

PEMBERDAYAAN CALON LULUSAN SMK MELALUI PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI (*COMPETENCY BASED TRAINING*) DAN ASESMEN KOMPETENSI

Mulyo Budi Setiawan¹, Dra. MG. Kentris I², Sri Isnowati³, Ali Maskur⁴

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang
Jalan Kendeng V Bendan Ngisor, Semarang

¹mulyobudisetiawan@edu.unisbank.ac.id; ²kentris@edu.unisbank.ac.id;

³isnowati@edu.unisbank.ac.id; ⁴maskur@edu.unisbank.ac.id

Abstrak

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Islamic Centre Semarang sebagai salah satu pemegang peranan penting dalam penyiapan tenaga kerja dituntut untuk selalu dapat mengikuti kebutuhan pasar yang terus berkembang. Sekolah yang ada di Indonesia belum membentuk lulusan yang mempunyai dua keterampilan yaitu hard skills dan soft skills dan pada akhirnya lulusannya akan sulit bersaing di dunia kerja. Dalam menyiapkan tenaga kerja yang berkompoten sesuai harapan industri, sangat penting untuk dilakukan pemberdayaan pada calon lulusan SMK melalui program-program kegiatan yaitu: (1) Pelatihan Berbasis Kompetensi (2) Jalinan kerjasama dengan industri yang berbentuk: pengelolaanprakerin yang baik, magang (on the job training), pengelolaan kunjungan industri, rekrutmen tenaga kerja, penyelenggaraan kelas industri; dan (3) Penyuluhan dan pembinaan dari stake holder terkait dengan ketenagakerjaan (4) Asesemen Berbasis kompetensi.

Kata Kunci: pemberdayaan, Pelatihan, Asesmen, Komptensi

Abstract

Islamic Center Vocational High School (SMK) Semarang as one of the important role holders in preparing the workforce is required to always be able to keep up with market needs that continue to grow. Schools in Indonesia have not produced graduates who have two skills, namely hard skills and soft skills, and in the end, graduates will find it difficult to compete in the world of work. In preparing a competent workforce according to industry expectations, it is very important to empower prospective SMK graduates through activity programs, namely: (1) Competency-Based Training (2) Collaboration with industry in the form of: good management of internships, internships (on the job training), management of industrial visits, recruitment of workers, organizing industrial classes; and (3) Counseling and coaching from stakeholders related to employment (4) Competency-Based Assessment.

Keywords: empowerment, training, assessment, competency

PENDAHULUAN

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa keberadaan SMK saat ini dinilai masih kurang dalam penyiapan lulusannya sebagai tenaga siap kerja. Dani Wardani (Callan, 2003 dan Clarke, 2007) mensinyalir bahwa ada perbedaan tujuan antara dunia pendidikan dengan dunia industri karena dunia sekolah menginginkan lulusan yang mempunyai nilai yang tinggi dalam waktu yang cepat sedangkan dunia industri menginginkan lulusan dengan kompetensi teknis dan sikap yang baik.

Upaya memupuk kompetensi seorang pekerja dapat dilakukan melalui penciptaan sebuah sistem yang mengintegrasikan antara kebutuhan individu (dalam kerangka interes organisasi) dengan program pelatihan. Sistem tersebut dikenal sebagai *Competency Based Training (CBT)*. Menurut Michael D Tovey (1997) *CBT is system of training which is geared toward specific outcome*. Produk yang dihasilkan CBT diarahkan pada peningkatan *skill* dan kinerja sesuai dengan standar system dan proses kerja. Menurut Tovey, CBT hanya sebuah pendekatan dalam pelatihan namun mendasarkan dirinya pada teori pembelajaran perilaku yang menggunakan tujuan pelatihan itu sendiri sebagai acuan dan dapat diukur hasilnya pada saat pelatihan itu berakhir.

