

## Pemberdayaan Masyarakat melalui Pendekatan *Competency Based Training*

Sujarwo\*

### Abstrak

*Proses pemberdayaan sebagai proses yang mengubah persepsi seseorang sehingga memungkinkan individu beradaptasi dengan lingkungannya. Untuk menumbuhkan kesadaran atau dorongan dalam diri seseorang, perlu adanya intervensi atau adanya stimulan dari luar. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diarahkan pada upaya peningkatan kompetensi peserta didik agar dapat survive di lingkungan masyarakat tempat tinggalnya. Hal ini dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan dengan menerapkan pendekatan Competency Based Training (CBT).*

*Penekanan makna kompetensi dalam pembelajaran mengarah pada hasil yang dilakukan oleh peserta didik yang sesuai dengan kriteria/standar yang diakui oleh pihak yang berkepentingan. Agar pelatihan dapat menghasilkan produk yang kompeten, maka dalam perencanaan pelatihan yang berbasis kompetensi disesuaikan dengan karakteristik peserta, kebutuhan dan standar yang ditentukan oleh pihak yang berkepentingan termasuk dirinya sendiri. Bekal kompetensi yang dimiliki peserta didik (warga masyarakat) akan menumbuhkan kesadaran dalam dirinya dalam merencanakan, melaksanakan dan memberikan umpan balik pada pengembangan diri dan masyarakatnya. Di samping itu juga akan memberikan pengalaman masyarakat dalam membantu masyarakat agar memiliki sikap saling peduli, saling memiliki, saling percaya diri serta menumbuhkan kemandirian perilaku. Keberdayaan masyarakat merupakan kemampuan dan kebebasan untuk membuat pilihan-pilihan, baik menyangkut penentuan nasib maupun perubahan diri atas dasar kekuatan-kekuatan sendiri*

*Kata Kunci: Pemberdayaan Masyarakat, Competency Based Training*

### Pendahuluan

Pendidikan merupakan usaha sadar yang terencana, terprogram dan berkesinambungan membantu peserta didik mengembangkan kemampuannya secara optimal, baik aspek kognitif, afektif maupun

---

*\*) Penulis Dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah FIP Universitas Negeri Yogyakarta*

psiko  
intelel  
pema  
berke  
keber  
psiko  
bertin  
gerak  
gerak  
Dalar  
pendi  
didik  
diper  
suatu  
usaha  
proal  
ungg  
dan  
pemi  
hamj  
bany  
sudu  
berb  
perk  
peru  
kein  
cita

psikomotorik. Aspek kognitif yang berkenaan dengan hasil belajar intelektual yang terdiri dari enam aspek, yakni pengetahuan atau ingatan, pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis dan evaluasi. Aspek afektif berkenaan dengan sifat yang terdiri dari lima aspek yakni: rasa percaya diri, keberanian, kebersamaan, rasa tanggung jawab dan kemandirian. Aspek psikomotorik berkenaan dengan hasil belajar keterampilan dan kemampuan bertindak yang terdiri dari enam aspek, yaitu: gerakan refleks, keterampilan gerakan dasar, kemampuan perseptual, keharmonisan atau ketepatan, gerakan keterampilan kompleks, dan gerakan ekspresif dan interpretatif. Dalam mencapai tujuan pendidikan, perlu diupayakan suatu sistem pendidikan yang mampu membentuk kepribadian dan ketrampilan peserta didik yang unggul, yakni manusia yang kreatif, cakap, terampil, jujur, dapat dipercaya bertanggung jawab dan memiliki solidaritas sosial yang tinggi.

Persoalan penting upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia suatu keharusan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Mengingat pentingnya usaha peningkatan kualitas sumberdaya manusia, maka konsep atau upaya proaktif perlu dilakukan dengan memanfaatkan berbagai sumberdaya yang unggul dengan cara-cara yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan profesional. Pembangunan pendidikan merupakan bagian integral dari pembangunan sumber daya manusia masa depan, maka isu pendidikan hampir dipastikan selalu mewarnai berbagai kebijakan maupun pembicaraan banyak pihak baik dalam konteks kebijakan, kajian ilmiah maupun dari sudut pandang yang lain. Beragamnya bidang pendidikan yang menyangkut berbagai aspek kebutuhan hidup manusia sejalan dengan majunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan mempercepat perubahan di berbagai aspek kehidupan manusia.

Perubahan ini akan berlangsung selama manusia masih mempunyai keinginan untuk terus meningkatkan kualitas hidupnya. Keinginan dan cita-cita manusia untuk meningkatkan kualitas dapat diwujudkan melalui sarana

pendidikan (pembelajaran). Bekal kemampuan dan kekuatan akal budinya, secara tekun dan bersungguh-sungguh akan berusaha mempelajari gejala alam dan lingkungannya untuk menghasilkan berbagai ilmu pengetahuan dan pengalaman yang lebih produktif demi kesejahteraan hidupnya. Kekuatan akal budi (*brain power*) sebagai sumber daya utama yang perlu diberdayakan melalui berbagai program pelatihan.

