperhatikan dan mengujicobakan pendekatan terhadap pembelajaran

4. Hasil pembelajaran (*outcomes*)

Pembelajaran yang efektif akan menghasilkan *outcomes* sebagai berikut:

- a. Pengetahuan yang lebih terkait
- b. Strategi yang lebih luas
- c. Pemahaman yang lebih kompleks
- d. Aksi yang sesuai dengan tujuan dan konteks
- e. Keterlibatan dan *self direction* yang lebih tinggi
- f. Pendekatan yang lebih reflektif
- g. Emosi yang lebih positif serta keterikatan terhadap pembelajaran
- h. Visi sebagai seorang pembelajar yang lebih luas

- i. Kemampuan untuk belajar bersama orang lain yang lebih besar
- j. Partisipasi yang lebih besar dalam masyarakat pengetahuan (*knowledge community*)

5. Konteks pembelajaran (kelas)

Ketika di dalam kelas terjadi pembelajaran aktif, pembelajaran kolaboratif, tanggung jawab belajar dan proses inkuiri, maka di dalam kelas tersebut telah terbentuk suatu komunitas pembelajar. Dalam konteks seperti ini, peserta didik telah mengembangkan keterampilan sosial untuk berdialog dan saling membantu.

6. Konteks lembaga pendidikan dan masyarakat yang lebih luas

Lembaga pendidikan yang menerapkan pembelajaran efektif memberikan penekanan pada motivasi instrinsik, hubungan sosial untuk pembelajaran dan budaya pembelajar secara umum. Dengan demikian lembaga tersebut bisa disebut organisasi pembelajar (*learning organisations*) yang membuat berbagai hubungan baik di dalam maupun di luar lingkungannya. Lembaga seperti ini dapat mengantisipasi permasalahan yang mungkin muncul di masa yang akan datang dan mereka terus berusaha melakukan review berkesinambungan.

Di dalam lembaga seperti ini, tenaga pendidik memandang rekan sesama pendidik sebagai sumber daya, dan mereka terus belajar. Ide-ide pengajaran

yang baru terinspirasi dari sesama rekan pendidik beserta solusi-solusi kreatifnya. Semakin besar kesempatan para penddidik untuk belajar, maka semakin besar kecenderungan para peserta didiknya untuk belajar pula; peserta didik meraih tujuan pembelajaran yang lebih baik ketika mereka berada di lingkungan pembelajaran yang efektif.

Dalam lembaga seperti ini, pembelajar cenderung untuk: menjadikan pembelajaran sebagai elemen yang utama; membahas pembelajaran secara terbuka; mendorong terjadinya proses inkuiri sebagai pembelajaran; mendorong terbentuknya forum; memberikan penghargaan dan mendorong orang lain untuk melakukan semua hal ini.

B. Prinsip Pembelajaran Orang Dewasa

Salah satu bagian dari tugas seorang pendidik meliputi pemahaman tentang bagaimana orang dewasa dapat belajar dengan baik. Pembelajaran orang dewasa itu sendiri sering disalahartikan sebagai suatu situasi pembelajaran dimana para peserta didiknya adalah orang-orang yang telah mencapai usia dewasa. Melainkan, secara luas POD dapat dimaknai sebagai sejumlah elemen-elemen pengajarann yang membentuk baik pengalaman pembelajaran maupun teknik penyampaian (*delivery*) pelatihan itu sendiri.

Pembelajaran orang dewasa (POD) atau lebih dikenal dengan istilah andragogy adalah suatu teori yang memuat seperangkat asumsi tentang bagaimana orang dewasa belajar. POD memberikan penekanan pada nilai-nilai

proses pembelajaran. POD menerapkan pendekatan belajar kolaboratif (*collaborative learning*) dan berbasis masalah (*problem-based learning*). Selain itu POD juga menonjolkan kesetaraan derajat antara pendidik dan peserta didik.

POD sebagai suatu ilmu berawal dari Eropa pada tahun 1950-an. Pada tahun 1970-an POD kemudian dikembangkan menjadi teori dan model pembelajaran orang dewasa oleh Malcom Knowles, seorang praktisi dan ahli pendidikan orang dewasa berkebangsaan Amerika. Knowles, mendefinisikan andragogy sebagai “seni dan ilmu membantu orang dewasa belajar”

Knowles menyebutkan bahwa pendidikan orang dewasa memiliki 6 (enam) karakteristik sebagai berikut:

- Orang dewasa memiliki motivasi dan dorongan secara internal
- Orang dewasa mengaitkan pengalaman dan pengetahuannya ke dalam proses pembelajaran
- Orang dewasa berorientasi pada tujuan/hasil
- Orang dewasa berorientasi pada relevansi
- Orang dewasa sangat praktis
- Orang dewasa ingin dihargai

Untuk memastikan penerapan POD ke dalam pelatihan, Quinn (2002) menyatakan 10 hal yang perlu diperhatikan, sebagai berikut:

1. Pastikan kondisi selama pelatihan semaksimal mungkin menyamai/menyerupai kondisi nyata di dunia kerja
2. Gunakan multimedia untuk memperkuat (bukannya mengganggu) proses pembelajaran

3. Pembelajaran akan menjadi lebih baik ketika dilaksanakan praktek secara merata sepanjang sesi pembelajaran (misalnya setiap 15 menit mencakup 2 topik serta diselingi suatu aktivitas setiap 30 menit)
4. Kembangkan butir-butir tes yang memungkinkan peserta didik untuk mendemonstrasikan keterampilan atau keahlian seperti yang diungkapkan di dalam tujuan pembelajaran
5. Berikan kesempatan seluas-luasnya bagi peserta didik untuk mempraktekan keterampilannya dalam kondisi yang menggambarkan situasi dan kondisi nyata dunia kerja. Jika tidak, peserta didik akan kehilangan kompetensinya sekitar 25% dalam 6 jam, 35% dalam 24 jam dan 90% dalam 6 minggu.
6. Hal-hal yang dipelajari terakhir kali biasanya dapat diingat lebih baik (*law of recency*)
7. Peserta didik belajar lebih baik ketika informasi yang disajikan sesuai dengan gaya belajar mereka (tekstual, visual, atau audio)
8. Kaitkan pembelajaran dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang telah dikuasai
9. Hal-hal yang dipelajari pertama kali biasanya dikuasai lebih baik (*law of primacy*)
10. Terapkan strategi pembelajaran yang memperkuat transfer materi baru

Terkait dengan pelatihan penciptaan pekerja, dengan mempertimbangkan 6 karakteristik POD serta 10 hal yang dikemukakan oleh Quinn, maka dalam penerapannya instruktur dapat melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Orang dewasa memiliki motivasi dan dorongan secara internal

Pembelajar orang dewasa akan menolak atau sulit mempelajari sesuatu ketika dia merasa dipaksa untuk menerima informasi, ide atau kegiatan oleh orang lain.

Peran instruktur adalah untuk memfasilitasi perkembangan peserta didik menuju proses belajar yang lebih mandiri dan bertanggungjawab. Pada saat yang sama instruktur juga harus tetap menjaga dan memupuk motivasi peserta didik untuk tetap belajar.

Instruktur dapat melakukan hal-hal berikut:

- a. Menyusun program pembelajaran bertingkat (*graded learning program*), yaitu susunan topik atau materi pembelajaran mulai dari yang sangat terstruktur sampai menjadi kurang terstruktur; dari yang paling sedikit sampai yang paling banyak menuntut tanggung jawab peserta didik; dari yang sangat ketat sampai yang tidak memerlukan pengawasan. Susun lah materi ini dengan kecepatan belajar yang tetap menantang namun tidak menjadikan peserta didik *overloaded*.
- b. Menumbuhkan dan menjaga tingkat kepercayaan peserta didik terhadap instruktur. Hal ini ditujukan untuk mengoptimalkan pendekatan anda kepada peserta didik. Dorong mereka untuk bertanya dan mengeksplorasi terkait konsep yang dipelajari.
- c. Menunjukkan ketertarikan terhadap pendapat dan pemikiran peserta didik. Simaklah setiap pertanyaan yang diajukan peserta didik secara aktif dan seksama

- d. Mendorong peserta didik untuk menemukan jawaban sendiri (*inquiry*) sebelum anda menjejali mereka dengan berbagai fakta, teori, dan pengetahuan lainnya
 - e. Memberikan *feedback* secara khusus, teratur dan bersifat konstruktif, baik berupa feedback positif maupun negatif
 - f. Mengulas tujuan yang ingin diraih, serta memberitahukan ketika tujuan telah tercapai
 - g. Mendorong penggunaan sumber daya yang tersedia seperti perpustakaan, majalah, TV, internet dan lain-lain
 - h. Memberikan projek atau tugas-tugas yang mencerminkan minat peserta didik yang harus diselesaikan pada saat akhir pelatihan. Misalnya: membersihkan ruang rumah tangga; memasak masakan khas negara tujuan; dan memberikan dan melatih makan dan minum anak (projek-projek ini dapat disesuaikan dengan kompetensi yang ada di SKKNI)
 - i. Menyesuaikan proses pembelajaran dengan gaya belajar peserta didik
2. Orang dewasa mengaitkan pengalaman dan pengetahuannya ke dalam proses pembelajaran

Pembelajar orang dewasa akan merasa senang jika diberi kesempatan mengungkapkan pengetahuan dan pengalamannya untuk diterapkan dalam mempelajari pengetahuan baru.

