

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan kejuruan adalah suatu pendidikan yang memberikan pengalaman, stimulus visual, pengetahuan afektif, informasi kognitif, atau keterampilan psikomotor; mempertinggi penyelidikan pengembangan vokasional; serta menciptakan dan memelihara sendiri dalam dunia kerja. Wenrich dan Wenrich (1974), mendefinisikan pendidikan kejuruan sebagai suatu pendidikan spesialisasi, yang diorganisir untuk mempersiapkan peserta didik memasuki jabatan khusus. Jadi dalam pendidikan kejuruan, seharusnya peserta didik telah dikembangkan secara terarah, guna memiliki kemampuan dan keahlian yang siap pakai di dunia kerja. Hal ini sesuai dengan dalil-dalil pendidikan kejuruan yang diungkapkan Prosser dikutip oleh Suharsimi (1988), sebagai berikut :

1. Latihan kejuruan yang efektif hanya dapat diberikan jika tugas-tugas yang diberikan di dalam latihan memiliki kesamaan operasional dengan peralatan yang sama dan dengan mesin-mesin yang sama dengan yang akan dipergunakan di dalam kerjanya kelak.
2. Pendidikan kejuruan akan efektif jika sejak latihan sudah dibiasakan dengan perilaku yang akan ditunjukkan dalam pekerjaannya kelak.
3. Pendidikan kejuruan akan efektif apabila pelatihnya cukup berpengalaman dan mengetrapkan kemampuan dan keterampilannya di dalam mengajar.
4. Untuk setiap pekerjaan selalu ada minimum kemampuan yang harus dimiliki oleh individu agar bisa menjabat pekerjaan itu. Jika pendidikan tidak diarahkan pada pencapaian persyaratan minimal tersebut maka tentu individu akan merasakan kerugian, demikian juga masyarakat.
5. Pendidikan kejuruan harus mengenal kondisi kerja dan harus memenuhi harapan "pasar".

Berdasarkan pendapat tersebut memberi gambaran bahwa pendidikan kejuruan yang efektif adalah pendidikan kejuruan yang dalam program-program pendidikan maupun latihannya berorientasi pada pencapaian kemampuan minimum yang relevan dengan kondisi dan persyaratan kerja. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan kejuruan mengemban misi khusus, yaitu memberi bekal pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik sehingga siap untuk memasuki lapangan kerja, baik sebagai pekerja maupun sebagai usahawan.

Salah satu cara utama untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui pelatihan berbasis kompetensi. Mengapa diperlukan? Karena Pelatihan Berbasis Kompetensi atau *Competency Based Training* (CBT) adalah suatu cara pendekatan pelatihan kejuruan yang penekanan utamanya adalah pada apa yang dapat dikerjakan seseorang sebagai hasil dari pelatihan (*training outcome*).

### **B. Tujuan Penulisan Laporan**

Tujuan umum penulisan laporan buku ini adalah sebagai kelengkapan tugas mata kuliah Inovasi Pembelajaran Pendidikan Teknologi dan Kejuruan. Adapun tujuan khususnya adalah

untuk menambah wawasan mahasiswa dalam kajian teoritis berdasarkan literatur mengenai Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Pemahaman yang mendalam tentang masalah ini diharapkan akan meningkatkan daya analisis dan sintesis mahasiswa sehingga akan mampu merumuskan suatu bentuk pembelajaran yang kreatif, inovatif, dan efektif dalam pembelajaran bidang teknologi dan kejuruan.

### **C. Identitas Buku**

Judul : Competency Based Education and Training

Pengarang : John Burke

Penerbit : London, Falmer Press, 1989. x, 204 p.

Edisi ini dipublikasikan pada Taylor and Francis e-Library, 2005

### **D. Abstrak**

Secara garis besar buku ini berisi tentang latar belakang pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, isu-isu yang terikat dalam konsep kompetensi, tanggapan Dewan Nasional untuk Kualifikasi Kejuruan (NCVQ), Badan Unit Pendidikan dan Pelatihan Lanjutan (Feu), dan implikasi bagi pendidikan lanjutan di Inggris. Buku terdiri atas 13 bab, dengan urutan penyajiannya adalah sebagai berikut: Pendahuluan / John Burke; Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi: latar belakang dan asal-usul / Eric Tuxworth; Kompetensi dan standar / Bob Mansfield; Dapatkah kompetensi dan pengetahuan dicampurkan? / Alison Wolf; Yang dimaksud dengan standar dan penilaian / Lindsay Mitchell; Model yang muncul pada pendidikan kejuruan dan pelatihan / Gilbert Jessup; Standar Program Departemen Tenaga Kerja / Lembaga Pendidikan dan NVQs: implikasinya terhadap pendidikan / Graham Debling; Implikasi Kurikulum / Geoff Stanton ; Sebuah prestasi pimpinan perguruan tinggi / Jenny Shackleton; Pelaksanaan NVQs / John Burke; Menjelang pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi di perguruan tinggi dari FE / Ian Haffenden dan Alan Brown; awal pelatihan guru dan model NCVQ / Michael Eraut; Isu-isu yang muncul: tanggapan Pendidikan Tinggi untuk pendekatan berbasis kompetensi/Tim Oates.

### **E. Sistematika Penulisan**

Penyusunan laporan buku ini mengikuti sistematika sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, berisi latar belakang, tujuan penulisan, identitas buku, abstrak, dan sistematika penulisan. Bab II Ringkasan Isi Buku, mengemukakan ringkasan isi buku yang dilaporkan. Pembahasan isi buku penulis kelompokkan menjadi 6, yaitu Latar Belakang dan Perkembangan CBET, Masalah Teknis, Tanggapan NCVQ, TA dan Feu, Implikasi untuk Pendidikan Lanjutan, Kompetensi dan Mengajar, dan Respons Pendidikan Tinggi untuk Pendekatan Berbasis Kompetensi. Bab III Pembahasan, merupakan pembahasan isi buku dengan mengaitkan materi dengan buku sumber lainnya. Bab IV Kesimpulan dan Saran, berisi kesimpulan yang dapat ditarik dari paparan materi yang telah dibahas.

## BAB II RINGKASAN ISI BUKU

### A. Latar Belakang dan Perkembangan CBET

Bab pertama dalam buku ini memberikan latar belakang sejarah. Sangat penting bagi siapa pun yang baru mempelajari Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (CBET) untuk menemukan konteks di mana ide-ide ini pertama muncul dan melihat bagaimana ia telah berkembang. Walaupun CBET adalah fokus yang relatif baru untuk penelitian dan pengembangan di Inggris, ia memiliki sejarah panjang dan literatur di Amerika Serikat. Eric Tuxworth menempatkan tinjauan asal-usulnya dan perkembangannya berkaitan dengan pengalaman Amerika untuk perkembangan saat ini disponsori oleh NCVQ dan TA.

Sumber awal di AS menunjukkan Pendidikan Berbasis Kinerja dalam beberapa kasus sebagai alternatif Pendidikan Berbasis Kompetensi yang merujuk pada artikel awal Pendidikan Guru Berbasis Kinerja (PBTE), dimana desain kurikulum berbasis kompetensi menuntut penilaian berbasis kinerja. Kemudian Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi (CBET) digunakan sebagai istilah yang lebih disukai, untuk memungkinkan aplikasi potensial di seluruh spektrum pasca pendidikan menengah dan pelatihan. Disepakati secara luas bahwa pendidikan berbasis kompetensi berakar dari pendidikan guru (Burke *et al.*, 1975; Elam, 1971; Houston, 1980). Perkembangan kemudian diperluas ide aplikasi untuk sekolah-sekolah dasar, standar kompetensi minimum untuk kelulusan sekolah menengah dan pendidikan kejuruan. Pada tahun 1960-an terjadi gejolak dalam pendidikan di Amerika Serikat. Tuntutan reformasi kurikulum yang ekstensif, investasi besar dana federal dalam pengembangan kurikulum dan ketidakpuasan bersamaan dengan pelatihan guru adalah fitur dari iklim saat CBET muncul.

Asal-usul CBET, sebagai suatu respon terhadap perubahan sosial, yang dipicu oleh Dinas Pendidikan AS pada tahun 1968 ketika memberi sepuluh hibah kepada perguruan tinggi dan universitas untuk mengembangkan model program pelatihan untuk persiapan guru sekolah dasar. Model-model ini memiliki karakteristik tertentu, termasuk spesifikasi kompetensi 'yang tepat atau perilaku yang harus dipelajari, pengajaran yang modularisasi, evaluasi dan umpan balik, personalisasi, dan pengalaman lapangan' (Swanck dan Campbell, 1981). Politisi dan Departemen Negara untuk sertifikasi kemudian menekan kebijakan yang dimaksudkan untuk perbaikan sekolah melalui reformasi pendidikan guru. Untuk membantu komunitas pendidikan untuk mengevaluasi potensi kompetensi / pendidikan guru berbasis kinerja, American Association of College of Teacher Education menerbitkan sebuah 'state-of-the-art'. Hal ini berguna untuk memperjelas dan menetapkan karakteristik PBTE (Elam, 1971).

Dinas Pendidikan AS terus mendukung promosi CBET melalui Konsorsium Nasional Pendidikan Berbasis Kompetensi Centre (Burke *et al.*, 1975). Konsorsium melakukan kerja yang berharga dalam mengkoordinasikan kegiatan di pusat-pusat utama dalam pembangunan yang didanai USOE bekerja dan membantu penyebaran konsep. Salah satu masalah yang terus dihadapi oleh lembaga-lembaga untuk kembali melakukan program pendidikan guru ke arah kegiatan yang lebih berbasis kompetensi adalah tidak adanya definisi umum dan kriteria apa yang merupakan program pendidikan guru berbasis kompetensi ". Konsorsium Nasional Pusat CBE karena itu ditetapkan untuk mengembangkan seperangkat 'Kriteria untuk Menilai dan Menggambarkan Program Berbasis Kompetensi'.

*Kriteria untuk Menggambarkan dan Menilai Program Berbasis Kompetensi (Sumber-Burke et al., 1975)*

### ***Spesifikasi Kompetensi***

1. Kompetensi didasarkan pada analisis peran profesional dan/atau formulasi teoretis tanggung jawab profesional.
2. Pernyataan Kompetensi menggambarkan hasil yang diharapkan dari kinerja secara professional berkaitan dengan fungsi, atau pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dianggap penting untuk kinerja fungsi tersebut.
3. Pernyataan Kompetensi memfasilitasi acuan kriteria penilaian.
4. Kompetensi diperlakukan sebagai alat prediktor tentatif efektivitas profesional, dan tunduk pada prosedur validasi yang terus-menerus.
5. Kompetensi ditentukan dan diumumkan sebelum instruksi.
6. Peserta didik yang menyelesaikan program CBE menunjukkan berbagai profil kompetensi.

### ***Instruksi***

7. Program instruksional berasal dari dan terkait dengan kompetensi tertentu.
8. Instruksi yang mendukung pengembangan kompetensi diatur menjadi satuan-satuan pengelolaan.
9. Instruksi ini diatur dan dilaksanakan sehingga dapat mengakomodasi gaya belajar, urutan preferensi, dan kebutuhan yang dirasakan.
10. Kemajuan peserta didik ditentukan dengan mendemonstrasikan kompetensi.
11. Tingkat kemajuan peserta didik dibuat diketahui dirinya atau seluruh program.
12. Spesifikasi instruksional ditinjau dan direvisi berdasarkan data umpan balik.

### ***Penilaian***

13. Pengukuran kompetensi yang valid dikaitkan dengan pernyataan kompetensi.
14. Pengukuran kompetensi bersifat spesifik, realistis dan peka terhadap nuansa.
15. Pengukuran Kompetensi menggambarkan pada seperangkat standar dasar untuk demonstrasi kompetensi.
16. Data yang disediakan oleh pengukuran kompetensi dapat dikelola dan berguna dalam pengambilan keputusan.
17. Pengukuran kompetensi dan standar adalah spesifik dan dibuat prioritas publik untuk instruksi.

### ***Pemerintahan dan Manajemen***

18. Pernyataan kebijakan yang ditulis untuk memerintah, dalam garis besar, struktur yang dimaksud, isi, operasi dan basis sumber daya program.
19. Fungsi manajemen, tanggung jawab, prosedur dan mekanisme secara jelas didefinisikan dan dibuat eksplisit.

### ***Total Program***

20. Program staf untuk model sikap dan perilaku yang diinginkan siswa dalam program.
21. Ketentuan yang dibuat untuk orientasi staf, penilaian, perbaikan dan penghargaan.
22. Penelitian dan kegiatan diseminasi adalah bagian integral dari keseluruhan sistem pengajaran.
23. Fleksibilitas kelembagaan yang cukup untuk semua aspek program.
24. Program direncanakan dan dioperasikan sebagai totalitas terpadu, sistem terintegrasi.