Berkaitan itu Harefa (2001: v) mengemukakan bahwa pendidikan, pengajaran dan pelatihan bergerak di antara empat nilai. *Pertama*, nilai pragmatis untuk mempertahankan kehidupan sehari-hari. *Kedua*, nilai personal untuk bertumbuh menjadi dewasa, berinisiatif, kreatif, bertanggungjawab dan karenanya mandiri. *Ketiga*, nilai sosial-emosional untuk menjadi berdaya dan merdeka lewat proses saling memberdayakan dan saling memerdekakan. *Keempat*, nilai moral spiritual untuk merasa bertobat dan pencerahan budi dan jiwa/rohani.

Upaya-upaya memberdayakan masyarakat agar mampu mengurus kepentingannya sendiri sebagai pelaku pembangunan perlu selalu dilakukan. Pelayanan kepada masyarakat untuk menumbuhkan kekuatan sendiri (*inner power*) melalui pembangunan kapasitas sumber daya manusia (*capacity building*) merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk memberikan kekuasaan, kekuatan dan kemampuan masyarakat baik secara individual maupun secara kelompok yang sangat strategis dan taktis adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Peningkatan kualitas, pendidikan dan pelatihan memiliki peran yang strategis. Peran ini membawa konsekuensi logis yang perlu mendapat perhatian dari berbagai pihak. Salah satu konsekuensinya adalah perlu mendongkrak kinerja pihak yang berperan dalam proses kediklatan secara optimal, sehingga pada gilirannya, kontribusi yang diberikan oleh lembaga kediklatan benar-benar sejalan dengan kebutuhan pasar yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

### **Pemberdayaan Masyarakat**

Pemberdayaan merupakan upaya peningkatan pemahaman dan kesadaran anggota masyarakat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam masyarakat. Pemberdayaan dimaksudkan untuk memberikan penguatan (*empowerment*), mengangkat harkat martabat masyarakat dalam bidang perekonomian, hubungan sosial, keadilan dan posisi yang seimbang dengan anggota masyarakat yang lain. Pemberdayaan masyarakat dapat berlangsung melalui beberapa tahapan; 1) masyarakat mengembangkan sebuah kesadaran awal bahwa dirinya dapat melakukan suatu aktifitas untuk meningkatkan kehidupannya dan memperoleh seperangkat keterampilan agar mampu bekerja dengan baik. 2) masyarakat akan mengalami pengurangan perasaan ketidakmampuan dan mengalami peningkatan kepercayaan diri. 3) seiring dengan tumbuhnya keterampilan dan kepercayaan diri, masyarakat bekerja sama untuk berlatih lebih banyak mengambil keputusan dan mampu memilih sumber-sumber daya yang akan berdampak pada kesejahteraan hidupnya.

Secara sederhana pemberdayaan masyarakat dapat diartikan sebagai upaya bersama untuk membangun masyarakat agar lebih berdaya dalam menghadapi masalah dan tantangan dari berbagai aspek kehidupan yang mereka alami. Upaya bersama tersebut merupakan suatu proses fasilitasi, komunikasi, edukasi, pembelajaran, sebagai upaya memandirikan masyarakat agar mampu memutuskan sesuatu pilihan dalam menentukan kepentingan bersama yang berada dilingkungannya dan memahami tujuan hidupnya, serta mampu merencanakan, melaksanakan, mengelola kepentingan bersama, atas dasar saling percaya diri dan saling berbagi peran dan tugas. Proses pemberdayaan melalui proses pembelajaran bersama yang diawali dengan merencanakan, melaksanakan dan memberikan umpan balik akan memberikan pengalaman masyarakat dalam membantu masyarakat

saling peduli, saling memiliki, saling percaya diri dan menumbuhkan kemandirian perilaku. Keberdayaan masyarakat merupakan kemampuan dan kebebasan untuk membuat pilihan-pilihan, baik menyangkut penentuan nasib maupun perubahan diri sendiri. Menurut Kartasasmita (1995:15) upaya memberdayakan masyarakat harus dilakukan melalui tiga cara, yaitu: 1) menciptakan iklim atau suasana yang memungkinkan potensi masyarakat untuk berkembang secara optimal, kondisi ini didasarkan pada asumsi bahwa setiap individu dan masyarakat memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Proses pemberdayaan berakar pada proses kemandirian individu dan kelompok, 2) memperkuat potensi atau daya saing yang dimiliki oleh masyarakat dengan menerapkan langkah-langkah nyata, menampung berbagai masukan, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai. 3) melindungi dan membela kepentingan masyarakat. Dalam proses pemberdayaan harus dicegah jangan sampai yang lemah bertambah lemah atau makin terpinggirkan dalam menghadapi yang kuat. Oleh karena itu, pemberdayaan masyarakat kelompok lemah bersifat lebih mendasar.