Instruktur dapat melakukan hal-hal berikut:

- a. Mengenali peserta didik secara lebih mendalam. Ketahui minat serta pengalaman mereka, baik yang terkait dengan pribadi, pengalaman kerja, maupun latar belakang pendidikannya
 - b. Membantu mengarahkan pengetahuan dan pengalaman peserta didik ketika mereka berupaya untuk memecahkan masalah, merefleksikan dan mengaplikasikan kompetensi yang dipelajarinya
 - c. Memberikan kesempatan untuk ber-refleksi yang bisa membantu peserta didik untuk mengurangi bias dan kebiasaan buruk yang dimiliki serta mendorong mereka ke arah yang lebih baik sesuai dengan kompetensi baru yang dipelajari
3. Orang dewasa berorientasi pada tujuan/hasil

Pembelajar orang dewasa akan siap untuk belajar ketika mereka measakan kebutuhan untuk mengatasi permasalahan atau pekerjaan sehari-hari. Tugas Anda sebagai instruktur adalah memfasilitasi kesiapan peserta didik untuk mengikuti pembelajaran berbasis masalah (*problem-based learning*) serta menumbuhkan “rasa membutuhkan” peserta didik terhadap pengetahuan atau keterampilan yang dipelajari.

Berikut adalah hal-hal yang bisa dilakukan oleh instruktur:

- a. Memberikan pengalaman pembelajaran yang secara jelas terkait dengan tujuan pribadi dan pekerjaan serta terkait pula dengan aspek penilaian dan tujuan hidupnya secara umum
- b. Memberikan contoh-contoh kasus nyata sebagai dasar bagi peserta didik untuk mempelajari teori,

isu dan permasalahan serta implikasi dan kaitannya dengan pekerjaan

- c. Memberikan pertanyaan yang mendorong refleksi, inkuiri dan penggalian informasi (*research*) lebih lanjut

4. Orang dewasa berorientasi pada relevansi

Pembelajar orang dewasa selalu ingin mengetahui relevansi (hubungan) antara apa yang mereka pelajari dengan apa yang ingin mereka raih.

Sebagai instruktur, salah satu cara untuk membantu peserta didik menghargai apa-apa yang mereka pelajari adalah melalui:

- a. Meminta peserta didik untuk merefleksikan tentang:
 - apa yang mereka harapkan untuk dipelajari sebelum mengikuti pelatihan
 - apa yang mereka kuasai setelah mengikuti pelatihan
 - bagaimana kemungkinan mengaplikasikan apa-apa yang telah mereka pelajari ke dalam pekerjaan
 - bagaimana refleksi ini bisa membantu mereka meraih tujuan belajar
- b. Memberikan beberapa pilihan proyek lapangan sehingga peserta didik dapat memilih kegiatan pembelajaran sesuai minatnya

5. Orang dewasa sangat praktis

Melalui praktek kerja lapangan, berinteraksi dengan majikan dan situasi kerja nyata, peserta didik

berpindah dari pembelajaran teori di kelas ke pembelajaran pemecahan masalah (*problem solving*) dimana mereka dapat mengalami langsung tentang bagaimana hal-hal yang mereka pelajari diterapkan ke dalam konteks pekerjaan dan dunia nyata.

Instruktur, dapat melakukan hal-hal berikut:

- a. Menjelaskan secara praktis alasan-alasan yang menjadi dasar pemikiran Anda dalam mengajarkan suatu kompetensi
 - b. Menyatakan secara tegas tentang bagaimana kompetensi yang telah dipelajari peserta didik akan berguna dan dapat diterapkan di dalam pekerjaan yang akan disandang
 - c. Mendorong partisipasi aktif dengan cara mendorong peserta didik untuk mencoba mempraktekan sesuatu daripada hanya mengamati saja. Berikan kesempatan yang luas dalam melakukan praktek yang dilakukan berulang-ulang untuk mengembangkan keterampilan (*skill*), kepercayaan diri (*confidence*), dan kompetensi (*competence*).
6. Orang dewasa ingin dihargai
- Penghargaan terhadap peserta didik dapat instruktur lakukan melalui:
- a. Menunjukkan perhatian (sikap tertarik)
 - b. Mengakui/menghargai manfaat pengalaman yang ditunjukkan peserta didik dalam pembelajaran
 - c. Menempatkan peserta didik sebagai rekan sejawat yang memiliki kedudukan yang sejajar dalam pengalaman hidup

- d. Mendorong pengungkapan ide, alasan dan saran umpan balik (*feedback*) pada setiap kesempatan

C. Pelatihan Berbasis Kompetensi (Competency Based Training)

Pelatihan berbasis kompetensi (*competency based training/CBT*) adalah suatu pendekatan terstruktur terhadap pelatihan dan penilaiannya yang diarahkan pada pemerolehan hasil yang tertentu. Pelatihan ini berupaya untuk membantu individu untuk menguasai keterampilan dan pengetahuan sehingga mereka mampu melaksanakan suatu tugas/pekerjaan sesuai dengan kriteria standar yang telah ditentukan.

Dalam pelatihan berbasis kompetensi, hasil yang ingin diraih dinyatakan dengan jelas sehingga peserta didik mengetahui dengan pasti apa yang harus mampu mereka kuasai dan lakukan, instruktur mengetahui materi pelatihan apa yang harus diberikan, dan lembaga pun mengetahui tingkatan kompetensi mana yang harus dimiliki oleh staffnya.

Penekanan dalam pelatihan berbasis kompetensi adalah “performa” bukan hanya sekadar “pengetahuan”. Kompetensi itu sendiri dimaknai sebagai apa yang harus dilakukan oleh seorang individu (*performance*), dikerjakan dalam kondisi seperti apa (*conditions*) dan seberapa baik hal itu harus dilakukan (*standards*). Lebih jauh, kompetensi diartikan tidak hanya sebatas deskripsi dari suatu pekerjaan atau kegiatan, melainkan kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang

diperlukan oleh seorang individu untuk melaksanakan suatu job sesuai dengan standar yang berlaku.

Dalam konteks yang lebih luas, kompetensi meliputi empat aspek performa kerja (NVSC, 2003), yaitu:

1. *Task skills*: mampu melaksanakan tugas-tugas perseorangan
2. *Task management skills*: mampu mengelola sejumlah tugas di dalam suatu pekerjaan
3. *Contingency management skills*: mampu bereaksi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi
4. *Environment skills*: mampu menangani tanggung jawab dan pengharapan dari lingkungan kerja

Dalam sistem pembelajaran yang sudah lazim terjadi, ketercapaian perkembangan belajar didasarkan pada waktu. Selain itu, proses pembelajaran juga sangat terpusat pada pendidik. Berbeda dengan sistem tradisional tersebut, pelatihan berbasis kompetensi didasarkan pada ketuntasan penguasaan pengetahuan dan keterampilan tertentu, dan pembelajaran berpusat pada peserta didik.

Terdapat dua istilah utama yang sering dipakai di dalam pelatihan berbasis kompetensi, yaitu: keterampilan (*skill*) dan kompetensi (*competency*).

- *Skill* atau keterampilan dimaknai sebagai kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan pada tingkat keahlian tertentu, dan keahlian tersebut biasanya melibatkan penggunaan alat dan bahan.
- *Competence* atau kompetensi diartikan sebagai suatu *skill*/keterampilan atau kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan standar tertentu. Kompetensi juga merupakan bukti

kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang di dalam pekerjaan tersebut (EuroFire, 2009). Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang harus dilakukan oleh seseorang (*performance*), dikerjakan dalam kondisi seperti apa (*conditions*) dan seberapa baik hal itu harus dilakukan (*standards*) (Sullivan, 1995).

Sullivan(1995), merangkum sembilan hal yang menjadi karakteristik CBT sebagai berikut:

1. Kompetensi dipilih dan dipilah secara cermat
2. Teori pendukung diintegrasikan dengan keterampilan praktis. Pengetahuan dasar dipelajari untuk mendukung performa keterampilan
3. Materi pelatihan disesuaikan dengan kometensi yang ingin diraih serta disusun sedemikian rupa untuk mendukung pemerolehan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skills*)
4. Metode pembelajaran meliputi belajar tuntas (*mastery learning*). Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa semua peserta didik dapat menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dipersyaratkan melalui waktu yng mencukupi serta metode pelatihan yang tepat
5. Pengetahuan dan keterampilan peserta didik dinilai pada saat mereka masuk pelatihan, dan bagimereka yang hasilnya memuaskan dapat melompat langsung melewati materi/kompetensi yang telah dikuasainya
6. Kecepatan proses pembelajaran disesuaikan dengan kecepatan belajar peserta didik (*self-paced*)

7. Pendekatan pelatihan bersifat fleksibel mencakup metode untuk kelompok besar, kelompok kecil serta individual
8. berbagai materi pendukung meliputi bahan cetak, audio-visual dan simulasi (model) yang disesuaikan dengan keterampilan yang ingin diraih
9. indikator keberhasilan pelatihan didasarkan pada penguasaan semua kompetensi yang dipersyaratkan

Berdasarkan karakteristik tersebut,, CBT memiliki beberapa keunggulan, diantaranya adalah bahwa CBT dirancang untuk meraih keberhasilan dari setiap peserta didik. Watson (dikutip dalam Sullivan, 1995) menyatakan bahwa pelatihan berbasis kompetensi sangat bermanfaat bagi pelatihan dimana peserta didik diharapkan untuk menguasai sejumlah kompetensi yang terkait pekerjaan tertentu.

Secara lebih jelas, Norton (dalam Sullivan, 1995) mengidentifikasi keunggulan-keunggulan CBT sebagai berikut:

1. Peserta didik akan meraih kompetensi seperti yang dipersyaratkan dalam pekerjaan yang akan diampunya
2. Peserta didik membangun rasa percaya diri ketika mereka berhasil dalam menguasai suatu kompetensi
3. Peserta didik menerima transkrip atau daftar kompetensi yang telah mereka kuasai
4. Waktu pelatihan digunakan secara lebih efektif dan efisien. Hal ini dikarenakan bahwa yang menjadi instruktur adalah seorang fasilitator pembelajaran bukan hanya sebagai penyedia informasi

5. Waktu pelatihan lebih banyak dialokasikan untuk praktek kerja peserta didik baik secara individual ataupun dalam kelompok kecil, bukan hanya untuk mendengarkan ceramah
6. Lebih banyak waktu pelatihan dialokasikan untuk mengevaluasi kemampuan masing-masing peserta didik dalam menunjukkan keterampilan kerja.