METODE PELAKSANAAN KEGIATAN

Berdasarkan permasalahan di atas maka akan muncul pertanyaan bagaimana cara yang harus dilakukan SMK Islamic Baiturrahman Semarang untuk memperkecil jarak kompetensi antara lulusan SMK Islamic Baiturrahman Semarang dengan kebutuhan industri. SMK Islamic Baiturrahman Semarang merupakan salah satu dari penyelenggara pendidikan. SMK sebagai salah satu lembaga pendidikan kejuruan memiliki tugas mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja sesuai bidang keahlian. SMK Islamic Baiturrahman Semarang merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan di Indonesia pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs atau bentuk lain yang sederajat. Sekolah di jenjang pendidikan dan jenis kejuruan dapat bernama SMK atau Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) atau bentuk lain yang sederajat. Salah satu program studi yang ada di SMK Islamic Baiturrahman Semarang adalah program studi Keuangan dan Perbankan Syariah. Calon lulusan SMK Islamic Baiturrahman Semarang, khususnya dari program studi Keuangan dan Perbankan Syariah, diharapkan memiliki kompetensi sesuai yang di butuhkan oleh industry, khususnya industry perbankan.

PELAKSANAAN KEGIATAN

Berkaitan dengan pengujian kompetensi peserta didik di SMK, perlu dikembangkan model penilaian yang sesuai dengan tuntutan kompetensi kerja di dunia usaha dan industri. Model penilaian yang dimaksud harus mengacu pada tujuan penilaian hasil belajar dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik SMK (2004 : 17), sebagai berikut :

- a. Menyediakan acuan atau referensi penilaian hasil belajar peserta didik yang sesuai dengan kurikulum SMK berbasis kompetensi (*Competency-based Curriculum*)
- b. Meningkatkan mutu pelaksanaan penilaian hasil belajar peserta didik baik yang langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah dan di industri, maupun yang berkaitan dengan penilaian penguasaan kompetensi
- c. Mengembangkan model penilaian berbasis kompetensi (*competency-based assessment*) yang dalam pelaksanaannya melibatkan unsur internal dan eksternal yang relevan.

Pelatihan Berbasis Kompetensi (CBT= *Competency Based Training*) dan Asesmen Berbasis Kompetensi (CBA= *Competency Based Assessment*)

1) Konsep kompetensi

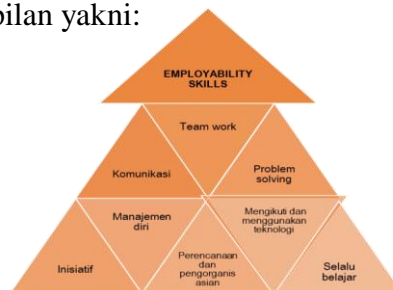
Asesmen Berbasis Kompetensi (CBA=*Competency Based Assessment*) mencakup pengumpulan bukti dan membuat keputusan sejauhmana seorang pekerja dapat mendemonstrasikan pekerjaannya sesuai standar kompetensi. Ketika peserta sudah dapat mendemonstrasikan kompetensinya, baik dari hasil pelatihan ataupun pengalaman ditempat kerja, maka dapat diberi pengakuan atas pencapaiannya baik melalui RPL (Rekognisi Pembelajaran Lampau) untuk mengikuti jenjang pelatihan berikutnya atau Pengakuan Kompetensi Terkini (RCC (*Recognition Current Competency*)) untuk mendapatkan sertifikat kompetensi. Terdapat tiga aspek esensial dalam filosofi CBA, yakni: Berbasis kriteria, asesmen berdasarkan bukti dengan hubungannya dengan standar industri atau serangkaian kriteria untuk menentukan kompetensi; Berbasis bukti, Suatu proses yang membandingkan bukti kompetensi dengan suatu standar; dan Partisipatori, kandidat terlibat dalam proses asesmen.