### **Pelatihan sebagai Sarana Pemberdayaan Masyarakat**

Rothwell (2002:236) menyatakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi anggota masyarakat pada suatu peran dan tugas tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang lebih efektif dan efisien. Menurut Walker (1985:293) bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan bagian dari perencanaan sumber daya dengan tujuan; 1) sebagai pusat dan wadah pengelolaan sumber daya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan pekerja yang lebih dari sekedar melakukan pekerjaanya. 2) Cara yang penting mempengaruhi nilai manajemen, sikap, dan praktek dalam pengelolaan sumber daya, 3) secara kelompok digunakan sebagai media pengendalian komunikasi. Pelaksanaan

pendidikan dan pelatihan diarahkan pada kondisi dan kebutuhan anggota masyarakat.

Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan pengalaman belajar dengan teknik-teknik dan materi yang memadai. Dalam hal ini dilakukan dengan pendekatan partisipatif melalui “Siklus Belajar berdasarkan Pengalaman” (*Experiential Learning Cycle*). Menurut Davis (1985:259) pembelajaran berdasar pengalaman mengandung makna pembelajaran partisipasi yang dilakukan di lingkungan pendidikan/pelatihan dengan mendasarkan pada suatu pengalaman dari beberapa jenis permasalahan hidup yang dihadapi dalam tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian mereka mendiskusikan dan menganalisis pengalaman belajar yang diperoleh. Pendekatan ini cenderung menghasilkan perubahan tingkah laku yang lebih kreatif-kritis, yang mengarahkan pergeseran pendekatan dari pendekatan konvensional dimana orang-orang menyampaikan gagasan secara abstrak ke pendekatan hadap masalah yang lebih kongkrit .

Proses pembelajaran dalam diklat terdiri dari beberapa aspek, yaitu :

- 1) Sistem belajar (meliputi perencanaan, penyampaian dan manajemen belajar, penggunaan teknologi yang sesuai dan pengembangan sumber belajar yang fleksibel),
- 1) Peserta didik, yaitu orang yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya yang dimiliki dalam meningkatkan kesejahteraan hidupnya,
- 3) Guru. Pendidik atau pelatih yang terlibat dalam membantu terjadinya proses belajar. Termasuk dalam hal ini adalah perubahan peran dari posisi penguasa tunggal di dalam kelas menjadi fasilitator atau mentor.

3) *outcomes*, produk yang dihasilkan melalui proses pembelajaran dan pelatihan. Hasil pembelajaran tidak hanya diarahkan pada aspek pemenuhan kebutuhan sesaat, namun lebih diarahkan pada penguatan kemampuan hidup mandiri secara berkelanjutan.

Pendidikan dan pelatihan hendaknya diarahkan pada usaha mendidik, membimbing dan melatih warga masyarakat agar memiliki kemampuan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Bekal kemampuan tersebut, warga masyarakat mampu mengembangkan potensi pribadinya, dan mampu memikul tugas dan tanggung jawabnya dalam kehidupan bermasyarakat. Di samping itu warga masyarakat juga mampu mengembangkan usaha produktif guna meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Melalui pelatihan mampu menumbuhkan motivasi dan memberikan stimulasi pada warga masyarakat agar lebih memiliki kekuatan untuk hidup mandiri dan penuh percaya diri.

Maka dari itu pelatihan yang dilakukan hendaknya mampu: 1) meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab yang dilandasi kepribadian dan etika sesuai dengan kebutuhan warga masyarakat, 2) menciptakan pemimpin masyarakat yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, 3) memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan dan pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat 4) menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya kinerja masyarakat yang baik.

### **Pendekatan *Competency Based Training* (CBT)**

Fleksibilitas dalam proses pembelajaran (pelatihan) memiliki peluang yang cukup tinggi dalam meningkatkan partisipasi dan kreativitas peserta didik. Pendekatan yang fleksibel merupakan pendekatan yang menggunakan berbagai strategi pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan belajar dari peserta didik. Setiap peserta didik memiliki bermacam-macam gaya belajar, minat, motivasi, kebutuhan dan kesempatan. Peserta dalam kegiatan diklat pada umumnya kelompok masyarakat usia dewasa, maka dari itu fasilitator