Terlepas dari keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh CBT, pendekatan ini pun memiliki beberapa keterbatasan, seperti:

1. Pelatihan CBT cenderung akan kembali menjadi pelatihan “biasa” seperti yang selama ini dilakukan dimana instruktur akan kembali berperan sebagai guru tradisional. Oleh karena itu perlu dilakukan pelatihan awal dan pembimbingan lanjutan bagi para instruktur.
2. Pelatihan CBT hanya akan efektif sebatas proses identifikasi kompetensi yang dibutuhkan. Hasil pelatihan akan menjadi tidak efektif ketika keterampilan kerja tidak ditelaah secara mendetail
3. Suatu pelatihan bisa dikategorikan sebagai CBT jika materi pelatihan dan pendekatan yang digunakan dirancang secara khusus untuk digunakan sebagai bagian dari pelatihan CBT itu sendiri

Implementasi CBT di dalam proses pembelajaran pada dasarnya adalah memilih dan menggunakan teknik pembelajaran yang sesuai dengan tujuan yang ingin diraih. Dalam hal ini teknik pembelajaran yang dianggap paling sesuai dengan CBT adalah dengan menggunakan

model dan simulasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Norton (dalam Sullivan, 1995) yang menyatakan bahwa peserta didik dalam pelatihan CBT hendaknya belajar dalam suatu lingkungan yang mencerminkan atau mensimulasikan tempat kerja.

Lebih lanjut Sullivan (1995) mengutip pendapat beberapa pakar lainnya yang mendukung penggunaan teknik model dan simulasi diantaranya Richard (1985) dan Delker (1990). Richard menyatakan bahwa penilaian keterampilan kerja memerlukan tes yang menggunakan simulasi (misalnya: model dan role plays) atau contoh pekerjaan (mengerjakan pekerjaan nyata dalam situasi dan kondisi yang terkontrol baik di dalam laboratorium ataupun setting pekerjaan). Sedangkan Delker menyatakan bahwa pendekatan terbaik dalam pelatihan yang berpusat pada peserta didik adalah dengan menggunakan media cetak, teknologi pembelajaran dan simulasi.

Untuk mengukur tingkat keberhasilan proses pelatihan, maka dilakukanlah evaluasi. Pada umumnya yang tercakup di dalam proses evaluasi adalah pemberian tes yang mengukur tingkat pengetahuan peserta didik. Namun demikian, dalam CBT selain tes yang mengukur tingkat penguasaan informasi, focus utama evaluasi adalah pengukuran tingkat penguasaan kemampuan tertentu.

Penilaian dalam CBT dikenal dengan competency-based assessment (CBA) yaitu proses pengumpulan bukti-bukti yang menunjukkan bahwa seseorang telah kompeten terkait suatu jenis pekerjaan tertentu.

CBA memiliki beberapa ciri, yaitu:

- kriteria patokan: artinya peserta didik dinilai berdasarkan standar, criteria atau patokan tertentu; tidak dibandingkan dengan peserta didik yang lain
- berbasis bukti: keputusan apakah peserta didik dianggap kompeten atau tidak didasarkan pada bukti-bukti yang ditunjukkan pada asesor
- partisipatif: peserta didik yang akan dinilai dilibatkan dalam proses penilaian itu dan memiliki kesempatan untuk menegosiasikan bentuk penilaian yang akan dilaksanakan

Bentuk kegiatan CBA tidak dibatasi pada metode-metode penilaian tertentu saja. Melainkan, sepanjang peserta didik bisa menunjukkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan tertentu, berbagai cara bisa digunakan, misalnya:

- observasi/pengamatan unjuk kerja (di tempat kerja)
- demonstrasi praktek plus Tanya jawab
- tes tertulis dan essay
- proyek
- simulasi dan bermain peran

Terkait dengan proses pembelajaran, CBA harus dipahami pula oleh peserta didik. Oleh karena itu asesor dan instruktur harus menginformasikan kepada peserta didik tentang hal-hal berikut:

- apa yang sudah dikuasai sebelumnya oleh peserta didik
- standard an tingkatan kompetensi yang akan/harus dikuasai

- apa yang harus mereka pelajari untuk meraih standar tersebut
- kegiatan apa yang harus ditempuh untuk membantu peserta didik mempelajari mata latihan tersebut

Implikasi bagi lembaga pelatihan yang menerapkan CBT, ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Berikut ini adalah hal-hal yang harus menjadi perhatian lembaga (Watson dikutip dalam Sullivan, 1995):

1. Lembaga harus berkomitmen untuk menyediakan sumber daya dan bahan/materi pelatihan yang memadai
2. Materi audio-visual harus berkaitan secara langsung dengan bahan/materi tertulis
3. Kegiatan pelatihan harus tepat bersesuaian dengan tujuan pelatihan
4. Interaksi dan umpan balik peserta didik harus tetap terjadi
5. Instruktur harus mendapatkan pelatihan bagaimana melaksanakan CBT
6. Peserta didik yang mengikuti CBT hendaknya dipersiapkan sedemikian rupa karena pendekatan ini akan sangat berbeda dari pelatihan-pelatihan dan pendidikan lain yang mungkin pernah diikutinya

Secara garis besar pelaksanaan CBT meliputi 4 langkah utama (EuroFire, 2009), yaitu: identifikasi kebutuhan; penyusunan program pelatihan; pelaksanaan pelatihan; dan penilaian.

1. Identifikasi kebutuhan (*identification of needs*)

- Identifikasi keterampilan-keterampilan khusus terkait bidang pekerjaan yang akan menjadi dasar dalam pelatihan ini
 - Identifikasi kondisi dan situasi (misalnya melalui model atau role play) dimana keterampilan tersebut akan didemonstrasikan
2. Penyusunan program pelatihan (*training program*)
- Pengembangan criteria standar yang menjadi patokan penilaian keterampilan yang didemonstrasikan
 - Pengembangan panduan pembelajaran yang setidaknya memuat urutan langkah-langkah untuk melaksanakan setiap keterampilan atau kegiatan
 - Pengembangan referensi atau bahan bacaan yang mengandung informasi penting terkait keterampilan yang harus dikuasai
 - Pengembangan model (alat-alat pembelajaran) untuk digunakan dalam proses pembelajaran
 - Pengembangan tujuan pelatihan yang menggambarkan apa-apa yang harus ditempuh olehpeserta didik guna menguasai keterampilan tersebut
 - Pengembangan alur pelatihan yang menggambarkan berbagai metode/teknik pemebelajaran serta media pendukung untuk meraih tujuan pelatihan
 - Pengembangan syllabus dan jadwal yang mengandung informasi tentang pelatihan tersbut
3. Pelaksanaan pelatihan (*delivery of training*)

- Pelaksanaan pre-test (kuesioner) untuk mengukur tingkat pengetahuan awal peserta didik serta sikap mereka terhadap kandungan materi pelatihan
- Pelaksanaan tes kompetensi awal untuk memastikan tingkat keterampilan awal peserta didik agar mampu menyelesaikan proses pelatihan serta untuk menentukan kemampuan komunikasi mereka
- Pelaksanaan proses pelatihan yang dipimpin oleh instruktur/fasilitator dengan menggunakan pendekatan yang bersifat interaktif dan partisipatif
- Transfer keterampilan dari instruktur kepada peserta didik melalui demonstrasi menggunakan slide, video, model, roleplays, atau calon pelanggan
- Pengembangan kemampuan peserta didik melalui pendekatan humanis dalam arti bahwa peserta didik memperoleh kemampuan kemudian mempraktekannya sampai kompeten menggunakan model dan roleplay
- Praktek keterampilan dengan mengikuti langkah-langkah dalam panduan pembelajaran sehingga peserta didik kompeten dalam melakukan keterampilan tersebut. Pada saat ini, instruktur berfungsi sebagai pelatih yang memberikan feedback dan penguatan kemampuan peserta didik.
- Penyajian informasi dan teori tambahan melalui sesi kelas yang interaktif dan partisipatif dengan menggunakan berbagai metode dan audiovisual

- Pemberian kuesioner (midcourse questionnaire) untuk mengukur tingkat penguasaan keterampilan baru
 - Parktek terbimbing (guided practice) terkait semua komponen kompetensi yg dipelajari
4. Penilaian (*assessment*)
- Evaluasi dari masing2 performa peserta didik (pengetahuan, sikap, dan keterampilan) dengan pelanggan. Evaluasi oleh instruktur menggunakan competency based ceklis. Hasilnya qualified atau not qualified.
 - Pemberian bukti kualifikasi (sertifikat) dengan jenis-jenis kompetensi yang dikuasai

D. Pola ICARE

Proses pembelajaran dalam pelatihan kerja diharapkan dapat mengintegrasikan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa sekaligus juga menerapkan pendekatan pelatihan berbasis kompetensi. Selain itu, diharapkan pula penerapan metode dan teknik pembelajaran yang aktif, interaktif serta menghargai peserta didik yang memiliki karakteristik orang dewasa. Dalam penerapannya, prinsip ini harus tergambar secara jelas dalam setiap aspek pembelajaran, mulai dari perumusan tujuan, langkah-langkah KBM, sampai dengan evaluasi. Tidak kalah pentingnya penyiapan bahan ajar yang sesuai dengan prinsip tersebut.

Selain untuk dijadikan sumber belajar bagi peserta didik, bahan ajar atau modul diharapkan juga dapat memotivasi instruktur serta dapat memberikan berbagai

model, metode dan teknik pembelajaran yang dapat diterapkan oleh instruktur di dalam setiap kegiatan pembelajaran.

ICARE adalah pola pembelajaran yang diadopsi dari program Decentralised Basic Education (DBE USAID, 2003). Pola ini meliputi lima unsur pengalaman pembelajaran, yaitu: Introduction, Connection, Application, Reflection, dan Extension. Masing-masing unsur mewakili tahapan-tahapan kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan di dalam kelas.