PENERAPAN PADA INDUSTRI	SKKNI SKKI, SKK	PENERAPAN PADA PENDIDIKAN → DACUM → CP	SERTIFIKASI KOMPETENSI
Judul SOP	Judul Unit Kompetensi	Judul Materi Pembelajaran	Judul Sertifikat; unit kompetensi
Ruang Lingkup SOP	Deskripsi Unit	Ruang lingkup Materi pembelajaran	Ruang lingkup asesmen
Langkah utama proses	Elemen	Tujuan Instruksional khusus (Learning Objectives)	Elemen
Instruksi kerja	Kriteria Unjuk Kerja (KUK)	Kriteria Unjuk Kerja	Kriteria Pencapaian kompetensi
Spesifikasi sesuai kontek	Batasan variabel	Kontekstualisasi pembelajaran	Konteks asesmen
QA	Panduan penilaian	Evaluasi ~ Indikator Kompetensi	Panduan asesmen

Gambar 1. Diagram ketelusuran penerapan standar kompetensi pada pengembangan SOP Industri, penerapan dalam pengembangan kurikulum Pendidikan dan pelatihan serta sertifikasi kompetensi.

2) *Employability skills*

didefinisikan sebagai keterampilan yang dapat ditransfer (diterapkan pada beberapa kondisi) yang dibutuhkan oleh seorang individu untuk membuatnya 'dapat dipekerjakan'. Dalam beberapa area fungsi kadang disebut sebagai *life skills* atau *generic skills*. *Employability skills* ini diidentifikasi terdapat 8 keterampilan yakni:



Gambar 2. Delapan aspek Employability Skills

3) **Pelatihan Berbasis Kompetensi**

CBT=Competency Based Training) adalah model pelatihan yang berkonsentrasi pada apa yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja atau yang dipersyaratkan oleh tempat kerja. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membantu peserta pelatihan untuk melakukan pekerjaan dan tugas sesuai standar yang dipersyaratkan tempat kerja. CBT berusaha mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja (atau mengakui ketika peserta sudah memilikinya) untuk mencapai persyaratan standar kompetensi.



Gambar 3. Ciri-ciri pelatihan berbasis kompetensi (ASEC, 2013)

- 4) **Asesmen Berbasis Kompetensi.** Asesmen ini adalah proses mengumpulkan bukti untuk menganalisis kemajuan dan prestasi peserta didik/pelatihan. *Link and match* antara CBT dan CBA terletak pada **Standar kompetensi** yang digunakan seharusnya sama antar CBT dan CBA.



Gambar.4 Foto Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian

PENUTUP

Simpulan

Setelah mengikuti kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, diharapkan terdapat output dan outcome berupa perubahan- perubahan yang berarti pada diri masing-masing peserta, yang terlihat dari peningkatan kompetensi peserta dalam pemahaman terhadap konsep-konsep dan operasional perbankan, khususnya dalam administrasi dana dan kredit, pemasaran produk dan jasa bank, akuntansi perbankan, dan asesmen kompetensi.

Saran

1. Kegiatan pengabdian ini sebaiknya ditindaklanjuti dengan evaluasi hasil pengabdian secara berkelanjutan dan pendampingan yang intensif.
2. Kegiatan pengabdian sebaiknya ditindaklanjuti dengan kegiatan lain, misalnya bimbingan teknis, workshop, dan kegiatan lain yang dapat mendukung optimalisasi peningkatan kompetensi dan pemberdayaan siswa-siswa SMK, sehingga dapat tercipta link and match antara output pendidikan vokasi dengan kebutuhan dunia industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Tovey.M.D. 1997.Competency Based Training. NTL Institute for Applied Behavioral Science.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2006). Petunjuk Teknis Penyusunan Perangkat Uji : Ujian Nasional Komponen Produktif dengan Pendekatan Project Work. Jakarta : Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan.
- _____ (2004). Pedoman Pelaksanaan Penilaian Hasil Belajar Peserta Diklat SMK. Jakarta : Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan.
- Fletcher, S. (1992). Competence-Based Assessment Techniques. Kogan Page, UK.
- _____ (2005). The Art of Training and Development : Competence-Based Assessment Techniques. Alih bahasa : Ramelan. Teknik Penilaian Berbasis Kompetensi. Jakarta : PT Bhuana Ilmu Populer.