

MENGEMBANGKAN KOMPETENSI SISWA PENDIDIKAN KEJURUAN MELALUI KEGIATAN BELAJAR DI TEMPAT KERJA

Winwin Wiana

Bahana_jingga@yahoo.co.id

Program Studi Pendidikan Tata Busana FPTK UPI

ABSTRAK

Belajar di tempat kerja adalah metode tertua dan paling umum pada kualifikasi pendidikan kejuruan. Ini adalah jenis pembelajaran yang idealnya mencakup dimensi kognitif, afektif dan psikomotor secara seimbang. Tempat kerja juga merupakan tempat belajar, dan karakter serius dari pekerjaan terutama terkait dengan pengalaman, motivasi dan hubungan sosial. Delimitasi dan pluralisme terhadap isi pembelajaran dan bentuk-bentuk pembelajaran dalam lingkungan kerja perusahaan dan perangkat kerja lainnya, meningkatkan alasan-alasan akan pentingnya belajar di tempat kerja. Mempelajari suatu proses kerja dari sudut pandang metodologis dan pandangan konseptual, semakin nyata menjadi bagian dari pengembangan kompetensi yang memperkuat kompetensi teknis, sosial dan pribadi seperti menawarkan peluang baru untuk konsep yang berorientasi kerja pada awal dan kelanjutan suatu pelatihan. Beberapa konsepsi yang akan menjadi landasan dalam pengembangan kegiatan belajar di tempat kerja, diantaranya adalah (1) pembelajaran diorientasikan pada aspek pengendalian diri sendiri dengan merujuk pada proses kerja, (2) Mengembangkan kompetensi dan kompetensi aksi reflektif, serta (3) mengenalkan suatu bentuk baru dari proses pembelajaran, yaitu dengan memfokuskan aktivitas belajar di tengah pekerjaan.

Kata Kunci : Mengembangkan Kompetensi, Siswa Pendidikan Kejuruan, Belajar di Tempat Kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan Kejuruan baik pada level Sekolah Menengah maupun pada Perguruan Tinggi, sebagai salah satu lembaga pendidikan yang memiliki kualifikasi sebagai pendidikan profesional yang diarahkan terutama pada kesiapan untuk menerapkan keahlian tertentu. Oleh karena itu maka penekanan yang diarahkan kepada para lulusannya adalah optimalisasi terhadap penguasaan kemampuan/keahlian tertentu yang bersifat aplikatif dalam bidang

yang dipelajarinya. Berkait-an dengan kondisi tersebut, maka konsekuensi logis yang harus ditempuh adalah pada konteks kurikulum dan implementasi-nya dalam wujud pembelajaran yang dikembangkan. Pengembangan pembelajaran haruslah diarahkan pada pencapaian kemampuan yang ditekankan pada aspek keterampilan (*technical skill*). Upaya-upaya penting yang dapat dilakukan untuk merealisasikan tujuan di muka adalah dengan mereposisi dan mengembangkan pembelajaran secara sistematis sesuai dengan tujuan akhir yang diharapkan dari para lulusannya, yaitu tercapainya suatu kompetensi yang memiliki link dan koneksi dengan tuntutan lapangan kerja.

Salah satu upaya konkret yang dapat ditempuh adalah dengan mengembangkan pembelajaran yang lebih mendekatkan proses pada wilayah pekerjaan secara langsung (*direct purposes learning*). Untuk itu perlu dikembangkan model pembelajaran yang bisa mengkondisi-kan suasana belajar yang memiliki sistem, karakteristik dan mekanis-me belajar yang terkait erat dengan dunia kerja, baik di industri maupun dalam wilayah lingkungan belajar. Intinya adalah perlu dilakukan *setting* pembelajaran yang mendekatkan kondisi pembelajar-an seperti yang terdapat di lapangan pekerjaan, yang salah satunya dapat dikembangkan dengan belajar di tempat kerja. Belajar di tempat kerja adalah metode tertua dan paling umum pada kualifikasi pendidikan kejuruan. Ini adalah jenis pembelajaran yang idealnya mencakup dimensi kognitif, afektif dan psikomotor secara seimbang. Tempat kerja juga merupakan tempat belajar yang menghubungkan siswa dengan karakter serius dari pekerjaan terutama membahas pengalaman, motivasi dan hubungan social pada suatu sistem pekerjaan. Kondisi dan orientasi pembelajaran berbasis kerja adalah untuk meraih kometensitertinggi, tergantung pada keadaan historis, budaya dan kondisi sektor tertentu, di mana peserta pelatihan berhubungan dengan jenis pekerjaan terampil, yang terkait dengan aktivitas kerja operasional atau pekerjaan spesifik, melalui pembelajar-an simulasi. Hal yang sama juga terjadi pada peserta dalam bentuk adaptif yang melanjutkan pelatihan dalam jenis berbasis kerja tertentu, berupa pelatihan semi-terampil. Belajar dalam situasi kerja di perusahaan dilakukan melalui pengamatan, meniru, berkolaborasi, membantu dan mencoba simulasi atau kegiatan yang diamati. Hasil belajar sangat tergantung pada pengawasan profesional di tempat kerja tersebut, pada tugas pekerjaan yang dilakukanserta motivasi peserta didik .