Pola ini bisa dikembangkan untuk menyusun kegiatan pembelajaran di dalam setiap pertemuan. Sesuai dengan namanya, pola ICARE dirancang sedemikian rupa agar peserta didik mendapatkan kesempatan yang memadai untuk menerapkan kompetensi yang dipelajarinya

Secara garis besar, uraian masing-masing unsur tersebut adalah sebagai berikut:

1. Introduction

Introduction(perkenalan), tahap ini merupakan langkah awal dalam membuka sesi pembelajaran. Pada tahap ini, instruktur memberikan pemahaman tentang tujuan dan isi pembelajaran yang akan dipelajari. Selain itu, peserta didik juga diberikan informasi berkenaan dengan indikator-indikator pencapaian kompetensi yang akan diraih.

Secara garis besar, tahap *introduction* harus mencakup informasi tentang:

- Tujuan pembelajaran
- Materi pokok
- Indikator ketercapaian kompetensi

Perlu diperhatikan, tahap *introduction* disampaikan secara singkat namun jelas. Perkiraan alokasi waktu yang dibutuhkan untuk tahap ini adalah sekitar 5% dari total waktu sesi pembelajaran.

2. Connection

Connection (hubungan), tahap ini merupakan langkah berikutnya setelah *introduction*. Pada tahap ini, instruktur memberikan uraian tentang materi-materi pokok/kompetensi baru yang ingin dikuasai serta mengaitkannya dengan materi/kompetensi yang telah dikuasai sebelumnya. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa mempelajari kompetensi yang baru adalah merupakan serangkaian pengetahuan, sikap dan keterampilan yang saling terkait dan dikembangkan berdasarkan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang telah dikuasai.

Tugas utama seorang instruktur dalam tahap ini adalah menghubungkan kompetensi peserta didik yang telah dikuasai dengan materi/kompetensi baru yang akan diraih. Oleh karena itu, tahap ini sekurang-kurangnya mencakup:

- Ulasan tentang materi/kompetensi yang telah lalu
- Uraian materi/kompetensi baru yang akan dipelajari
- Kaitan atau hubungan (*connection*) antara kompetensi yang lalu dengan yang baru

Dalam tahap ini, instruktur bisa memulai kegiatan dengan melakukan curah pendapat sederhana untuk menggali informasi terkait kompetensi yang telah dikuasai oleh peserta didik. Selain curah pendapat,

instruktur juga biasa memberikan *ice breaker* atau *energizer* berupa permainan sederhana yang melibatkan peserta didik. Permainan ini dimaksudkan untuk menarik dan memfokuskan perhatian peserta didik kepada materi pokok, untuk menghubungkan materi yang lalu dengan yang baru, atau membangkitkan kembali semangat belajar peserta didik. Setelah itu, instruktur bisa melanjutkan pemberian materi baru melalui uraian atau penjelasan singkat namun jelas.

Hal yang perlu diperhatikan dalam tahap ini adalah pemilihan permainan (jika ada) yang sesuai dengan materi yang disampaikan. Perkiraan alokasi waktu yang dibutuhkan adalah sekitar 20% dari total waktu dalam sesi tersebut.

3. Application

Application (penerapan) merupakan tahapan inti di dalam suatu sesi pembelajaran dimana peserta didik diberikan kesempatan untuk menerapkan atau mengaplikasikan kompetensi yang baru dikuasainya.

Setelah peserta didik menguasai kompetensi baru melalui tahap *connection*, tugas utama instruktur adalah memberikan kegiatan yang memungkinkan peserta didik untuk mendemonstrasikan pengetahuan, sikap dan keterampilannya. Kegiatan ini bisa berupa bermain peran (*role play*), simulasi, praktek, atau kegiatan lainnya guna menyelesaikan tugas/pekerjaan (*job*) atau memecahkan permasalahan nyata menggunakan informasi atau kompetensi baru yang

telah dikuasainya. Dalam menerapkan kompetensi barunya ini, peserta didik tersendiri, tidak dengan instruktur, baik secara berpasangan atau berkelompok.

Kegiatan yang tercakup dalam tahap ini adalah:

- Pemberian tugas (job) untuk dikerjakan atau permasalahan untuk dipecahkan
- Peserta didik bekerja secara tersendiri, berpasangan atau berkelompok, tidak dengan instruktur

Hal penting yang harus mendapat perhatian adalah kegiatan yang dipilih harus bisa mendemonstrasikan bukti-bukti penguasaan kompetensi peserta didik. Perkiraan alokasi waktu yang diperlukan adalah minimal 50% dari total waktu sesi tersebut.

4. Reflection

Reflection (refleksi) merupakan tahap yang menggambarkan ringkasan dari sesi pembelajaran yang telah dilalui. Dalam tahap ini, peserta mendapat kesempatan untuk merefleksikan apa-apa yang telah mereka pelajari. Sedangkan instruktur bisa memanfaatkan tahap ini untuk mengukur tingkat penguasaan kompetensi peserta didik.

Kegiatan refleksi bisa dilakukan melalui diskusi kelompok untuk membicarakan materi yang baru dipelajari, atau melalui tanya jawab atau kuis untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.

Hal-hal yang semestinya tercakup di dalam tahap *reflection* adalah:

- Rangkuman/ringkasan materi pembelajaran, baik oleh peserta didik ataupun oleh instruktur
- Pengungkapan pendapat, tantangan, dan hal-hal lain yang terkait dengan materi pembelajaran oleh peserta didik
- Pengukuran tingkat penguasaan kompetensi peserta didik oleh instruktur baik melalui tanya jawab, kuis atau penugasan lain baik secara tertulis maupun secara lisan

Tahap *reflection* diperkirakan memerlukan alokasi waktu sekitar 15% dari total alokasi sesi pembelajaran.

5. *Extention*

Extention (tambahan), tahap ini merupakan tahap penutup dari rangkaian kegiatan pembelajaran dalam suatu sesi. Tujuan utama tahap *extention* adalah memberikan berbagai alternatif kegiatan yang dapat dilakukan oleh peserta didik setelah sesi berakhir sebagai upaya penguatan dan pengayaan kompetensi yang telah dikuasai.

Bentuk-bentuk kegiatan yang bisa diberikan pada tahap *extention* ini diantaranya: pemberian informasi/bacaan tambahan, sumber-sumber belajar lain, tugas atau latihan tambahan.

Perlu diperhatikan, tahap *extention* tidak diberikan alokasi waktu khusus.

E. Work Related Learning

Work related learning (WRL) merupakan suatu bentuk program vokasional yang didesain untuk mempersiapkan individu untuk suatu bidang pekerjaan yang pada

umumnya meliputi kompetensi yang telah ditentukan oleh calon pengguna, misalnya standar kompetensi kerja nasional (UVAC, 2005 dikutip dalam Roodhouse, 2010). Work related learning tidak mensyaratkan suatu kurikulum yang harus diselesaikan di tempat kerja.

Work related learning (WRL) didefinisikan sebagai kegiatan yang terencana yang menerapkan konteks pekerjaan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan pemahaman yang berguna dalam bidang pekerjaan termasuk di dalamnya pembelajaran melalui pengalaman kerja, belajar tentang pekerjaan dan latihan kerja, dan belajar keterampilan untuk bekerja (QCA, 2003 dikutip dalam Queen's University, 2012). Lebih jauh, Queen' University menjelaskan bahwa WRL lebih fokus pada *outcome* pembelajaran yang diraih melalui kegiatan yang didasarkan pada atau berasal dari konteks pekerjaan atau tempat kerja.

Diantara beberapa tujuan dari WRL seperti yang diungkapkan oleh DCSF (2009) adalah:

1. Untuk mengembangkan keterampilan kerja (*employability skills*)
2. Memberikan kesempatan pada peserta didik untuk "*learn by doing*" dan belajar dari ahlinya
3. Meningkatkan komitmen terhadap pembelajaran, motivasi dan rasa percaya diri peserta didik
4. Mengembangkan kesadaran (*awareness*) tentang pekerjaan
5. Mendorong kemampuan peserta didik untuk menerapkan pengetahuan, pemahaman dan keterampilannya

6. Menumbuhkan sikap positif terhadap pembelajaran sepanjang hayat.

WRL memberikan banyak manfaat, baik bagi peserta didik, bagi pengguna tenaga kerja, bagi lembaga pendidik/latihan, bagi tenaga pendidik, maupun bagi pemerintah terkait.

