

PEMBELAJARAN PENDEKATAN *COMPETENCY BASED TRAINING* DI LKP BELVA DESA SIDOREJO KECAMATAN KARANGAWEN KABUPATEN DEMAK

Shabrina Yandari Putri, Joko Sutarto
Universitas Negeri Semarang
pls12016@gmail.com, jokotarto@mail.unnes.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan penyelenggaraan pembelajaran, prosedur pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran *Competency Based Training*, serta kemitraan LKP Belva dengan industri garmen. Penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Subyek penelitian berjumlah lima orang, yaitu 1 pimpinan LKP Belva, 1 pendidik dan 3 peserta didik. Pengumpulan data yang digunakan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Triangulasi dilakukan untuk menjelaskan keabsahan data dengan menggunakan sumber, metode dan teori. Prosedur analisis data yang digunakan adalah pengumpulan data, penyajian data, reduksi data, dan pengambilan kesimpulan. Hasil penelitian ini adalah: 1) Penyelenggaraan pembelajaran, sesuai komponen sistem pembelajaran, yaitu adanya perumusan tujuan pembelajaran, materi, metode dan media pembelajaran, 2) Prosedur pelaksanaan, sesuai dengan indikator pelaksanaan pembelajaran, yaitu kegiatan pendahuluan adanya analisis kebutuhan peserta didik, kegiatan inti penyampaian materi, dan kegiatan penutup adalah evaluasi, 3) Penilaian pembelajaran, menggunakan evaluasi formatif dan sumatif, 4) Kemitraan yang dilakukan LKP Belva dengan industri garmen melalui kegiatan koordinasi, supervisi dan tindakan MOU.

Kata Kunci : Pembelajaran, *Competency Based Training*

Abstract: This study aims to describe the organization of learning, procedures for the implementation of learning, the assessment of learning *Competency Based Training*, and the partnership of LKP Belva with the garment industry. The study uses qualitative descriptive research. The subjects included five people, namely 1 leadership of LKP Belva, 1 educator and 3 learners. Collecting data use interviews, observation and documentation. Triangulation do to explain the validity of the data by using sources, methods and theory. The analysis of data uses data collection, data presentation, data reduction, and conclusions. The result in this study: 1) the organization of learning, corresponding components of the learning system, namely the formulating of learning goals, materials, methods and media, 2) procedures for the implementation of learning, according to indicators of the implementation of learning, namely activities of preliminary analysis needs of learners, the core activities delivery of materials and activities cover is evaluation, 3) the assessment of learning, using formative and summative evaluation, 4) the partnership of LKP Belva with the garment industry through coordination, supervision and proceeding MOU.

Keyword : Learning, *Competency Based Training*

PENDAHULUAN

Pendidikan nonformal merupakan usaha pemerintah untuk melakukan pemerataan dan perluasan terhadap pendidikan kepada masyarakat. Pendidikan formal yang belum bisa menghasilkan individu berkompentensi maksimal yang akan di relevansikan dengan dunia kerja, maka di butuhkan pendidikan nonformal sebagai penambah atau pengganti pendidikan formal. Salah satu penyelenggaraan pendidikan nonformal adalah pendidikan kecakapan hidup (*life skill*), inti dari pendidikan *life skill* yaitu pembelajaran pada peserta didik dengan mengutamakan aspek keterampilan yang dapat dipakai sebagai penunjang hidup kedepan. Program *life skill* dimaksudkan untuk memberikan bekal ketrampilan praktis yang terkait dengan kebutuhan pasar kerja, peluang usaha, potensi ekonomi atau industri yang ada di masyarakat, salah satu program *life skill* adalah program kursus (Septyana, 2013: 47).

Dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem

Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan nonformal, diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan nonformal merupakan sarana yang strategis dalam membantu mengekspresikan keterampilan, bakat, dan minat seseorang melalui satuan pendidikan nonformal yang meliputi lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, majelis taklim, serta pendidikan yang sejenis.

Menurut Muafi dkk (2010) yang dikutip Megawati (2012: 57) menyatakan bahwa:

“Suatu bangsa yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan memenangkan persaingan global dan bertahan di masa depan. Oleh karena itu, paradigma sistem pendidikan yang berkualitas harus berorientasi pada peningkatan kecakapan hidup masyarakat. Melalui program *life skill*, diharapkan kualitas sumber daya manusia Indonesia akan lebih baik. Pendidikan keterampilan menjadi kebutuhan, agar masyarakat akan memiliki keterampilan hidup yang relevan dengan kesempatan

kerja. Dengan mengakui sisi keterampilan hidup kaum muda yang menganggur akan tergugah harga diri dan rasa percaya diri dengan berusaha meningkatkan perilaku dan minat hidup mereka”.