Sistem belajar di tempat kerja dipandang sebagai mengarahkan diri sendiri, berorientasi pada suatu proses, dan belajar

sepanjang masa, yang pada dasarnya memberikan kontribusi pada pengembangan kepribadian dan profesionalisme, serta mempromosikan inovasi dan kelayakan kerja. Inilah pembahasan tentang "belajar dalam proses kerja". Referensi pada proses menekankan bahwa pekerjaan modern, holistik dan orientasi pada proses yang dipertaruhkan, mengharuskan untuk memenuhi syarat dan kompetensi baru, dan membuat berbagai hal yang terkait dengan pekerjaan perlu untuk dikembangkan, dan bahkan mungkin dalam cara yang sebelumnya tidak diketahui. Pembelajaran ini dicirikan dengan orientasi pada proses, keterkaitan pada suatu subjek, mengarahkan diri sendiri, berorientasi pada permintaan, meningkatkan pengalaman belajar serta mengkombinasikan antara pembelajaran formal dan informal.

PEMBAHASAN

Mempelajari suatu proses kerja dari sudut pandang metodologis dan konseptual, semakin nyata menjadi bagian dari pengembangan penting yang memperkuat kompetensi teknis, sosial dan pribadi seperti menawarkan peluang baru untuk konsep yang berorientasi kerja pada awal dan kelanjutan suatu pelatihan. Semua opsi pemikiran tersebut di atas dapat diakomodasi secara nyata melalui belajar di tempat kerja. Belajar di tempat kerja seperti itu, pada prinsipnya, tertanam ke dalam konsep pengembangan kompetensi, yang memberikan bukti tentang kecakapan melalui proses pengujian, seorang individu menggunakan dan menggabungkan, dengan cara mengarahkan diri sendiri, pengetahuan khusus, keterampilan dan profesional serta disposisi perilaku pribadi dalam konteks tertentu, yaitu komponen-komponen pekerjaan dalam situasi belajar.

Belajar di tempat kerja atau sering diistilahkan sebagai *Work-Based Learning* (WBL) adalah pendekatan pembelajaran yang memanfaatkan tempat kerja untuk menstrukturkan pengalaman-pengalaman yang didapat di tempat kerja. Kegiatan pembelajaran ini berkontribusi pada sosial, akademik, dan pengembangan karir pelajar dan menjadi suplemen dalam kegiatan pembelajaran. Pengalaman belajar di tempat kerja diaplikasikan, diperhalus, diperluas dalam pembelajaran baik di sekolah maupun di tempat kerja. Lynch dan Harnish (1998) mengemukakan bahwa dengan WBL, pelajar mengembangkan sikap (*attitude*), pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), pencerahan (*insight*), perilaku (*behavior*), kebiasaan (*habits*), dan pergaulan (*associations*) dari pengalaman-pengalaman kedua tempat tersebut,

dan memungkinkan terjadi pembelajaran yang terkait dengan aktivitas bekerja nyata (*real-life work activities*)

