
**TECHNICAL VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING (TVET) INNOVATION
DENGAN MODEL PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DALAM
PENGEMBANGAN SOFT-SKILL SUMBER DAYA MANUSIA**

Oleh

Rusmulyani

**Widyaiswara, BPSDM Prov.Bali, Jln.Hayam Wuruk 152 Denpasar,
Bandiklat.baliprov.go.id, Telp.0361223462.**

Email: ochaketut@gmail.com

Abstrak.

Pendidikan kejuruan dan pelatihan memiliki peran penting dalam pengembangan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Pengembangan manusia harus dilakukan secara utuh, yang mencakup pengembangan daya pikir, daya qolbu, daya fisik, penguasaan ilmu pengetahuan, dan teknologi. Sukses tidaknya peran pendidikan vokasi dapat diukur dari keseimbangan dua tujuan tersebut, yaitu pengembangan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Andragogy merupakan pendekatan pembelajaran yang akan digunakan pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan baik di lembaga formal, non-formal, dan informal. Andragogy bagian yang tidak terpisahkan di dalam Technical Vocational Education and Training (TVET). Pendidikan kejuruan dan pelatihan memiliki peran penting dan strategis dalam menyiapkan anggota masyarakat untuk dapat bekerja dan berusaha dengan baik, yang berimplikasi kepada pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan secara umum. Untuk menjawab berbagai macam persoalan di atas, maka sangat penting perannya Technical Vocational Education and Training (TVET) mampu mempersiapkan sumber daya manusia seutuhnya dalam mengembangkan soft-skill dengan menerapkan model pelatihan berbasis kompetensi.

Kata Kunci: TVET, Kompetensi & Soft-skill

PENDAHULUAN

Pada dasarnya Indonesia telah menyiapkan diri untuk menghadapi pasar bebas. Ketersediaan sumber daya manusia yang tergolong banyak, sumber daya alam yang melimpah ruah, serta upah sumber daya manusia yang terbilang rendah dibandingkan dengan negara-negara lainnya. Namun, jika potensi tersebut tidak dikelola dengan baik maka bisa dipastikan Indonesia tidak akan mampu menghadapi pasar bebas. Sumber daya manusia sebagai subjek yang akan ikut bersaing harus segera dimatangkan. Dunia abad 21 sebagai dunia yang terbuka membutuhkan sumber daya manusia yang kompetitif [1]. Sumber daya alam yang melimpah ruah tidak akan berguna jika tidak dikelola dengan baik oleh sumber daya manusia yang mumpuni. Kondisi akan lebih parah jika sumber daya alam Indonesia di era pasar bebas dikelola oleh

sumber daya manusia asing yang kurang memahami kondisi sosial, kultur, dan adat istiadat bangsa Indonesia. Meski merupakan era globalisasi, namun bangsa Indonesia tetap harus kompetitif dalam persaingan pasar global.

Pendidikan orang dewasa atau yang sering disebut andragogi amatlah berbeda dengan pendidikan anak yang biasa kita sebut pedagogik. Pendidikan andragogi merupakan model proses pembelajaran atau teknologi pelibatan orang dewasa dalam kegiatan belajar. Proses pembelajaran dapat terjadi manakalah metode dan teknik pembelajaran melibatkan warga belajar. Kunci keberhasilan pendidikan andragogi yakni terletak pada sumber belajar yang mampu membantu warga belajar untuk :

- 1) mengidentifikasi kebutuhan,
- 2) tujuan belajar dapat dirumuskan,
- 3) ikut serta memikul tanggungjawab dalam perencanaan dan

penyusunan pengalaman belajar, dan 4) terlibat dalam mengevaluasi kegiatan belajar [2]. Knowles [3] menyatakan bahwa andragogi adalah bagaimana menempatkan orang dewasa dalam layanan pendidikan dan pembelajaran yang bersifat demokratis atau terbuka sehingga bertumpu pada kesejajaran atau kesetaraan, kesepadanan dan persamaan perilaku [4]. Pendidikan orang dewasa sangat diperlukan baik dalam memperoleh keterampilan untuk mendapat pekerjaan serta penghasilan yang layak. Asumsi yang dibangun oleh pendidikan orang dewasa adalah : 1) memiliki konsep diri secara pribadi yang mandiri, 2) kecenderungan orang dewasa memiliki banyak pengalaman dari latar belakang kehidupannya, 3) memiliki kesiapan tertentu dengan peran pengetahuan sosial, 4) cenderung mempunyai perspektif dan segera mengaplikasikannya, 5) proses pembelajaran didorong dari dalam semata [5].

Pendekatan pendidikan kejuruan dan pelatihan berbasis kompetensi, yaitu: 1) pembelajaran yang berbasis luas dan mendasar, 2) berbasis kompetensi, 3) pembelajaran tuntas, 4) pembelajaran berbasis normatif dan adaptif, 5) pembelajaran berbasis produksi, 6) pembelajaran di dunia kerja, dan 7) pembelajaran berwawasan lingkungan [6]. Pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi ini memiliki karakteristik yaitu: 1) pembelajarannya mengacu pada standar kompetensi industri, 2) menekankan pada apa yang dapat dikerjakan oleh peserta sebagai hasil dari pelatihan, 3) pembelajarannya dilaksanakan secara tuntas, 4) isi dari pelatihan mengarah pada kemampuan yang dibutuhkan pada pekerjaan tertentu, 5) pelatihan berupa *on job training*, *off job*, atau kombinasi dari keduanya, 6) waktu yang fleksibel, 7) adanya pengakuan terhadap kompetensi mutakhir yang dimiliki saat ini, 8) adanya pemberian penghargaan, 9) keluar masuk program beberapa kali, 10) adanya pengujian berdasarkan kriteria tertentu, dan 11) menekankan pada kesanggupan untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan [7].