Mengacu hasil penelitian tersebut, masalah sosial krusial seperti pengentasan pengangguran, kemiskinan dan perbaikan taraf hidup masyarakat perlu segera ditangani secara serius. Melalui penyelenggaraan pendidikan nonformal dengan program pendidikan life skill diharapkan masalah-masalah seperti tersebut dapat tertangani dengan baik.

Adanya pengadaan *life skill* sekarang ini dapat dilihat banyak terselenggaranya lembaga kursus dan pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan aspek kepribadian sumber daya manusia agar memiliki pengetahuan dan keterampilan. Munculnya lembaga kursus maupun lembaga pelatihan mampu menyiapkan individu siap kerja maupun berwirausaha. Di dalam dunia kerja menuntut individu memiliki kompetensi atau keahlian khusus. Kemendiknas (2010: 16) menyatakan:

“Lembaga kursus dan pelatihan merupakan salah satu bentuk satuan Pendidikan Nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi”.

Berdirinya LKP harus memenuhi adanya isi pendidikan, meliputi struktur kurikulum yang berbasis kompetensi dan berorientasi pada keunggulan lokal, merupakan hal yang utama karena dengan hal tersebut menyesuaikan dengan situasi dan kondisi ekstern yaitu, dunia kerja. Berdasarkan hal yang tegaskan, pengembangan kursus dan pelatihan sangat penting dikembangkan di masyarakat. Untuk itu pemerintah mengenalkan pelatihan berdasarkan *Competency Based Training (CBT)*, melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.240 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (Undang-Undang No.13 Tahun 2003), dengan menggunakan sumber pengajaran dan pembelajaran berdasarkan

standar kompetensi industri. Penerapan *CBT* mampu membuat pembelajaran praktek dengan kompetitif untuk menghadapi persaingan di era global yang serba instan. Terkait dengan Dunia Usaha Dunia Industri (DUDI) sebagai pengguna, hasil pembelajaran praktek dengan penggunaan *CBT* menghasilkan siswa yang berpengalaman khususnya menghadapi pekerjaan di bawah tekanan sehingga tidak canggung lagi menghadapi pekerjaan di industri.

Hasil pembelajaran LKP dengan penerapan *CBT* dirasa sangat efektif karena kompetensi apa yang dicapai di LKP merupakan kunci kompetensi yang dibutuhkan DUDI. Purnamawati (2011: 1-2) berpendapat bahwa lulusan di didik di bawah naungan kompetensi yang mampu menunjukkan kemampuan untuk melakukan tugas dan kewajiban yang harmonis dengan budaya dan lingkungan kerja dari tempat kerja.

Perlunya penerapan *Competency Based Training* dalam pendidikan ataupun pelatihan kejuruan yang nantinya akan

digunakan dalam menghadapi pekerjaan yang akan dilakukan ditegaskan oleh Kosbab (2003: 1) dalam penelitiannya yang berjudul "*Dispositional and maturational development through competency-based training intervention*", mengatakan bahwa:

"Presents a formative perspective on vocational learning that proposes that vocational competence is dependent upon dispositional development, which in turn results in moves towards maturation. Further, that dispositional and maturational outcomes occur as a result of a lifetime goal-setting intervention employed prior to training. Reports qualitative and quantitative research with unemployed adults engaging in vocational education that resulted in four findings".

Berdasarkan pernyataan tersebut bermaksud bahwa pembelajaran kejuruan menekankan pada kompetensi tergantung pada pembelajarannya yang di dorong dengan hasil kematangan individu untuk menyadari bahwa yang dilakukan adalah implementasi untuk pekerjaan seumur hidup. Maka perlu untuk melakukan intervensi penetapan tujuan sebelum melakukan pelatihan untuk mengerjakan

pekerjaan seumur hidup agar menerapkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap pada kehidupan sehari-hari