Sesuai dengan semua kriteria di atas akan menuntut revisi sistem. Tidak setiap lembaga sudah siap dan bersedia untuk mengadopsi seluruh sistem. Elam (1971) menghasilkan suatu model

konseptual yang didefinisikan secara tersirat, dan terkait dengan karakteristik CBET yang diinginkan. Model yang ditunjukkan di bawah ini telah banyak digunakan untuk menjelaskan CBET dalam kaitannya dengan pendidikan kejuruan dan lebih dapat diterima oleh lembaga-lembaga yang ingin mengembangkan CBET dalam cara gradual atau incremental.

### **Karakteristik Program CBET (Elam, 1971)**

#### ***Elemen-elemen Esensial***

1. Kompetensi adalah peran yang diperoleh, spesifik dalam persyaratan perubahan lingkungan dan dibuat publik.
2. Kriteria penilaian adalah berbasis kompetensi, menentukan tingkat penguasaan dan dibuat publik.
3. Penilaian kinerja sebagai bukti utama tapi mengambil pengetahuan ke dalam perhitungannya.
4. Tingkat kemajuan individu siswa tergantung pada kompetensi yang ditunjukkan.
5. Program instruksional memfasilitasi pengembangan dan evaluasi kompetensi tertentu.

#### ***Karakteristik Implisit***

1. Belajar bersifat Individual.
2. Umpan balik kepada peserta didik.
3. Penekanan pada output daripada persyaratan input.
4. Program yang sistematis.
5. Modularisasi.
6. Akuntabilitas siswa dan program.

#### ***Karakteristik yang diinginkan***

1. Pengaturan lapangan untuk belajar.
2. Dasar yang luas untuk pengambilan keputusan.
3. Penyediaan protokol dan materi pelatihan.
4. Partisipasi siswa dalam pengambilan keputusan .
5. Berorientasi penelitian dan regeneratif.
6. Keberlanjutan karier.
7. Peran yang terintegrasi.

Karakteristik di atas dapat menimbulkan pemikiran bahwa banyak dari ciri-ciri yang terdaftar telah muncul sebagai inovasi beberapa tahun terakhir tanpa melekat label CBET. Hal yang dinegosiasikan berkenaan dengan kurikulum, pembelajaran diri sendiri, modul, profil, pekerjaan dan tugas berbasis pembelajaran, semuanya telah populer di kalangan inovator tema di Inggris.

### **CBET di Inggris**

Di Inggris ada tambal sulam dan minat menyangkut CBET sampai awal 1980-an, ketika dasar kebijakan pelatihan yang lebih kuat diletakkan oleh serangkaian White Papers (DOE, 1981; DOE dan DES, 1984; 1985; 1986). Penekanan pada kompetensi sebagai hasil dari pelatihan diterapkan pada beberapa tahap pendidikan. Hal lainnya yang ditunjukkan dalam reformasi pendidikan dan pelatihan kejuruan (VET), misalnya program lebih fleksibel, sertifikasi yang terkait dengan kinerja daripada waktu-pelayanan dan akses yang lebih baik untuk VET melalui program modular.

Pendekatan CBET Inggris, paling tidak menyangkut NCVQ, dinyatakan dalam *Kriteria dan Prosedur* (NCVQ, 1989). Konsep ini, didirikan bersama dengan prinsip-prinsip untuk derivasi dan ekspresi standar kompetensi dan kriteria kinerja. Harus dikatakan bahwa masih banyak yang

harus dilakukan untuk menerapkan NVQ dalam rangka mencapai tujuan utama NCVQ, terutama dalam kaitannya dengan pekerjaan/profesi tingkat yang lebih tinggi.

### **CBET: Pro dan Kontra**

CBET bukannya tanpa kritik, yang sering fokus pada dua poin utama.

1. Bahwa konsepsi dan definisi kompetensi tidak memadai - orang yang kompeten memiliki kemampuan dan karakteristik yang lebih daripada jumlah elemen diskrit kompetensi yang diperoleh dari analisis pekerjaan.
2. Kurangnya bukti penelitian yang lebih mengunggulkan CBET daripada bentuk pendidikan/pelatihan lain dalam sisi output.

Keberatan pertama, berkaitan dengan metode analisis yang digunakan untuk menurunkan elemen kompetensi. Ada dua pendekatan utama yang telah dikembangkan secara terpisah dan sering dipandang sebagai saling eksklusif. *Pertama* didasarkan pada analisis fungsional dari pekerjaan / profesi dan tugas yang diperlukan. Ini biasanya menghasilkan daftar panjang elemen kompetensi yang dikelompokkan dalam bidang tugas utama atau fungsi. Kriteria kinerja biasanya dikembangkan untuk mengindikasikan kompetensi minimum atau tingkat kompetensi normatif. Berkaitan langsung dengan pengetahuan dan sikap dan nilai-nilai fungsional dapat dimasukkan dalam elemen kompetensi dan kriteria kinerja. Metodologi analisis pekerjaan melibatkan konsultasi dengan pemegang peran dan supervisor untuk membuat daftar sementara elemen kompetensi. Satu produk dari jenis analisis ini adalah peta kompetensi individu yang digunakan untuk mengembangkan program pelatihan dan penilaian profil. *Kedua* analisis kompetensi lebih peduli dengan mengidentifikasi karakteristik berkinerja unggul dalam peran pekerjaan. Hal ini cenderung menghasilkan lebih sedikit dan lebih generik karakteristik atau, seperti yang mereka telah disebut, 'soft skill'.

### **B. Masalah Teknis**

Tiga makalah yang berikutnya meneliti masalah teknis terkait dalam konsep kompetensi. Bob Mansfield menunjukkan bahwa model pembangunan yang mendasari pendekatan Inggris untuk Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan membalikkan pendekatan sebelumnya. Upaya Industry Lead Bodies (ILBs) diarahkan kepada perumusan 'pernyataan yang jelas dan tepat'; ini adalah 'Standar Kerja' yang menggambarkan apa artinya kinerja yang efektif. Ini berlawanan dengan pendekatan sebelumnya yang berkonsentrasi pada desain kurikulum untuk memenuhi kebutuhan yang diasumsikan. Ia meneliti konsekuensi yang berbeda mendasarkan pada konsep standar kompetensi baik yang luas atau sempit. Ia menyimpulkan bahwa apa yang dibutuhkan adalah sebuah konsep yang luas untuk mendorong standar kompetensi dan yang terkait penilaian dan sistem pembelajaran.

Alison Wolf mengidentifikasi dan menilai pengetahuan dalam sebuah sistem berbasis kompetensi. Dia berpendapat bahwa tidak perlu memisahkan antara kompetensi dan pendidikan. Pembelajaran berbasis kompetensi sangat kompatibel dengan pembelajaran keterampilan tingkat tinggi, akuisisi pengetahuan umum dan pemahaman dan pengembangan kursus berbasis luas. Tampaknya menjadi keprihatinan luas bahwa bentuk-bentuk penilaian yang dirancang untuk tingkat yang lebih rendah dalam tingkat yang lebih tinggi. Alison menunjukkan ada peluang untuk mengembangkan kriteria kinerja yang memperhitungkan lebih dalam dan lebih canggih komponen pengetahuan dalam tingkat penilaian yang lebih tinggi.

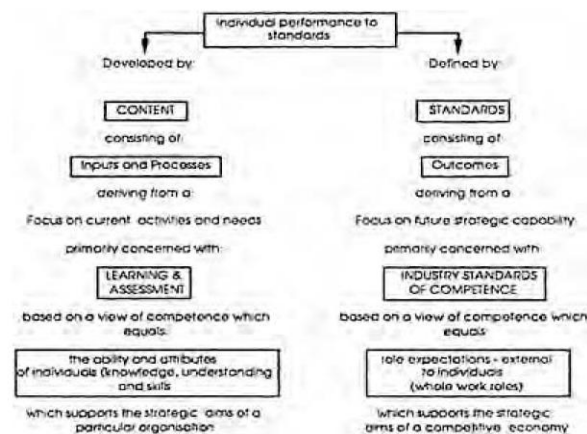
Lindsay Mitchell mempelajari cara kerja standar yang ditentukan dan dinilai; ia juga mempelajari peran pengetahuan dalam standar. Dia mencatat bahwa meskipun model masih sangat banyak

dalam tahap perkembangan, proses penilaian NVQs secara fundamental diciptakan untuk mempertanyakan banyak praktek sebelumnya. Dia mengidentifikasi dua tujuan utama penilaian dalam model NVQ: untuk mengakui prestasi yang telah terjadi, dan untuk menyimpulkan masa depan kinerja seorang individu di bidang kompetensi bersertifikat. Penilaian dalam kualifikasi kejuruan bukan untuk seleksi yang terbaik untuk tujuan apa pun, atau untuk menentukan cara langsung apapun yang memiliki potensi untuk dikembangkan ke arah tertentu. Kualifikasi kejuruan dapat menginformasikan aspek-aspek ini tetapi bukan tujuan utama mereka dan seharusnya tidak diperbolehkan untuk mempengaruhi perkembangan yang merugikan tujuan-tujuan kunci '.

## Kompetensi dan Standar

Konsep-konsep dan standar kompetensi adalah kunci dari Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan (VET). Jika jelas tentang apa yang dimaksud dengan kompetensi, dapat diperoleh standar terkait yang menjelaskan apa artinya kompetensi dalam pekerjaan spesifik dan aturan pekerjaan. Sehingga standar, dikembangkan, dimasukkan ke kualifikasi kejuruan, dan menginformasikan program belajar yang mengantarkan standar. Proses penilaian digunakan untuk mencocokkan kinerja.

Di dunia VET menggunakan setidaknya enam model kompetensi. Semua kecuali dua didasarkan pada masukan, yaitu didasarkan pada asumsi-asumsi tentang bakat, pengetahuan dan keterampilan yang individu miliki. Beberapa model secara khusus mengacu kepada pengetahuan, keterampilan, sikap, dan konsep terkait seperti efektivitas pribadi yang diasumsikan untuk 'memperluas' konsep kompetensi. Model ini mengasumsikan bahwa kompetensi adalah atribut individu.

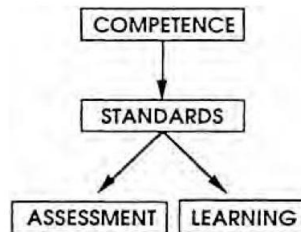


Gambar 1. Isi dan standart menuju kompetensi

Dua model dalam diagram didasarkan pada hasil-yaitu menggambarkan aspek-aspek peran kerja yang tidak terbatas pada deskripsi pengetahuan dan keterampilan individu. Yang pertama adalah IMS yang dihasilkan oleh tim yang mengembangkan pendekatan pelatihan kerja keluarga<sup>1</sup>. Ini adalah model pertama kompetensi dalam pekerjaan yang memiliki dampak pada VET, yang kedua adalah model kompetensi pekerjaan yang dikembangkan pada tahun 1985 oleh Mansfield dan Mathews<sup>2</sup> dan yang telah digunakan untuk menginformasikan suatu pendekatan efektivitas pribadi dan yang lain hasil YTS yang telah disahkan oleh Lembaga Pendidikan.

Pengembangan standar nasional didorong oleh model kompetensi yang diadopsi oleh badan yang bertanggung jawab untuk pengaturan standar. Banyak standar yang ada saat ini sebenarnya

didorong oleh pertimbangan penilaian atau belajar. Dengan kata lain, standar dipandang sebagai aspek-aspek kinerja yang dapat dinilai dalam aktivitas kerja atau program pembelajaran yang akan menghasilkan kinerja efektif. Apa pun yang tampak, pandangan kompetensi (dan harus, secara eksplisit) mendorong model standar, dengan belajar dan penilaian yang berasal langsung dari standar. Hubungan ini ditunjukkan pada Gambar berikut.



Gambar 2. Perolehan standar

Standar kompetensi menjelaskan sedemikian rupa sehingga dapat menghubungkan dengan kinerja – standar kompetensi berasal dari konsep-konsep standar kompetensi terhadap kinerja yang diukur dan dicocokkan. Standar juga memperhatikan pada karakteristik dari peran kerja yang harus disesuaikan dengan model-model kompetensi.