**Pembe**

atau p  
orang  
yang  
Menu  
prinsi  
meras  
kenya  
kebet  
perbe  
menj  
mere  
berpa  
berhu  
belaj  
dari l  
dapat  
(Com

sikap  
fung  
kema  
dikel  
meng  
capa  
to th  
and  
ketei  
menj  
kogr

atau pelatih hendaknya memahami kondisi dan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa. Ada beberapa kondisi belajar dan prinsip-prinsip mengajar yang perlu dianut dalam proses pembelajaran yang bersifat andragogik. Menurut Mappa & Basleman (1994:113), kondisi belajar dan prinsip-prinsip mengajar ini dapat dilakukan sebagai berikut: 1) peserta belajar merasakan kebutuhan belajar, 2) lingkungan belajar dicirikan oleh kenyamanan fisik, saling percaya dan menghargai, saling membantu, kebebasan menyatakan pendapat dan penerimaan kenyataan akan adanya perbedaan, 3) peserta belajar menghayati tujuan pengalaman belajar untuk menjadi tujuan mereka. 4) peserta belajar merasa bertanggung jawab merencanakan dan mengoperasikan pengalaman belajar. 5) peserta belajar berpartisipasi secara aktif dalam proses belajar, 6) proses belajar berhubungan dengan kebutuhan dan memanfaatkan pengalaman peserta belajar, 7) peserta belajar memiliki hasrat maju ke arah tujuan. Berangkat dari kondisi tersebut, salah satu pendekatan pendidikan dan pelatihan yang dapat dilakukan menggunakan pelatihan yang berbasis kompetensi (*Competency Based Training*)

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan (psikomotorik) dan sikap spesifik yang diharapkan dari seseorang dalam ia melaksanakan fungsi, posisi dan peranannya di dunia kerja. Kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang dalam menunjukkan kinerjanya, pada tingkat yang dikehendaki di dunia kerja. McAshan dalam Mulyasa (2002:38) mengemukakan bahwa “...is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors”. (Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya). Dalam



pengertian ini, termasuk pula kemampuan untuk mentransfer dan menerapkan pengetahuan dan keterampilannya pada situasi dan kondisi yang baru. Menurut Evans & Eller (1982:32) bahwa kompetensi mencakup: 1) Kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas (*task skills*), 2) Mengelola sejumlah tugas yang berbeda pada suatu jabatan (*task management skills*), 3) Merespon dan memecahkan suatu persoalan serta mengubahnya menjadi sesuatu yang rutin (*contingency management skills*), 3) Berkaitan dengan sejumlah tanggung jawab dan harapan-harapan dari suatu pekerjaan (*job or environment skills*).

Kompetensi yang dibutuhkan memiliki suatu standar tertentu, meskipun kadang-kadang tidak tertulis. Menurut Mulyasa (2003:23) setiap standar kompetensi terdiri dari: 1) Kinerja, yaitu perilaku yang diharapkan dari seseorang dalam melaksanakan tugas, 2) Kriteria keberhasilan, yaitu faktor-faktor yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan suatu kinerja adalah benar atau tidak, 3) Sejumlah kondisi atau variabel yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan kinerja (sehingga memenuhi kriteria keberhasilan). Kondisi atau variabel yang mendukung pada umumnya berupa: sarana pembelajaran, tempat, waktu, perpustakaan, dan fasilitas kerja lainnya..

Seseorang dapat dikategorikan sebagai individu yang 'kompeten' hanya jika ia memiliki kemampuan untuk menangani suatu tugas dan pekerjaan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Kompetensi diri haruslah dapat didemonstrasikan secara individual bukan dalam tingkatan kelompok. berdasar pada kriteria pencapaian ideal *level of performance*. Adanya kesesuaian antara demonstrasi kompetensi dengan ideal *level of performance* tersebut merupakan acuan dasar untuk dapat mengatakan bahwa sosok pribadi tertentu telah memiliki kompetensi ataukah sebaliknya.

*Competency Based Training* (CBT) adalah pelatihan yang didasarkan akan hal-hal yang diharapkan dapat dilakukan oleh seseorang di tempat

kerja. Dengan demikian CBT memberikan tekanan pada apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sebagai hasil dari pelatihan (*output*), CBT memiliki sifat yang membedakan dengan program pelatihan yang umumnya pernah diadakan berdasarkan karakteristik yang melekat didalamnya. Menurut Tovey (1997), paling tidak ada delapan karakteristik CBT: 1) memfokuskan diri pada aspek yang spesifik, yaitu *skills* yang dapat diaplikasikan. 2) pengakuan terhadap setiap hasil pelatihan-pelatihan sebelumnya (*recognition of prior learning*). 3) fleksibel (lentur) dalam isi materi (*multiple entry and exit points*). 4) menggunakan sistem modul (*modular training*). 5) merujuk pada penciptaan kriteria standart- (*criterion referenced*). 6) orientasi individual. 7) dapat diaplikasikan segera setelah pelatihan selesai (*immediate application*). 8) fleksibilitas dalam penyampaian (*flexible delivery*).