Pembelajaran berbasis kompetensi menekankan pada “proses”, yaitu terciptanya kompetensi pada peserta merupakan apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sebagai hasil dari pelatihan. Parker & Walters (2008: 70) mengenai pendekatan *Competency Based Training* dalam penelitian yang telah dilakukan dengan judul “*Competency Based Training and National Qualifications Frameworks*”. Menurut Parker & Walters hubungan atau keterkaitan antara pendidikan, pelatihan, dan pekerjaan sangat berkaitan satu sama lain. Kompetensi berbasis kerangka kualifikasi nasional yang telah dikenal sejak 30 tahun lalu ini mampu memberikan dampak yang luar biasa dari sisi ekonomi, khususnya di negara berkembang.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan adanya *life skill* atau pendidikan kecakapan hidup yang merupakan salah satu penerapan satuan pendidikan

nonformal melalui lembaga kursus pelatihan menjadi tempat belajar untuk masyarakat mengembangkan diri, mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan, dengan adanya pembelajaran yang berbasis kompetensi yaitu, menekankan pada peserta didik memiliki kemampuan/kompetensi sesuai yang di tetapkan/di standarkan. Peserta didik belum dikatakan kompeten apabila belum sampai tahap penguasaan. Hal ini mengefektifkan hasil pembelajaran/pelatihan dengan apa yang akan dihadapi dalam dunia kerja. Membuktikan bahwa pendekatan berbasis kompetensi mampu mengembalikan makna pendidikan yang relevan dengan lingkungan kerja sekaligus sebagai *steering mechanism* atau kendali reformasi pendidikan dan keadilan.

Gambaran umum penelitian ini dilakukan di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Belva yang beralamat di jalan raya Semarang-Purwodadi KM 23 Desa Sidorejo. Kecamatan Karangawen, Kabupaten Demak. Alasan dipilihnya LKP Belva adalah: Pertama LKP Belva pembelajaran program pelatihan

menerapkan pendekatan *Competency Based Training*, kedua lulusan peserta didik LKP Belva banyak diterima di industri garmen karena adanya kemitraan yang dilakukan, sekaligus aplikasi pembelajaran disesuaikan dengan lapangan, yaitu berdasarkan kebutuhan DUDI. Adapun rumusan masalah yang dikaji adalah 1) bagaimana penyelenggaraan pembelajaran *Competency Based Training*, 2) bagaimana prosedur pelaksanaan kegiatan pembelajaran *Competency Based Training*, 3) bagaimana penilaian pembelajaran *Competency Based Training*, 4) bagaimana kemitraan yang dilakukan lembaga kursus dan pelatihan dengan industri garmen.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Subyek penelitian berjumlah 5 orang yang terdiri dari 1 pimpinan, 1 pendidik dan 3 peserta didik. Pengumpulan data yang digunakan menggunakan metode wawancara, observasi dan

dokumentasi. Triangulasi dilakukan untuk menjelaskan keabsahan data dengan menggunakan sumber, metode dan teori. Prosedur analisis data yang digunakan adalah pengumpulan data, penyajian data, reduksi data, dan pengambilan kesimpulan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Penyelenggaraan pembelajaran dengan pendekatan *Competency Based Training (CBT)* di LKP Belva

Perumusan tujuan pembelajaran

Berdasarkan hasil penelitian, penyusunan perencanaan pembelajaran program pelatihan LKP Belva, tahapan yang dilakukan terlebih dahulu adalah menganalisis kebutuhan pelatihan. Kebutuhan pelatihan dianalisis dimulai dengan melihat/observasi fenomena yang terjadi dilingkungan sekitar banyak industri garmen yang membuka lowongan pekerjaan sebagai karyawan dengan kemampuan yang

dibutuhkan yaitu dalam bidang operator mesin garmen/jahit, operator mesin sewing, tenaga finishing, tenaga cutting dan lain-lain. Karena itu perumusannya menggunakan pendekatan *Competency Based Training* yang nyatanya sesuai dengan apa yang dibutuhkan DUDI. Kemudian disusun sebuah pedoman pembelajaran yaitu, silabus dan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), menyesuaikan kurikulum SKKNI (Standar Kurikulum Kursus Nasional Indonesia) dari pemerintah dan DUDI. seperti telah di ungkapkan pimpinan LKP Belva:

“tujuannya dengan memakai pembelajaran *Competency Based Training (CBT)* menyesuaikan DUDI/pengguna, permintaan DUDI yang dibutuhkan banyak di ketrampilan. Jadi kita menyajikan kompetensi yang dibutuhkan DUDI apa. Dari DUDI, tenaga pendidik

dan kependidikan membuat perumusan tujuan pembelajaran yaitu silabus dan RPP tentu saja, namun menyesuaikan permintaan DUDI, dibuat juga menggunakan/memperhatikan muatan lokal atau perubahan yang terjadi. Perumusan 2 tahun sekali, sesuai kebutuhan dan sesuai perubahan”.

Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh Ibu Munthohiyah sebagai pendidik yang menyatakan:

“tujuan pembelajaran dengan berbasis kompetensi itu nanti hasilnya kemampuan anak bisa kompeten sesuai apa yang diminta industri garmen, pembelajaran pelatihannya juga mengikuti globalisasi. Dari sini menyesuaikan industri garmen dan menyesuaikan peraturan pemerintah”.

Perumusan pembelajaran dengan pendekatan CBT ini pembelajarannya menitikberatkan pada penguasaan pengetahuan, ketrampilan spesifik dan sikap sebagai hasil pembelajaran berupa pencapaian kompetensi yang telah ditetapkan yang juga menyesuaikan kebutuhan

DUDI. Sesuai dengan pendapat Sarbiran, Sudira & Priyanto (2012: 3) yang mengatakan bahwa:

“pembelajaran berbasis kompetensi adalah pembelajaran yang menitikberatkan pada penguasaan pengetahuan dan ketrampilan spesifik dan sikap sebagai kompetensi terstandar tuntutan dunia kerja. Standar kompetensi adalah kualifikasi kemampuan minimal peserta didik yang menggambarkan penguasaan sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diharapkan dicapai pada setiap tingkat dan/atau semester; standar kompetensi terdiri atas sejumlah kompetensi dasar sebagai acuan baku yang harus dicapai dan berlaku secara nasional”.

Pelaksanaan pembelajaran

Pembelajaran program pelatihan yang dilaksanakan selama 3 bulan. Pembelajaran pelatihan garmen sampai dengan tata busana selama 2-3 bulan, pelatihan sulam dan ketrampilan kreatifitas menyesuaikan (dilakukan setelah garmen dan tata busana selesai). Sesuai dengan yang disampaikan

oleh pendidik, yaitu Ibu Munthohiyah:

“pelatihan disini jarak waktu 2 sampai 3 bulanan. Dengan waktu 2 sampai 3 bulanan sudah cukup membuat peserta didik bisa berkembang sendiri. Tetapi tergantung pada peserta didik, kalau punya skill yang bagus cepat selesai”.

Pernyataan diperkuat oleh Lutfiatun Naqiyah, peserta didik pelatihan tata busana sebagai berikut:

“belajarnya 3 bulan, biasanya kalau yang garmen itu 1 setengah sampai 2 bulan sudah selesai, sudah mahir. Tata busana itu sampai 3 bulan”.

Penyusunan materi pembelajaran

Materi disusun dalam bentuk modul. Materinya yaitu materi pelatihan garmen, tata busana, sulam dan ketrampilan kreatifitas, seperti yang di sampaikan Ibu Munthohiyah saat wawancara:

“materi pembelajaran kita ada modul yang berisi materi tata busana, garmen, sulam, dan kreatifitas. Tata busana itu sendiri intinya berisi

garmen menjahit dan pola-pola teori seperti pola pengukuran, pemotongan, penggabungan, merapikan, sedangkan garmen sendiri berisi mesin jahit dan potongan-potongan kecil seperti membuat saku, kerah, lengan. Kalau sulam itu ada bordir, payet. Kreatifitas tergantung kebutuhan peserta didik disini mau belajar apa, misal mau membuat bunga dari sedotan, bross, hiasan tempat aqua, tempat tissue, membuat korden dan lain-lain”.

Sejalan dengan yang dijelaskan Ibu Sulikah :

“Materi pembelajaran dari LKP Belva semua diadaptasi dan disesuaikan dari Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan, untuk lengkapnya materi uji kompetensi tata busana dan garmen diweb www.infokursus.net dan juga menggunakan dari DUDI”.

Metode pembelajaran

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, proses pembelajaran LKP Belva berupa teori dan praktek, yaitu teori 30% dan prakteknya 70%. Namun disesuaikan dengan materi yang di belajarkan dan kondisi peserta didik Metode yang digunakan *individual teaching*

method, merupakan salah satu metode pembelajaran yang dapat diterapkan dalam pelatihan yang sesuai dengan kondisi masyarakat dan kebutuhan pelatihan.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Kamil (2012: 157) Metode *individual teaching method* merupakan metode yang meninjau dari sasarannya yaitu individu/peserta didik dan tujuan pembelajaran. Dengan menggunakan metode tersebut proses belajar pelatihan berlangsung tidak hanya pada tingkat sadar, tertarik, pertimbangan dan mencoba tetapi peserta didik di sediakan bahan ajar (modul) yang didesain untuk membantu mereka agar dapat menyelesaikan setiap tugas secara mandiri. Apabila peserta didik mendapat kesulitan dalam menyelesaikan tugas, meminta bantuan/bimbingan langsung kepada pendidik. Hal ini memacu peserta didik memotivasi dirinya sendiri

untuk menyelesaikan tugas, berusaha meningkatkan kompetensinya sampai mendapat kepuasan diri.