Sejumlah standar pemeriksaan mengungkapkan bahwa standar-standar pada umumnya dipahami sebagai berkaitan dengan:

- prosedur berikut (setiap saat)
- akurasi dimensi
- akurasi / ketepatan sehubungan dengan prosedur yang ditetapkan
- Waktu yang diperlukan
- spesifikasi mutu

### Metode penilaian

Metode penilaian yang digunakan dalam VET saat ini berpusat di sekitar tes keterampilan (yang cenderung rutin) dan tes pengetahuan rutin. Mengidentifikasi unsur-unsur pengetahuan kadang-kadang dianggap sebagai cara di mana karakteristik peran kerja tambahan seperti berurusan dengan hal tak terduga, dan kreatifitas dapat diakomodasi. Kebanyakan pengujian pengetahuan adalah sebagai keterampilan proceduralized. Pengujian pengetahuan adalah kompleks dan isu 'politik', sering terikat dengan status klaim dan profesionalisme<sup>9</sup>. Baru-baru ini perdebatan dengan komunitas riset VET menunjukkan bahwa pengetahuan menjadi suatu isu penilaian -dengan menguji pengetahuan sebagai alternatif saat penilaian kinerja atau bukti kinerja tidak tersedia.

### Spesifikasi standar

Standar titik acuan eksternal bagi individu adalah gambaran dari apa yang setiap individu harus lakukan untuk mendemonstrasikan kompetensi dalam memenuhi hasil tertentu. Struktur unit, elemen dan kriteria kinerja yang standar dinyatakan dengan koneksi ke salah satu dari program-program Lembaga Pendidikan, mereka yang berada di industri yang memiliki tanggung jawab untuk pendidikan dan pelatihan, serta untuk orang di perguruan tinggi yang berhubungan dengan pendidikan kejuruan. Dalam prakteknya untuk mendefinisikan standar pada awal pekerjaan, ada beberapa perdebatan di lapangan seperti apa itu standar-standar yang harus dijaring, apakah mungkin untuk mencerminkan pandangan dalam standar kompetensi, dan jika demikian bagaimana. Sebagian besar pekerjaan awal terfokus seputar penggunaan analisis tugas dengan banyak pandangan bergantung pada standar, atau sebanding dengan pelatihan dan / atau penilaian.



Perdebatan ini memuncak dalam keputusan oleh TA, dengan masukan dari NCVQ, bahwa "analisis fungsional harus direkomendasikan sebagai metode untuk pengembangan standar. Analisis fungsional telah dikembangkan dari waktu ke waktu dan melalui pengalaman dan keterlibatan dengan pengembangan standar oleh sekelompok peneliti, pengembang dan pelatih pada Barbara Shelborn Associates. Analisis fungsional memiliki keunggulan karena berfokus pada hasil daripada aktivitas tertentu dan menangkap aspek 'non-teknis' peran pekerjaan untuk membentuk hubungan yang lebih jelas dengan harapan pekerjaan.

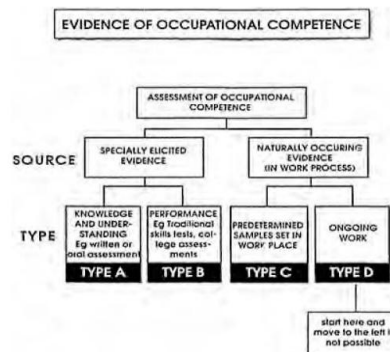
### Penilaian

Tujuan kunci penilaian dalam standar dan model NVQ adalah untuk:

- pengakuan atas prestasi yang telah terjadi, dan;
- untuk menyimpulkan masa depan kinerja seorang individu di bidang kompetensi.

Penilaian adalah proses untuk mendapatkan bukti oleh satu atau sejumlah sarana dan membuat penilaian dari bukti-bukti untuk membuat kesimpulan tentang kompetensi individu. Penilaian, sementara didasarkan pada gagasan yang kompeten atau tidak kompeten, dalam arti bahwa ada bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa seorang individu kompeten; atau dari bukti-bukti yang tersedia saat ini tampaknya bahwa individu tidak kompeten pada saat ini.

Metode penilaian adalah alat bukti yang kita peroleh, misalnya, melalui mengumpulkan bukti yang terjadi secara alami di tempat kerja, melalui pengaturan kegiatan-kegiatan terstruktur tertentu dalam tempat kerja, melalui penggunaan simulasi dalam beberapa bentuk lingkungan buatan, atau melalui penggunaan teknik bertanya. Gambar 3 menunjukkan bagaimana antar metode penilaian berhubungan. Dalam praktiknya, sistem penilaian tampaknya harus menggunakan lebih dari satu dari metode ini.



Gambar 4. Bukti kompetensi jabatan

Bukti dapat terdiri dua bentuk, performa atau pengetahuan. Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai standar yang diharapkan dalam lapangan kerja, bukti kinerja harus menjadi hal utama untuk dipertimbangkan, dengan penilaian dalam kerja berkelanjutan sebagai salah satu yang paling mungkin menawarkan validitas tertinggi. Tampaknya ada empat cara penting di mana seorang individu harus 'bekerja pada' pengetahuan dalam rangka untuk melakukan suatu hasil (lihat Mitchell dan Mansfield, 1988). Mereka mungkin harus memperbanyak konten pengetahuan seperti dalam menjawab pertanyaan langsung, pilih dari informasi yang tersedia bagi mereka untuk menghasilkan jawaban yang benar (seperti dalam mencatat singkatan gigi yang benar dalam tabel simbol), menghasilkan solusi dengan menimbang dan mengevaluasi sejumlah kompleks dan faktor-faktor yang berpotensi bersaing untuk memberikan solusi yang optimal (seperti memberi nasihat tentang investasi yang paling tepat yang harus dilakukan) atau oleh sintesa pengetahuan dengan cara baru untuk menghasilkan makna baru atau solusi.

### **C. Tanggapan NCVQ, TA dan Feu**

Setelah menelusuri sejarah perkembangan CBET dan dianalisa beberapa permasalahan yang timbul dari konsep ini, dilanjutkan tinjauan untuk mempertimbangkan cara di mana tiga lembaga utama, Dewan Nasional untuk Kualifikasi Kejuruan (NCVQ), Training Agency (TA), dan Unit Badan Pelatihan dan Pendidikan Lanjutan (FEU) berkontribusi dan menanggapi pengembangan kerangka kerja nasional yang koheren.

Gilbert Jessup menyajikan model pendidikan dan pelatihan kejuruan yang kini muncul dari penelitian dan negosiasi terperinci yang berlangsung antara banyak pihak yang berkepentingan dengan saham di perusahaan: pendidikan, pelatihan, badan pelatihan, kedua belah pihak industri, profesional dan pemerintah. Dia menunjukkan ciri-ciri utama model dengan referensi khusus kerangka kualifikasi: National Record of Vocational Achievement (NROVA) yang akan menyediakan struktur di mana pendidikan dan pelatihan kejuruan akan beroperasi. Dia membuat titik yang sangat meyakinkan bahwa bentuk baru kualifikasi berbasis kompetensi 'lebih unggul daripada mengikuti pendidikan dan pelatihan'. Dengan merinci bagaimana calon yang diperlukan untuk mendapatkan sebuah penghargaan dari NVQ dan menyatakan kriteria kinerja yang akan dinilai, proses penilaian, mungkin untuk pertama kalinya dalam pengalaman oleh sebagian besar kandidat dan tenaga kerja yang paling potensial. "Dengan demikian, pernyataan kompetensi juga menetapkan sasaran yang jelas untuk pendidikan dan program pelatihan. Spesifikasi kriteria kinerja ditambah kompetensi memberikan realisasi operasional jenis standar baru '. Pada akhir bab, Gilbert Jessup menguraikan sejumlah masalah yang menantang dalam penelitian dan pengembangan yang mungkin akan dihadapi oleh komunitas riset.

Graham Debling meninjau tentang peranan TA dengan pemeriksaan rinci Standar Program. Konsep standar dan kompetensi dianalisis. Dia menjelaskan peran ILB, dan membahas pengembangan standar. Dia menekankan bahwa "standar berhubungan dengan kebutuhan pekerjaan dan bahwa para pekerja [seharusnya] memiliki rasa standar seperti itu sehingga mereka mengenal dan bertanggung jawab untuk modernisasi dan pemanfaatan '. Di paruh kedua bab ia membahas berbagai masalah termasuk risiko mendefinisikan standar dalam cara yang sempit, tempat pengetahuan dan pemahaman dalam penilaian, implikasi bagi praktik penilaian, perkembangan dan kemajuan masa depan.

Geoff Stanton memeriksa implikasi pada kurikulum yang timbul dari pendekatan baru terhadap Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan (VET) di Inggris. Dia mengulangi pernyataan Jessup bahwa kompetensi dalam model baru VET adalah independen dari setiap program studi atau program pembelajaran. Memang, 'itu semakin umum bagi seorang pelajar untuk menuntut belajar mereka di lebih dari satu lokasi dan di bawah naungan lebih dari satu badan '. Dia melanjutkan, 'ada pengertian di mana [program] hanya benar-benar dimiliki oleh individu pelajar. Dalam penilaian model ini telah menjadi bagian dari proses belajar. Hal ini memiliki implikasi penting bagi staf perguruan tinggi di Pendidikan Lanjutan. Ada pergeseran peran dari fungsi bimbingan ajaran. Keahlian mereka dalam analisis kebutuhan, merancang program-program individu, dan evaluasi telah menjadi lebih penting daripada kemampuan mereka untuk menyajikan bahan untuk kelas '. Tema ini menggambarkan pengembangan model kurikulum FEU dan perbandingan VET model lama dengan model yang berbasis kompetensi.

#### **Tinjauan terhadap kualifikasi kejuruan**

NCVQ didirikan pada 1986 untuk menciptakan sebuah kerangka kerja baru Kualifikasi Kejuruan Nasional. Kriteria yang telah diatur (NCVQ, 1988a) adalah kualifikasi yang dibutuhkan untuk memenuhi kerangka nasional. Kriteria untuk Kualifikasi Kejuruan Nasional (NVQ) membuat banyak aspek dari model eksplisit yang diusulkan. 'Baru jenis standar' yang dianjurkan di New

Training Initiative sekarang sedang diberlakukan melalui pengenalan Kualifikasi Kejuruan Nasional. *Pertama*, ada pengakuan yang berkembang bahwa untuk berhasil secara ekonomi di dunia yang semakin kompetitif, Inggris membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dan beradaptasi. Karier tradisional dimulai dengan periode pelatihan awal, diikuti dengan pekerjaan yang stabil dalam suatu pekerjaan menjadi kurang umum. Pola masa depan akan diikuti dengan pelatihan awal periode dan pelatihan ulang untuk mengatasi perubahan teknologi dan struktur pekerjaan. *Kedua*, ada pengakuan bahwa potensi dari mayoritas individu telah jarang dipenuhi generasi sebelumnya melalui pekerjaan mereka. Ada kekayaan potensi manusia yang belum dimanfaatkan, diberi kesempatan, sehingga dapat dikembangkan dan digunakan lebih kreatif dan memuaskan bekerja.

### **Kompetensi dalam pekerjaan**

Salah satu di antara keprihatinan majikan adalah bahwa banyak dari penyediaan VET tidak dipandang sebagai secara langsung relevan dengan kebutuhan kerja. Meskipun ada pengecualian, dianggap bahwa pendidikan VET cenderung " berorientasi baik di konten dan nilai-nilai yang tersirat dalam pengiriman. Hal ini cenderung untuk berkonsentrasi pada perolehan pengetahuan dan teori sementara mengabaikan kinerja, dan performa yang pada dasarnya adalah ciri kompetensi. Pengaruh pendidikan jelas dalam bentuk penilaian kualifikasi kejuruan diadopsi di mana tertulis dan tes pilihan ganda lebih dominan daripada demonstrasi praktis. Penilaian praktek-praktek seperti sampling, menyediakan pertanyaan pilihan dan mengadopsi tanda lulus sekitar 50 persen, semuanya impor dari model penilaian pendidikan, yang memiliki sedikit tempat dalam penilaian kompetensi.

### **Kerangka dan model NVQ**

Kerangka NVQ, adalah susunan kualifikasi dalam sistem nasional, untuk mengatasi kebingungan yang diciptakan oleh berbagai badan pemberi pekerjaan yang sama atau tumpang tindih kawasan, dengan kualifikasi ukuran dan struktur yang berbeda, sering tanpa saling mengakui kualifikasi . Kurangnya koherensi ini sering menimbulkan masalah dalam kemajuan karir dan mobilitas individu dan inefisiensi dalam penyediaan VET. Akses ke pendidikan tinggi dan profesi melalui rute kejuruan adalah tujuan selanjutnya dicari melalui pembentukan kerangka NVQ.