Penyusunan kompetensi sebagai perencanaan program CBT berdasar kebutuhan pembelajaran/*training* yang direncanakan dan melalui tahapan tahapan yang harus dilalui. Penyusunan program CBT meliputi beberapa pentahapan . Menurut Raymond J. Stone ( 1995 ), terdiri dari empat langkah berikut ini : 1) *Capability profiling* tahapan ini organisasi melakukan beberapa kegiatan, yaitu : a) Mengidentifikasi kebutuhan kompetensi, b) Membuat skala prioritas atas kebutuhan kompetensi, c) Mengevaluasi standar kompetensi, d) Mengidentifikasi kekuatan dan area masalah yang membutuhkan perhatian untuk diperbaiki. 2) *Select training programme* tahapan ini organisasi mulai menyusun pilihan bentuk pelatihan yang tepat untuk mendukung pencapaian tujuan. 3) *Produce a personel training plan for each employee* makna penting CBT dimana kebutuhan individu menjadi prioritas utama. Dalam tahapan ini organisasi menyusun kerangka dasar yang diorientasikan pada peringkat individual. 4) *Assess the competency* tahapan terakhir ini organisasi dianjurkan untuk terus menerus memantau

setiap perkembangan kinerja segera setelah pelatihan berakhir, dilanjutkan dengan aplikasinya oleh peserta.

Penekanan makna kompetensi dalam pembelajaran mengarah pada hasil yang dilakukan peserta didik sesuai dengan suatu kriteria standar yang diakui oleh semua pihak yang berkepentingan, hal ini dalam perencanaan pembelajaran berbasis kompetensi disesuaikan dengan karakteristik yang dimilikinya. *Victorian State Training Board* dalam Harris, dkk. (1999) mengemukakan enam kriteria untuk mengukur suatu pelatihan menggunakan pendekatan kompetensi, yaitu :

a. Kriteria *Outcome*

Hasil program pelatihan dilaksanakan untuk memenuhi standar kompetensi baik bersifat lokal, regional maupun nasional. Bila standar nasional belum ada maka program pelatihan harus memenuhi standar yang diajukan dan disetujui oleh pihak industri atau asosiasi profesi.

b. Kriteria kurikuler

Kurikulum program pelatihan harus memberikan petunjuk yang jelas kepada peserta diklat tentang apa yang harus dilakukan dalam arti unjuk kerja, kondisi dan standar. Termasuk dalam hal ini industri pasangan dimana peserta diklat harus melakukan *off-the job training* di tempat kerja.

c. Kriteria penyampaian

Penyampaian materi dilakukan secara fleksibel dan peserta diklat dapat mengembangkan inisiatif sendiri dalam proses belajar. Bahan ajar yang digunakan oleh guru menunjukkan tingkat pelaksanaan prinsip "*learner-centred*". Metode, strategi, media dan sumber belajar disediakan untuk semata membantu peserta diklat dalam menguasai suatu kompetensi.

Pember

d. KJ

S

u

M

P

k

e. K

Pe

ha

di

ke

f. K

S

p

p

Pera

mem

yang

pemb

bebe

parti

suasa

b) M

meny

c) l

d) M

belaj

d. Kriteria penilaian.

Sistem penilaian yang dilaksanakan harus; 1) Mengukur sejauh mana unjuk kerja peserta diklat dalam memenuhi standar kompetensi, 2) Melakukan penilaian kompetensi yang diperoleh diluar pelatihan, 3) Penilaian yang dilakukan termasuk kegiatan yang pelatihan di tempat kerja

e. Kriteria pencatatan dan pelaporan

Pencatatan dan pelaporan kompetensi yang dicapai oleh peserta diklat harus dilakukan. Pelaporan dapat mencakup modul yang telah diselesaikan sehingga dapat dilihat keterkaitan antara modul dan kompetensi

f. Kriteria Sertifikasi

Seseorang yang telah mampu menunjukkan kompetensinya dalam program pelatihan yang diakreditasi harus memperoleh tanda bukti pengakuan atau pernyataan pencapaian yang diakui secara nasional

**Peran Pelatih atau Instruktur**

Peran dan dan fungsi fasilitator atau pelatih dalam diklat mempersiapkan secara sistematis dan komprehensif perangkat atau prosedur yang tepat untuk melibatkan secara aktif peserta pelatihan dalam proses pembelajaran. *WWW.DELIVERY.COM (2002)* menyebutkan bahwa beberapa elemen yang perlu dipersiapkan dalam mewujudkan pelatihan yang partisipatif antara lain: a) Menciptakan dan mengembangkan iklim dan suasana yang mendukung (kondusif) untuk proses pembelajaran. b) Menciptakan dan mengembangkan kesempatan dan mekanisme untuk menyusun perencanaan partisipatif dalam proses pembelajaran. c) Mengidentifikasi dan mendiagnosis kebutuhan-kebutuhan belajar, d) Merumuskan tujuan-tujuan program pelatihan yang memenuhi kebutuhan belajar peserta pelatihan, e) Merencanakan pola pengalaman belajar,

f) Mengevaluasi hasil belajar dan mendiagnosis kembali kebutuhan-kebutuhan belajar.

Dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan yang peserta diklat termasuk pada kelompok orang dewasa, kegiatan fasilitator tidak hanya sekedar memindahkan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta pelatihan, namun lebih pada upaya pemberdayaan peserta pelatihan dalam proses pembelajaran. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui proses belajar memahami permasalahan dan kebutuhan hidup peserta diklat sendiri, memahami kebutuhan belajarnya, merumuskan tujuan belajar, memilih sumber belajar, ikut mengevaluasi kemajuan belajar dan mendiagnosis kembali kebutuhan-kebutuhan belajar.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka kemampuan fasilitator dalam melaksanakan kegiatan pendidikan orang dewasa dalam program pelatihan paling tidak dapat dilihat dari kemampuan dalam mengelola bagian-bagian sebagai berikut: 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, 7) Menilai keberhasilan belajar.

Peran pelatih dalam pelatihan yang menggunakan pendekatan CBT, sebagai berikut: 1) Penghubung yang membangun dan memelihara hubungan yang baik di antara orang-orang yang terlibat baik dengan industri maupun pendidikan, 2) Penasehat : memberi pengarahan kepada peserta diklat tentang sistem pelatihan CBT, tentang strategi belajar, kegiatan-kegiatan dan urutan kegiatan yang harus diikuti, memberi motivasi dan mengembangkan tanggung jawab belajar dari peserta diklat, 3) Pembimbing membantu peserta diklat dalam mengembangkan rencana belajar perorangan maupun

indiv  
perm  
refle  
pelati  
dikla  
kelor  
atas  
meng  
berda  
penil

seseo  
meng  
prins  
yang  
peser  
untuk

memi  
kema  
memi  
mem  
meng  
peme  
jawab  
dan  
probl

individu, mengembangkan cara berpikir kritis dan kemampuan memecahkan permasalahan dan mendorong dan membantu peserta diklat melakukan refleksi atas apa yang telah dikuasai, 4) Fasilitator: menyediakan kegiatan pelatihan dengan baik, mengatur sumber belajar yang dibutuhkan peserta diklat, melaksanakan pembelajaran secara individu, kelompok kecil atau kelompok besar. 5) Penilai: membuat suatu keputusan mengenai pengakuan atas ketrampilan atau pelatihan yang terdahulu, merencanakan dan menggunakan alat pengukuran yang tepat, menilai prestasi peserta diklat berdasarkan kriteria yang ditentukan dan mencatat serta melaporkan hasil penilaiannya.

Pelatihan menurut pendekatan CBT juga bukan berarti melatih seseorang seperti mesin dan bersifat tidak manusiawi, tetapi juga mengembangkan ketrampilan berfikir. sehingga pelatih harus memahami prinsip-prinsip belajar orang dewasa sehingga mampu merancang program yang manusiawi. Mengingat CBT memfokuskan pembelajarannya pada peserta diklat, maka pelatih harus lebih banyak menggunakan waktunya untuk membantu kemajuan peserta diklat.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh pelatih dalam membantu peserta didik mengembangkan keterampilan berpikir kritis dan kemampuan *problem solving*, seperti: 1) Mengajukan pertanyaan yang membangkitkan pikiran peserta diklat,. 2) Mendorong peserta diklat untuk memeriksa asumsi-asumsi dan menguji hipotesis, 3) Membantu mengembangkan rasa ingin tahu dari peserta diklat,4) Menghargai cara pemecahan masalah secara kreatif, bukan sekedar mencocokkan dengan jawaban, 5) Mengajukan pertanyaan yang kritis pada kemungkinan akibat dan konsekuensi dari keputusan mereka, 6) Memberikan tugas yang problematik melalui kerja proyek.

## Penilaian

Penilaian dalam pelatihan dengan pendekatan CBT adalah penilaian yang membandingkan antara bukti dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan dengan kriteria yang sesuai dengan situasi tempat kerja. Penilaian dalam pelatihan CBT menekankan pada penilaian perbuatan/kinerja. Namun pengetahuan juga penting karena pengetahuan akan membantu tercapainya unjuk kerja yang baik.