Manfaat WRL bagi peserta didik adalah:

- Memperkaya latar belakang pendidikan peserta didik dan memberikan pemahaman yang lebih luas tentang dunia kerja
- Membantu peserta didik mengembangkan keterampilan kerja (*employability*) yang dipersyaratkan calon pengguna, seperti: kerja tim, pemecahan masalah, keterampilan komunikasi, calistung dan keterampilan IT
- Membantu peserta didik untuk merencanakan pilihan pembelajaran dan pilihan karirnya
- Memampukan peserta didik untuk menjawab tantangan dunia kerja dan mengoptimalkan pilihan dan keanekaragaman dunia industri
- Meningkatkan kemungkinan bahwa peserta didik akan direkrut oleh pengguna tenaga kerja

Bagi pengguna calon tenaga kerja, WRL memberikan manfaat dalam hal:

- Memberikan penyegaran ide dan perpektif tentang dunia usaha yang mereka kelola
- Membantu mereka untuk tetap mengikuti perkembangan dan kulifikasi dunia pendidikan

- Memberikan kesempatan untuk mempromosikan bidang-bidang pekerjaan yang mereka miliki
- Memberikan kesempatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru yang sudah siap kerja, dengan demikian akan mengurangi biaya rekrutmen

Bagi lembaga pendidikan/latihan, WRL memberikan manfaat dengan:

- Mendorong lembaga pendidikan/latihan untuk mengaitkan kurikulum ke kehidupan nyata dengan cara menunjukan bagaimana mata latih bisa diaplikasikan dan dihargai di tempat kerja
- Memperkuat pengalaman pembelajaran dan menyediakan kesempatan bagi para peserta didiknya
- Saling mengaitkan antar mata latih di dalam kurikulum

Bagi tenaga pendidik dan pihak lain yang terlibat langsung dengan proses pembelajaran, manfaat yang didapat adalah:

- Meningkatkan *outcomes* yang akan diraih oleh peserta didik
- Membantu tenaga pendidik untuk menghubungkan mata latih yang mereka ampu dengan dunia kerja
- Memberikan kontribusi bagi pengembangan profesionalisme dan keterampilan manajemen tenaga pendidik

Bagi pemerintah dan lembaga lain yang terlibat dalam pengembangan strategi pembelajaran, WRL memberikan

manfaat dalam hal:

- Menyediakan pendekatan yang koheren bagi pembelajaran peserta didik
- Memberikan kesempatan untuk mengembangkan hubungan dengan dunia usaha



Bagian Tiga
Komponen
Strategi
Pembelajaran





BAGIAN III

**KOMPONEN STRATEGI
PEMBELAJARAN DALAM
PELATIHAN PENCIPTAAN
PEKERJA**

A. Tujuan Program

Secara umum pelatihan penciptaan pekerja bidang penjaga bayi dan anak serta juru masak rumah tangga diselenggarakan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan atau balai latihan kerja. Secara khusus pelatihan penciptaan pekerja di lembaga pendidikan tingkat menengah disampaikan melalui kegiatan ekstrakurikuler.

Meskipun pelaksana pelatihan penciptaan pekerja yang berbeda namun tujuan dari pelatihan ini sama yaitu

diarahkan untuk menciptakan tenaga terampil di bidang pekerjaan penjaga bayi dan anak serta juru masak rumah tangga, baik pada saat peserta masih duduk di pendidikan tingkat menengah dan setelah lulus dari lembaga pendidikan formal maupun nonformal.

Oleh karena itu melalui model ini diharapkan instruktur dapat menerapkan strategi pembelajaran yang tepat sehingga peserta didik mampu mencapai kompetensi yang diharapkan.

B. Kompetensi Lulusan

Kompetensi lulusan yang dikembangkan mengacu pada Standar Kompetensi Nasional Indonesia bidang pekerjaan penjaga bayi dan pengasuh anak (*baby sitter* dan *nanny*) dan juru masak rumah tangga (*cooker*). Kompetensi lulusan yang akan dicapai melalui pelatihan penciptaan pekerja tersebut adalah

Tabel 1
Kompetensi Lulusan
Bidang Pekerjaan Penjaga Bayi dan Pengasuh Anak
(Baby Sitter and Nanny)

	Pelatihan Penciptaan Pekerja Oleh LKP/BLK LN	Pelatihan Penciptaan Pekerja Sebagai Ekstrakurikuler
Kompetensi Utama	peserta didik mampu mengerjakan pekerjaan yang berkaitan dengan menjaga bayi dan anak, yaitu: 1. memelihara kebersihan bayi,	peserta didik mampu mengerjakan pekerjaan yang berkaitan dengan menjaga bayi dan anak, yaitu: 1. memelihara

	Pelatihan Penciptaan Pekerja Oleh LKP/BLK LN	Pelatihan Penciptaan Pekerja Sebagai Ekstrakurikuler
	<p>anak dan lingkungan;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. menyiapkan, memberi dan melatih cara makan dan minum; 3. mencegah terjadinya kecelakaan; 4. memelihara kesehatan 5. mengasuh 6. mensimulasikan tumbuk kembang 	<p>kebersihan bayi, anak dan lingkungan;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. menyiapkan, memberi dan melatih cara makan dan minum; 3. mencegah terjadinya kecelakaan; 4. memelihara kesehatan 5. mengasuh mensimulasikan tumbuk kembang
Kompetensi Pendukung	<p>Kemampuan pendukung yang perlu dimiliki oleh peserta didik adalah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. membersihkan dan merapikan tempat tidur 2. mengembangkan kematangan emosi dan motivasi kerja 3. menerapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja di rumah tangga 4. mengembangkan kerjasama dalam lingkungan rumah tangga 5. menguasai bahasa asing 6. memahami tentang perbankan, 	<p>Kemampuan pendukung yang perlu dimiliki oleh peserta didik adalah mampu bersikap positif dalam pekerjaan</p>

	Pelatihan Penciptaan Pekerja Oleh LKP/BLK LN	Pelatihan Penciptaan Pekerja Sebagai Ekstrakurikuler
	remitansi dan dokumen perjalanan 7. memahami tentang kondisi kerja dan resiko bahaya	

Tabel 2
Kompetensi Lulusan
Bidang Pekerjaan Juru Masak Rumah Tangga (Cooker)

	Pelatihan Penciptaan Pekerja Oleh LKP/BLK LN	Pelatihan Penciptaan Pekerja Sebagai Ekstrakurikuler
Kompetensi Utama	peserta didik mampu mengerjakan pekerjaan yang berkaitan dengan memasak, menghidangkan serta membersihkan peralatan dan dapur. 1. Membersihkan lokal dan peralatan 2. Menggunakan metode dasar memasak 3. Membuat sup 4. Menyiapkan makanan desert 5. Melaksanakan prosedur keselamatan makanan 6. Membuat minuman	peserta didik mampu mengerjakan pekerjaan yang berkaitan dengan memasak, menghidangkan serta membersihkan peralatan dan dapur. 1. Membersihkan lokal dan peralatan 2. Menggunakan metode dasar memasak 3. Membuat sup 4. Menyiapkan makanan desert 5. Melaksanakan prosedur keselamatan makanan 6. Membuat minuman

	<ul style="list-style-type: none"> 7. Menghidangkan makanan dan minuman 8. Membuat hidangan nasi 9. Membuat hidangan mie 	<ul style="list-style-type: none"> 7. Menghidangkan makanan dan minuman 8. Membuat hidangan nasi Membuat hidangan mie
Kompetensi Pendukung	<p>Kemampuan pendukung yang perlu dimiliki oleh peserta didik adalah</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. membersihkan dapur 2. mengembangkan kematangan emosi dan motivasi kerja 3. menerapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja di rumah tangga 4. mengembangkan kerjasama dalam lingkungan rumah tangga 5. menguasai bahasa asing 6. memahami tentang perbankan, remitansi dan dokumen perjalanan 7. memahami tentang kondisi kerja dan resiko bahaya 	<p>Kemampuan pendukung yang perlu dimiliki oleh peserta didik adalah mampu bersikap positif dengan pekerjaan</p>

C. Struktur Program Pelatihan

Model pembelajaran dalam pelatihan penciptaan pekerja menawarkan empat pelatihan, yaitu:

- a. Perawat bayi (*babysitter*) dan pengasuh anak (*nanny*) yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan ditempuh selama 275 jam pelatihan (@ 45 Menit) setara dengan 28 hari
- b. Juru masak rumah tangga (*cooker*) yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan ditempuh selama 181 jam pelatihan (@ 45 Menit) setara dengan 20 hari
- c. Perawat bayi (*babysitter*) dan pengasuh anak (*nanny*) yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan tingkat menengah ditempuh selama 240 jam pelatihan (@ 45 Menit) setara dengan 24 hari
- d. Juru masak rumah tangga (*cooker*) yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan tingkat menengah ditempuh selama 100 jam pelatihan (@ 45 Menit) setara dengan 10 hari

Berikut struktur program pelatihan yang ditawarkan.

TABEL 3
STRUKTUR PROGRAM PELATIHAN BERBASIS
KOMPETENSI
BIDANG PEKERJAAN PERAWAT BAYI DAN PENGASUH
ANAK

NO	UNIT KOMPETENSI	PERKIRAAN JAM PELATIHAN (BLKLN)			PERKIRAAN JAM PELATIHAN (Ekstrakurikuler)		
		P	K	JML	P	K	JML
I.	KELOMPOK UNIT KOMPETENSI DASAR/UMUM						
	1.1 Mengembangkan Kematangan Emosi dan Motivasi	2	3	5	-	-	-
	1.2 Menerapkan Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja dirumah tangga	2	3	5	-	-	-
	1.3 Mengembangkan Kerjasama dalam lingkungan Rumah Tangga	2	3	5	-	-	-
	Jumlah I	6	9	15	-	-	-
II	KELOMPOK UNIT KOMPETENSI INTI						
	2.1 Membersihkan dan merapikan tempat tidur	3	6	9	3	6	9
	2.2 Memelihara Kebersihan bayi & Lingkungan	3	6	9	3	6	9
	2.3 Menyiapkan dan Memberikan Makan, Minum Bayi	3	6	9	3	6	9
	2.4 Mencegah terjadinya Kecelakaan pada Bayi	3	6	9	3	6	9
	2.5 Memberikan P3K dan Penyakit Ringan	4	8	12	4	8	12
	2.6 Memelihara Kesehatan Bayi	4	12	16	4	12	16
	2.7 Mengasuh Bayi	4	8	12	4	8	12
	Jumlah II.a	24	52	76	24	52	76