Beberapa asumsi yang dikembangkan oleh pendidikan kejuruan dan pelatihan adalah yaitu : 1) dapat mengembangkan sumber daya manusia yang marketable, 2) penguasaan keterampilan dasar yang esensial untuk berkompentensi di pasar kerja, 3) memberikan kontribusi terhadap kekuatan ekonomi nasional, 4) mempunyai kemanfaatan sosial, 5) ditujukan untuk mempersiapkan sumber daya manusia pemula, dan 6) diarahkan terhadap kebutuhan sumber daya manusia di masyarakat lingkungannya [8]. Ketika produksi dan proses produksi mulai beragam dan bersaing, maka kehadiran sumber daya manusia dari hasil pendidikan kejuruan dan pelatihan menjadi sangat penting [9].

Berdasarkan laporan Global Employment Trends ILO 2012, dunia menghadapi tantangan yang mendesak menciptakan 600 juta lapangan kerja produktif selama dekade berikutnya untuk menghasilkan pertumbuhan yang berkelanjutan dan mempertahankan kohesi sosial [10]. Ketidakcocokan penawaran dan permintaan keterampilan sering ditekankan oleh para pembuat kebijakan sebagai alasan utama penyebab pengangguran usia produktif yang tinggi dan transisi yang sulit dari sekolah untuk bekerja atau yang dari masyarakat. Namun tiap daerah memiliki tantangan berbeda yang harus dihadapi dalam penawaran dan permintaan keterampilan. Di beberapa daerah, tingkat pengangguran yang tinggi umumnya berdampingan dengan keterampilan yang rendah, sementara di sisi lain dalam populasi keterampilan tinggi berjuang menemukan peluang kerja yang memadai [11].

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua bagian yang tidak terpisahkan dalam *Technical Vocational Education and Training* (TVET) baik pada lembaga formal maupun lembaga non-formal dalam pengembangan sumber daya manusia. Robinson [12] menjelaskan bahwa pelatihan suatu kegiatan pembelajaran atau ekspresional dalam mengembangkan pola-pola perilaku dalam bidang pengetahuan, keterampilan, atau sikap

dengan standar yang ditentukan. Pendidikan dan pelatihan adalah sebagai usaha untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan pengetahuan sesuai dengan keinginan individu atau lembaga perusahaan tertentu [13]. Sehingga kegiatan pendidikan dan pelatihan diarahkan atau diorientasikan pada peningkatan pengetahuan, keahlian, keterampilan, pengalaman, dan sikap peserta pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu [14]. Menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bersaing dalam pasar kerja global dengan memperhatikan keberagaman daerah serta mendorong peningkatan partisipasi masyarakat suatu keharusan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Berdasarkan permasalahan diatas yang dilatar belakangi dari beberapa hasil penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Bagaimana peran inovasi *Technical Vocational Education and Training* (TVET) dalam mempersiapkan sumber daya manusia?; 2. Bagaimana model pelatihan berbasis kompetensi yang pengembangannya tertuju pada kualitas sumber daya manusia terampil dan multi-skilled?; 3. Bagaimana pengembangan dan pembudayaan kompetensi soft-skill dalam menyiapkan sumber daya manusia agar memiliki kepekaan, kemampuan inovasi, jiwa berwirausaha, kreatif, dan sesuai dengan harapan dunia kerja?. Berdasarkan latar belakang untuk menjawab berbagai macam persoalan di atas, maka *Technical Vocational Education and Training* (TVET) diharapkan mampu mempersiapkan sumber daya manusia khususnya pendidikan yang mengembangkan *soft-skill* dengan menerapkan model pelatihan berbasis kompetensi. Dari berbagai persoalan dan fenomena di atas, penulis memandang perlu dan tertarik untuk menulis lebih mendalam dengan judul "*Technical Vocational Education and Training* (TVET) *Innovation* dengan Model Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Mengembangkan Soft-Skill Sumber Daya manusia".

LANDASAN TEORI

1. *Technical Vocational Education and Training* (TVET)

TVET merupakan sebuah strategi pembelajaran yang dikembangkan dengan memperhatikan sasaran yang tepat, tujuan yang jelas, kompetensi dan indikator kinerja yang jelas, serta transformasi pencapaian misi dan visi TVET Abad XXI yang terukur. Strategi pembelajaran TVET dikembangkan memperhatikan daya dukung sumberdaya yang tersedia di lapangan. Pembelajaran TVET yang baik adalah pembelajaran yang berdampak pada diri dan masa depan peserta didik dalam kehidupan sosial, ekonomi, seni, budaya, teknologi, dan pemeliharaan lingkungan alam. Pembelajaran TVET Abad XXI membutuhkan peningkatan dampak daripada sekedar output. Dampak penting dari pembelajaran TVET adalah terbentuknya identitas profesi atau keahlian seseorang. Terbentuknya kekokasian atau kapasitas kerja seseorang yang dibutuhkan oleh dunia kerja dan masyarakat merupakan tujuan TVET. Strategi pembelajaran TVET dirancang untuk peningkatan dampak nyata bagi peserta didik. TVET merupakan pendidikan bersertifikat skill terstandar dunia kerja, dihargai kompetensinya, berkembang karirnya dan memperoleh kesejahteraan. Adapun tujuan strategi pembelajaran TVET adalah Memahami persyaratan kompetensi dunia kerja, Melakukan pekerjaan rutin;Menguasai prosedur kerja sehari-hari;Menerapkan standar keamanan kerja;Meningkatkan produktivitas;Mampu bekerja dalam tim kolaboratif; Melek digital dan symbol-simbol dalam pekerjaan; Memperhatikan kualitas, eifisiensi; Menerapkan standar etika, moralitas kerja, Memahami perubahan nasional; Memiliki jiwa kewirausahaan [30]