Media pembelajaran

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, media yang digunakan yaitu mesin jahit garmen, mesin obrass, mesin lubang kancing, mesin bantu sweping dan lain-lain. Penggunaan media pembelajaran menyesuaikan materi yang sedang di berikan. Pernyataan tersebut di sampaikan oleh Ibu Munthohiyah mengatakan sebagai berikut:

“ada banyak mbak, kalau perluannya ya banyak jenis nama-nama mesinnya, kalau khususnya memakai mesin high speed dan manual.

Pernyataan diperkuat oleh peserta didik garmen, yaitu Sri Wulandari:

“media belajarnya itu menggunakan mesin jahit highspeed, mesin obras, mesin lubang kancing dll. Media tata busana dan garmen hampir sama”.

Prosedur pelaksanaan kegiatan pembelajaran dengan pendekatan *Competency Based Training (CBT)* di LKP Belva

Kegiatan pendahuluan

Kegiatan terlebih dahulu yang dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran dengan pendekatan *Competency Based Training* adalah identifikasi kebutuhan peserta didik. Kegiatan ini bertujuan untuk mengetahui ketrampilan apa yang dibutuhkan peserta didik, hasil pelatihan yang diharapkan dan keberlanjutan setelah mengikuti pelatihan. Hal tersebut diungkap oleh pendidik, Ibu Munthohiyah:

“Sebelum masuk, waktu pendaftaran mereka saya tanyai mau masuk bidang pelatihan apa, tata busana atau garmen dan nanti mau masuk PT mana. Kalau sudah *tau kan* saya jelaskan materi yang di belajarkan apa saja”.

Pernyataan dari Ibu Munthohiyah tersebut diperkuat Sri Wulandari sebagai berikut:

“Pas pendaftaran kan kita ditanyai dulu mau masuk bidang apa dan mau kerja

dimana, setelah itu kita diberi modulnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi kegiatan identifikasi kebutuhan belajar yang dilakukan pendidik digunakan untuk mempersiapkan dan mengembangkan materi dan pembimbingan. Kemudian peserta didik akan diberi modul berisi materi pelatihan. Dengan adanya penerapan *Competency Based Training (CBT)* peserta didik dikatakan sebagai individu yang kompeten jika memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai standart kompetensi yang ditetapkan. Apabila berhasil dalam suatu tahap tingkatan kompetensi akan terus melanjutkan pencapaian kompetensi berikutnya. Hal ini selaras dengan Sudjana (2007: 198-199) yang menjelaskan bahwa:

“pelaksanaan pembelajaran dalam pelatihan dilakukan melalui langkah identifikasi kebutuhan belajar, aspitasi dan potensi peserta pelatihan. Pada tahap ini pelatih melibatkan peserta pelatihan dalam mengenali, menyatakan, dan menyusun kebutuhan belajar, harapan dan potensi yang dimiliki peserta pelatihan.

Kegiatan inti

Kegiatan inti dalam pembelajaran CBT adalah pemberian materi, menekankan 30% teori dan 70% praktek, kemudian pemberian tugas/ praktek dengan memberi contoh sebagai gambaran langsung ke peserta didik. Disediakan waktu untuk menyelesaikan satu tugas, sebelum berpindah pada tugas berikutnya sampai pada tahap penguasaan. Dalam proses penyampaian materi terdapat juga pemberian motivasi dan bimbingan saat mengalami kesulitan belajar, seperti yang diungkap Ibu Munthohiyah:

“saya menyampaikan materi hanya menjelaskan teori sedikit, melanjutkan apa yang dipelajari kemarin, hari ini tinggal melanjutkan dan seterusnya. Menyampaikan materi setelah itu saya beri tugas, saya sertai dengan contoh. Kemudian baru mereka praktek langsung. Nanti kalau mereka ada kesulitan dalam prakteknya saya bantu langsung satu persatu”.

Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan yang di sampaikan oleh Diah Sundari:

Penyampaian materi oleh pendidik juga enak dan jelas, suasana kekeluargaan, semuanya mendukung. Kalau kita masih *nggak ngerti* sama materi dan prakteknya mengalami kesulitan dari kita sendiri maupun mesin juga mau bantu bimbing langsung”.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tentang prosedur kegiatan pembelajaran CBT, yaitu adanya bimbingan langsung oleh pendidik ke peserta didik jika mengalami kesulitan dan menumbuhkan sikap motivasi pada peserta didik untuk mencapai ketrampilan kompeten/tahap mahir, hal ini senada teori Sujarwo (2005: 48) yang menyatakan tentang tugas fasilitator:

“kemampuan fasilitator dalam pembelajaran POD dalam program pelatihan dilihat dari kemampuan dalam mengelola: 1) memapankan suasana belajar 2) menciptakan mekanisme belajar dengan menerapkan perencanaan bersama 3) mendiagnosis kebutuhan belajar 4) merumuskan tujuan program pembelajaran 5) menyusun rancangan pola pengalaman belajar dengan bertumpu pada kemampuan menganalisis pengalaman warga belajar 6) melaksanakan kegiatan

pembelajaran, dan 7) menilai keberhasilan belajar”.

Kegiatan penutup

Kegiatan terakhir dalam pelaksanaan pembelajaran CBT adalah pengulangan materi/evaluasi teori dan penilaian tugas/evaluasi praktek, seperti diungkapkan Lutfiatun Naqiyah, peserta didik tata busana:

“setelah prakteknya selesai ada evaluasi. Evaluasi materi tadi belajar apa aja dan kerjanya diperiksa”.

Oleh Ibu Munthohiyah diperjelas sebagai berikut pernyataannya:

“setelah pembelajaran permateri selesai ada pengulangan materi apa yang sudah dipelajari dan ada evaluasi dari saya. Setiap harinya setelah tugas yang saya berikan sudah selesai dikerjakan, mereka saya evaluasi pekerjaannya mana jahitan yang salah, mana yang keliru, mana yang sulit saya bantu, kemudian saya kembalikan mereka untuk diperbaiki baru diberikan pada saya lagi”.

Akhir pelaksanaan pembelajaran berbasis kompetensi, memuat

maksud tujuan dan manfaat agar sesuai dengan ketrampilan yang dibutuhkan DUDI. Sejalan dengan Sumartana (2011: 33) yaitu:

“tujuan pembelajaran berbasis kompetensi dimaksudkan agar segala upaya yang dilakukan dalam proses pembelajaran benar-benar mengacu dan mengarahkan peserta untuk mencapai kompetensi yang telah di programkan bersama dengan institusi pasangannya. Pelatihan atau pembelajaran didasarkan atas hal-hal yang di harapkan dapat dilakukan oleh seseorang di tempat kerja. Hal ini merupakan salah satu cara untuk membuat pelatihan lebih relevan terhadap dunia kerja”.

Penilaian pembelajaran dengan pendekatan *Competency Based Training (CBT)* di LKP Belva

Evaluasi formatif

Evaluasi formatif dilakukan pada saat akhir proses pembelajaran oleh pendidik, dilakukan dengan mereview materi pembelajaran dan setelah peserta didik menyelesaikan tugas yang diberikan atau kompetensi peserta didik telah mencapai tahap penguasaan (evaluasi praktek), seperti yang

diungkapkan oleh Ibu Sulikah, pimpinan LKP Belva:

“dipertengahan proses pembelajaran ada evaluasi, itu evaluasi formatif”.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Ibu Munthohiyah:

“evaluasi ada waktu pas pembelajaran, kemudian evaluasi lagi kalau materi yang kita berikan atau kurikulum udah selesai istilahnya itu memfinishkan mereka ke dunia kerja, sebelum berangkat kerja kita beri evaluasi sendiri dari sini dan ada dari pemerintah yaitu lembaga uji kompetensi”.

Evaluasi sumatif

Evaluasi sumatif dilakukan setelah satu periode/satu semester pembelajaran. Evaluasi dilakukan oleh pendidik dengan tes sumatif berdasarkan pedoman DUDI dan SKKNI dan oleh Lembaga Sertifikat Kompetensi (LSK). Materi yang diujikan sesuai dengan program

pelatihan dan levelnya, tata busana dan garmen level I dan level II, hal ini diungkapkan pimpinan:

“evaluasi sumatif diakhir pelatihan dan ada uji kompetensi oleh LSK. Materi kita sesuai kurikulum, ada level I ada level II”.