	KELOMPOK INTI KOMPETENSI INTI						
	2.8 Melatih pemeliharaankebersihan anak dan lingkungan	3	6	9	3	6	9
	2.9 Menyiapkan menu dan melatih makan/minum anak	3	6	9	3	6	9
	2.10 Mencegah kecelakaan pada anak	3	6	9	3	6	9
	2.11 Memberi P3K pada anak	4	8	12	4	8	12
	2.12 Melatih Pemeliharaan kesehatan pada anak	4	12	16	4	12	16
	2.13 Mensimulasikan tumbuh kembangkan pada anak	4	8	12	4	8	12
	Jumlah II. b	21	46	67	21	46	67
II	KELOMPOK UNIT						
I.	KOMPETENSI SPESIALISASI						
	3.1 Berbicara dgn keluarga majikan menggunakan bahasa Inggris	10	20	30	10	20	30
	3.2 Berkomunikasi di telepon menggunakan bahasa Inggris	5	10	15	5	10	15
	3.3 Menerima tamu dengan menggunakan bahasa Inggris	5	10	15	5	10	15
	3.4 Berbicara diluar rumah menggunakan bahasa Inggris	10	20	30	10	20	30
	Jumlah III	30	60	90	30	60	90
I	KELOMPOK UNIT						
V	KOMPETENSI KHUSUS						
.							
	4.1.Membekali diri tentang Remitensi & dokumen ke negara tujuan	3	-	3	-	-	-
	4.2.Membekali Diri Tentang Kondisi Kerja dan Resiko bahaya	2	-	2	-	-	-
	4.3. Berbicara dgn keluarga majikan menggunakan	5	10	15	-	-	-

	bahasa Inggris						
	Jumlah IV	10	10	20	-	-	-
V	PELATIHAN DI TEMPAT KERJA (OJT)						
	5.1 Dirumah tangga keluarga atau/Panti asuhan	-	7	7	-	7	7
	Jumlah V		7	7		7	7
	Jumlah I, II, IIIa,IIIb. IV,V	91	184	275	75	165	240

TABEL 4
STRUKTUR PROGRAM PELATIHAN BERBASIS
KOMPETENSI
BIDANG PEKERJAAN JURU MASAK RUMAH TANGGA
(COOKER)

NO	UNIT KOMPETENSI	PERKIRAAN JAM PELATIHAN (BLKLN)			PERKIRAAN JAM PELATIHAN (Ekstrakurikuler)		
		P	K	JML	P	K	JML
I	KELOMPOK UNIT KOMPETENSI DASAR/UMUM						
	1.1 Membekali diri tentang kondisi kerja dan Resiko Bahaya	3	6	9	-	-	-
	1.2 Membekali diri tentang Remitensi & dokumen ke negara tujuan	2	4	6	-	-	-
	1.3 Mengembangkan kematangan emosi dan Motivasi	2	4	6	-	-	-
	1.4 Menerapkan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja di rumah tangga.	3	6	9	-	-	-
	1.5 Mengembangkan Kerjasama dalam Lingkungan rumah tangga	2	4	6	-	-	-
	Jumlah I	12	24	36	-	-	-
II	KELOMPOK UNIT KOMPETENSI INTI						

	2.1 Membersihkan lokasi area dan peralatan	3	6	9	6	4	10
	2.2 Menggunakan metoda dasar memasak	4	8	12	6	-	6
	2.3 Membuat sup	3	6	9	2	10	12
	2.4 Menyiapkan makanan desert yang disajikan panas dan dingin	4	8	12	-	12	12
	2.5 Melaksanakan prosedur keselamatan makanan	3	6	9	6	-	6
	2.6 Membuat minuman	4	6	10	-	8	8
	2.7 Menghidangkan makanan dan minuman	4	6	10	4	8	12
	2.8 Membuat hidangan nasi	4	6	10	2	12	14
	2.9 Membuat hidangan mie	4	6	10	2	12	14
	2.10 Melakukan persiapan pengolahan	3	6	9	2	4	6
	Jumlah II	36	64	100	30	70	100
II	KELOMPOK UNIT KOMPETENSI						
I.	SPECIALISASI						
	3.5 Berbicara dgn keluarga majikan menggunakan bahasa negara tujuan	3	6	9	-	-	-
	3.6 Berkomunikasi di telepon menggunakan bahasa negara tujuan	3	6	9	-	-	-
	3.7 Menerima tamu menggunakan bahasa Melayu	3	6	9	-	-	-
	3.8 Berbicara diluar rumah menggunakan bahasa negara tujuan	3	6	9	-	-	-
	3.9 Berbicara di luar rumah dalam bahasa Inggris	3	6	9	-	-	-
	Jumlah III	15	30	45			
	Jumlah I,II,III	63	118	181	36	64	100

D. Prinsip Pembelajaran

Pembelajaran dalam pelatihan penciptaan pekerja dilaksanakan dengan menerapkan prinsip-prinsip yang mendudukan peserta didik sebagai orang dewasa, orang

yang telah memiliki konsep diri, kebiasaan dan pengalaman.

Adapun 4 (empat) prinsip utama pembelajaran penciptaan pekerja tersebut adalah:

1. Mendorong kontak antara peserta dengan proses pelatihan

Seringnya kontak antar peserta, antara peserta dengan instruktur pelatihan, serta antara peserta dengan penyelenggaraa pelatihan secara keseluruhan, baik di dalam maupun di luar kelas merupakan faktor yang amat penting untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan peserta dalam belajar.

Melalui kontak yang intensif, instruktur dapat membantu peserta ketika melewati masa-masa sulitnya. Instruktur juga dapat memelihara semangat belajar, meningkatkan komitmen peserta, mendorong mereka untuk berpikir tentang nilai-nilai mereka sendiri serta membantu menyusun rencana masa depannya.

Implikasi dari prinsip ini, maka proses pembelajaran pelatihan disetting tidak hanya dalam jam belajar yang telah ditetapkan, melainkan dilakukan juga di luar jam belajar dengan sistem belajar mandiri atau tutorial. Dengan demikian peserta didik memiliki cukup waktu untuk berinteraksi dengan sesama peserta dan berkonsultasi dengan instruktur, terutama apabila menemukan kesulitan dalam memahami materi pelatihan.

2. Mengembangkan timbal balik dan kerja sama

diantara peserta

Meningkatkan belajar peserta didik akan lebih baik bila dilakukan secara tim dibandingkan melalui perpacuan individual (*solo race*). Belajar yang baik tak ubahnya seperti bekerja yang baik, yakni kolaboratif dan sosial, bukan kompetitif dan terisolasi. Melalui kerjasama dengan orang lain, peserta didik dapat meningkatkan keterlibatannya dalam belajar. Saling berbagi ide dan mereaksi atas tanggapan orang lain dapat semakin mempertajam pemikiran dan memperdalam pemahamannya tentang sesuatu.

Implikasi prinsip ini terhadap pembelajaran dalam pelatihan adalah rekayasa proses pembelajaran sehingga terjadi proses saling membelajarkan. Salah satunya adalah penggunaan metode diskusi dan penugasan kelompok. Penggunaan metode penugasan akan memberikan peluang bagi peserta didik untuk bekerjasama secara maksimal dalam memenuhi setiap tugas yang diberikan. Dari proses kerjasama inilah terbentuk kondisi saling berbagi ide dan bereaksi atas pendapat masing-masing peserta didik. Selain itu bahan ajar yang dikembangkan diformulasi dalam bentuk modul yang dapat dipelajari secara mandiri oleh peserta didik, sehingga memungkinkan untuk terjadi belajar bersama diantara peserta.

3. Mendorong Belajar Aktif

Mengarahkan peserta didik untuk merasakan bahwa pelatihan merupakan kebutuhan mereka merupakan inti dari pembelajaran pelatihan. Pelatihan ini dikatakan berhasil bila peserta didik secara sadar

dapat berbicara tentang apa yang mereka pelajari dan dapat menuliskannya, mengaitkan dengan pengalaman masa lalu, serta menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari mereka. Mereka dapat menjadikan apa yang mereka pelajari sebagai bagian dari dirinya sendiri.

Implikasi prinsip ini terhadap pembelajaran dalam pelatihan adalah proses pembelajaran akan direkayasa sehingga berpusat pada peserta didik. Dengan kata lain, aktor utama pembelajaran adalah peserta didik, peran instruktur adalah fasilitator yang memberikan kemudahan bagi peserta didik untuk belajar.

Upaya yang dilakukan untuk terjadinya pembelajaran yang berpusat pada peserta didik adalah penciptaan suasana pelatihan melalui berbagai metode aktif sehingga sesuai dengan kondisi dimana mereka akan bekerja.

Peserta didik akan dikondisikan seolah-olah mereka sedang bekerja, bukan sekedar belajar. Oleh karenanya, apa yang dipelajari (materi pelatihan) dan kapan waktunya (jadwal pelatihan) disesuaikan dengan rutinitas yang kelak akan mereka jalani dalam pekerjaannya.

Pengkondisian belajar semacam ini, akan menguatkan keyakinan peserta didik bahwa apa yang mereka pelajari adalah apa yang akan mereka lakukan ketika telah bekerja. Peserta didik juga akan mendapatkan banyak kesempatan untuk mencoba dan mempraktekkan. Pada akhirnya, keyakinan itu akan

mendorong peserta untuk terus belajar secara aktif, dengan atau tanpa perintah instruktur.

Penerapan pembelajaran berpusat pada peserta didik juga diarahkan pada bagaimana peserta didik sesering mungkin melakukan evaluasi diri sehingga mereka tahu kemampuan yang telah dikuasai dan kemampuan yang belum mereka kuasai, sehingga dengan sadar berupaya belajar lebih giat untuk menguasai semua kemampuan yang semestinya dimiliki untuk menjalankan profesinya..


4. Menghormati Bakat dan Cara Belajar

Peserta didik pelatihan datang dengan bakat dan gaya belajarnya masing-masing, dan harus diyakini bahwa begitu banyak cara orang untuk belajar. Oleh karenanya mereka perlu diberi kesempatan untuk menunjukkan bakat dan cara belajarnya masing-masing, untuk kemudian mereka didorong untuk belajar dengan cara-cara baru sehingga memperkaya gaya belajarnya.

Implikasi prinsip ini terhadap pembelajaran pelatihan adalah bahwa instruktur semestinya dapat memberikan berbagai alternatif cara belajar yang bisa dilakukan oleh peserta didik. Pembelajaran dengan sistem modul atau tugas mandiri bisa dijadikan sebagai peluang bagi peserta didik untuk belajar sesuai dengan cara mereka masing-masing. Yang terpenting adalah peserta didik dapat menguasai setiap materi latihan secara efektif dan efisien.