2. Kompetensi

Organisasi yang telah menggunakan kompetensi cenderung untuk mendefinisikan kompetensi dengan kerangkanya sendiri dihubungkan dengan situasi yang ada. Menurut The National Park Service, kompetensi SDM digolongkan menjadi: (a) essential

competencies merupakan fondasi dari kompetensi pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan setiap orang. Kompetensi ini dapat dikembangkan melalui pelatihan, dan relatif mudah diidentifikasi. (b) differentiating competencies merupakan kompetensi yang membedakan antara kinerja yang superior dengan yang rata-rata. Kompetensi ini meliputi konsep diri, sifat, dan motivasi. Kompetensi ini sulit dikembangkan, dan dapat menentukan keberhasilan seseorang dalam pekerjaan dalam jangka panjang. Penggunaan metodologi pengukuran kompetensi yang tepat, akan membantu dalam mendefinisikan, mengukur, dan memberi imbalan pada karyawan yang memiliki kompetensi ini, dan (c) strategic competencies meliputi kompetensi inti dari organisasi. Kompetensi ini berfokus pada kapabilitas organisasi dan termasuk kompetensi yang menghasilkan keunggulan bersaing (misalnya inovasi, kecepatan, pelayanan, dan teknologi). Kompetensi tersebut dapat membantu organisasi mengkomunikasikan perilaku yang diharapkan, mengendalikan biaya, dan meningkatkan kepuasan konsumen. Kompetensi SDM, merupakan salah satu faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja karyawan [31]. Merujuk pada teori motivasi dari David McClelland, maka karyawan yang kompeten akan terpuaskan kebutuhannya terhadap prestasi. Karyawan yang kompetenpun cenderung karirnya lebih mudah berkembang, sehingga kebutuhannya akan kekuasaan lebih mudah terpenuhi. Begitu pula dengan kebutuhan akan afiliasi, karyawan yang kompeten akan mudah diterima oleh rekan kerjanya dan lebih mudah untuk memuaskan kebutuhan dasarnya.

Sebuah gap kompetensi muncul ketika terdapat situasi di mana kompetensi individu berada di bawah standar yang diperlukan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Kompetensi biasanya dinilai menggunakan tiga metodologi yang berbeda, yaitu: (1) evaluasi diri di mana menilai peningkatan/penurunan kompetensi sepanjang waktu, (2) evaluasi third-party berupa memonitor dan mengevaluasi evolusi

pembelajaran individu tentang kompetensi, dan (3) evaluasi peer/ rekan kerja yang merupakan evaluasi dari kepemilikan kompetensi seperti yang dipersepsikan oleh peer. Kompetensi SDM merupakan karakteristik dasar seorang pegawai (misalnya motivasi, sifat, keahlian, konsep diri, peran sosial, atau kerangka pengetahuan) yang menghasilkan kinerja yang efektif dan superior. Kompetensi SDM dapat digolongkan menjadi: (a) skills/keahlian: keahlian yang ditunjukkan (kemampuan untuk membuat presentasi yang efektif, atau untuk melakukan negosiasi dengan berhasil), (b) knowledge/pengetahuan: akumulasi dari informasi dalam area keahlian tertentu (akunting, MSDM), (c) self concepts/konsep diri: sikap, nilai-nilai, dan imej diri, (d) traits/sifat: disposisi umum untuk berperilaku dalam cara tertentu (misalnya fleksibilitas), dan (e) motives/motivasi: cara berfikir yang mendorong perilaku (misalnya dorongan untuk berprestasi, afiliasi) [32]

3. *Soft-Skill dalam Pelatihan*

Pendidikan memiliki peran sentral dalam kehidupan dan peradapan manusia. Pendidikan adalah jembatan yang menghubungkan masa kini dan masa datang. Adanya peran demikian, isi dan proses pendidikan perlu selalu dimutakhirkan sesuai kemajuan ilmu dan kebutuhan masyarakat. Dunia sekarang bergerak cepat dengan laju yang semakin kencang. Manusia sedang berada di tengah revolusi yang mengubah gaya dan cara hidup, berkomunikasi, berpikir, dan juga mencapai kesejahteraan. Oleh karena itu, selalu diperlukan pembaharuan penyelenggaraan pendidikan untuk mengimbangi pesatnya laju perubahan tersebut. Salah satu trend yang menuntut antisipasi pendidikan adalah adanya pergeseran profil kompetensi yang dibutuhkan di masa yang akan datang. Pengetahuan bukan lagi merupakan satu-satunya kebutuhan untuk menjadikan seseorang sukses. Soft skill, yang meliputi kemampuan personal dan interpersonal seseorang, menjadi kebutuhan dasar untuk dikuasai agar seseorang mampu eksis dalam kehidupan.

Menurut Bancino and Zevalkink, soft-skills adalah suatu istilah sosiologis yang menunjuk pada sekelompok sifat kepribadian, keselarasan sosial, kemampuan berbahasa, kebiasaan personal, keramahmataman, dan optimisme seseorang yang menempatkan orang pada berbagai tingkatan. Soft-skills melengkapi hard-skills, yang diperlukan secara teknis dalam kehidupan. Soft-skills adalah sifat personal yang penting untuk meningkatkan interaksi individual, prestasi kerja, dan prospek karir. Berbeda dengan hard-skills yang menunjukkan kecenderungan orang melakukan tugas atau aktivitas tertentu, soft-skills dapat digunakan secara luas tidak terbatas pada tugas atau aktivitas tertentu saja.

