

# **INOVASI PEMBELAJARAN DALAM PENYIAPAN TENAGA KERJA MASA DEPAN**

*Wagiran, M.Pd.*

*(Dosen Jurusan Pendidikan Teknik Mesin, FT UNY)*

## **ABSTRAK**

*Dunia kerja dalam era mendatang akan ditandai oleh ketidakpastian, semakin cepat dan sering berubah, serta menuntut fleksibilitas yang lebih besar. Perubahan ini secara mendasar tidak saja menuntut angkatan kerja yang mempunyai kemampuan bekerja dalam bidangnya (hard competencies) namun juga menguasai kemampuan menghadapi perubahan serta memanfaatkan perubahan itu sendiri (soft competence). Hal ini menjadi tantangan dunia pendidikan untuk mampu mengintegrasikan kedua macam komponen kompetensi tersebut secara terpadu dalam menyiapkan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan bekerja dan berkembang di masa depan.*

*Pemecahan masalah pendidikan tidak akan terlepas dari perlunya inovasi-inovasi yang terfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran. Inovasi pembelajaran memiliki tujuan terwujudnya suatu proses pembelajaran yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kompetensi, kemampuan, ketrampilan, serta daya saing lulusan.*

*Pembelajaran konstruktivisme merupakan salahsatu inovasi yang diyakini akan memberi peluang lebih besar dalam menghasilkan lulusan yang profesional dan berdaya saing. Dalam hal ini pengetahuan dibangun sendiri oleh pebelajar secara aktif, tekanan dalam pembelajaran terletak pada pebelajar dan peran guru atau dosen/instruktur adalah sebagai fasilitator yang menciptakan lingkungan untuk memungkinkan pebelajar secara aktif dan kreatif mengkonstruksi sendiri pengetahuannya*

*Kata kunci: inovasi, pembelajaran, konstruktivisme*

## **Pendahuluan**

Globalisasi yang ditandai dengan kemajuan pesat serta mendunia di bidang informasi dan teknologi dalam dua dasawarsa terakhir telah berpengaruh pada peradaban manusia jauh melebihi jangkauan pemikiran sebelumnya. Pengaruh ini terlihat pada pergeseran tatanan sosial, ekonomi dan politik yang memerlukan keseimbangan baru antara nilai-nilai, pemikiran, serta cara-cara kehidupan yang berlaku pada konteks global dan lokal. Pada masa sekarang hanya negara yang mempunyai pemahaman dan kearifan tentang proses, serta ancaman globalisasi yang mempunyai kesempatan untuk dapat bertahan hidup, produktif, sejahtera, damai dan aman dalam masyarakatnya dan masyarakat dunia (Yulaelawati, 2004).

Untuk mencapai kehidupan damai, sejahtera dan diperhitungkan dalam masyarakat dunia diperlukan pemaknaan baru tentang kesejahteraan bangsa. Kesejahteraan bangsa tidak lagi diartikan semata-mata dengan banyaknya sumberdaya alam yang dimiliki, tetapi tingginya daya saing, daya suai, dan kompetensi suatu bangsa. Dengan dimilikinya ketiga hal tersebut maka akan lebih mudah bagi suatu bangsa untuk mengejar ketertinggalan dengan bangsa lain. Tingginya daya saing tentu memerlukan kompetensi yang tinggi pula karena dalam abad pengetahuan, pertumbuhan ekonomi sangat dipengaruhi oleh pengetahuan dan kompetensi sumberdaya manusianya.