Ditambahkan pernyataan dari Sri Wulandari:

“Evaluasi itu ada, udah selesai pembelajaran, mau kerja mesti itu ada evaluasi. Evaluasinya itu ada ujian disini. Kadang Ibu sendiri kalau pas ada, kadang juga Mbak Mun. Setelah itu ada uji kompetensi dari pemerintah”.

Adanya penilaian/evaluasi formatif dan sumatif di LKP Belva ini sesuai yang dikemukakan Siswanto (2011: 63-65), tujuan evaluasi formatif adalah: a) mengukur daya serap peserta pelatihan, sampai sejauh mana tingkat penguasaan dan tujuan pembelajaran dicapai, b) menemukan masalah-masalah yang ada dalam kurikulum pelatihan. Sedangkan

tujuan evaluasi sumatif adalah: a) mengetahui hasil belajar peserta, b) seberapa besar kemajuan belajar atau penguasaan kompetensi yang dicapai oleh peserta selama pelatihan.

Kemitraan Yang Dilakukan Oleh LKP Belva Dengan Industri Garmen Di Jawa Tengah

Setelah di evaluasi dan dinyatakan kompeten sesuai standar yang ditetapkan, peserta didik dapat menempatkan diri untuk bekerja sebagai karyawan di industri garmen. Kemitraan LKP Belva dengan DUDI/industri garmen yaitu penyediaan calon tenaga kerja dan penempatan kerja, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Sulikah:

“yang menjadi mitra LKP Belva tentu saja instansi pemerintah, yaitu Dinas Pendidikan dan garmen. Kerjasama dengan koordinasi, supervisi, tindak MOU.”

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Ibu Munthohiyah, sebagai berikut:

“kemitraannya ada sama pemerintah dan pihak garmen. Garmen yang bekerjasama dengan sini

banyak, ada PT Royal, Nason, Matrix, USG, kebanyakan Ungaran disini *tuh*. Pola kerjasama biasanya dipihak industri garmen kita dilibatkan waktu ada rapat disana, kalau ada perubahan juga diberitahu”.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, kegiatan kemitraan LKP Belva dengan industri garmen dilakukan dengan:

Koordinasi

LKP Belva melakukan kerjasama mulai dari analisis kebutuhan pelatihan yang menyesuaikan ketrampilan apa yang harus dimiliki tenaga kerja industri garmen, kemudian memberi bekal pengetahuan, ketrampilan dan sikap dengan pembelajaran di LKP Belva.

Supervisi

LKP Belva melakukan perbaikan dan peningkatan pembelajaran agar kemampuan lulusan LKP Belva dapat menyesuaikan industri garmen. Kegiatan ini dilakukan dengan melakukan rapat bersama atau pelatihan pengelola lembaga.

Tindak MOU

Merupakan tindakan sepahaman antara mitra kerja dengan nota kesepahaman, dokumen legal yang menyatakan kerjasama dua belah pihak atau lebih di atas lembar kertas hitam putih bertujuan untuk kontrak mengikat secara hukum kuat dan resmi.

Kegiatan kemitraan yang dilakukan LKP Belva dengan industri garmen merupakan pola kerjasama sub kontak, menurut Kamil (2006: 6) pola sub kontrak yaitu kelompok mitra memproduksi komponen/sesuatu yang diperlukan oleh perusahaan/lembaga/organisasi mitra sebagai bagian dari produksinya. Konsekuensi perlu pembinaan peningkatan kemampuan, karena kemampuan yang dimiliki kelompok mitra pada aspek tertentu (yang dibutuhkan) harus standar. Pola ini dapat dilihat dengan penyaluran tenaga kerja dari LKP Belva kemampuan/kompetensi menyesuaikan kompetensi yang di standartkan industri garmen dan adanya kegiatan supervisi.

SIMPULAN

Penyelenggaraan pembelajaran dengan pendekatan *Competency Based Training* sudah sesuai dengan komponen sistem pembelajaran antara lain adanya perumusan tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, metode pembelajaran, media pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Prosedur pelaksanaan kegiatan pembelajaran dengan pendekatan *Competency Based Training* sudah sesuai dengan indikator pelaksanaan pembelajaran antara lain kegiatan pendahuluan yaitu analisis kebutuhan peserta didik, kegiatan inti penyampaian materi, penggunaan metode, media, sarana prasarana, iklim belajar yang menyenangkan, interaksi yang terjalin dengan baik antara pendidik dan peserta didik, dan evaluasi.