Bagian Empat
Langkah-Langkah
Penerapan Strategi
Pembelajaran Dalam
Pelatihan Penciptaan
Pekerja





BAGIAN IV
LANGKAH-LANGKAH
PENERAPAN STRATEGI
PEMBELAJARAN DALAM
PELATIHAN PENCIPTAAN
PEKERJA

A. Strategi Pembelajaran

Tujuan pelatihan penciptaan pekerja adalah untuk menghasilkan calon-calon tenaga kerja yang terampil dengan menguasai kompetensi yang sesuai standar nasional serta memenuhi kebutuhan calon pengguna. Di sisi lain, para peserta didik adalah orang dewasa yang memiliki karakteristik yang khas. Dengan demikian, maka diperlukan suatu strategi pembelajaran yang dapat mengakomodir sifat-sifat peserta didik serta dapat menjamin ketercapaian tujuan pelahan. Oleh karena itu, model ini menerapkan pendekatan pembelajaran yang terkait pekerjaan (*work related learning*) dengan pembelajaran aktif (*active learning*).

Work related learning adalah suatu bentuk program keterampilan atau vokasional yang dirancang untuk mempersiapkan calon-calon pekerja dimana program tersebut menerapkan standar-standar suatu pekerjaan tertentu atau kompetensi yang disyaratkan oleh calon pengguna (UVAC, 2005 dikutip dalam Roodhouse, 2010).

Pembelajaran aktif adalah cara pandang yang menganggap belajar sebagai kegiatan membangun makna/pengertian terhadap pengalaman dan informasi, yang dilakukan oleh si pembelajar, bukan oleh si pengajar, serta menganggap mengajar sebagai kegiatan menciptakan suasana yang mengembangkan inisiatif dan tanggung jawab belajar si pembelajar sehingga berkeinginan terus untuk belajar selama hidupnya dan tidak tergantung pada guru/orang lain bila mereka mempelajari hal-hal baru. Dengan demikian, pelaku utama pembelajaran dalam pelatihan ini adalah peserta didik, bukan instruktur. Peserta didiklah yang berupaya untuk memahami dan menguasai setiap materi pelatihan, tugas instruktur lebih banyak sebagai fasilitator, memberikan kemudahan-kemudahan kepada peserta didik menjalankan belajarnya secara optimal.

Penggunaan pendekatan dan strategi ini di dasarkan atas beberapa pertimbangan yaitu;

1. Arah pelatihan adalah memberikan stimulus kepada peserta untuk mau belajar;
2. Karakteristik peserta didik adalah orang dewasa yang mau belajar bila sesuai kebutuhan, terasa manfaatnya segera, dan;

3. Substansi pelatihan yang lebih banyak pada pemberian keterampilan teknis yang dapat dikuasai oleh peserta didik apabila mereka secara aktif melakukan pengulangan dan pembiasaan.

Berdasarkan pertimbangan arah program dan karakteristik peserta pelatihan sebagaimana disebutkan di atas, maka penerapan pembelajaran aktif model ini mendasarkan pada tiga hukum belajar yang diungkapkan oleh Thorndike dalam Bimo Wagito (1997) sebagai berikut;

1. *law of readiness*, yaitu kesiapan seseorang untuk berbuat dapat memperlancar hubungan antara stimulus dan respons.
2. *law of exercise*, yaitu dengan adanya ulangan-ulangan yang selalu dikerjakan maka hubungan antara stimulus dan respons akan menjadi lancar.
3. *law of effect*, yaitu hubungan antara stimulus dan respons akan menjadi lebih baik jika dapat menimbulkan hal-hal yang menyenangkan, dan hal ini cenderung akan selalu diulang.

B. Langkah-langkah penerapan strategi pembelajaran

Memperhatikan prinsip belajar yang dianut serta hukum belajar yang menjadi sandaran, maka penerapan strategi pembelajaran aktif dalam pelatihan penciptaan pekerja dilakukan melalui tiga kegiatan besar yaitu; 1) menumbuhkan kesiapan belajar; 2) mengkondisikan pengulangan, dan; 3) menyadarkan efek pembelajaran.

1. Menumbuhkan kesiapan belajar

Kesiapan peserta didik untuk belajar merupakan kunci utama keberhasilan pembelajaran. Kesiapan belajar tersebut tidak lain adalah kondisi sosial psikologis peserta didik yang perlu dikembangkan sejak awal pembelajaran. Termasuk dalam kesiapan belajar adalah peserta didik antara lain adalah;

- a. *keakraban hubungan*. Peserta didik yang membawa kebiasaan belajar sendiri-sendiri, dalam pelatihan ini akan belajar secara kolektif. Oleh karena itu sedini mungkin mereka dibantu untuk bisa saling menjalin keakraban dengan sesama peserta, sehingga setiap mereka tidak merasa sendiri dan terasing dan meyakini dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman secara optimal.
- b. *Minat*. Ketertarikan peserta didik terhadap kegiatan pelatihan secara keseluruhan harus terus dibangun dengan cara-cara yang bisa diterima oleh peserta didik. Proses penerimaan dan penguasaan materi pelatihan oleh peserta didik akan lebih mudah terjadi bila peserta didik merasa tertarik atau berminat terhadap apa yang akan dipelajari.
- c. *Kesukarelaan, komitmen mengikuti kegiatan dan rasa memiliki*. Kesediaan peserta didik untuk belajar dengan sungguh-sungguh yang muncul dari dalam hati, akan menjadikan proses belajar menjadi suatu kebutuhan dan kesenangan tersendiri bagi peserta didik. Kondisi belajar seperti ini berdampak positif pada daya tangkap, daya ingat dan daya lekat peserta didik terhadap materi pelatihan.

- d. *Pemahaman arah dan tujuan pembelajaran pelatihan.* Satu hal yang sering luput dari perhatian penyelenggara atau instruktur pelatihan adalah menjelaskan arah dan tujuan pelatihan sejak awal kepada peserta didik. Padahal, ketika sedari awal peserta didik sudah memahami arah yang akan dituju, akan mendorong mereka untuk berkonsentrasi mencapai arah yang dimaksud, tentu saja dengan pengkondisian belajar yang ajeg dan fokus.

Upaya menumbuhkan kesiapan belajar dapat dilakukan dengan berbagai cara berikut ini.

- a. Permainan atau *games* yang didalamnya mengandung makna mendalam tentang membangun keakraban dan menghilangkan kekakuan diantara peserta, serta mendorong keberanian peserta didik untuk tampil dan berinteraksi dengan instruktur dan sesama peserta didik.
- b. Penggunaan kalimat-kalimat pembangkit (*yel-yel*) secara kontinyu untuk membangkitkan minat dan menjaga konsentrasi peserta didik.
- c. Penjelasan dan pemetaan tujuan pelatihan dengan melibatkan peserta secara aktif, baik melalui kegiatan curah pendapat, diskusi dan tanya jawab.
- d. Penerapan pemberian penghargaan (*reward*) bagi peserta didik yang menunjukkan prestasi dan ketekunan belajar yang baik.

2. Mengkondisikan Pengulangan

Penguasaan materi pelatihan oleh peserta didik tidak bisa berlangsung secara singkat. Semuanya berproses dan memerlukan kepiintaran instruktur dalam menyeting pembelajaran yang efektif dan efisien. Salah satunya adalah dengan mengkondisikan terjadinya pengulangan belajar oleh peserta didik.

Peserta didik perlu diberi ruang untuk bisa melatih diri secara terus menerus tentang keterampilan tertentu, baik dengan bimbingan instruktur maupun secara mandiri. Yang terpenting dalam pengkondisian pengulangan belajar adalah bahwa peserta sudah diberi pengetahuan dan pemahaman terlebih dahulu proses atau prosedur tentang materi yang akan diulang, lebih bagus apabila dipahamkan juga tentang mengapa perlu melakukan pengulangan.

Pengkondisian pengulangan belajar oleh peserta didik dapat dilakukan melalui penggunaan metode drill atau exercise, terutama untuk mengasah keterampilan peserta didik bidang teknik tata laksana rumah tangga.

Selain itu, kegiatan magang juga dapat digunakan untuk melakukan pengkondisian pengulangan belajar bagi peserta didik. Magang dalam pelatihan penciptaan pekerja dapat direalisasikan dengan cara menempatkan peserta didik pada rumah-rumah pejabat atau masyarakat tertentu yang memungkinkan peserta melakukan tugas-tugas penata laksana rumah tangga secara terus menerus sehingga mereka semakin terampil.

3. Menyadarkan Efek Pembelajaran

Belajar akan menjadi semakin bermakna bagi peserta didik bila mereka memahami untuk apa belajar, memahami apa tujuan yang akan dicapai, terlebih peserta didik memahami apa dampak dari kegiatan belajar yang mereka lakukan.

Instruktur pelatihan dituntut untuk dapat menggambarkan tentang apa yang akan terjadi, atau apa yang akan dirasakan oleh peserta di kemudian hari, ketika mereka belajar dengan sungguh-sungguh atau sebaliknya.

Penyadaran efek pembelajaran baik yang negatif maupun positif dapat dilakukan melalui “bedah kasus” tentang kisah sukses atau gagal dari para pelaku profesi penjaga bayi dan anak serta juru masak. Salah satu contoh sederhana adalah bahwa ketika peserta didik berlatih dengan sungguh-sungguh sampai menguasai kompetensi dengan baik, maka pelaksanaan tugas sebagai penjaga bayi dan anak serta juru masakakan lebih lancar yang berdampak pada kepuasan majikan terhadap kinerja mereka.

Dengan sadarnya peserta didik akan efek pembelajaran yang mereka ikuti, maka akan semakin memperkuat motivasi mereka untuk berlatih dan berlatih secara sungguh-sungguh.