Generalisasi berbagai definisi, konsep kompetensi dapat dipahami sebagai keterampilan, metode, pengetahuan, sikap dan nilai-nilai yang akuisisi, pengembangan dan penerapan yang berhubungan dengan setiap jengkal pola hidup manusia. Pengembangan kompetensi dipandang dari perspektif subjeknya, merupakan kemampuan dan minat peserta didik, serta sebagai konsep orientasi subjek, yang juga mencakup dimensi pendidikan. Pengembangan kompetensi sebagai proses sepanjang masa dari pendidikan, berlangsung di dunia kerja dan di dunia nyata secara keseluruhan pada kehidupan seseorang melalui pembelajaran individu dan proses pembangunan dalam berbagai jenis dan bentuk pembelajaran yang berbeda. Konsep sempit kompetensi profesional merujuk terutama untuk keterampilan, metode, pengetahuan, kualifikasi dan sikap yang membentuk dasar untuk profesional, sosial dan kegiatan kerja manusia secara individu. Glass dkk mengungkapkan bahwa "*Work-based learning is any training that relates directly to the requirements of the job on offer in your organization*" (Glass, Higgin, & McGregor : 2002). Sedangkan Medhat (2008 : 8) mendefinisikan program WBL sebagai "*a process for recognising, creating, and applying knowledge through, for, and at work which forms part (credits) or all of a higher education qualification*". Berbeda dengan kedua pendapat sebelumnya, Raelin (2008) menyatakan bahwa WBL merupakan pembelajaran aksi (*action learning*) yang tidak dapat dilepaskan dari konteks pembelajaran organisasi (*organizational learning*) maupun organisasi yang belajar (*learning organization*).

Beberapa karakteristik sistem yang dapat dikembangkan pada proses pembelajaran di tempat kerja, diantaranya adalah :

1. Pembelajaran Berorientasi pada Proses Kerja

Perubahan belajar pada proses pekerjaan modern, merubah dan memperluas orientasi metodologis pembelajaran, yang dicirikan sebagai upaya untuk mengarahkan diri sendiri dan berorientasi pada proses kerja. Belajar dalam mengarahkan diri sendiri dapat dipahami sebagai arah independen dan otonom dari proses pembelajaran, dimana peserta didik menentukan tujuan dan isi pembelajaran dalam batas-batas tertentu dengan mengikuti skema dan alur kerja sesuai dengan pengaturan pembelajaran yang telah ditentukan. Belajar dalam proses kerja sebagian besar terjadi dalam situasi lembaga dan jenis pekerjaan ditentukan berkaitan dengan tujuan mereka dan struktur organisasi yang menyeluruh, tetapi tetap memungkinkan untuk mandiri dan

melakukan belajar mengendalikan diri sendiri dalam lingkup yang diberikan, terutama belajar melalui pengalaman.

Belajar yang berorientasi proses kerja terutama menekankan pada konteks pekerjaan tertentu seperti orientasi pelanggan dan orientasi proses bisnis, menjadi hal yang sangat penting. Jenis pembelajaran yang dilakukan menghasilkan pengetahuan tentang proses kerja berdasarkan atas semua pengalaman yang dibuat oleh pekerja terampil yang berhubungan dengan permesinan, situasi kerja dan orang-orang yang memungkinkan mereka untuk mengatasi pekerjaan dan masalah situasi yang kompleks dalam rutinitas pekerjaan. Pengetahuan tentang proses kerja sebagai area spesifik kompetensi pekerja terampil, meliputi antara lain, karakteristik sebagai berikut :

- Merupakan pengetahuan yang langsung dibutuhkan dalam proses kerja (sebagai lawan misalnya pengetahuan profesional sistematis terstruktur)
- Sebagian besar diperoleh dalam proses pekerjaan itu sendiri, melalui pengalaman belajar, tetapi tidak mengecualikan penerapan pengetahuan teoritis
- Terdiri dari proses kerja lengkap dalam hal definisi tujuan, perencanaan, kinerja dan evaluasi kerja itu sendiri dalam konteks proses operasional.