Penilaian pembelajaran dengan pendekatan *Competency Based Training* sesuai dengan kegiatan penilaian/evaluasi hasil belajar yang di jalankan dalam program pelatihan yaitu evaluasi formatif dan sumatif.

Kemitraan yang dilakukan oleh LKP Belva dengan industri garmen melalui kegiatan koordinasi, supervisi dan tindak MOU. Aspek yang dimitrakan yaitu penyedia tenaga kerja dan penempatan kerja. Pola kemitraan yang dilakukan ini merupakan pola sub kontrak karena LKP Belva memproduksi SDM yang diperlukan industri garmen sesuai standart atau yang dibutuhkan.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran dengan pendekatan *Competency Based Training* mengingat kurangnya pendidik, peneliti menyarankan untuk menambah pendidik agar lebih memaksimalkan pembelajaran terkait membantu peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran. Pimpinan LKP Belva supaya rutin melakukan monitoring, evaluasi/penilaian dan supervisi kepada pendidik agar melaksanakan proses pembelajaran lebih baik. Berkaitan dengan bahan, media pembelajaran dan fasilitas (ruang teori dan praktek), peneliti

menyarankan untuk menambah dan melengkapinya serta LKP Belva memperluas kerjasama/kemitraan dengan industri garmen di luar provinsi Jawa Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas. 2003. *Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagaan*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. 2003. *Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Kamil, Mustofa. 2006. *Strategi Kemitraan Dalam Membangun PNF Melalui Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: Badan Peneliti dan Pengembangan. Diakses dari Internet: http://file.upi.edu/Bhaan_kuliah/KEMITR~1. Tanggal 26 Mei 2016
- Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Cv. Alfabeta
- Kemendiknas. 2010. *Seputar Informasi Pembinaan Kursus dan Kelembagaan*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Nonformal dan Informal Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan.
- Kosbab, Derek J. 2003. Dispositional and maturational development through competency-based training. *International Journal of Education + Training* 45 (8-9): 526–541. Diakses dari internet: <http://www.avetra.org.au/Conference Archives/2004/documents/PA00Kosbab.pdf>. Tanggal 13 Juni 2016
- Megawati, Apriliyana. 2012. Penerapan Prinsip Pembelajaran Orang Dewasa (Andragogi) Pada Program Life Skill di SKB Kabupaten Pati. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*. 1(1): 57. Diakses dari internet: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jnfc/article/view/2791/2587>. Tanggal 9 Juli 2016.
- Parker, Ben & Walters, Shirley. 2008. “Competency Based Training and National Qualifications Frameworks: Insights from South Africa”. *In Asia Pacific Education Review. International Journal of Education (general)* 9(1): 70-79. Diakses dari internet: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ811119.pdf>. Tanggal 13 Juni 2016
- Purnamawati. 2011. Peningkatan Kemampuan Melalui

- Pelatihan Berbasis Kompetensi (Competency-Based Training) Sebagai Suatu Proses Pengembangan Pendidikan Vokasi. *Jurnal Medtek* 3(2): 3.
- Sarbiran; Sudira, Putu & Priyanto. 2012. *Pembelajaran inovatif di SMK*. dalam. Diakses dari internet: <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/6075>. Tanggal 9 Juli 2016
- Septyana, Hardhike. 2013. Manajemen Pembelajaran Berbasis Kompetensi Pelatihan Menjahit di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LKPS) Fortuna Dukuh Siberuk Desa Siberuk Kabupaten Batang. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*. 2(2): 47. Diakses dari internet: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jnfc/article/download/2265/2080>. Tanggal 20 Juni 2016.
- Siswanto. 2011. *Pengantar Pengembangan Kurikulum Pelatihan Pendidikan Non Formal*. Semarang: Unnes Press.
- Sudjana, D. 2007. *Sistem dan Manajemen Pelatihan: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Falah Production.
- S u j a r w o . 2 0 0 5 . Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pendekatan Competency Based Training. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah* 5(10): 48. Diakses dari internet: <http://journal.uny.ac.id/index.php/diklus/article/view/5951/5145>. Tanggal 1 Juni 2016
- Sumartana. 2011. *Pengaruh Pendekatan Product Based Training dan Pendekatan Competency Based Training Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Praktik Pekerjaan Permesinan Ditinjau Dari Penguasaan Alat Ukur (Eksperimen di SMK Kabupaten Sragen) (Tesis)*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret. Diakses dari internet: <https://core.ac.uk/download/files/478/12351514.pdf>. Tanggal 23 Januari 2016