C. Metode dan Teknik

Pembelajaran dalam Pelatihan Penciptaan Pekerja dengan menggunakan pendekatan work related learning

dan strategi pembelajaran aktif, mensyaratkan penerapan multimetode dalam pembelajarannya. Instruktur dituntut menggunakan berbagai metode untuk dapat mengimplementasikan kegiatan pembelajaran aktif mulai dari pengkondisian kesiapan belajar peserta didik, pengkondisian pengulangan belajar, serta penyadaran terhadap efek pembelajaran.

Berikut adalah beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menerapkan strategi pembelajaran aktif dalam pelatihan penciptaan pekerja.

1. **Ceramah plus**, yaitu metode ceramah yang dikombinasikan dengan metode lainnya, misalnya dengan tanya jawab dan penugasan, dengan diskusi dan penugasan, atau dikombinasikan dengan metode demonstrasi dan penugasan. Metode ini cocok digunakan terutama untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman awal materi pelatihan tertentu terhadap peserta didik.
2. **Permainan (games)**, adalah suatu metode dengan mengupayakan peserta didik mengolah pikiran dan fisik dengan sejumlah peraturan tertentu yang harus ditaati oleh peserta. Metode permainan ini sangat bermanfaat bagi peningkatan dan pengembangan motivasi, kinerja, dan prestasi dalam melaksanakan tugas dan kepentingan organisasi dengan lebih baik. Dalam konteks model, metode ini akan lebih banyak digunakan untuk menumbuhkan dan mempertahankan motivasi peserta didik.
3. **Drill**, metode dimana peserta didik didorong untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan latihan secara terus

menerus untuk memiliki kebiasaan-kebiasaan, ketangkasan atau keterampilan yang lebih tinggi dari apa yang sudah dipelajari.

Metode ini akan banyak digunakan terutama dalam mengkondisikan pengulangan pembelajaran. Metode drill sangat bermanfaat untuk mengasah keterampilan teknis tata laksana rumah tangga antara lain tentang tata boga, tata graha, pengasuhan anak dan pelayanan orang lanjut usia. Disamping itu metode ini juga berguna untuk meningkatkan kemampuan berbahasa dan bersikap sesuai dengan karakteristik kondisi calon tempat kerja.

4. **Simulasi**, ialah metode pembelajaran yang memberi kesempatan kepada peserta didik untuk meniru satu kegiatan atau pekerjaan yang dituntut dalam kehidupan sehari-hari, atau yang berkaitan dengan tugas yang akan menjadi tanggung jawabnya jika kelak siswa sudah bekerja.

Melalui teknik ini, peserta dikondisikan untuk berhadapan dengan situasi aktual atau yang sebenarnya. Beberapa materi pembelajaran menuntut penerapan metode simulasi, misalnya saja tentang tata graha, tata boga, pengasuhan bayi, serta tata cara perjalanan ke luar negeri.

5. **Magang**

Selain penerapan metode-metode yang telah diuraikan di atas, instruktur pelatihan mengembangkan metode lainnya sepanjang relevan dan efektif untuk mencapai tujuan pembelajaran

D. Evaluasi pembelajaran

Penilaian pembelajaran merupakan salah satu fungsi manajemen pembelajaran yang harus dilakukan oleh pendidik untuk terwujudnya keutuhan proses pembelajaran. Sudjana (2000;267), mendefinisikan penilaian sebagai kegiatan yang sistematis untuk mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data atau informasi yang diperlukan sebagai masukan untuk pengambilan keputusan.

Kegiatan penilaian sangat penting artinya dalam suatu kegiatan, karena penilaian memiliki beberapa fungsi yaitu:

1. Sebagai umpan balik bagi pendidik untuk menyempurnakan pembelajaran
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi pendidik untuk membimbing perkembangan peserta sehingga dapat berkembang secara optimal.
3. Sebagai bahan pertimbangan bagi pendidik dalam melakukan kegiatan bimbingan terhadap peserta yang memerlukan perhatian khusus.
4. Sebagai bahan masukan bagi berbagai pihak dalam rangka pembinaan selanjutnya terhadap peserta.

Terkait dengan pembelajaran dalam pelatihan penciptaan pekerja, maka penilaian pembelajaran dimaknai sebagai proses mengumpulkan dan mengolah data hasil belajar peserta didik sebagai input untuk menetapkan tingkat penguasaan kompetensi profesi penata laksana rumah tangga yang dipersyaratkan.

Kurikulum pelatihan sebagai pedoman pelaksanaan pelatihan mengamanatkan kompetensi yang harus dikuasai oleh peserta didik meliputi kelompok kompetensi

umum, inti, penunjang dan kelompok kompetensi ekstra. Oleh karena itu, maka penilaian pembelajaran pelatihan harus pula difokuskan kepada mengukur tingkat penguasaan peserta terhadap empat kelompok kompetensi tersebut.

Unit-unit kompetensi yang ada dalam empat kelompok kompetensi tersebut apabila dicermati meliputi kecakapan personal, sosial, akademik dan vokasional. Oleh karena itu, penilaian tidak mungkin hanya mengandalkan penilaian akhir saja, tapi harus juga dengan menerapkan penilaian proses. Beberapa teknik yang dapat dilakukan untuk melakukan penilaian pembelajaran pelatihan dalam pelatihan penciptaan pekerja adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah cara pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap sikap, perilaku dan berbagai kemampuan yang ditunjukkan peserta selama mengikuti pembelajaran.

Pengamatan perkembangan sikap peserta dapat dilakukan pada saat tanya jawab, diskusi, proses pengerjaan tugas/proyek.

2. Penugasan

Penugasan adalah cara pengumpulan data berupa pemberian tugas yang harus dikerjakan peserta dalam waktu tertentu baik secara perorangan maupun kelompok.

3. Unjuk kerja

Unjuk kerja adalah cara pengumpulan data yang menuntut peserta untuk melakukan tugas dalam

perbuatan yang dapat diamati, dalam hal ini adalah praktek melakukan pekerjaan PLRT.



Bagian Empat
Penutup





BAGIAN IV

PENUTUP

Proses pembelajaran dalam pelatihan calon tenaga kerja menjadi salah satu tahapan yang paling penting dalam menciptakan tenaga kerja yang terampil. Namun pada pelaksanaannya, pelatihan tersebut menghadapi berbagai tantangan terutama dalam hal waktu yang terbatas, kompetensi pendidik yang belum memenuhi standar, dan perangkat pembelajaran yang tidak memadai. Sementara itu, tuntutan untuk menghasilkan calon tenaga kerja yang terampil sesuai dengan standar nasional dan internasional semakin mendesak.

Model pembelajaran dalam penciptaan pekerja mencoba menjawab tantangan ini dengan memberikan panduan bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk menerapkan

strategi pembelajaran yang efektif dan efisien di dalam proses pelatihan calon tenaga kerja. Model ini dilengkapi dengan kurikulum (SKL dan silabus), satu set perangkat pembelajaran (RPP, bahan belajar, dan instrumen evaluasi), dan media pembelajaran.

Model ini terutama ditujukan bagi para instruktur, baik di lembaga pelatihan maupun di lembaga pendidikan, yang memegang peranan kunci dalam menerapkan strategi pembelajaran yang ditawarkan. Oleh karena itu, instruktur diharapkan benar-benar menguasai dan mampu menerapkan *work-related learning*, prinsip pembelajaran orang dewasa, *competency-based training*, dan pola pembelajaran ICARE. Dengan demikian diharapkan terjadi proses pembelajaran yang efektif mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai konteks.

Model beserta kelengkapannya hanyalah acuan yang ditawarkan untuk memecahkan permasalahan proses pembelajaran dalam pelatihan penciptaan pekerja. Pada penerapannya diharapkan instruktur dapat mengadopsi, mengadaptasi dan mengembangkan lebih jauh sesuai dengan kebutuhan yang dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, B. (2008). *Sertifikasi Uji Kompetensi Sebagai Upaya Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Wanita Penata Laksana Rumah Tangga (TKI/TKW PLRT)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

DCSF. (2009). *The Work-Related Learning Guide (Second Edition): A guidance document for employers, schools, colleges, students and their parents and carers*. Nottingham: Department for Children, School and Families.

Mahfud, T. (2010, August 31). *Kajian Pelatihan Tenaga Kerja Indonesia (TKI/TKW)*. Retrieved April 15, 2012, from <http://mahfudz30.wordpress.com/2010/08/31/kajian-pelatihan-tenaga-kerja-indonesia-tkitkw/>

NVSC. (2003). *A Guide to Writing Competency Based Training Materials*. Melbourne: National Volunteer Skills Centre.

Permenakertrans No.23. (2009). Pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Queen's University. (2012). *Academic & Student Affairs: Work-Related Learning*. Retrieved Oktober 18, 2012, from Work-Related Learning: <http://www.qub.ac.uk/directorates/AcademicStudentAffairs/CentreforEducationalDevelopment/CurriculumDevelopment/Work-RelatedLearning/>

Quinn, V. (2002). *Instructional Design Principles for Adult Learners: Effective Adult Education*. Synergist. Inc.

Roodhouse, S. (2010, Oktober). *Understanding Work-Based Learning*. Retrieved Oktober 8, 2012, from www.ashgate.com_pdf_SamplePages_Understanding-Work-Based-Learning-Roodhouse-Mumford-Ch2

The data Service. (2009, September 15). *Work Based Learning (WBL) Business Definition*. Retrieved Juli 5, 2012, from The Data Service-Data Dictionary-Business Definition: <http://www.thedataservice.org.uk/datadictionary/businessdefinitions/WBL.htm>

The World Bank. (2010). *Enhancing Access to Finance for Indonesian Overseas Migrant Workers: Evidence from a Survey of Three Provinces* (Vol. 2). Jakarta: The World Bank.

USAID DBE3. (2006). *Menjadi fasilitator yang efektif*. Jakarta.

Watkins, C. (2002, Summer). Effective Learning. *NSIN Research Matter* .