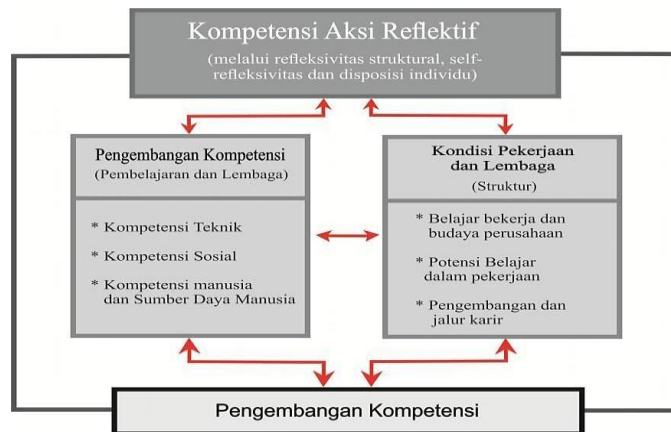
Orientasi pembelajaran terhadap pengetahuan proses kerja dan peraturan independen serta penentuan sendiri proses pembelajaran, menandai titik balik untuk kualifikasi tradisional, yang merupakan transisi dari sistematisa teknis kepada tindakan dan sistematisa kompetensi. Kualifikasi beralih dari subjek bidang pembelajaran khusus yang sempit kepada hal yang nyata, tindakan bidang profesional dalam pekerjaan dan proses bisnis. Tindakan harus tertanam ke dalam pilihan yang jelas mengenai tujuan dan isinya agar tidak menjadi korban kesewenang-wenang-an dan keserampangan. Dalam hal ini tindakan profesional-kom-petensi dan pengembangan kompetensi harus dianggap sebagai tujuan yang menentukan.

2. Pengembangan Kompetensi dan Kompetensi Aksi reflektif

Membangun di atas definisi konseptual kompetensi sebagai-mana diuraikan di awalserta dikombinasikan dengan dimensi reflektivitas belajar di tempat kerja, tujuan kompetensi profesional dan kompetensi tindakan reflektif menjadi sangat penting dalam konteks proses kerja modern. Konsep yang sangat penting untuk diinterpretasikan dalam hal ini adalah perbedaan antara kompe-tensi dan kualifikasi. Untuk menginterpretasikan

konsep kompetensi dapat diambil contoh Dewan Pendidikan Jerman yang menghubungkan kompetensi sebagai hasil sementara dari pengembangan-kemampuan individu untuk belajar, dan kemampuannya untuk bertindak secara otonom dan bertanggung jawab dalam situasi pribadi, profesional dan sosial. Sementara konsep Kualifikasi, di sisi lain berarti kompetensi, pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan Exploitability kualifikasi mereka, yaitu terutama didefinisikan dari sisi permintaan dan bukan dari sudut pandang subjek. Membangun di atas posisi ini akuisisi tindakan-kompetensi profesional holistik telah diterima secara luas sebagai tujuan tertinggi dalam pendidikan kejuruan dan melanjutkan pelatihan kejuruan di perusahaan. Lebih khusus, kompetensi tindakan profesional didefinisikan sebagai kesatuan kompetensi teknis, sosial dan unsur kemanusiaan. Dalam kompetensi manusia, konteks bisnis dalam kebanyakan kasus dipahami sebagai kompetensi sumber daya manusia.

Pengembangan kompetensi seharusnya dilakukan untuk menghasilkan kompetensi tindakan profesional sebagaimana diuraikan di muka, dan lebih dari itu, kompetensi tindakan harus memungkinkan untuk pemenuhan tugas pekerjaan dalam arti kinerja dalam proses kerja nyata. Kompetensi tindakan "Reflektif" yang demikian adalah tentang kualitas dan otoritas kemampuan nyata untuk bertindak. Dalam konteks belajar di tempat kerja, hal ini berarti melakukan langkah pertama, yaitu terkait dengan satu detasemen dari peristiwa kerja yang langsung dilakukan untuk mempelajari suatu organisasi proses, program dan alternatif tindakan, serta untuk menempatkan mereka dalam kaitannya dengan pengalaman dan pengetahuan sistem kerja. Potensi dan batas refleksivitas juga ditentukan oleh kondisi kerja yang nyata dan kesempatan belajar di tempat kerja. Faktor-faktor ini meliputi budaya belajar dan kerja, budaya perusahaan dan organisasi, dimensi belajar yang relevan dengan jenis pekerjaan serta peluang pengembangan individu atau jalur karir. Secara keseluruhan, pra-syarat dan faktor-faktor yang berpengaruh tersebut adalah merupakan kerangka pengkondisian yang kompleks untuk membangun-kompetensi tindakan reflektif.