Patrick S. O'Brien dalam bukunya "Making College Count" berpendapat bahwa soft-skills dapat dikategorikan dalam 7 area yang disebut winning characteristics, yaitu kemampuan berkomunikasi (communication skills), kemampuan berorganisasi (organizational skills), kepemimpinan (leadership), usaha (effort), logika (logic), kemampuan bekerjasama (group skills), dan etika (ethics). Sumber lain mengatakan bahwa soft-skills juga dapat dibedakan menjadi sifat personal dan kemampuan interpersonal. Sifat personal meliputi: optimisme, tanggungjawab, sense of humor, integritas, manajemen waktu, dan motivasi. Sedangkan kemampuan interpersonal meliputi: empati, kepemimpinan, komunikasi, kelakuan baik, keramahan, kemampuan untuk mengajar.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa soft-skills adalah kemampuan personal dan interpersonal seseorang yang meliputi: optimisme, tanggungjawab, sense of humor, integritas, manajemen waktu, motivasi, berempati, kepemimpinan, berkomunikasi, kelakuan baik, keramahan, dan kemampuan untuk mengajar. Kemampuan-kemampuan ini melengkapi kemampuan akademik yang akan menentukan kesuksesan seseorang dalam kehidupannya. Di dalam dunia pendidikan, "soft skills" merupakan salah satu aspek ketrampilan yang perlu diberi perhatian lebih dan sering dikaji

dalam berbagai seminar pendidikan. Soft skills dianggap sebagai aspek ketrampilan yang menentukan sukses tidaknya proses pendidikan.

Organisasi yang ingin memajukan sumber daya manusia yang dimiliki tentunya akan mengikutsertakan karyawan mereka dalam berbagai macam pelatihan. Hal ini penting karena selain dapat meningkatkan skill dan kompetensi karyawan, pelatihan yang diikuti juga menjadi ajang pembuktian bahwa karyawan tersebut memang pantas direkrut oleh perusahaan.

Pelatihan pada dasarnya dibagi menjadi dua jenis, yaitu hard skill dan soft skill training. Hard skill training lebih banyak berhubungan langsung dengan bidang pekerjaan yang ditekuni. Misalnya, untuk bagian keuangan diberikan pelatihan cara menghitung biaya, untuk bagian penjualan diberikan pelatihan selling skill, teknik presentasi, dan lain sebagainya. Hard skill training biasanya diberikan kepada karyawan di level staff dan pelaksana agar mereka memiliki kompetensi yang baik dalam teknis pekerjaannya.

Sebagai contoh, kemampuan komunikasi adalah hal yang semua orang punya. Tapi kemampuan komunikasi yang sampai pada standar tinggi untuk mendukung karir tentu berbeda dengan kemampuan komunikasi biasa. Kemampuan komunikasi kelas atas ini tentu bisa dilatih, tapi bagi orang yang sudah terbiasa berbicara baik di depan banyak orang, tentu mereka akan lebih ahli dan terlihat natural [33]

METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ilmiah ini dilakukan dengan menggunakan metodologi penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu dengan mencatat beberapa informasi dari berbagai literatur yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, data diperoleh dari berbagai informasi yang bersumber dari internet dan referensi lainnya yang mendukung kajian penelitian. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif yaitu dengan mengumpulkan data kemudian dianalisis secara

terus menerus sampai dianggap cukup. Pengumpulan data dilakukan dengan mencari sumber-sumber dan teori-teori yang terkait dan kemudian dideskripsikan. Metode yang digunakan dalam artikel ilmiah ini adalah menggunakan kajian literatur yang disusun secara sistematis, sehingga menghasilkan output yang berkualitas dalam memandang pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi. Artikel ilmiah ini, penulis himpun dari berbagai kajian yang menerapkan TVET dengan model pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi dalam mengembangkan soft-skill.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Peran *Technical Vocational Education and Training (TVET) Innovation*

Perkembangan *Technical Vocational Education and Training (TVET)* menjadi issue strategis dalam membangun kepribadian manusia sebagai individu yang bermasyarakat dan mampu bersaing secara nasional maupun secara internasional. Tantangan yang dihadapi era global ini, dari berbagai organisasi terorientasikan pada tujuan praktis dan jangka pendek dalam memenuhi kebutuhan dunia pekerjaan, konsep-konsep serta implikasinya. Pengembangan kebijakan TVET perlu menghubungkan dengan berbagai kebijakan dan isu-isu lainnya seperti kebijakan pendidikan, kebijakan pemuda, kebijakan ekonomi, kebijakan perusahaan dan kebijakan yang lainnya [15]. Di dalam pelaksanaan TVET dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan formal yang dilaksanakan oleh sekolah menengah dan perguruan tinggi; dan non-formal atau pelatihan pra-kerja yang dapat dilaksanakan oleh masyarakat atau industri untuk melahirkan keterampilan tertentu.