Berdasarkan kondisi tersebut di atas jelas bahwa kata kunci untuk bersaing dalam era mendatang adalah kualitas sumberdaya manusia (SDM). Namun demikian patut disayangkan bahwa kualitas SDM Indonesia masih cukup memprihatinkan. Berbagai survey internasional menunjukkan

bahwa peringkat Indonesia selalu mengalami penurunan serta berada di posisi bawah. Hasil studi the *Third International Mathematics and Science study Repeat* Tahun 1999 menunjukkan bahwa untuk IPA siswa SLTP Indonesia menempati peringkat ke 32 dan Matematika ke 34 dari 38 negara yang disurvei di Asia, Australia dan Afrika. Survei *The Political and Economics Risk Consulting* melaporkan bahwa sistem pendidikan di Indonesia berada pada peringkat 12 dari 12 negara yang disurvei satu peringkat di bawah Vietnam. Penelitian yang dilakukan oleh *Human Development Index (HDI)* menunjukkan bahwa Indonesia menduduki peringkat ke 102 dari 106 negara yang disurvei satu tingkat di bawah Vietnam.

Membicarakan kualitas sumberdaya manusia tidak akan dapat dilepaskan dari pembicaraan tentang kualitas pendidikan, mengingat pendidikan mempunyai peran signifikan dan bahkan masih menjadi pranata utama dalam penyiapan SDM. Beberapa upaya peningkatan mutu pendidikan sudah dilakukan, namun demikian upaya ini belum berhasil secara optimal. Hal ini tampak dari beberapa indikator antara lain: (1) rendahnya indikator mutu, (2) banyaknya kritik yang terkait dengan masalah rendahnya kualitas, disiplin, kreativitas, moral serta sikap demokratis, (3) kemampuan guru yang bervariasi, (4) kondisi lingkungan sekolah yang tidak memadai (Indra Djati Sidhi dalam Atwi Suparman, 2003)

Rendahnya mutu pendidikan dapat pula dirunut dari aspek-aspek pendidikan seperti pengelolaan, kurikulum, sarana prasarana hingga ke pembelajaran. Dari sisi pembelajaran, studi yang dilakukan Blazelly pada tahun 1997 telah memberikan peringatan bahwa mutu akademik yang

## ***Inovasi Pembelajaran dan Penilaian dalam Penyiapan Tenaga Kerja Era Global (Wagiran)***

rendah mungkin diakibatkan oleh rendahnya mutu proses pembelajaran.

Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa :

*“Pembelajaran di Indonesia cenderung sangat teoritik dan tidak terkait dengan lingkungan dimana siswa berada. Akibatnya peserta didik tidak mampu menerapkan apa yang dipelajarinya di sekolah, guna memecahkan masalah yang dihadapinya dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan telah mencabut peserta didik dari lingkungannya sehingga mereka menjadi asing di dalam masyarakatnya sendiri”* (Blazelly, 1997 dalam Hari Suderajat, 2003)

Mencermati peringatan Blazelly tersebut dengan memperhatikan kualitas pendidikan saat ini, diperlukan inovasi-inovasi pendidikan terutama inovasi-inovasi pembelajaran dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dalam menyiapkan SDM era global.

### **Analisis Pemecahan Masalah**

Memasuki era global banyak paradigma baru bermunculan dan memerlukan pertimbangan serta perhatian yang seksama. Lingkungan bisnis global akan menjadi semakin kompleks, dinamis, dan bermunculan berbagaim konflik kepentingan. *Hard competence* seperti pemahaman tentang bidang pekerjaan fungsional atau area tertentu tidak lagi mencukupi bagi seorang tenaga kerja. Saat sekarang diperlukan tenaga kerja yang dididik secara liberal, memiliki pemikiran yang terintegrasi, komunikator yang handal, cerdas emosional, mampu bekerja dalam tim dan beretika, yang semuanya itu bersifat *soft competence*.

Pendidikan tradisional yang menekankan bahwa tenaga kerja/karyawan harus memiliki pengetahuan yang tinggi tentang bidang pekerjaannya, sekarang tidak lagi mencukupi. Pada kenyataannya masih sangat sedikit pandangan bahwa seorang karyawan harus memiliki *soft*

*competence*. Semakin jelas bahwa karyawan yang berhasil adalah karyawan yang secara konsisten menunjukkan sejumlah kompetensi yang spesifik. Kompetensi tersebut membuat karyawan berhasil dan membedakan dirinya dengan karyawan yang lain.