Peningkatan mutu pengetahuan dan keterampilan peserta didik selama mengikuti pelatihan dan praktik di masyarakat/industri dapat dipantau dari catatan kemajuan perkembangan belajar dan praktik. Untuk itu proses dan peran monitoring dipandang sangat penting untuk mengetahui tingkat kemajuan pelaksanaan program yang disepakati. Pada setiap akhir praktik kerja, instruktur masyarakat/industri diwajibkan melakukan evaluasi atas unjuk kerja peserta didik melalui lembar penilaian. Penilaian tersebut dipandang sebagai hal penting terutama untuk mengetahui tingkat keberhasilan peserta didik selama praktik, untuk mengetahui tingkat kesesuaian dengan tuntutan yang disepakati bersama. Proses evaluasi yang dilakukan pihak industri terhadap peserta didik peserta praktik masih terbatas pada standar yang berlaku di industri yang bersangkutan, sehingga sifatnya masih terbatas, meskipun demikian kegiatan tersebut telah menunjukkan adanya pengakuan terhadap kemampuan yang dimiliki peserta didik atas keahlian yang dicapai selama praktik.

Sebagai upaya pengakuan keahlian yang dicapai peserta didik selama proses pendidikan dan latihan baik di tempat pelatihan dan industri, perlu adanya pengujian atas kompetensi yang dimiliki. Uji kompetensi dimaksudkan untuk mengetahui sampai sejauhmana kemampuan peserta didik menguasai bidang keahlian tertentu dengan standar yang telah ditentukan oleh pihak pengguna secara kolektif. Keberhasilan peserta didik

Pem

mer

pesa

terta

kerr

Sar

mer

mer

dibu

tem

tem

den,

dan

tem

Bila

den,

dikl

yan,

ini.

seka

suat

pros

Pen

adr

pros

Mis

mengikuti uji kompetensi akan dibuktikan dengan proses sertifikasi, jika peserta didik berhasil mengikuti uji kompetensi dalam bidang keahlian tertentu secara otomatis dan legal peserta didik diakui telah memiliki kemampuan dan keahlian dibidangnya.

### **Sarana dan Prasarana**

Pada dasarnya penyediaan sarana dan prasarana dalam CBT merupakan upaya tempat diklat dalam membantu peserta diklat dalam menguasai suatu kompetensi yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. lingkungan belajar praktik atau bengkel suatu tempat diklat harus merupakan replica dari lingkungan kerja sebenarnya di tempat kerja agar tidak terjadi kesenjangan antara situasi tempat diklat dengan situasi di tempat kerja.

Untuk membiasakan peserta diklat dalam lingkungan kerja, disiplin dan kebiasaan-kebiasaan maka fasilitas, sarana dan prasarana di bengkel tempat diklat harus diusahakan sama dengan di industri atau di tempat kerja. Bila tempat diklat belum mampu menyediakan maka bisa bekerjasama dengan industri dalam menyelenggarakan pelatihan bersama dengan tempat diklat. Pelaksanaan ini bisa berjalan dengan baik kalau adanya peraturan yang mengatur dan mengharuskan perusahaan melayani kerjasama semacam ini. Praktik industri atau praktik lapangan dan sebagainya yang dilakukan sekarang belum efektif dalam melaksanakan pembelajaran untuk menguasai suatu kompetensi. Untuk itu perlu disediakan sarana yang mendukung proses pembelajaran dalam pelatihan.

### **Pengelolaan CBT**

Penerapan CBT memerlukan modifikasi dan perubahan prosedur administrasi dan perubahan mekanisme yang telah dilaksanakan karena prosedur yang tradisional tidak mampu mengakomodasi pelaksanaan CBT. Misalnya penerapan *multientry/multiecit* dan sistem evaluasi, pengakuan



komptensi yang telah dikuasai atau RPL, pelaporan dan sertifikasi merupakan hal-hal yang baru yang memerlukan persiapan dan perencanaan yang matang agar tidak saling bertubrukan dalam pelaksanaan operasionalisasinya.

Standar kompetensi bukannya dokumen kurikulum. Kompetensi adalah hanya salah satu dari banyak kompeptensi seseorang untuk hidup. Program diklat dan pengalaman hidup menyatu jadi satu dengan cara-cara terencana maupun tidak yang dapat mengembangkan dan memperkuat kepribadian dan berkemabng menjadi orang dewasa yang memberikan sumbangan positif terhadap dunia kerja dan masyarakat. Di samping itu, standar kompetensi juga bukan sekedar susunan kata-kata, tetapi merupakan kerangka dasar pengembangan program pelatihan dan merupakan dasar pemahaman terhadap kompetensi kurikulum. Standar kompetensi juga merupakan *bechmark* dari suatu kriteria penilaian suatu kompetensi. Program pembelajaran mungkin lebih difokuskan pada pekerjaan mendokumentasikan pengetahuan dan keterampilan peserta diklat yang dicapai. Keberadaan kurikulum hendaknya dapat berperan sebagai jembatan antara kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh peserta diklat dengan hal-hal yang mereka butuhkan.