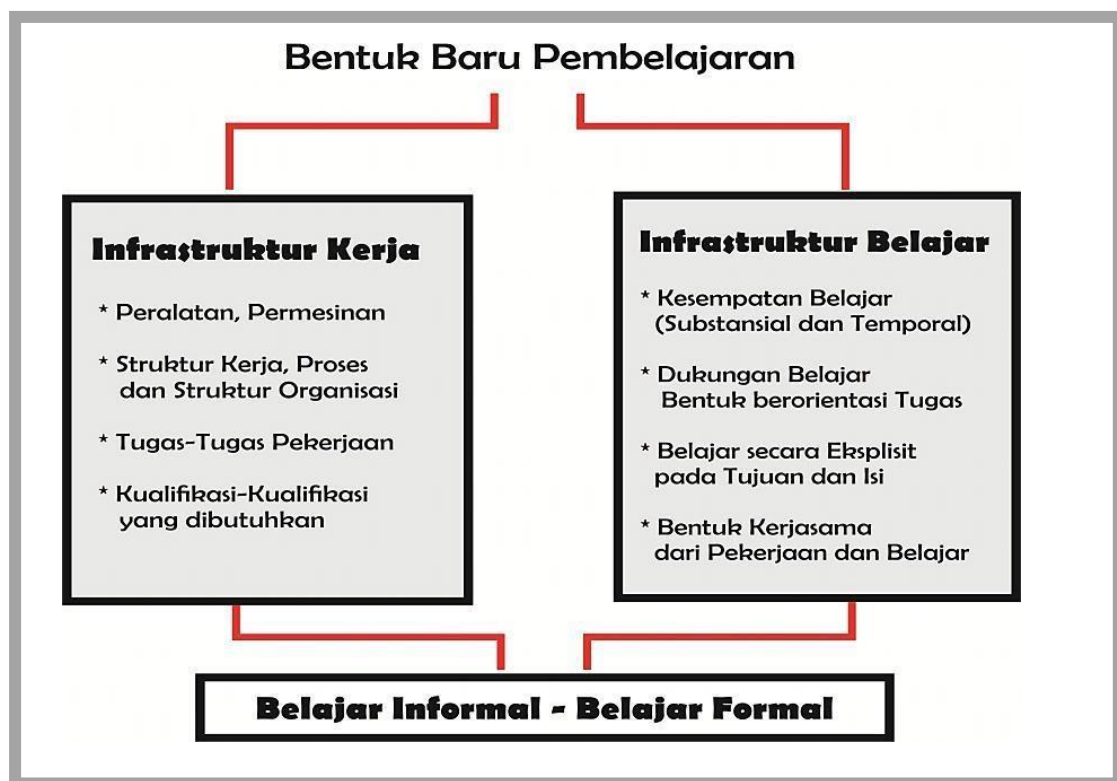
Gambar 1. Kerangka Kompetensi Aksi Reflektif

3. Bentuk baru dari Belajar di Tengah Pekerjaan

Pengamatan lebih dekat menunjukkan bahwa dalam proses pembelajaran di tempat kerja harus dibedakan antara bentuk pembelajaran dan bentuk kerja, serta jenis-jenis pekerjaan yang sesuai dengan pembelajaran, yang dicirikan oleh kombinasi pembelajaran informal dan formal. Di antara bentuk-bentuk belajar pada pembelajaran di tempat kerja ini dikenal beberapa istilah, yaitu : pelatihan, situs belajar, tempat belajar, pekerjaan dan tugas-tugas belajar, serta pembelajaran interaktif. Lebih tepatnya bentuk belajar ini adalah bentuk organisasi pembelajaran karena aktivitasnya terutama berkaitan dengan dimensi organisasi dan struktur pembelajaran. Kerangka pembelajaran berbasis kerja sengaja dibuat dalam proses kerja untuk mendukung setiap aspek pembelajaran. Sebagian besar aspek didaktik dan metodologis pembelajaran dilakukan dalam bentuk operasional kerja, yaitu terkait dengan aspek kolaborasi dalam tim, rotasi dan pekerjaan proyek. Pembelajaran ini terjadi di hampir semua situasi kerja yang berkaitan dengan masalah, dan dalam cara yang sangat intensif, dalam konteks kerja sama tim dan dalam proses yang terus menerus mengalami perbaikan dan optimasi. Dalam konteks bentuk partisipatif kerja, sebagian besar keputusan diserahkan kepada individu atau kelompok untuk optimasi dan pemecahan masalah yang terjadi. Titik penting dari hal tersebut adalah bahwa hasil yang disepakati dapat terpenuhi. Salah satu prioritas utama dalam metodologi kerja adalah lingkungan kerja harus dirancang untuk mendukung seoptimal mungkin proses pembelajaran yang dilakukan, untuk