Kompetensi dapat diartikan segala bentuk motif, sikap, ketrampilan, pengetahuan, perilaku atau karakteristik pribadi lain yang penting, untuk melaksanakan pekerjaan atau yang membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior. Spencer and Spencer (Idawati, 2004) mengemukakan kompetensi khususnya kompetensi kerja terdiri dari 5 komponen. Komponen tersebut adalah: (1) *Knowledge*, yaitu ilmu yang dimiliki individu dalam bidang pekerjaan atau area tertentu, (2) *Skill*, yaitu kemampuan untuk unjuk kerja fisik atau mental, (3) *Self Concept*, yaitu sikap individu, nilai-nilai yang dianut serta citra diri, (4) *Traits* yaitu karakteristik fisik dan respon yang konsisten atas situasi atau informasi tertentu, dan (5) *Motives* yaitu pemikiran atau niat dasar yang konstan yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku tertentu

*Skill* dan *knowledge* sering disebut *hard competencies*, sedangkan *self concept*, *traits* dan *motives* disebut *soft competence*. Dalam menghadapi era global dengan akselerasi yang cepat maka diperlukan tenaga kerja yang tidak hanya mempunyai kemampuan bekerja dalam bidangnya (*hard competencies*) namun juga sangat penting untuk menguasai kemampuan menghadapi perubahan serta memanfaatkan perubahan itu sendiri (*soft competence*). Berbagai rumusan (Morrison, [www.medhunters.com/articles/softSkills.html](http://www.medhunters.com/articles/softSkills.html); Coplin, [www.dbcc.fl.com](http://www.dbcc.fl.com); Phani, <http://in.rediff.com/getahead/2007/jan/08soft.htm>), maupun penelitian (*the Business Higher-Education Forum dan the Collegiate Employment Research Institute at Michigan State University*,

## ***Inovasi Pembelajaran dan Penilaian dalam Penyiapan Tenaga Kerja Era Global (Wagiran)***

[www.dbcc.cc.fl.us.htm](http://www.dbcc.cc.fl.us.htm); Iyer, <http://in.rediff.com/getahead/2005/jun/30soft.htm>) pada dasarnya sepakan bahwa aspek soft skill memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan seseorang di dalam pekerjaannya.

Oleh karena itu menjadi tantangan pendidikan untuk mengintegrasikan kedua macam komponen kompetensi tersebut secara terpadu dan tidak berat sebelah agar mampu menyiapkan SDM utuh yang memiliki kemampuan bekerja dan berkembang di masa depan.

Tujuan pendidikan pada abad XIX atau abad industri adalah untuk membentuk dan melatih seseorang dalam suatu pola perilaku tertentu, sesuai dengan standar yang ditentukan sebelumnya. Hasil pendidikan merupakan tamatan dengan perilaku sesuai tuntutan proses produksi yang rutin, yaitu mereka yang berperilaku sederhana, statis dan pola perilakunya dapat diduga sebelumnya. Namun demikian dunia kerja yang digambarkan tersebut saat ini hampir tidak ada lagi. Dalam era global, yang pasti adalah ketidakpastian itu. Oleh karenanya tugas pendidikan dan pelatihan adalah untuk menyiapkan manusia yang mampu berpikir, bersikap dan bertindak secara kreatif menghadapi perubahan yang tidak terduga.

Dari uraian di atas jelas bahwa peran pendidikan kedepan adalah untuk menyiapkan SDM era global yang memiliki *hard competencies* dan *soft competencies* secara terintegrasi untuk mampu berpikir, bersikap dan berbuat secara kreatif dalam situasi yang tidak dapat diduga sebelumnya. Dalam upaya memenuhi tuntutan tersebut beberapa negara telah melakukan berbagai pendekatan dalam pendidikannya sebagai respon atas perubahan tuntutan akan kualitas tenaga kerja (Sukamto, 2001). Beberapa usaha yang dilakukan untuk merespon perubahan tersebut antara lain:

1. Dengan pendekatan kompetensi yang pada dasarnya didorong keinginan untuk mendekatkan dunia pendidikan dengan kebutuhan *users*, termasuk dunia kerja.
2. Pembelajaran kearah kontekstual, *work based learning*, pelatihan siap pakai dan konsep *link and match*. Asumsinya adalah dengan lebih dulu mengidentifikasi perangkat kompetensi lulusan atau konteks aplikasi pengetahuan, atau kebutuhan dunia bisnis dan industri, isi dan poses pendidikan di sekolah atau tempat pelatihan lebih berpeluang untuk mencapai tujuan yang dirumuskan
3. Gerakan kearah sebaliknya dengan mendesain komponen kurikulum yang membekali kemampuan dasar yang diperluas (*broad-based curriculum*), menambah komponen kurikulum adaptif yang diharapkan dapat meningkatkan fleksibilitas lulusan, atau bahkan di beberapa negara ada kecenderungan kearah kurikulum yang terintegrasi dan mengarah kepada penyatuan kembali jalur akademik dan vokasional
4. Konsep pendidikan sepanjang hayat yaitu dengan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan segala umur sesuai dengan tingkat pertumbuhan, bahkan untuk kebutuhan pengembangan karir mereka yang sudah bekerja. Asumsinya adalah bahwa membekali anak didik untuk dapat memasuki dunia kerja memang penting, tetapi belum cukup untuk menjamin mereka bertahan dan berkembang mengikuti dinamika dunia kerja. Pembekalan calon tenaga kerja harus diperluas sampai mereka memiliki pengetahuan, kemampuan dan motivasi untuk menjadi pembelajar yang efektif sepanjang hidup mereka
5. *Comprehensive courses* yang menyajikan pendidikan umum dan kejuruan secara terpadu dalam berbagai mata pelajaran pilihan

## ***Inovasi Pembelajaran dan Penilaian dalam Penyiapan Tenaga Kerja Era Global (Wagiran)***

sesuai dengan minat, kemampuan, bakat dan rencana karir masa depannya.

Kesadaran pentingnya melakukan perubahan orientasi pendidikan tersebut akan sekedar menjadi retorika apabila dalam pelaksanaan operasionalnya tidak diikuti dengan kemantapan strategi implementasi dalam hal ini pembelajaran. Untuk inilah perlu dikaji pendekatan-pendekatan pembelajaran yang akan dipakai agar kesesuaian visi dan strategi ini bersama-sama mengantarkan tercapainya misi untuk mempersiapkan sumberdaya manusia yang mampu berjaya di era global

Pembelajaran adalah inti dari pendidikan. Oleh karenanya pemecahan masalah pendidikan harus terfokus pada kualitas pembelajaran. Kualitas pembelajaran yang baik menghendaki seluruh komponen pembelajaran harus baik dan terintegrasi dalam suatu sistem. Pencarian pendekatan atau strategi baru inilah yang menimbulkan terwujudnya berbagai macam inovasi dalam pembelajaran. Wujud, bentuk, dan upaya inovasi ini bermacam-macam namun semua memiliki tujuan umum yang sama yaitu terwujudnya suatu proses pembelajaran yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kompetensi, kemampuan, ketrampilan, serta daya saing lulusan.

Inovasi bertujuan untuk melakukan perubahan dalam arah positif. Jika inovasi berhasil diadopsi, maka akan terjadi berbagai perubahan, pembaharuan, dan peningkatan kualitas dalam bidang pendidikan. Agar dapat melakukan inovasi dengan baik kita perlu memahami hubungan antara inovasi itu sendiri dengan hakekat perubahan yang tidak jarang harus berhadapan dengan berbagai kultur, praktik, dan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi di masyarakat (Suyanto, 2003).