Program pengembangan kurikulum dalam program CBT biasanya menggunakan modul yang disusun demikian rupa sehingga suatu kompetensi dapat dicapai dengan menyelesaikan beberapa modul. Modul adalah unit pelajaran yang harus dicapai oleh individu dalam menguasai suatu kompetensi. Jadi modul harus menunjukkan paket dari suatu keterampilan maupun kemampuan yang dapat diukur. Modul-modul merupakan refleksi dari kenyataan di lapangan kerja. Prinsip kehati-hatian dalam menyusun suatu modul tetap harus dijaga jangan sampai bersifat atomistik yang kering

Pen

dar  
kor

sika

pos

ker

dik

unt

situ

den

per

ken

Kei

mei

yan

Per

kua

pro

pen

tug;

sesi

yan

kesi

beru

mas

mel

terv

dari nilai-nilai pendidikan, hanya karenan mengacu pada standar kompetensi.

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan (psikomotorik) dan sikap spesifik yang diharapkan dari seseorang dalam melaksanakan fungsi, posisi dan peranannya di dunia kerja. Kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang dalam menunjukkan kinerjanya, pada tingkat yang dikehendaki di dunia kerja. Dalam pengertian ini, termasuk pula kemampuan untuk mentransfer dan menerapkan pengetahuan dan keterampilannya pada situasi dan kondisi yang baru. Sebagai makhluk sosial yang berinteraksi dengan lingkungannya akan membentuk perilaku, khususnya yang berkaitan pembentukan SKA (*Skill, Knowledge, dan Ability*) sangat menentukan kemampuan peserta diklat dalam beradaptasi dengan lingkungannya Kemampuan yang dimiliki dirinya yang telah terbentuk akan mampu menimbulkan motivasi diri dalam mengarungi kehidupannya dengan potensi yang dimiliki dan penuh percaya diri.

### **Penutup**

Pemberdayaan merupakan upaya pengembangan dan peningkatan kualitas dan kuantitas volume kegiatan, agar lebih efektif, efisien dan produktif. Pendidikan dan pelatihan bertujuan: 1) meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika sesuai dengan kebutuhan institusi, 2) menciptakan pemimpin masyarakat yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, 2) memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan dan pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, 3) menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya kinerja masyarakat yang baik.

Dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan yang peserta didiknya termasuk pada kelompok orang dewasa, kegiatan fasilitator tidak hanya sekedar memindahkan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta pelatihan, namun lebih pada upaya pemberdayaan peserta pelatihan dalam proses pembelajaran. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui proses belajar memahami permasalahan dan kebutuhan hidup peserta sendiri, memahami kebutuhan belajarnya, merumuskan tujuan belajar, memilih sumber belajar, ikut mengevaluasi kemajuan belajar dan mendiagnosis kembali kebutuhan-kebutuhan belajar.

#### Daftar Pustaka

- Davis, Ivor K. (1985). *Competency Based Learning Technology, and Design*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Evans, Ripet N. & Herr Eller L.. (1982). *Foundation of Vocational Education*. Columbus: Charles E.. Merrill Publishing Co.
- Harefa, Andreas. (2001). *Pembelajaran di Era Serba Otonom*. Jakarta: Buku Kompas.
- Kartasasmita, Ginanjar. (1995). *Pemberdayaan Masyarakat: Sebuah Tinjauan Administrasi*. Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar dalam ilmu Adinistrasi pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, 27 Mei.
- Mappa, Samsu & Baslemen, Annisah. (1994). *Teori Belajar Orang Dewasa*. Jakarta: Dirjend Dikti Depdikbud
- Mulcahy, Dianne, J. & Pauline. (1999) "Knowledge Making at Work; The Contribution of Competency-Based Training", *Australian and New Zealand Journal of Vocational Educational Research*. Vol.7 No.2 November 1999.
- Mulyasa. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

05

*Pemberdayaan Masyarakat melalui Pendekatan CBT.....Sujarwo) 55*

ya  
ya  
rta  
am  
jar  
mi  
jar,  
an-

Rothwell, J. William. (2002). *The Workplace Learner: How To Align Training Initiatives With Individual Learning Competencies*. New York: United States of Amerika

Walker, W.J. (1985). *Human Resource Planning*. McGraw-Hill: United States of Amerika

*Implementasi Konsep Andragogi Melalui Pendekatan Partisipatif.*  
[WWW.DELIVERY.COM](http://WWW.DELIVERY.COM). Tanggal 4 Mei 2002

and

mal

uku

uah  
alam  
sitas

vasa.

The  
New  
No.2

maja