Pergeseran paradigma saat ini, bukan hanya pelaksanaan TVET di lembaga formal saja melainkan dapat dilaksanakan di lembaga non-formal agar masyarakat sebagai individu dapat bekerja. Bagaimana masyarakat dapat mengembangkan dirinya menjadi manusia yang bermartabat dalam mengelola sumber

daya alam berdasarkan nilai kearifan lokal. Perubahan fenomena tempat kerja zaman sekarang, dapat dipengaruhi oleh empat karakteristik yaitu : 1) dari pergeseran secara kuantitas ke kualitas, 2) adanya peningkatan jumlah persaingan sumber daya manusia, 3) pengolahan data dengan ICT (*information and communication technology*) atau pembelajaran berbasis multimedia, 4) adanya restrukturisasi organisasi kerja pegawai [16]. Untuk itu [pendidikan dan pelatihan kejuruan (TVET) diharapkan dapat menawarkan beberapa keterampilan untuk memperbaiki marjinalisasi generasi muda dalam memasuki dunia kerja. [17]. Pendidikan teknik kejuruan dan pelatihan merupakan studi ilmu pengetahuan dan teknologi yang menekankan pada akuisisi keterampilan praktis, sikap, pemahaman, dan pengetahuan diberbagai sektor kehidupan [18].

Gambar 1. Core Subject 21st Century Skills



Saat ini dasyatnya perubahan perkembangan teknologi berdampak juga pada pendidikan kejuruan, abad 21 adalah abad penuh perubahan. Dalam konteks pembelajaran di abad 21 menurut Trilling & Fadel [19] mencakup: 1) pembelajaran dan keterampilan inovasi terdiri dari penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang beragam, berpikir kritis dan penyelesaian masalah, komunikasi dan kolaborasi saling bekerjasama, dan kreatifitas dan inovasi, 2) keterampilan literasi digital yakni literasi informasi, literasi media, dan literasi ICT, 3) karir dan kecakapan hidup terdiri dari fleksibilitas dan adaptabilitas, inisiatif, interaksi sosial dan budaya, produktifitas dan akuntabilitas, kepemimpinan

dan tanggung jawab. Kompetensi abad 21 tersebut membutuhkan skill pemecahan masalah secara kolaboratif lintas disiplin ilmu, lintas bidang, lintas ruang, dan waktu. Selain itu memerlukan kerjasama untuk berkolaborasi, komunikasi efektif, kreativitas, kemampuan berpikir kritis, penguasaan media dan teknologi informasi, inovasi merupakan aspek-aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia dalam pembelajaran TVET saat ini dan dimasa depan.

3.2 Model Pelatihan Berbasis Kompetensi

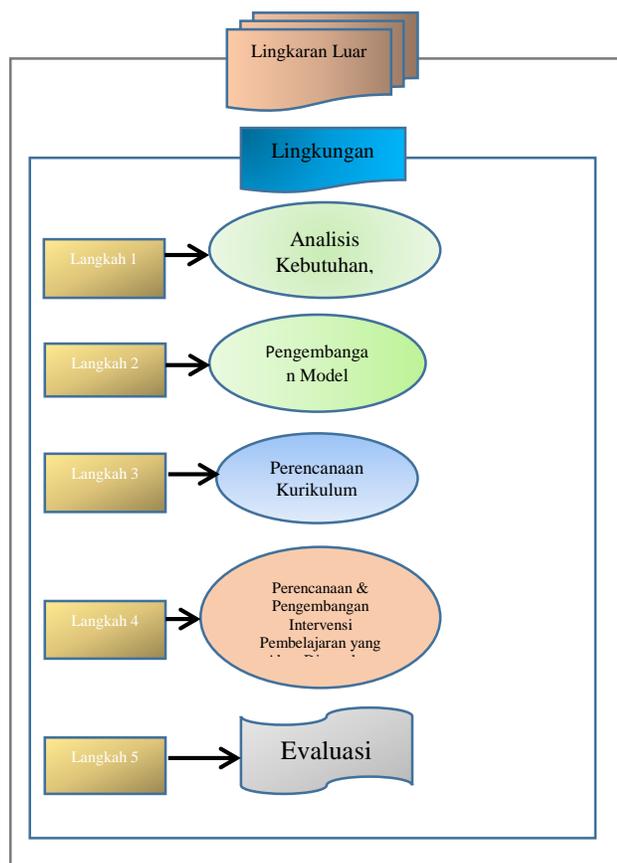
Technical Vocational Education and Training (TVET) merupakan studi ilmu pengetahuan dan teknologi yang menekankan pada akuisisi keterampilan praktis, sikap, pemahaman, dan pengetahuan diberbagai sektor kehidupan ekonomi dan sosial yang berkaitan erat dengan pekerjaan [20]. Pelatihan Berbasis Kompetensi atau yang sering dikenal dengan istilah *Competency Based Training* (CBT) merupakan suatu inovasi dari *Technical Vocational Education and Training* (TVET) baik di Eropa, Australia, Jerman, maupun di Asia. Pelatihan berbasis kompetensi bukan hanya dapat diterapkan di lembaga formal, namun dapat diterapkan juga pada lembaga non-formal dalam pengembangan sumber daya manusia.

Secara orientasi, pelatihan berbasis kompetensi menurut Wagiran [21] menyatakan minimal terdapat tiga landasan teoritis yang mendasarinya, yaitu : 1) adanya pergeseran dari pembelajaran kelompok ke arah pembelajaran individual, 2) pengembangan konsep belajar tuntas (*mastery learning*) atau belajar sebagai penguasaan (*learning for mastery*) apa yang diajarkan kepadanya serta tugas pembelajaran dengan mengkondisikan lingkungan belajar yang memungkinkan peserta didik menguasai bahan pelajaran yang diberikan, 3) pendefinisian kembali terhadap bakat dengan tujuan pembelajaran secara optimal manakala diberikan kepada peserta didik waktu yang cukup. Mulcahy [22] menyatakan bahwa kajian utama pelatihan berbasis kompetensi adalah : 1) memusatkan kajian pada pelatihan berbasis kompetensi yang diimplementasikan