Inovasi, difusi dan difusi inovasi bukan merupakan sesuatu yang baru sehingga teramat mudah untuk difahami, namun demikian dalam melakukannya bukanlah perkara yang mudah. Suatu inovasi yang sifatnya membangun dan dirasakan amat perlu bukan merupakan jaminan untuk dapat ditindaklanjuti akibat penolakan-penolakan masyarakat. Pada awal diadakannya inovasi boleh jadi substansi inovasi itu sesuai dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat. Jika demikian innovator dapat memfasilitasi maupun memodifikasi praktik yang sudah ada. Namun apabila gagasan inovasi tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat maka akan terjadi penolakan, dengan demikian perlu ada kreasi ulang dari pengembangan inovasi.

Dalam melakukan inovasi pembelajaran tentu tidak akan terlepas dari komponen-komponen pembelajaran itu sendiri, teori-teori pembelajaran, maupun kebijakan penerapan kurikulum yang berdampak pada orientasi pembelajaran. Apabila dilihat dari komponen-komponen pembelajaran, maka inovasi pembelajaran harus meliputi pertimbangan unsur: peserta didik, pengajar, materi dan bahan, media, sarana dan prasarana, biaya, dan *hidden curriculum*.

Pada dasarnya peserta didik tidak hanya belajar dari materi dan bahan ajar yang disampaikan oleh pengajar di dalam kelas. Keseluruhan lingkungan sekolah, interaksi antar peserta didik dan antar pengajar dengan peserta didik, budaya sekolah bahkan lingkungan tempat tinggal peserta didik amat sangat meempengaruhi proses pembelajaran. Inovasi dikatakan berhasil bila berdampak positif bagi proses pembelajaran peserta didik.

Apabila dilihat dari teori-teori pembelajaran, secara umum terdapat tiga teori belajar yang dapat digunakan dalam pembelajaran. Ketiga teori

## ***Inovasi Pembelajaran dan Penilaian dalam Penyiapan Tenaga Kerja Era Global (Wagiran)***

belajar tersebut adalah behaviouristik, kognitif dan konstruktivistik. Dalam kaitannya dengan inovasi pembelajaran, prinsip belajar mana yang harus dipakai? Menjawab pertanyaan ini tentulah bukan urusan mudah. Dalam menentukan prinsip pembelajaran yang akan diterapkan tentu tidak akan terlepas dari kurikulum yang disepakati. Dalam kurikulum apapun tidak dapat menganut salah satu teori pembelajaran secara utuh dengan mengabaikan teori dasar lainnya. Dengan demikian teori tersebut dapat saling melengkapi. Meskipun demikian, porsi maupun kecenderungan terhadap satu teori belajar tidak dapat dihindarkan, mengingat diantara teori-teori tersebut terdapat beberapa prinsip-prinsip yang dirasa bertentangan karena teori tersebut disusun juga dengan asumsi yang berbeda.

Memilih pendekatan/teori belajar bukanlah memilih dalam alternatif baik atau tidak baik namun lebih pada kesesuaian dengan berbagai pertimbangan kelayakannya. Sebagai bahan pertimbangan kita dapat mengamati beberapa kelebihan dan kelemahan dari model-model tersebut:

**Tabel 1. Kelebihan dan Kelemahan Model Belajar ((Yulaelawati, 2004)**

<b>Model Belajar</b>	<b>Kelemahan</b>	<b>Kelebihan</b>
Behaviouristik	Peserta didik dapat berada dalam situasi dimana rangsangan dari jawaban yang benar tidak ada	Peserta didik difokuskan pada tujuan yang jelas sehingga dapat menanggapi secara otomatis
Kognitif	Peserta didik belajar sesuatu cara menyelesaikan tugas tetapi cara yang dipilih belum tentu terbaik	Penerapan teori kognitif bertujuan untuk melatih peserta didik agar mampu mengerjakan tugas dengan cara yang sama dan konsisten
Konstruktivistik	Dalam keadaan kesepakatan sangat diutamakan, pemikiran dan tindakan terbuka dapat menimbulkan masalah	Peserta didik diajak untuk memahami dan menafsirkan kenyataan dan pengalaman yang berbeda, ia akan lebih mampu untuk mengatasi masalah dalam kehidupan nyata.