Fitur kunci adalah bahwa NVQs didasarkan pada pernyataan kompetensi yang eksplisit ', yaitu spesifikasi ditulis bagi semua orang untuk melihat, dalam sebuah format yang disetujui dan dikenali. Pernyataan kompetensi merinci apa yang diperlukan untuk sebuah penghargaan NVQ, dan termasuk kriteria kinerja yang dapat dinilai. Dengan melakukan hal itu, pernyataan kompetensi juga menetapkan sasaran yang jelas untuk pendidikan dan program pelatihan. Spesifikasi kriteria kinerja ditambah kompetensi memberikan realisasi operasional dari 'jenis baru standar'.

Pernyataan kompetensi, yang diperoleh melalui proses ini, terlepas dari program studi atau program pembelajaran. Ini merupakan fitur penting yang terdapat dalam NVQs. Sebagai konsekuensi sebuah NVQ dapat diperoleh melalui mode belajar apa pun. NVQs membuka jalan untuk pengakuan kompetensi kejuruan melalui pengalaman belajar, tempat belajar kerja dan pembelajaran terbuka dan menempatkan prestasi melalui rute ini setara dengan program pendidikan dan pelatihan formal. Penghargaan dari NVQ adalah semata-mata dinilai tergantung pada kompetensi, bukan cara di mana kompetensi tersebut diperoleh.

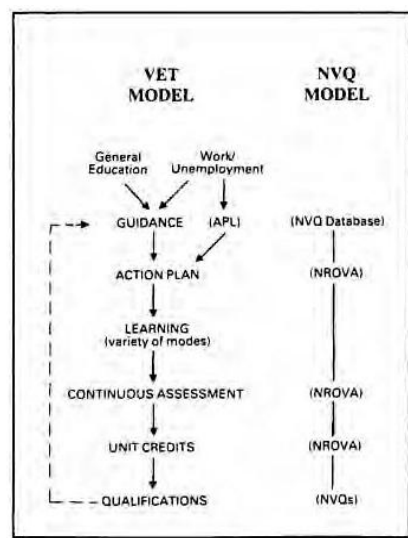
Fitur lain dari NVQs yang memiliki implikasi besar pada cara pendidikan dan pelatihan yang diberikan, adalah bahwa kualifikasi akan terdiri dari sejumlah unit kompetensi. Setiap unit, yang mewakili daerah yang relatif diskrit kompetensi memiliki nilai independen dalam lapangan kerja,

dapat dinilai dan diakreditasi secara terpisah untuk seorang individu. Ini membuka jalan terhadap kemungkinan akumulasi kredit memperoleh kualifikasi.

### Model munculnya VET

Sistem akumulasi kredit dan database NVQs secara kolektif dirancang untuk menyediakan struktur untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan pendidikan dan pelatihan kejuruan pada 1990-an dan seterusnya. Model ini memiliki beberapa karakteristik, yaitu:

- Ketentuan yang komprehensif berbasis kualifikasi kompetensi akan tersedia, relevan terhadap semua persyaratan utama kerja;
- Peluang akan diberikan bagi semua orang penuh waktu pasca pendidikan umum untuk melanjutkan pelatihan kejuruan sebelum atau selama tahun-tahun awal pekerjaan;
- Pendidikan dan bimbingan karier akan tersedia melalui berbagai lembaga dan kerangka kerja NVQ / basis data akan menyediakan bahasa dan struktur bimbingan tersebut;
- Tindakan individu / rencana pembelajaran akan dinegosiasikan dan dibuat mengikuti penilaian awal dan bimbingan (bentuk rencana tindakan bagian pertama NROVA);
- Pendidikan kejuruan dan pelatihan akan diberikan dalam berbagai bentuk sesuai kebutuhan individual dan kesempatan. Cara-cara belajar akan mencakup akademi / pusat pelatihan sekolah, tempat kerja / workshop praktek, pembelajaran terbuka-semua tersedia waktu penuh, paruh waktu dan dalam kombinasi yang sesuai pelajar individu;
- Penilaian kompetensi biasanya akan di tingkat unit;
- Penilaian akan terus-menerus dan unit-kredit dapat diperoleh apabila individu telah memenuhi persyaratan dari unit (catatan penilaian terus-menerus membentuk bagian kedua dari NROVA);
- Individu akan melengkapi program pembelajaran dan akan diberikan yang sesuai kualifikasi (dalam NROVA);
- Siklus di atas akan terulang atau dimasukkan ke pada berbagai titik sepanjang karir individu dan setiap dorongan akan diberikan kepada individu untuk terus belajar dan memutakhirkan kompetensi mereka. Ini akan dibuat lebih mudah berdasarkan unit berbasis sistem kredit dan multi-mode belajar kemungkinan untuk memenuhi kebutuhan individu.



Gambar 4. Model VET

Model pendidikan dan pelatihan di atas menunjukkan bahwa perguruan tinggi dan pusat-pusat pelatihan bergerak dalam kapasitas sebagai pusat sumber belajar dan penilaian, menyediakan berbagai kesempatan bagi individu untuk belajar.

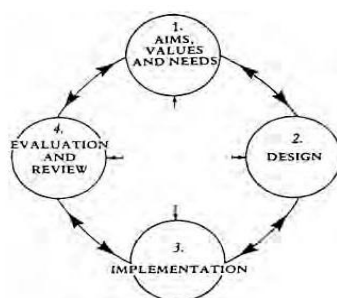
### Isu-isu penelitian dan pengembangan

Berbagai isu teknis dalam hal spesifikasi kompetensi, penilaian, pembelajaran dan transfer di satu sisi, dan kelembagaan dan pengembangan staf di sisi lain. Berikut adalah identifikasi beberapa yang paling menonjol yang melatih para peneliti yang bekerja dalam program saat ini.

Sebuah perdebatan terus ada pada konsep 'kompetensi' yang tepat. Kompetensi harus mencakup semua yang diperlukan untuk bekerja efektif dalam lapangan kerja, yang mencakup persaingan pengelolaan tuntutan peran dalam pekerjaan, hubungan interpersonal dan sebagainya. Program ini akan berhasil atau gagal tergantung pada seberapa baik tujuan ini dapat dicapai. Sebuah model baru penilaian sedang dikembangkan, di mana penilaian yang terkait langsung dengan unsur-unsur kompetensi, dan 'kecukupan bukti' adalah konsep kunci (lihat NCVQ, 1988b). Penilaian di tempat kerja dan berbagai bentuk uji kompetensi sedang dikembangkan dan dievaluasi. Penilaian berdasarkan bukti prestasi sebelumnya (biasanya disajikan di bawah label "akreditasi sebelum belajar") yang sedang diteliti dalam proyek-proyek nasional utama (lihat NCVQ, 1989). Kebutuhan eksplisit tentang apa yang dipelajari dan dinilai dalam model VET mengangkat isu-isu yang mendasar dalam model-model pendidikan tradisional yang mungkin diasumsikan tanpa pertanyaan dan jarang muncul.

### Apa implikasi bagi pendidikan?

Harus diakui bahwa pendidikan melayani berbagai tujuan yang berbeda dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan berbagai klien yang berbeda. Isi program pembelajaran harus mencerminkan harapan dan kebutuhan klien. Semua berimplikasi pada cara di mana program pembelajaran dibangun, pembentukan standar kompetensi yang berkaitan dengan kinerja yang efektif dalam lapangan kerja dan adopsi standar yang lebih eksplisit yang berkaitan dengan program-program pendidikan, akan membuat lebih transparan sejauh mana program pendidikan mempersiapkan orang untuk bekerja. Ada implikasi bagi strategi belajar ? *Organisasi Kurikulum*, keputusan harus diambil, apakah kesatuan kurikulum yang ditawarkan atau program terpadu yang tetap memfasilitasi akumulasi kredit. FEU waktu sekarang, mengadopsi model yang ditunjukkan pada Gambar 5 untuk mewakili proses yang terlibat dalam pengembangan kurikulum. Model menunjukkan bahwa keempat proses harus memuaskan jika pengalaman belajar yang berkualitas baik adalah hasil dan dipertahankan.

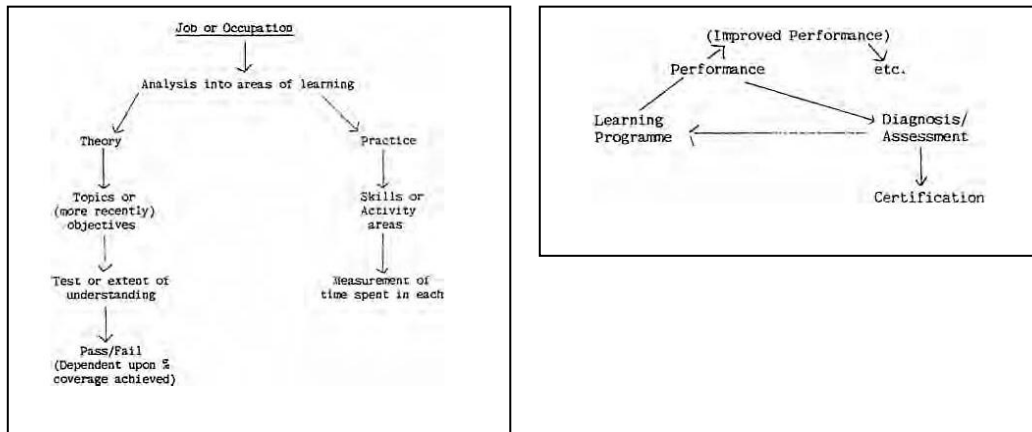


Gambar 5. Pengembangan kurikulum model FEU

Untuk kualifikasi berdasarkan kompetensi tampaknya untuk lebih menekankan perlunya pendekatan ini, karena sekarang hanya kualifikasi baru diperkenalkan, dan belum mencapai bentuk akhir. Namun demikian, adalah mungkin untuk membandingkan lagi dalam bentuk model, situasi lama dengan yang baru-lihat Gambar 6.

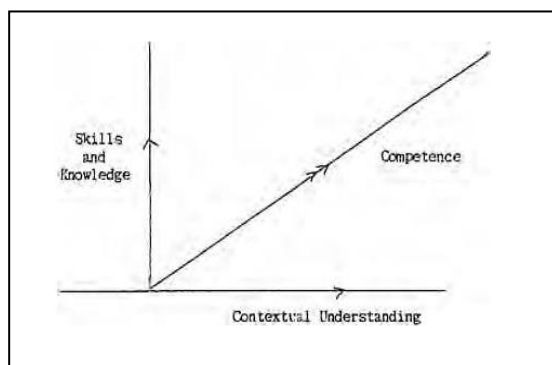
*Penilaian*, metodologi penilaian juga kemungkinan akan berubah. Di masa lalu terlalu berat menilai pada pengetahuan, dengan mengadopsi definisi kompetensi akan lebih menekankan pada pengumpulan bukti kinerja yang efektif dalam situasi yang terkait dengan pekerjaan. Ada juga

kemungkinan untuk lebih menekankan pada penggunaan studi kasus dan pekerjaan proyek tidak hanya sebagai strategi pembelajaran, tetapi juga untuk tujuan penilaian. Pada model baru, penilaian datang sebelum program pembelajaran dapat diidentifikasi, apalagi diikuti. Lebih lanjut, jika penilaian menunjukkan bahwa kinerja komponen definisi sudah sesuai, maka tidak diperlukan kursus sebelum sertifikat dapat diberikan



Gambar 7. Model program belajar tradisional dan model baru

Sementara perhatian saat ini kepada isu-isu tentang bagaimana kompetensi harus didefinisikan dan standar diungkapkan, masalah bagaimana individu dapat dibantu untuk menjadi lebih kompeten lebih cepat relatif diabaikan. Geoff menawarkan model (Gambar 7) yang dia anggap berguna.



Gambar 7. Hubungan antara memunculkan kompetensi, skill dan pengetahuan dan pemahaman konstektual

Hipotesis adalah bahwa kompetensi terjadi karena memiliki kombinasi yang tepat antara fakta-fakta dan keterampilan, di satu sisi, dan pemahaman kontekstual di sisi lain. Tanpa yang terakhir ini, individu mungkin tidak tahu bagaimana dan kapan untuk menyebarkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki, mereka mungkin tidak memiliki dasar untuk lebih mengembangkan dan menyesuaikan diri mereka sebagai perubahan keadaan.