memfasilitasi keberhasilan pelaksanaan kesepakatan pada penetapan tujuan dan proses partisipasi, serta untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Pengalaman-pengalaman yang dilakukan di tempat kerja berupa transfer proses kognitif, emosional dan sosial, pada dasarnya berlangsung dengan tergantung pada perintah dan topik kerja, organisasi proses struktural dan hubungan sosial serta budaya perusahaan. Proses pembelajaran tersebut harus senam-tiasa dalam pengendalian dan pengaturan pedagogis, organisasi dan orientasi tujuan, sehingga tuntutan pengembangan kompetensi yang komprehensif dapat diwujudkan dan diperoleh peserta didik. Bentuk belajar dalam proses kerja tersebut menggabungkan pembelajaran formal dan informal dari pekerjaan dan dari tempat belajar dalam konteks pembelajaran aktif yang terstruktur dan integratif, untuk mewujudkan tuntutan kualifikasi kerja dan pengembangan kompetensi individual dalam bidang pekerjaan.



Gambar 2. Infrastruktur Bentuk Baru Belajar

Belajar di tempat kerja saat ini banyak dilakukan oleh lembaga-lembaga pendidikan kejuruan di Indonesia melalui jalinan kerjasama dengan industri-industri yang terkait dengan bidang keahlian/pro-program studi peserta didik. Salah satu bentuk kerjasama

dalam mengelola proses belajar di tempat kerja, dirintis oleh Stasiun pembelajaran yang sekarang didirikan di pabrik-pabrik mobil AUDI Jerman, yang memberikan contoh tentang fungsi dan bentuk-bentuk baru belajar di tengah-tengah pekerjaan yang dikembangkan pada awal 1990-an dalam konteks program percontohan dan dikembangkan lebih lanjut sebagai skema pelatihan awal dan berkelanjutan dalam proses kerja. Melalui integrasi kerja dan belajar mereka membuat kontribusi penting untuk memenuhi persyaratan kompetensi proses pekerjaan lanjutan dan untuk sistematisasi pelatihan berkelanjutan di perusahaan-an. Stasiun pembelajaran tersebut dirancang sedemikian rupa untuk mengakomodasi kebutuhan akan kualifikasi tertentu yang semakin holistik pada pekerjaan dan konsep-konsep organisasi baru.

KESIMPULAN

- Belajar di tempat kerja sebagai salah satu metode pembelajaran tertua, hingga saat ini masih intensif dijalankan oleh lembaga-lembaga pendidikan kejuruan di Indonesia maupun dunia, karena metode pembelajaran tersebut mengkondisikan peserta didik untuk mengenal dunia kerja secara nyata.
- Melalui sistem pembelajaran yang terintegrasi dengan pola sistematis kerja yang konkret, belajar di tempat kerja mengembangkan seluruh dimensi pembelajaran, yaitu kognitif afektif dan psiko-motor secara seimbang dan sistematis, sehingga para lulusannya memiliki kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh dunia industri/lapangan kerja.

REFERENSI

- Borg, W. R. & Gall, M. D. (2003). Educational research: an introduction . Fifth edition. New York: Longman.
- Bragg, D. D. (1995). Work based learning in two year colleges in the united states, National Center for Research in Vocational Education, Berkeley, CA. ERIC No : EDIII78446. Diakses pada tanggal 10 Pebruari 2009.
- Braham, J. & Pickering, J. (2007). Widening participation and improving economic competitiveness; the dual role of work-based learning within foundation degrees. Proceedings of The Work-based Learning Futures Conference, UK, Buxton, April 2007, 45-52.

Fallow, S., & Weller, G. (2000). Transition from student to employee : a work-based program for "graduate apprentices" in small to medium enterprises. *Journal of Vocational and Education Training*, 52(4), 665-685.

Garnett, J. (2008). Recognising and enhancing the quality of university work-based learning programmes. Proceedings of the work-based learning futures II conference, UK, Middlesex, May 2008, 32-38.

Glass A., Higgins, K., & McGregor, A. (2002). Delivering work based learning. New York Scottish Executive Central Unit.

Gray, D. (2001). A briefing on work-based learning. Assessment Series No. 11. LTSN Generic Centre Assessment Series