Berdasarkan karakteritik dari teori behaviouristik, kognitif, dan konstruktivistik tersebut para ahli melalui penelitian-penelitiannya lebih cenderung menyarankan bahwa teori konstruktivistik lebih layak untuk diterapkan secara dominan (Yulaelawati, 2004). Hal ini cukup beralasan pula apabila dikaitkan dengan karakteristik SDM yang dibutuhkan dalam era global.

Dengan mencermati perubahan karakteristik dunia kerja mendatang maka diperlukan SDM yang memiliki kemampuan berpikir tingkat tinggi, pemecahan masalah dan bekerja kolaboratif. Kemampuan-kemampuan seperti ini kurang dapat diakomodasikan dalam teori pembelajaran perilaku. Dalam kondisi dunia kerja yang penuh ketidakpastian, kemampuan seseorang untuk mengkonstruksi dan mengadaptasikan pengetahuan, sikap dan ketrampilan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki dan konteks yang dihadapi menjadi amat sangat vital. Teori belajar yang lebih mendukung upaya ini adalah teori belajar konstruktivistik.

Revitalisasi pembelajaran dengan menerapkan pendekatan konstruktivisme diyakini akan memberi peluang lebih besar untuk menunjang keberhasilan pendidikan. Agar pendekatan ini menghasilkan hasil optimal maka beberapa prinsip yang harus ditaati adalah:

1. Pembelajaran diselenggarakan dengan pengalaman nyata dan lingkungan alternatif, karena hal ini diperlukan untuk memungkinkan seseorang berproses dalam belajar (*learning to know, learning to do, dan actually doing*) secara kontekstual
2. Isi pembelajaran harus didesain agar relevan dengan karakteristik peserta didik karena pembelajaran difungsikan sebagai mekanisme adaptif dalam proses konstruksi, dekonstruksi dan rekonstruksi pengetahuan, sikap dan kemampuan

### ***Inovasi Pembelajaran dan Penilaian dalam Penyiapan Tenaga Kerja Era Global (Wagiran)***

3. Isi pembelajaran harus dipahami dan didesain dalam kerangka atau konteks bekal awal (entry level behaviour) peserta didik, sehingga pengalaman belajar dapat diefektifkan secara optimal.
4. *Assesment* peserta didik dilakukan secara formatif sebagai diagnosis untuk menyeduiakan pengalaman belajar secara berkesinambungan dalam bingkai belajar sepanjang hayat (*Life-long-continuing-education*)
5. Pendidik yang berfungsi sebagai fasilitator memberi keleluasaan dan mendorong munculnya kemajemukan dalam perspektif dan skema pengorganisasian pengetahuan dan kemampuan sehingga pengetahuan atau ketrampilan yang dikuasai peserta didik kaya akan konteks.

Dalam implementasi pembelajaran konstruktivistik, perlu dicermati pula tentang reposisi pengajar. Menurut hasil forum Carnegie tentang pendidikan dan ekonomi (Arend *et al.*, 2001 dalam Santyasa, 2004), di abad informasi ini terdapat sejumlah kemampuan yang harus dimiliki oleh pengajar dalam pembelajaran. Kemampuan-kemampuan tersebut, adalah memiliki pemahaman yang baik tentang kerja baik fisik maupun sosial, memiliki rasa dan kemampuan mengumpulkan dan menganalisis data, memiliki kemampuan membantu pemahaman pebelajar, memiliki kemampuan mempercepat kreativitas sejati pebelajar, dan memiliki kemampuan kerja sama dengan orang lain. Para pengajar diharapkan dapat belajar sepanjang hayat seirama dengan pengetahuan yang mereka perlukan untuk mendukung pekerjaannya serta menghadapi tantangan dan kemajuan sains dan teknologi. Pengajar tidak diharuskan memiliki semua pengetahuan, tetapi hendaknya memiliki pengetahuan yang cukup sesuai

dengan yang mereka perlukan, di mana memperolehnya, dan bagaimana memaknainya. Para pengajar diharapkan bertindak atas dasar berpikir yang mendalam, bertindak independen dan kolaboratif satu sama lain, dan siap menyumbangkan pertimbangan-pertimbangan kritis. Para pengajar diharapkan menjadi masyarakat memiliki pengetahuan yang luas dan pemahaman yang mendalam. Di samping penguasaan materi, pengajar juga dituntut memiliki keragaman model atau strategi pembelajaran, karena tidak ada satu model pembelajaran yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan belajar dari topik-topik yang beragam.