#### D. Implikasi untuk Pendidikan Lanjutan

Jenny Shackleton, menganalisis dan menggambarkan agenda untuk perubahan organisasi yang sebenarnya berlangsung di Wirral Metropolitan College di mana dia adalah seorang Kepala

Sekolah. Dia menyajikan sebuah alasan untuk pendekatan baru- pelopor pencapaian pembangunan kelembagaan- menekankan bahwa prestasi pribadi adalah inti dari pernyataan misi perguruan tinggi. Dia melanjutkan, "Untuk prestasi dan pengembangan kelembagaan kurikulum harus didefinisikan kembali dalam pengertian yang dapat langsung diakui oleh pelajar dan terlibat secara langsung dengan dia atau tanpa mediasi atau penafsiran'. Dalam konteks sekarang pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, prestasi memfasilitasi pengembangan kelembagaan yang dipimpin pengiriman NVQs dengan membedakan penilaian dan sertifikasi dari kursus dan mengajar, tetapi memiliki implikasi tertentu untuk pengiriman. Dia menulis sejumlah daftar tugas prioritas yang harus difasilitasi dalam pelaksanaan NVQs.

John Burke sendiri berfokus pada perubahan sikap dan organisasi yang dihadapi dalam studi etnografi perguruan tinggi terkait dengan proyek Akreditasi Belajar Utama dan pelaksanaan awal NVQs. Dia menekankan pentingnya mendapatkan umpan balik yang dapat diandalkan mengenai apa yang sebenarnya terjadi, sifat masalah dan peluang yang dirasakan oleh para peserta yang terlibat dalam perubahan terencana. Sejarah perubahan kurikulum di sekolah-sekolah sepanjang tahun 1960-an seharusnya memperingatkan tentang pentingnya pelaksanaan strategi, karena banyak inisiatif menggelepar-gelepar karena tidak ada pemahaman yang memadai tentang masalah-masalah dan keprihatinan dari mereka yang sedang berusaha untuk mengelolanya '*on the ground*'. Sementara beberapa kesulitan diidentifikasi, ia optimis tentang 'pelepasan luar biasa antusiasme dan usaha terarah yang terjadi ketika [koordinator APL] diberi tanggung jawab dan bagian dalam mengembangkan responsivitas kampus'.

Ian Haffenden dan Alan Brown juga peduli dengan masalah implementasi. Dalam sebuah proyek yang disponsori oleh FEU, mereka meneliti 36 perguruan tinggi di Inggris dan Wales untuk menyelidiki aspek-aspek penting dalam pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi di empat bidang kejuruan di FE. Mereka berfokus pada sejumlah isu, termasuk: persepsi tentang sifat kompetensi, implikasi NVQs untuk pengembangan kurikulum, pengembangan staf dan pengembangan kelembagaan dan penilaian.

### **Kualifikasi kejuruan Nasional**

Tugas dasar NCVQ adalah untuk membangun kerangka kerja nasional yang koheren untuk kualifikasi kejuruan dan menghubungkannya dengan kualifikasi yang diperlukan untuk standar kinerja yang kompeten dalam pekerjaan. Pemeriksaan dan memvalidasi kemudian akan diteliti dan persetujuan bersyarat akan diberikan kepada mereka yang memenuhi kualifikasi kriteria NCVQ. NCVQ telah menerbitkan keterangan yang lengkap tentang kriteria yang harus memenuhi kualifikasi yang akan diakreditasi sebagai NVQs dalam *Kriteria dan Bimbingan Terkait NVQ*, dan Feu dan NCVQ, baik sendiri-sendiri dan bersama-sama, menerbitkan buletin berkala yang menguraikan tahap perkembangan terbaru. Secara singkat, NVQ harus mewujudkan sebuah 'pernyataan kompetensi' yang harus dicapai untuk menuju standar kerja sebelum seorang calon dapat menerima penghargaan.

NVQ terdiri dari sejumlah unit kompetensi, yang masing-masing dapat direkam dan diakreditasi secara terpisah. Setiap unit itu sendiri dibagi menjadi elemen-elemen kompetensi, yang melekat kriteria kinerja. Kriteria ini menunjukkan standar-standar kompetensi yang akan dicapai. NVQs dinyatakan dalam bentuk *hasil* dan tidak akan menyebut isi, cara penyampaian atau bagaimana, dimana dan ketika kompetensi dikembangkan.

Staf perguruan tinggi mungkin akan memiliki lebih banyak peran strategis dalam pembelajaran dan proses penilaian secara keseluruhan. Untuk memfasilitasi integrasi perguruan tinggi dan tempat kerja berbasis ketentuan dapat memerlukan staf perguruan tinggi untuk memainkan peran

penting mendukung penyediaan belajar berbasis kerja. Teknik dan pendekatan untuk penilaian akan perlu ditinjau, tetapi perubahan teknis seperti itu hanya satu bagian kurikulum dari perbaikan besar-besaran dari desain dan pengiriman. Ketentuan harus dibuat untuk calon yang mengambil unit akreditasi pada waktu dan kecepatan yang berbeda.

Sistem penilaian yang baru akan membutuhkan pemantauan, dan staf perguruan tinggi, karena posisi strategis utama mereka, dapat memainkan peran penting dalam mendukung dan meningkatkan sistem penilaian kerja. Diterapkan untuk ini, akan menjadi kebutuhan perguruan tinggi untuk menghitung biaya riil dari pelaksanaan sistem tersebut.

### **Persepsi tentang sifat kompetensi**

Kompetensi didefinisikan secara luas dalam empat perguruan tinggi di bidang kejuruan. Analisis dari definisi yang diberikan oleh staf perguruan tinggi yang disediakan dalam enam kategori yang berbeda. Definisi yang berkaitan dengan: peran, kriteria, tingkat dukungan kepada peserta pelatihan, tugas, kompetensi pribadi, dan tidak ada definisi eksplisit kompetensi.

Definisi peran terkait kompetensi ditemukan di empat bidang kejuruan. Tipe pertama adalah definisi dari bentuk 'mampu *beroperasi* tepat dan mandiri dalam suatu wilayah keterampilan' terbatas, melakukan bagian dari peran penuh. Tipe kedua adalah dalam hal definisi dari peran terkait dengan berbagai 'level' pekerja: tingkat kerajinan, tingkat pengawasan, dll Kadang-kadang definisi peran terkait kompetensi terlihat dalam hal peran yang diharapkan dilakukan oleh seorang 'pekerja dewasa yang kompeten'.

Definisi terkait kriteria kompetensi dipandang dalam istilah lulus-gagal. Definisi yang ditawarkan di sini biasanya dari bentuk 'bisa melakukannya/ dapat' melakukannya 'atau' akan dapat dicapai pada 'versus' telah dicapai sekali'.

Bentuk ketiga dari definisi kompetensi staf yang ditawarkan oleh perguruan tinggi, di sini, kompetensi didefinisikan dalam tiga tingkat dukungan. Baik peserta pelatihan tidak bisa melakukan pekerjaan dan diperlukan pengawasan, sebagian bisa melakukan pekerjaan dan diawasi secara berkala, atau bisa melakukan pekerjaan tanpa pengawasan. Untuk beberapa staf perguruan tinggi, kompetensi didefinisikan dalam kerangka tugas. Trainee didefinisikan sebagai kompeten jika mereka bisa bekerja untuk majikan sesuai standar untuk tugas-tugas tertentu.

Selain itu, orang-orang staf perguruan tinggi yang mendefinisikan kompetensi dalam cara-cara di atas juga mengadakan perbandingan perspektif mengenai apa yang dimaksud dengan berbasis kompetensi dan kurikulum yang berbasis kompetensi. Dalam kasus kurikulum berbasis kompetensi, jelas ini berarti sebuah kurikulum berdasarkan keterampilan dan spesifikasi pelatihan yang ditetapkan oleh badan pelatihan industri, sedangkan beberapa departemen pertanian, misalnya, melihat makna kurikulum berdasarkan standar yang *ada* dan tes dikelola oleh Dewan Pelatihan Proficiency Nasional (NPTC). Kepada orang lain, itu berarti kurikulum yang berpusat siswa dan / atau berbasis keterampilan.

Bagi banyak staf perguruan tinggi itu merasa prihatin atas penggunaan standar *minimum* dan pembagian tanggung jawab antara perguruan tinggi dan industri. Beberapa staf perguruan tinggi menganggap bahwa salah satu cara untuk memastikan bahwa kompetensi tidak dilihat hanya dalam pengertian pernyataan 'dapat melakukan'. Kompetensi pribadi dapat kemudian dilihat sebagai pembelajaran menggabungkan keahlian, tanggung jawab pribadi dan pengembangan pribadi. Namun, seberapa ini cocok dengan konsepsi kompetensi kerja industri yang terasa sangat bervariasi. Organisasi yang lebih besar mengambil pandangan bahwa mereka membutuhkan



orang-orang yang fleksibel, yang mungkin akan diminta untuk memenuhi berbagai peran di masa depan. Dalam kasus tersebut, kompetensi pribadi harus meningkatkan kemungkinan transfer keterampilan, pengetahuan dan pengalaman dan mengurangi waktu pelatihan dan usaha. Sebaliknya, industri dengan sejumlah besar instansi yang lebih kecil mungkin merasa bahwa yang mereka butuhkan adalah orang-orang untuk dapat segera melaksanakan tugas. Dalam pandangan ini kemudian, efektivitas pribadi, belajar untuk belajar, dll, dilihat sebagai bagian integral konsep kompetensi kerja.

Secara ringkas, dapat dilihat bahwa ada perbedaan persepsi yang luas tentang sifat kompetensi. Yang paling koheren dan komprehensif dari kompetensi adalah berkaitan dengan kompetensi pribadi. Keragaman pendapat mengenai kompetensi itu sendiri dapat dilihat sebagai indikasi tentang perlunya program yang jauh lebih lengkap dari pengembangan staf. Dalam pengertian ini, walaupun mungkin terasa agak-bengah, penting bahwa kurikulum harus *dipimpin kompetensi* dan bukan hanya dipandang sebagai berbasis kompetensi-istilah yang terakhir yang mungkin terlalu pasif dan reaktif, sedangkan penggunaan istilah bisa dilihat sebagai perubahan kurikulum yang memiliki *arah* dan *tujuan*, dan *proses* itu sendiri bukan menjadi pernyataan yang telah atau belum tercapai.

### **E. Kompetensi dan Mengajar**

Ada minat di antara berbagai profesi tentang kemungkinan penerapan kualifikasi NVQs pada tingkat yang lebih tinggi. Michael Eraut menarik pendekatan khas untuk pelatihan guru yang dikembangkan di University of Sussex untuk membandingkan pendekatan pelatihan kejuruan yang berbasis kompetensi. Dia mencatat bahwa sebagian besar kursus dilakukan sebagai *on-the-job training*, bahwa kompetensi dinilai oleh pekerjaan observasi kinerja secara langsung dan penilaian ini merupakan bagian paling penting dari kualifikasi mengajar. Fitur-fitur umum lainnya adalah keterlibatan majikan, proses yang ketat persetujuan eksternal dan evaluasi dan penggunaan kriteria penilaian, meskipun ini tidak mencakup pernyataan-pernyataan kompetensi dalam arti NVQ.

Ia meneliti berbagai praktik berbasis non-komponen yang pada awalnya tampak tidak sesuai dengan model NVQ. Dia menyarankan perbedaan-perbedaan ini mungkin lebih nyata dan mungkin akhirnya akan diselesaikan sebagai masalah dan persyaratan akreditasi tingkat yang lebih tinggi untuk diakomodir dalam pengembangan model NVQ. Sebuah fitur penting makalahnya adalah advokasi untuk konsep kompetensi yang lebih luas yang mengakui tingkat kompetensi pada garis-garis penguasaan keterampilan model Dreyfuss.

#### **Fitur utama dari pelatihan awal guru**

Sebagian besar kursus (sekitar dua pertiga di Sussex) adalah ditujukan untuk *on-the-job training*. Kompetensi dinilai oleh pengamatan kinerja pekerjaan secara langsung. Penilaian ini merupakan terbesar dan bagian yang paling penting dari kualifikasi mengajar. Tidak ada yang diperbolehkan jika tidak memenuhi syarat kompeten dalam kelas, terlepas dari kecemerlangan intelek mereka. Pada penilaian ini kompetensi kelas Sussex dibuat oleh guru yang ditunjuk tutor, kemudian disahkan oleh dewan pemeriksaan yang terdiri beberapa praktisi. Semua kasus-kasus keterbatasan atau kegagalan mungkin juga dilihat oleh pengajar universitas dan penguji eksternal, dan calon mungkin akan diminta untuk melakukan praktek mengajar pada periode lebih lanjut setelah kursus secara resmi berakhir, dalam rangka mengembangkan dan kemudian menunjukkan kompetensi mereka.

*Keterlibatan majikan*, Fitur umum lainnya adalah keterlibatan majikan, meskipun dalam pendidikan guru peran ini didelegasikan terutama untuk sekolah-sekolah. Pada hari-hari penuh

kursus reguler melibatkan pertemuan formal (setidaknya dua kali) antara guru pengajar universitas dan guru sekolah, di samping berjuta-pertemuan informal ketika pengajar universitas mengunjungi sekolah-sekolah.