secara terus menerus untuk menuju suatu hasil yang sesuai dengan standar spesifikasi kebutuhan, artinya fokus pelatihannya pada kemampuan praktis yang dibutuhkan pada saat ini, seperti penguasaan media dan teknologi informasi , 2) pelatihan berbasis kompetensi bukan satu-satunya model dan tidak dapat diterapkan secara universal dalam TVET, 3) pelatihan berbasis kompetensi akan mempengaruhi interaksi dalam model pembelajaran yang akan diterapkan, artinya setiap model tertentu akan sesuai dengan situasi tertentu (spesifik dan khusus), namun tidak untuk situasi lain. Aktivitas, praktek, proses dan performance sangat penting dan dapat mempengaruhi dalam penerapan model pembelajaran. Pelatihan berbasis kompetensi adalah suatu pendekatan pelatihan yang dalam pembelajarannya menekankan pada orientasi skill dunia kerja.

Secara praktis, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi dikembangkan berdasarkan lima tahap, yaitu : 1) tahap analisis kebutuhan, penilaian, dan perencanaan, 2) tahap pengembangan model kompetensi, 3) tahap perencanaan kurikulum, 4) tahap perencanaan dan pengembangan intervensi pembelajaran yang akan diterapkan, dan 5) tahap evaluasi [23]. Model pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, dapat terlihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 2. Model Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi



Pelatihan berbasis kompetensi merupakan model pelatihan yang fleksibel dan model pengembangannya tertuju pada kualitas sumber daya manusia terampil dan multi-skilled /talent yang berkelas dunia untuk mengurangi kesenjangan antara pendidikan dan lapangan kerja [24]. Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi merupakan suatu proses yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara khusus untuk mencapai hasil belajar yang berbasis kerja yang ditetapkan oleh lapangan kerja. Berdasarkan konsep pelatihan berbasis kompetensi, ada lima karakteristik dalam kompetensi seseorang atau peserta didik yaitu 1) *motives*; dimana seseorang secara konsisten untuk berpikir sehingga dapat melakukan sebuah tindakan, 2) *traits*; watak yang membuat seseorang untuk berperilaku dan merespon dengan cara tertentu (*self confidence, self*

control, dan *stress resistance*), (3) *self concept*; sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang (seperti nilai *the basic self concept, the transitory self concept, the social self concept* dan *the ideal self concept*), 4) *knowledge*; pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang pada bidang tertentu, yang dapat diukur lewat tes pengetahuan, 5) *skills*; keterampilan atau kemampuan untuk melakukan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun secara mental [25].

Pembelajaran berbasis kompetensi mencakup beberapa prinsip, yaitu : 1) terpusat pada peserta didik, 2) berfokus pada penguasaan kompetensi, 3) tujuan pembelajaran spesifik, 4) penekanan pembelajaran pada unjuk kerja atau kinerja, 5) pembelajaran lebih bersifat individual, 6) interaksi menggunakan multi metoda: aktif, pemecahan masalah dan kontekstual, 7) pengajar lebih berfungsi sebagai fasilitator, 8) berorientasi pada kebutuhan individu, 9) umpan balik langsung, 10) menggunakan modul, 11) belajar di lapangan (praktek), 12) kriteria penilaian menggunakan acuan yang sudah ditentukan [26].

3.3 Pengembangan *Soft-Skill*

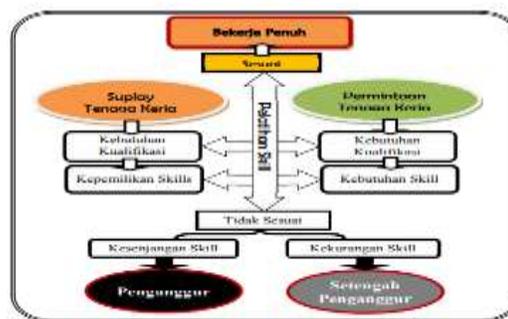
Pengembangan *soft-skill* meliputi pengembangan pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan sikap merupakan suatu keharusan yang dimiliki oleh masyarakat Indonesia baik sebagai siswa, mahasiswa, maupun sebagai orang dewasa dalam memenuhi persaingan era digital saat ini. Pendidikan kejuruan dan pelatihan baik di lembaga formal, non-formal, dan informal, bukan hanya mengarahkan peserta didiknya pada penguasaan *hard-skill* namun didukung pula oleh penguasaan *soft-skill*. Sharasanti [27] mengatakan bahwa *hard-skill* bisa diperoleh dengan mempelajari suatu ilmu pengetahuan tertentu dengan cara membaca atau berlatih hingga menjadi ahli berdasarkan bidang keilmuan yang dipilih. Berbeda dengan *hard-skill* yang berfokus pada kemampuan ketrampilan teknis, fokus dari *soft-skill* adalah melatih atau menggali potensi yang sudah

dimiliki oleh setiap individu sehingga kecerdasan emosinya dapat terbentuk. Pengembangan *soft-skill* menghasilkan *output* dan *outcome* yang dapat memenuhi harapan.

Pengembangan dan pembudayaan kompetensi *soft-skill* merupakan bagian dari proses menyiapkan sumber daya manusia agar memiliki kepekaan, kemampuan inovasi, jiwa berwirausaha, kreatif, dan sesuai dengan harapan dunia kerja [28]. Ada empat langkah utama yang bisa dilakukan dalam pendidikan *soft-skill* yang dinamakan *model SHIP* (*Sistematik, Holistik, Integratif dan Partisipatori*), yaitu meliputi : 1) pembentukan jati diri, 2) penciptaan kondisi, 3) pelibatan dalam organisasi dan, 4) pengembangan kepedulian sosial. Brethal memberikan definisi tentang *soft-skill* merupakan keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan secara maksimal unjuk kerja seseorang. Sehingga kemampuan *soft-skill* yang harus dimiliki oleh peserta pelatihan adalah : 1) kejuruan, 2) tanggung jawab, 3) berlaku adil, 4) kemampuan bekerjasama, 5) kemampuan beradaptasi, 7) kemampuan berkomunikasi, 8) toleran, 9) hormat terhadap sesama, (10) kemampuan mengambil keputusan, dan 11) kemampuan memecahkan masalah [29].