Konsep pembelajaran menurut paradigma konstruktivistik meletakkan landasan yang meyakinkan bahwa peranan pengajar tidak lebih dari sebagai fasilitator, suatu posisi yang berbeda dengan pandangan tradisional. Tugas sebagai fasilitator relatif lebih berat dibandingkan hanya sebagai transmitter pembelajaran. Pengajar sebagai fasilitator akan memiliki konsekuensi langsung sebagai perancah, model, pelatih, dan pembimbing.

## Simpulan

Pendidikan masa depan dituntut mampu untuk menyiapkan SDM yang memiliki *hard competencies* dan *soft competencies* secara terintegrasi melalui berbagai inovasi pembelajaran. Dalam kondisi dunia kerja yang penuh ketidakpastian, kemampuan seseorang untuk mengkonstruksi dan mengadaptasikan pengetahuan, sikap dan ketrampilan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki dan konteks yang dihadapi menjadi amat sangat vital. Inovasi pembelajaran dengan menerapkan pendekatan konstruktivisme diyakini akan memberi peluang

## ***Inovasi Pembelajaran dan Penilaian dalam Penyiapan Tenaga Kerja Era Global (Wagiran)***

lebih besar untuk menunjang keberhasilan proses pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang professional dan berdaya saing.

### **Daftar Pustaka**

Atwi Suparman dan Amin Zuhairi (2003) Khasanah inovasi, difusi inovasi, dan implikasi inovasi terhadap kualitas pembelajaran. *Makalah Seminar Nasional Teknologi Pembelajaran Diselenggarakan oleh IPTPI di Hotel Inna Garuda Yogyakarta 22 – 23 Agustus 2003*

Coplin, B (t.t) . *For new graduates, 'soft skills' are the secret weapon in job hunt* . Availabel at: [www.usatoday.com](http://www.usatoday.com).

Hari Suderajat (2004) *Implementasi Competence Based Training*. Bandung: CV Cekas

Idawati (2004) "Pemimpin bisnis yang sukses". *Majalah Manajemen, Maret-April 2004*.

Iyer, R. (t.t) 6 'soft' skills you need for success. Availabel at: <http://in.rediff.com/getahead/2005/jun/30soft.htm>.

Morrison, I (t.t) Soft skills. Availabel at: <http://www.medhunters.com/articles/softSkills.html>.

Pardjono, dkk (2003) Pendidikan Kejuruan dengan Competence Based Training berorientasi kecakapan hidup. *Makalah disampaikan dalam Lokakarya pembelajaran dengan CBT berorientasi kecakapan hidup di Fakultas Teknik UNY tanggal 29 – 30 April 2003*

Phani, R. (t.t) *The top 60 soft skills at work*. Availabel at: <http://in.rediff.com/getahead/2007/jan/08soft.htm>.

Sukamto (2001) *Perubahan karakteristik dunia kerja dan revitalisasi pembelajaran dalam kurikulum pendidikan kejuruan*. Pidato Pengukuhan Guru Besar. Yogyakarta: UNY

Suyanto (2003) Dukungan kebijakan dalam pengembangan inovasi pendidikan. *Makalah Seminar Nasional Teknologi Pembelajaran Diselenggarakan oleh IPTPI di Hotel Inna Garuda Yogyakarta 22 – 23 Agustus 2003*

Yulelawati (2004) *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: Pakar Raya

-----, *Soft skills Training and Certification*. Availabel at:  
[www.dbcc.fl.us.htm](http://www.dbcc.fl.us.htm).