*Persetujuan kursus dan evaluasi* , Persetujuan eksternal dan proses evaluasi lebih ketat dalam pendidikan guru kejuruan daripada kebanyakan sektor. Pertama, ada kerangka nasional kriteria yang ditetapkan oleh Menteri. Kedua, harus disetujui oleh Komite Profesional lokal, bersama dengan Brighton Polytechnic, yang memiliki mayoritas anggota guru sekolah, LEA senior wakil inspektur dan industri. Ketiga, kursus diperiksa oleh HMI berdasarkan laporan yang diterbitkan. Keempat, harus secara resmi disetujui oleh Komite Akreditasi Pendidikan Guru (Cate) yang menerima pengajuan kelembagaan, dan laporan dari kedua Komite Profesional dan HMI.

*Kebutuhan untuk pengalaman pelatih* , Peraturan keras lain, jarang ditemukan di pekerjaan lain, adalah persyaratan bahwa pelatih Cate memiliki pengalaman baru yang relevan dan mengajar di sekolah-sekolah. Peraturan ini menempatkan beban yang besar pada program-program pengembangan staf.

*Kriteria penilaian*, Pengaturan untuk penilaian praktek mengajar menonjol dalam semua persetujuan dan prosedur evaluasi. Ini melibatkan penggunaan daftar periksa dan kriteria kinerja, tetapi tidak termasuk peringkat. Ada unsur formatif yang kuat dengan umpan balik informal biasa pada kinerja kelas yang dikonsolidasikan oleh laporan formal menjelang akhir setiap semester.

*Komponen pendidikan guru selain praktek mengajar* ,Ini adalah non-praktik berbasis komponen pendidikan guru yang tampaknya tidak sesuai dengan model NVQ. Fokus pada empat tujuan utama pendidikan guru, yang non-praktik tentu saja berdasarkan alamat komponen: mengembangkan praktek repertoar, mengembangkan praktisi reflektif, mengembangkan peran profesional yang lebih luas, dan pengembangan pribadi. *Mengembangkan praktek repertoar* , tujuannya adalah untuk menyediakan guru-guru mulai dengan repertoar awal yang baik metode, pendekatan dan ide-ide dan untuk mengembangkan keterampilan yang memutuskan untuk menggunakan kapan, dan bagaimana menterjemahkan tujuan ke dalam rencana tindakan praktis. Kursus ini diajarkan bersamaan dengan praktek mengajar, dimulai dengan membantu siswa merencanakan pelajaran awal, kemudian memberikan forum yang lebih luas untuk mengumpulkan pengamatan dan pengalaman mereka praktek di sekolah-sekolah di mana semua siswa bekerja. *Mengembangkan praktisi reflektif*, Umumnya diakui bahwa keterampilan mengajar interaktif dikembangkan berdasarkan pengalaman dan intuitif. Memang, sulit bagi guru bahkan untuk menggambarkan praktik mereka dengan tingkat akurasi. Obat penawar diyakini terletak pada proses refleksi, di mana guru berpikir tentang pengalaman mereka setelah acara dalam rangka untuk mempertimbangkan apa yang telah terjadi dan mengapa, dan apakah sesuatu yang berbeda mungkin telah membantu. *Mengembangkan peran profesional yang lebih luas*, Sampai sekarang telah dipusatkan perhatian hampir sepenuhnya pada guru di kelas. Namun, peran guru jauh lebih luas dari itu termasuk, misalnya, pelayanan pastoral, hubungan orangtua, pengembangan kurikulum dan partisipasi umum dalam kehidupan sekolah. Di Sussex, induksi ke dalam aspek-aspek yang lebih luas dari kehidupan sekolah adalah tanggung jawab guru umum untuk setiap sekolah, biasanya guru senior atau wakil kepala. *Pengembangan pribadi* , Pengembangan pribadi adalah tujuan utama pendidikan tinggi, dan itu akan menjadi bencana jika tidak lagi dianggap serius selama persiapan untuk suatu pekerjaan yang diakui sebagai sangat tergantung pada kualitas pribadi.

## **Penguasaan keterampilan Model Dreyfus**

Istilah 'kompetensi' kadang-kadang mengkhawatirkan. Hal ini sering digunakan untuk menetapkan target minimal yang membatasi harapan. Jika ini membantu untuk mengurangi beban pada pelatihan awal, semua mendukung, tetapi jika, sekali dilatih, orang menganggap kompetensi mereka sudah cukup dan mengabaikan kebutuhan untuk perbaikan lebih lanjut, maka hanya kompetensi saja tidak cukup. Orang harus mengharapkan peningkatan berkelanjutan setelah kualifikasi, dan model kinerja perlu memperhitungkannya juga. Sebuah model kompetensi menunjukkan bahwa kemajuan terletak terutama dalam peningkatan jumlah kompetensi.

Salah satu kekuatan besar Model Dreyfus adalah deskripsi dari lima tahap penguasaan keterampilan: pemula, pemula lanjut, kompeten, mahir, lalu akhirnya ahli (Dreyfus dan Dreyfus, 1984). Usaha lain adalah untuk mempertimbangkan aspek *experience* penguasaan keterampilan, peran rutinitas dan pengembangan pendekatan strategis. Salah satu fitur menarik dari model ini adalah bahwa pada awalnya dikembangkan dari studi pemain catur dan pilot pesawat, lalu kemudian diterapkan pada Teknologi Informasi. Analisis secara singkat dirangkum sebagai berikut (Benner, 1982).

### **Ringkasan dari Keterampilan Akuisisi Model Dreyfus**

#### *Level Novice* (Pemula)

- 1 - Rigid kepatuhan terhadap aturan atau rencana mengajar  
Sedikit persepsi situasional  
Tidak bebas menentukan judgement

#### *Level Advanced Beginner* (Pemula lanjut)

- 2 - Pedoman untuk tindakan berdasarkan atribut atau aspek (aspek adalah karakteristik global yang hanya mengenali situasi setelah beberapa pengalaman sebelumnya)  
Persepsi situasional masih terbatas  
Semua atribut dan aspek diperlakukan secara terpisah dan sama pentingnya

#### *Level Kompeten*

- 3 - Menghadapi *crowdedness*  
Sekarang tindakan melihat setidaknya sebagian dalam hal tujuan jangka panjang  
Perencanaan disengaja  
Standar dan prosedur rutin

#### *Tingkat Proficient* (Mahir)

- 4 - Melihat situasi secara holistik dan bukan dari segi aspek  
Melihat apa yang paling penting dalam situasi  
Merasakan penyimpangan dari pola normal  
Pengambilan keputusan kurang bekerja keras  
Menggunakan prinsip-prinsip untuk bimbingan, yang artinya berbeda-beda sesuai dengan situasi

#### *Tingkat Expert* (Ahli)

- 5 - Tidak lagi bergantung pada aturan, pedoman atau prinsip-prinsip  
Intuitif memahami situasi yang didasarkan pada pemahaman mendalam  
Pendekatan analitik hanya digunakan dalam situasi baru atau ketika masalah terjadi  
Visi dari apa yang mungkin

## **F. Respons Pendidikan Tinggi untuk Pendekatan Berbasis Kompetensi**

Bab terakhir dalam buku ini ditulis setelah Simposium oleh Tim Oates dari Sekolah Staf Pendidikan Lanjutan. Dalam diskusi pada konferensi banyak isu yang dimunculkan dalam kelompok-kelompok diskusi kecil. Mereka pada gilirannya mendiskusikan dengan Tim topik yang telah membangkitkan minat dan perdebatan. Salah satu hasil yang diharapkan dari konferensi adalah untuk merangsang minat dan perdebatan dalam masalah ini. Konferensi ini tidak hanya dipahami sebagai platform untuk menyampaikan informasi tetapi juga sebagai forum dua jalan untuk saling bertukar pikiran dan pengalaman. Kontribusi dari peserta adalah bagian penting dari proses. Harapannya, bahwa kepedulian Tim Oates dalam presentasi akan mendorong fokus untuk penelitian dan pengembangan dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan di tahun 1990-an.

### **Alasan sejarah dan pengembangan pembelajaran berbasis kompetensi**

Bagi banyak orang, pembelajaran berbasis kompetensi dikaitkan dengan kuat-atau bahkan secara eksklusif-dengan karya NCVQ. *Pertama*, pekerjaan pembangunan NCVQ berjalan *dalam kemitraan dengan* Lembaga Pelatihan (TA), industri dan badan-badan terkemuka Inggris dalam VET (Pendidikan Kejuruan dan Pelatihan). Pentingnya kemitraan dengan industri dipertegas oleh NCVQ dan TA. Upaya pelaksanaan penggunaan substansial membuat jaringan dan struktur yang dibentuk oleh TA, terutama sistem Lead Perindustrian Bodies (ILBs). ILBs yang bertanggung jawab untuk mengidentifikasi 'kerja standar' yang membentuk Kualifikasi Kejuruan Nasional baru (NVQs). *Kedua*, beberapa lembaga DIA telah membuat kemajuan dalam pengembangan program berbasis kompetensi, berbasis praktik pendidikan guru kursus di Universitas Ulster dan Sussex, dan melanjutkan penggunaan jangka waktu di tempat kerja dalam kursus roti, pelatihan medis, dll. *Ketiga*, TA telah menugaskan Enterprise Inisiatif dalam DIA dan investigasi bekerja pada akses ke HE. Yang pertama dirancang untuk mempromosikan aktivitas kewirausahaan dan keterlibatan yang lebih besar dalam dunia kerja oleh peserta didik dalam HE.

Akhirnya, perkembangan saat ini dicap sebagai 'pembelajaran berbasis kompetensi' telah tumbuh dalam momentum selama tiga puluh tahun terakhir. Mereka memiliki asal-usul dalam keprihatinan yang mendalam bahwa program pendidikan tradisional yang gagal untuk mengatasi kebutuhan baik pelajar dan industri. Oleh karena itu, perkembangan terbaik saat ini dicirikan bukan sebagai bagian dari satu kali, 'inspirasional' kebijakan melanjutkan perjalanan, tetapi sebagai penilaian dan revisi fungsi dan isi dari penyediaan pendidikan.

### **Karakteristik teknis perkembangan pembelajaran berbasis kompetensi**

Sebenarnya apa itu definisi dari 'kompetensi' yang terletak di belakang 'pembelajaran berbasis kompetensi'? Anggota Simposium segera home dalam masalah ini; eksplorasi dari definisi ini digunakan sebagai sarana untuk menetapkan bagaimana tujuan dan sasaran di belakang mengartikulasikan pembelajaran berbasis kompetensi dengan tujuan dan sasaran yang mendukung penyediaan HE.

Jika TA dan kebijakan NCVQ menggambarkan sebagai definisi yang sempit mempromosikan keterampilan yang perkembangannya diabaikan 'seluruh orang' dan menghalangi rasa ingin tahu motivasi belajar, maka pengembang HE digambarkan sebagai pendukung penyediaan pembelajaran yang tidak memiliki presisi dalam pernyataan tujuan dan hasil, dan yang berkomitmen untuk memberikan pengetahuan dan teori tanpa dukungan kepada pelajar tentang bagaimana mengaplikasikan pengetahuan dan teori dalam dunia kerja.

Luasnya definisi kompetensi yang dipromosikan oleh TA memberikan jaminan ke banyak. Meskipun '... tanpa malu-malu tentang kemampuan untuk bekerja efektif ...', TA menyatakan bahwa:

... kompetensi kerja didefinisikan sebagai 'kemampuan untuk melakukan kegiatan dalam suatu pekerjaan atau fungsi standar yang diharapkan dalam pekerjaan'. Ini adalah sebuah konsep luas yang mewujudkan kemampuan untuk mentransfer ketrampilan dan pengetahuan untuk situasi baru dalam wilayah kerja. Ini meliputi organisasi dan perencanaan kerja, inovasi dan mengatasi kegiatan-kegiatan non-rutin dan termasuk sifat-sifat yang diperlukan efektivitas pribadi di tempat kerja untuk menangani rekan kerja, manajer dan pelanggan.

Konsensus yang muncul dari diskusi tentang definisi kompetensi dipotong dua cara. Untuk TA dan NCVQ, ada konfirmasi bahwa mereka harus terus memastikan bahwa kualifikasi baru melindungi tujuan jangka panjang dari peserta didik dan menjamin mobilitas pekerjaan mereka. Untuk pengembang kurikulum DIA, ada konfirmasi bahwa kurikulum DIA bisa diinformasikan oleh analisis dari tujuan, sasaran dan hasil, dan mungkin diperkuat oleh hubungan dekat dengan tuntutan peran kerja. Dalam hal ini, ada pengakuan bahwa dalam sandwich dan kursus lainnya dengan komponen praktik, strategi penataan yang diperlukan untuk belajar di tempat kerja dan penilaian yang lebih efektif.