Kekurangan dan ketidaksesuaian skill sumber daya manusia dengan tuntutan dunia kerja masih banyak terjadi. Kekurangan dan ketidaksesuaian skill sumber daya manusia disebabkan oleh perkembangan IPTEKS yang secara berangsur-angsur merubah sistem dan equipment. Akibatnya persyaratan skill kerja berubah dan berkembang. Masalah ini dapat diatasi dengan pelatihan kembali atau skill upgrading. Problematika pelatihan skill hubungannya dengan kualifikasi permintaan sumber daya manusia dan penyediaan sumber daya manusia terlatih seperti yang digambarkan pada Gambar 3 [29].

Gambar 3. Problematika Pelatihan Skill dalam TVET



Pelatihan skill dalam program TVET perlu memperhatikan kualifikasi dan kebutuhan skill permintaan sumber daya manusia. Jika pelatihan skill memenuhi kebutuhan dan tuntutan kualifikasi permintaan sumber daya manusia maka pelatihan tersebut termasuk kategori pelatihan yang sesuai (*match*). Dampak yang diperoleh adalah diterimanya lulusan pelatihan itu untuk bekerja penuh. Jika kebutuhan kualifikasi dan kepemilikan skill tidak sesuai dengan permintaan lapangan kerja maka ada dua kemungkinan yaitu: (1) jika terjadi kekurangan skill maka lulusan pelatihan akan diterima bekerja tidak penuh; (2) jika terjadi gap atau ketidaksesuaian skill dan kualifikasi hasil pelatihan dengan permintaan maka lulusan *Technical Vocational Education and Training* (TVET) yang dilaksanakan tidak efektif dan pemborosan anggaran [29].

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pentingnya keberadaan TVET dengan model pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi di lembaga formal dan non-formal dapat mengantarkan masyarakat madani memiliki keterampilan sebagai bagian dari *life-skill* ke depan. TVET merupakan bentuk investasi modal manusia dengan tujuan khusus untuk memenuhi tuntutan sektor ekonomi melalui penyediaan sumber daya manusia untuk mengisi lapangan dunia kerja dengan keterampilan tertentu.

2. Model pelatihan berbasis kompetensi merupakan model pelatihan yang fleksibel dan model pengembangannya tertuju pada kualitas sumber daya manusia terampil dan *multi-skilled* yang berkelas dunia untuk mengurangi kesenjangan antara pendidikan dan industri. Secara praktis, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi dikembangkan berdasarkan lima tahap, yaitu : 1) tahap analisis kebutuhan, penilaian, dan perencanaan, 2) tahap pengembangan model kompetensi, 3) tahap perencanaan kurikulum, 4) tahap perencanaan dan pengembangan intervensi pembelajaran, dan 5) tahap evaluasi.
3. Pengembangan *soft-skill* sangat potensial dan memiliki kompetensi besar dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat. Sehingga dalam paradigma pengembangan sosial TVET dalam sistem ekonomi mempunyai peran penting dalam membuat usaha industri lebih modern dan dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat serta dapat mendukung peningkatan dan pertumbuhan ekonomi daerah.

Saran

1. Lembaga kediklatan yang sudah menerapkan kurikulum berbasis kompetensi dalam penyelenggaran pelatihan bagi ASN, untuk menetapkan kegiatan pelatihan tersebut pada setiap tahun, yang dianggarkan dalam APBD. Pengembangan kompetensi ASN dimusim pandemi seperti sekarang ini harus tetap dijalankan melalui diklat online, hal ini untuk menjaga kualitas kompetensi ASN yang professional menuju pemerintahan berkelas dunia.
2. Lembaga Diklat harus meningkatkan kompetensi pegawainya degan soft skill, agar dapat mencapai hasil kerja terbaik dan meningkatkan performa organisasi, sehingga SDM aparatur

dapat melaukan pelayana public lebih profesioanl dan berkarakter.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Tilaar H A R 2009 *Membenahi pendidikan nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Sadulloh U 2015 *Pedagogik (Ilmu Mendidik)*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- [3] Knowles, M S 1998 *Andragogy in Action: Apllying Modern Principles of Adult Learning*. Jossey Bass Inc, San Francisco
- [4] Raharjo T J dan Suminar T 2010 *Penerapan Pedagogi dan Andragogi Pada Pembelajaran Pendidikan Kesetaraan Kelompok Belajar Paket A, B, dan C, di Kota Semarang*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang
- [5] Sutisna N 2009 *Kontribusi Pendidikan Luar Sekolah Dalam Meningkatkan Kemampuan Belajar Orang Dewasa Di Masyarakat*. Disampaikan pada seminar nasional “Kontribusi Pendidikan Nonformal dalam Pembangunan”, tanggal 23 November 2009. Pendidikan Luar Sekolah, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia
- [6] Mukhidin 2012 *Kurikulum dan Pembelajaran Kejuruan Berbasis Kompetensi*. Cetakan Kesatu. Risqi Press. Bandung
- [7] Kuswana W S 2013 *Dasar-Dasar Pendidikan Vokasi dan Kejuruan*. Cetakan kesatu, Alfabeta. Bandung
- [8] Wardiman D 1998 *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)*. PT Jayakarta Agung Offset. Jakarta
- [9] Buchari A 2014 *Kewirausahaan Untuk Mahasiswa dan Umum: Dilengkapi Lampiran Kegiatan Praktikum Kewirausahaan*. Cetakan ke-20, Alfabeta, Bandung
- [10] *Third International Congress on Technical and Vocational Education and Training* Shanghai, People’s Republic of China, 13-