Implikasi dari diskusi luas di simposium adalah bahwa DIA harus mengambil peran aktif dalam pengembangan pembelajaran berbasis kompetensi. Ia harus bertanggung jawab untuk menyatakan dengan kepentingan dan keharusan, karena tidak ada tanda-tanda bahwa muncul sistem penyediaan VET Inggris hanya akan menunggu di sebuah input dari kepentingan HE. Akhirnya, dampak pembelajaran berbasis kompetensi tidak terbatas pada masalah pengembangan staf. Dalam menanggapi tantangan belajar individual, belajar menghubungkan peran kerja, cara-cara baru penilaian, konten baru, pola-pola baru kehadiran dan kelompok-kelompok klien baru, lembaga FHE perlu untuk mengadopsi tanggapan dalam pengembangan kurikulum, pengembangan staf dan pengembangan kelembagaan.

## **BAB III PEMBAHASAN**

### **A. Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi**

Dalam era globalisasi sekarang ini persaingan dan keterbukaan mengharuskan setiap negara berupaya meningkatkan daya saing melalui peningkatan efisiensi dan produktivitas. Usaha yang paling strategis adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan. Untuk dapat menghasilkan tenaga kerja yang profesional, perlu mengacu pada suatu standar kompetensi yang bertaraf internasional sehingga dapat bersaing di pasar bebas.

Pelatihan Berdasarkan Kompetensi adalah pelatihan yang memperhatikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan di tempat kerja agar dapat melakukan pekerjaan dengan kompeten. Standar kompetensi dijelaskan oleh Kriteria Unjuk Kerja. Seseorang dikatakan kompeten dalam pekerjaan tertentu, apabila ia memiliki seluruh keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang perlu untuk ditampilkan secara efektif di tempat kerja, sesuai dengan standar yang telah disetujui (Indonesian Australian Partnership for Skills Development Program, 2001).

Pelatihan berdasarkan kompetensi telah diterima secara luas di manca negara, dan merupakan salah satu cara membuat pelatihan lebih relevan terhadap dunia kerja. Pelatihan Berdasarkan Kompetensi memberi tekanan pada apa yang dapat dilakukan seseorang sebagai hasil dari pelatihan, sehingga fokusnya ada pada pencapaian kompetensi dan bukan pada lamanya waktu pelatihan.

Manfaat Pelatihan Berbasis Kompetensi diantaranya adalah sebagai berikut (Indonesian Australian Partnership for Skills Development Program, 2001)

Untuk peserta pelatihan ;

- Memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dengan tingkat kecepatan yang berbeda dengan cara yang berbeda pula.
- Memungkinkan peserta untuk bersikap lebih bertanggung jawab terhadap kemajuannya dan meningkatkan motivasi peserta
- Membuat peserta aktif dan dapat memusatkan perhatian pada tugas-tugasnya

Untuk pelatih :

- Memungkinkan adanya kesesuaian antara pelatihan dan persyaratan kemampuan kerja
- Memungkinkan adanya kebebasan dalam penentuan waktu mulai, selesai dan kecepatan program pelatihan
- Menyederhanakan prosedur penilaian

Untuk pemberi kerja:

- Menjamin kemampuan seorang karyawan
- Memungkinkan bagi staf untuk mendapatkan penghargaan atas apa yang telah diketahui dan apa yang dapat dilakukan
- Mengurangi waktu pelatihan untuk karyawan

Tabel III.1 Informasi standar kompetensi (Lembaga Sertifikasi Profesi Logam dan Mesin Indonesia, 2002)

Bagian	Penjelasan
Bidang	Mengacu kepada suatu bidang pekerjaan, seperti: Fabrikasi, Pengecoran dan Pembuatan Cetakan, Pendingin dan AC, proses Pemesinan, dan lain-lain yang cocok dengan rencana kerja
Judul unit	Mengidentifikasi suatu standar kompetensi, juga menyebutkan nomor kode dan bobot unit kompetensi
Penjelasan unit	Menjelaskan mengenai suatu pekerjaan dengan catatan khusus, melalui : -daftar unit-unit prasyarat (Prasarat ; pengetahuan dan keterampilan minimum yang harus dimiliki sebelum memulai suatu unit kompetensi
Elemen kompetensi	Mengidentifikasi bagian-bagian dari suatu unit yang merupakan suatu unit kompetensi ( tugas-tugas yang membangun unit standar kompetensi
Kriteria unjuk kerja	Mengidentifikasi bagian dari pekerjaan yang terdapat dalam elemen Unit Standar Kompetensi, dan mencocokkannya dengan apa yang assessor akan amati dan pastikan. (menjelaskan apa yang harus dicapai agar dapat memenuhi persyaratan unit standar kompetensi)
Penjelasan ruang lingkup	Bagian dari standar kompetensi, yang menjelaskan rentang konteks dimana unjuk kerja dapat dilaksanakan. Rentang membantu penilai untuk mengidentifikasi penerapan/aplikasi industri atau perusahaan tertentu terhadap unit kompetensi (menjelaskan konteks dan kondisi dimana kompetensi harus didemonstrasikan)
Pedoman bukti	Dapat menjadi pedoman bagi assessor yang menilai unit kompetensi di tempat kerja dan/atau di lingkungan pelatihan. Pedoman bukti menentukan konteks penilaian, aspek kritis dari bukti dan pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan atau yang mendukung. Pedoman bukti berhubungan langsung dengan Kriteria Unjuk Kerja dan Penjelasan Ruang Lingkup yang ditetapkan dalam Unit Kompetensi (pedoman mengenai bagaimana sebuah unit akan dinilai)
Pembobotan	Menyediakan penilaian dari Unit Kompetensi yang berupa angka, dan bertujuan untuk pengakumulasian dokumen resmi dan kulifikasi
Tanggal penerbitan	Mengindikasikan masa berlakunya suatu Unit Kompetensi

Standar-standar diungkapkan dalam istilah hasil belajar dan memiliki format standar yang terdiri dari Judul unit, Penjelasan Unit, Elemen kompetensi, Kriteria unjuk kerja, Penjelasan ruang lingkup dan Pedoman bukti.. Informasi standar secara lengkap ditunjukkan pada tabel III.1.

Suatu Standar kompetensi menjelaskan mengenai kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan untuk menampilkan unjuk kerja yang efektif dalam suatu tempat kerja. Dalam Industri Logam dan Mesin telah dikembangkan unit standar kompetensi yang dikelompokkan dalam delapan belas bidang.

Setiap Standar Kompetensi menentukan :

- Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai kompetensi
- Standar yang diperlukan untuk mendemonstrasikan kompetensi
- Kondisi dimana kompetensi dicapai.

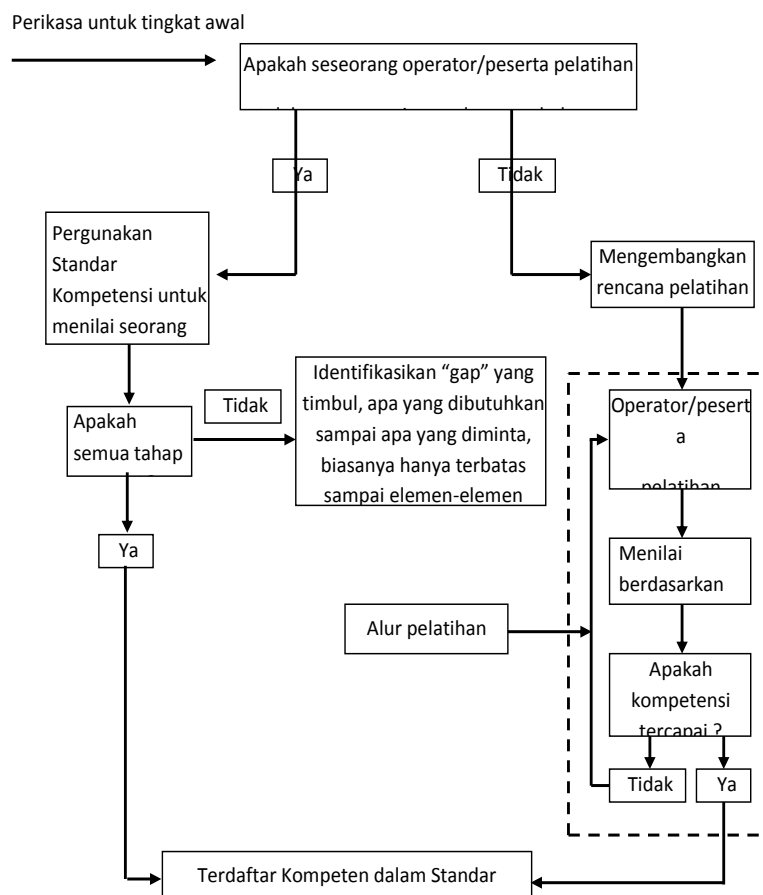
## B. Pencapaian Kompetensi

Jika seseorang telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk elemen Unit Kompetensi tertentu, ia dapat mengajukan Pengakuan Kompetensi Terkini (*Recognition of Current Competencies – RCC*). Berarti ia tidak akan dipersyaratkan untuk belajar kembali. Seseorang mungkin sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan, karena beberapa hal, diantaranya: (Indonesian Australia Partnership for Skills Development Program, (2001)

- telah memiliki pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang sama
- telah berpartisipasi dalam kursus pelatihan yang mempelajari kompetensi yang sama atau
- mempunyai pengalaman lainnya yang mengajarkan pengetahuan dan keterampilan yang sama.

Fokus pelatihan berdasarkan kompetensi adalah pada pencapaian kompetensi, sehingga memungkinkan peserta membutuhkan waktu yang berbeda untuk menjadi kompeten dalam keterampilan tertentu. Jika peserta belum mencapai kompetensi pada usaha/kesempatan pertama, pelatih akan mengatur rencana pelatihan dengan peserta. Rencana ini akan memberikan peserta kesempatan kembali untuk meningkatkan level kompetensinya sesuai dengan level yang diperlukan. Jumlah maksimum usaha/kesempatan yang disarankan adalah tiga (3) kali.

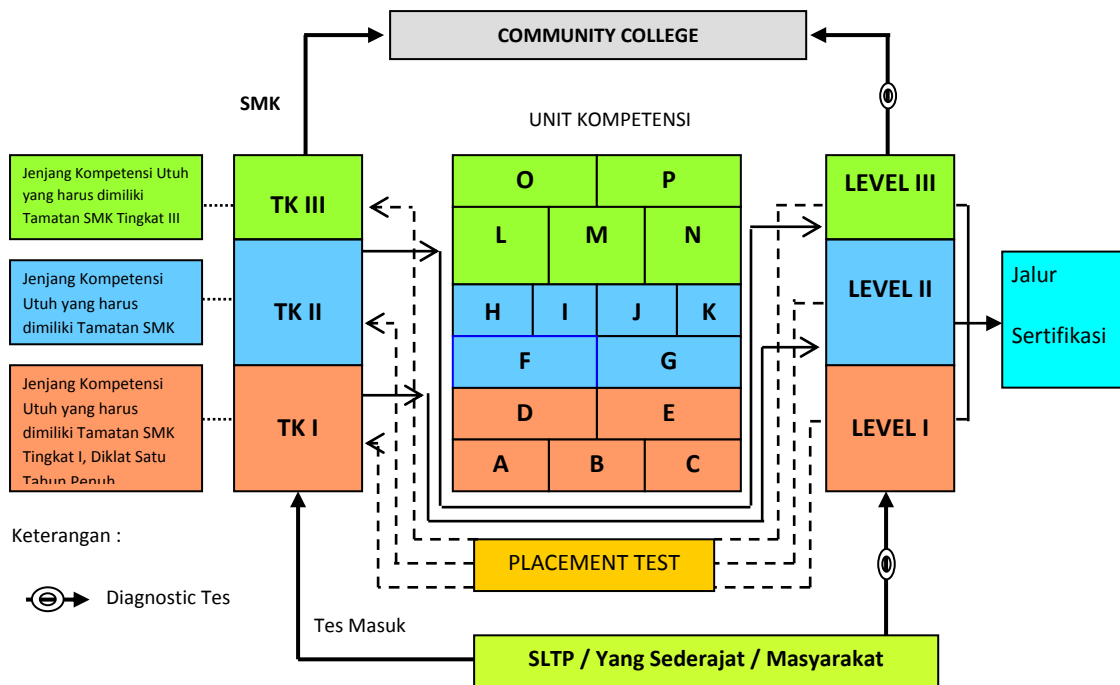
Penggunaan standar kompetensi dijelaskan dalam diagram berikut ini.



Gambar 3.1. Alur penggunaan standar kompetensi (Lembaga Sertifikasi Profesi Logam dan Mesin Indonesia, (2002),)



Pada lembaga pendidikan dan pelatihan seperti SMK, saat ini tengah dikembangkan program pencapaian kompetensi yang berujung pada sertifikasi keahlian personal. Adapun tahapan pencapaian kompetensi untuk lembaga SMK digambarkan dalam diagram berikut.



Gambar 3.2. Diagram pencapaian kompetensi. (Depdiknas, 2004)

Keterangan; A : Membaca gambar teknik, B: Menggunakan perkakas tangan, C: Menggunakan alat ukur, D: Bekerja dengan mesin umum, E : Menggunakan mesin untuk operasi dasar, F: Menggambar dan membaca sketsa, G: Mengukur dengan alat ukur mekanik presisi, H : Melakukan pekerjaan dengan mesin bubut, I : Melakukan pekerjaan dengan mesin frais, J: Mengoperasikan mesin/proses (lanjut), K: Menggerinda pahat dan alat potong, L: Membubut (kompleks), M: Memfrais (kompleks), N: Menggerinda (kompleks), O: Memprogram mesin NC/CNC (dasar), P: Mengoperasikan mesin NC/CNC (dasar)

Diagram di atas menunjukkan tahapan atau tata urutan kompetensi yang dilatihkan pada peserta didik/ peserta pelatihan dalam kurun waktu 3 tahun dan kemungkinan *multiexit-entry* yang dapat diterapkan.

### C. Kompetensi Bidang Operasi Mesin dan Proses

Berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Industri Logam dan Mesin yang dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Logam dan Mesin Indonesia, standar kompetensi dibagi menjadi delapan belas bidang kompetensi. Sebenarnya standar kompetensi yang dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Logam dan Mesin Indonesia tersebut hanya mengadopsi dari standar kompetensi yang dikeluarkan oleh pemerintah Australia dalam hal ini adalah MERSITAB (*Manufacturing, Engineering and Related Service Industry Training Advisory Body*). Kedelapanbelas bidang kompetensi tersebut ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel III.2. Daftar bidang-bidang standar kompetensi

No.	Bidang Kompetensi
1.	Kelompok Dasar
2.	Kelompok Inti 1 dan 2
3.	Perakitan
4.	Pengecoran & Pembuatan Cetakan
5.	Fabrikasi
6.	Kerja Tempa
7.	Operasi Mesin dan Proses
8.	Penyelesaian Akhir Permukaan
9.	Menggambar, Merencana dan Mendesain
10.	Pemasangan dan Persiapan
11.	Penanganan Material
12.	Pengukuran
13.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
14.	Merencanakan
15.	Mutu
16.	Komunikasi
17.	Pelatihan
18.	Pemeliharaan dan Diagnostik

Kedelapan belas bidang kompetensi tersebut, masing-masing kemudian dijabarkan kembali menjadi unit kompetensi. Pada bidang Operasi Mesin dan Proses (bidang kompetensi nomor 7) dibagi menjadi tiga puluh dua unit kompetensi. Unit-unit kompetensi beserta nomor kodenya ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel III.3. Unit kompetensi bidang operasi mesin dan proses berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Industri Logam dan Mesin (11)

7.1A Melakukan pemeliharaan mesin dan perakitan	4	7.2A Melakukan pembentukan/ perencanaan/penetapan operasi yang cermat	4	7.3A Mengeset mesin (untuk pekerjaan sehari-hari)	4	7.4A Mengeset mesin (komplek)	4
7.5A Bekerja dengan mesin umum	8	7.6A Melakukan pekerjaan dengan mesin bubut	4	7.7A Melakukan pekerjaan dengan mesin frais	4	7.8A Melakukan pekerjaan dengan mesin gerinda	4
7.9A Melakukan pekerjaan boring dengan jig presisi	4	7.10A Menggerinda pahat dan alat potong	4	7.11A Memfrais (komplek)	4	7.12A Menggerinda (komplek)	4
7.13A Melakukan operasi pemesinan dengan mesin bor horizontal/vertical	4	7.14A Mengoperasikan mesin EDM	4	7.15A Mengeset mesin/proses NC/CNC (dasar)	2	7.16A Mengeset dan mengedit program mesin/proses NC/CNC	4
7.18A Memprogram mesin NC/CNC (dasar)	2	7.19A Memprogram mesin NC/CNC machining center	2	7.20A Memprogram mesin NC/CNC machining center multi spindle/ multi axis	2	7.21A Mempergunakan mesin bubut (komplek)	4
7.22A Memprogram mesin CNC Wire Cut (lanjut)	2	7.23B Memprogram dan mempersiapkan CNC manufacturing cell	6	7.24A Mengoperasikan dan mengamati mesin/proses	4	7.25A Mengoperasikan mesin/proses (lanjut)	4
7.26A Melakukan pemrosesan plastic (lanjut)	6	7.27A Melakukan pekerjaan pres (lanjut)	6	7.28A Mengoperasikan mesin /proses NC/CNC (dasar)	2	7.29A Mengasah/ memelihara pahat/alat potong	4
7.30A Melakukan operasi metal spinning (dasar)	6	7.31A Melakukan operasi metal spinning (lanjut)	4	7.32A Menggunakan mesin untuk operasi dasar	2	7.33A Mengoperasikan dan mengamati ketel uap (dasar)	6

Pada lembaga diklat SMK khususnya bidang keahlian Teknik Mesin, Program Keahlian Teknik Proses Pemesinan, berdasarkan kurikulum SMK edisi 2004 telah ditetapkan enambelas unit kompetensi. Unit-unit kompetensi yang dikembangkan, diadopsi dari unit kompetensi pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Industri Logam dan Mesin yang dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Logam dan Mesin Indonesia. Diharapkan sinkronisasi ini mampu menghasilkan profil kompetensi tamatan SMK yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri.

Kompetensi program keahlian Teknik Proses Pemesinan untuk lembaga diklat SMK beserta kode kompetensinya ditunjukkan pada tabel IV.3 berikut.

Tabel III.4 Kompetensi program keahlian Teknik Proses Pemesinan berdasarkan kurikulum SMK adisi 2004 (6)

Kode	Kompetensi	Kode	Kompetensi
A.	Membaca gambar teknik	I.	Melakukan pekerjaan dengan mesin frais
B.	Menggunakan perkakas tangan	J.	Mengoperasikan mesin/proses (lanjut)
C.	Menggunakan alat ukur	K.	Menggerinda pahat dan alat potong
D.	Bekerja dengan mesin umum	L.	Membubut (kompleks)
E.	Menggunakan mesin untuk operasi dasar	M.	Memfrais (kompleks)
F.	Menggambar dan membaca sketsa	N.	Menggerinda (kompleks)
G.	Mengukur dengan alat ukur mekanik presisi	O.	Memprogram mesin NC/CNC (dasar)
H.	Melakukan pekerjaan dengan mesin bubut	P.	Mengoperasikan mesin NC/CNC (dasar)

## G. Kurikulum Berbasis Kompetensi

Kurikulum Berbasis Kompetensi merupakan perangkat rencana dan pengaturan tentang kopetensi dan hasil belajar yang harus dicapai oleh siswa, penilaian, kegiatan belajar mengajar, dan pemberdayaan sumber daya pendidikan (Depdiknas, 2002). Dari pengertian ini, dalam kurikulum terdapat sejumlah kompetensi yang harus dicapai oleh siswa sesuai dengan tingkatannya. Kompetensi sendiri pada dasarnya merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Depdiknas,2001). Seseorang dikatakan kompeten dalam pekerjaan tertentu, apabila ia memiliki seluruh keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang perlu untuk ditampilkan secara efektif di tempat kerja, sesuai dengan standar yang telah disetujui (IAPSD, 2001).

Depdiknas (2002) mengemukakan karakteristik Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) sebagai berikut :

- Menekankan kepada ketercapaian kompetensi siswa baik secara individual maupun klasikal.
- Berorientasi pada hasil belajar (*learning outcomes*) dan keberagaman, yang berarti keberhasilan pencapaian kompetensi dasar diukur oleh indikator hasil belajar.
- Penyampaian dalam pembelajaran menggunakan pendekatan dan metoda yang bervariasi. Artinya sesuai dengan keberagaman siswa, maka metode yang digunakan dalam proses pembelajaran bersifat multi metode.
- Sumber belajar bukan hanya guru, tetapi juga sumber belajar lainnya yang memenuhi unsur edukatif.

- e. Penilaian menekankan pada proses dan hasil belajar dalam upaya penguasaan atau pencapaian suatu kompetensi. Artinya, keberhasilan pembelajaran KBK tidak hanya diukur dari sejauh mana siswa dapat menguasai isi atau materi pelajaran, tetapi juga bagaimana cara mereka menguasai pelajaran tersebut.

Dalam proses penilaian, peserta didik dinyatakan kompeten apabila yang bersangkutan telah menguasai pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan oleh suatu kompetensi. Kriteria standar keberhasilan (kompeten) untuk program produktif mengacu pada standar kompetensi yang ditetapkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), asosiasi profesi atau DU/DI, sedangkan untuk program normatif dan adaptif mengacu pada kurikulum nasional.

## BAB IV KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari buku *Competency Based Education and Training* (CBET) diataranya adalah :

1. Sejarah CBET dimulai dari program pendidikan guru di Amerika Serikat sekitar tahun 1960, kemudian diadopsi dan dikembangkan untuk bidang-bidang lain. Dasar dari CBET adalah Pendidikan Berbasis Kinerja.
2. Pelatihan Berdasarkan Kompetensi adalah pelatihan yang memperhatikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan di tempat kerja agar dapat melakukan pekerjaan dengan kompeten. Standar kompetensi dijelaskan oleh Kriteria Unjuk Kerja. Seseorang dikatakan kompeten dalam pekerjaan tertentu, apabila ia memiliki seluruh keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang perlu untuk ditampilkan secara efektif di tempat kerja, sesuai dengan standar yang telah disetujui
3. CBET membawa dampak perubahan dalam bidang pendidikan, khususnya berkaitan dengan perubahan kurikulum, model pembelajaran, pengembangan staf, dan pengembangan kelembagaan. Dalam bidang kurikulum dikenal dengan istilah kurikulum berbasis kompetensi. Di dunia VET menggunakan setidaknya enam model kompetensi. Semua kecuali dua didasarkan pada masukan, yaitu didasarkan pada asumsi-asumsi tentang bakat, pengetahuan dan keterampilan yang individu miliki. Beberapa model secara khusus mengacu kepada pengetahuan, keterampilan, sikap, dan konsep terkait seperti efektivitas pribadi yang diasumsikan untuk 'memperluas' konsep kompetensi. Model ini mengasumsikan bahwa kompetensi adalah atribut individu.
4. Kelemahan CBET yang utama adalah kurangnya data hasil penelitian yang menunjukkan keunggulan system ini dibandingkan dengan system yang lain, sehingga usaha untuk terus mengembangkan dan menerapkan perlu kerjasama antara pihak-pihak yang terkait, yaitu sekolah, perguruan tinggi, industry, dan pemerintah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Burke,John. (2005). Competency Based Educational and Training, Taylor & Francis e-Library, <http://www.ebookstore.tandf.co.uk/>.
- Burke,John. (1989). Competency Based Educational and Training, London : The Falmer Press
- Depdikbud, (1999), *Memahami Kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan berpendekatan Competency Based dan Broad Base*, Balitbang Depdikbud. Jakarta
- Depdiknas,(2004), *Kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan Edisi 2004: Garis-garis Besar Program Pendidikan dan Pelatihan Program Keahlian Teknik Proses Pemesinan*, Depdiknas, Jakarta.
- Indonesian Australian Partnership for Skills Development Program, (2001), *Competency- Based Training*, AusAID , Sydney.
- Indonesian Partnership for Skills Development Metal Project, (2001), *Competency- Based Training and Assessment Awareness Program*, AusAID Sydney.
- Indonesian Australia Partnership for Skills Development Program, (2001), *Melakukan Pekerjaan dengan Mesin Bubut*, Pedoman Belajar Unit 7.6A V4, AusAID , Sydney.
- Lembaga Sertifikasi Profesi Logam dan Mesin Indonesia, (2002), *Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Industri Logam dan Mesin*, Buku 1 dan 2.