- 16 May 2012. Artikel online diunduh tanggal 6 Maret 2016
- [11] Mulyadi Y 2014 *Pengembangan Model Pendidikan Teknologi Kejuruan Berbasis Isu Global Menuju Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)*. Prosiding Konvensi Nasional Asosiasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (APTEKINDO) ke 7 FTK, 13-14 November 2014, hal. 1240-1247. Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung
- [12] Robinson, D G 1981 *Training for Impact*. Josey Bass Publishers. Sage Publications. AsiaPacific, Ltd. San Fransisco (Competency-Based Training) Sebagai Suatu Proses Pengembangan Pendidikan Vokasi. Jurnal MEDTEK, Vol. 3, No. 2, tahun 2011, Page 113.
- [13] Nitisemito A S 1982 *Manajemen Personalia*. PT. Gramedia, Jakarta
- [14] Sutisna A 2011 *Pelatihan Berbasis Kinerja: Konsep dan Implementasi Dalam Pelatihan Guru/Tutor*. CV. Alungadan Mandiri. Jakarta
- [15] Maclean R dan Pavlova M. 2010. *Planning and Policy Development for Technical Vocational Education and Training Systems*. International Encyclopedia of Education (Third Edition), 469 – 475. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-08-0448947.008113>
- [16] Rojewski J W 2002 *Preparing the Workplace of Tomorrow: A Conceptual Framework for Career and Technical Education*. Journal of Vocational Education Research, 27 (1), 735.
- [17] Tukundane, Minnaert A, Zeelen J and Kanyandago P 2015 *Building vocational skills for marginalised youth in Uganda: A SWOT analysis of four training programmes*. International Journal of Educational Development, 40, 134–144. <http://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2014.10.007>
- [18] Dhaval D M, Reichman N E, Corman H and Das D 2011 *Effects of welfare reform on vocational education and training*. Economics of Education Review, 30(6), 1399–1415. <http://doi.org/10.1016/j.econedurev.2011.07.008>
- [19] Trilling B and Fadel C 2009 *21st-century skills: learning for life in our times*. US: Jossey-Bass A Wiley Imprint
- [20] UNESCO and ILO 2002 *Technical and Vocational Education and Training for the Twenty First Century: Unesco and ILO Recommendations*. <http://www.unesco.org/education/>
- [21] Wagiran 2005 *Pentingnya Reorientasi Pembelajaran dalam Penerapan Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Journal Cakrawala Pendidikan, November 2005, Th. XXIV, No. 3.
- [22] Mulcahy D 2000 *Turning the contradictions of competence: competency-based training and beyond*. Journal of Vocational Education & Training, Volume 52, Issue 2, 2000. Page. 259-280. Diambil tanggal 6 Maret 2016 pada www.informaworld.com.
- [23] Dubois D 1993 *Competency Based Performance Improvement: A Strategy for Organization Change*. By HRD Bass Inc. United States
- [24] Purnamawati 2011 *Peningkatan Kemampuan Melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi (CompetencyBased Training) Sebagai Suatu Proses Pengembangan Pendidikan Vokasi*. Jurnal MEDTEK, Vol. 3, No. 2, Oktober 2011. Page 1-13.
- [25] Sanghi S 2007 *The Handbook of Competency Mapping, Understanding, Designing, and Implementing Competency Models in Organizations*. Sage Publications. Asia-Fasific, Ltd
- [26] Sudira P 2009 *Tujuh Prinsip Dasar Pendekatan Pembelajaran Berbasis Kompetensi*. Artikel online: diambil tanggal 6 Maret 2016, pada <http://blog.uny.ac.id/putupanji/tujuhprinsip-cbt/>.
- [27] Sharasanti D A 2012 *Metode Pembelajaran Soft Skill: Suatu Kajian Konseptual Tentang Penerapan Teori Belajar Humanistik*. Proceeding Seminar

- Nasional Cakrawala Pembelajaran Berkualitas di Indonesia. Tanggal 25-27 September 2012, Jakarta. Page 295-318
- [28] Sudana I M 2014 *Model Pendidikan Soft Skill Untuk Calon SMK. Prosiding Konvensi Asosiasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (APTEKINDO) ke-7 FPTK Universitas Pendidikan Indonesia Bandung*, tanggal 13-14 November 2014. Page. 458-467. ISBN: 978-602-72004-0-1
- [29] Direktorat Akademik 2008 *Pengembangan Soft Skill Dalam Proses Pembelajaran di Perguruan Tinggi. Direktorat Akademik, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional.*
- [30] <http://eksis.ditpsmk.net/artikel/strategi-pembelajaran-tvet-technical-and-vocational-education-training>
- [31] Daft, R. L. 1998. *Organization Theory and Design* (6th edition). USA: South Western College Publishing. USA: South Western College Publishing. South Western College Publishing.
- [32] <http://esaunggul.ac.id/wp-content/uploads/sites/7309/2017/03/09-KOMPETENSI-SDM-DAN-KUALITAS-PELAYANAN.pdf>
- [33] <https://pelatihansoftskill.com/pelatihan-soft-skill/>