

MODEL PELATIHAN UJI KOMPETENSI PADA BIDANG OPERATOR MUDA UNTUK GURU SMK BIDANG BUSANA

Astuti
PKK FPTK UPI

ABSTRAK

Uji Kompetensi Pada Bidang Operator Muda merupakan salah satu kegiatan yang diselenggarakan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi untuk menguji kompetensi dari Guru SMK Bidang Busana dalam kemampuan menjahit garmen. Kegiatan Uji Kompetensi Pada Bidang Operator diawali dengan pelatihan, dan diakhiri dengan kegiatan proses pemberian nilai terhadap hasil-hasil belajar yang dicapai peserta didik dengan kriteria tertentu. Uji Kompetensi pada Bidang Operator meliputi uji kompetensi Menjahit Pakaian 1 (*Sew Garments*), Menerapkan Standar Kualitas (*Apply Quality Standards*), Mengikuti Prosedur K-3 Kerja Di Tempat Kerja (*Follow Defined OH&S Polocies in the Workplace*), Melaksanakan Pemeliharaan Kecil (*Perform Minor Maintenance*). Prosedur pelaksanaan Model Pelatihan Uji Kompetensi pada Operator Muda meliputi Rekrutmen Peserta Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda, Proses Perencanaan Program Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda, Pelaksanaan Program Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Bidang Operator Muda, Evaluasi Program Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda, dan Dampak Pembelajaran terhadap peningkatan kompetensi setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Waktu pelatihan dilakukan selama 32 jam. Dampak dari suatu pelatihan dapat dilihat dari dua sisi, yakni dampak jangka pendek dan dampak jangka panjang. Dampak jangka pendek dapat terlihat dari perilaku setelah mengikuti Pelatihan Uji Kompetensi pada Operator Muda, sedangkan dampak jangka panjang dapat dipantau dari adanya perubahan aspek perilaku/keprtibadian yang lebih luas sebagai akibat dari memilikinya kompetensi pada operator muda.

PENDAHULUAN

Manusia adalah faktor utama dalam pembangunan. Pembangunan harus mampu meningkatkan harkat dan martabat manusia, baik sebagai insan maupun sebagai sumber daya pembangunan. Kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh yang meliputi tingkat kesehatan, ilmu pengetahuan, keterampilan memanfaatkan teknologi, dan sikap mentalnya dalam pembangunan akan menentukan keberhasilan pembangunan itu sendiri. Upaya pengembangan pendidikan dalam laju pembangunan merupakan suatu keharusan dan kewajiban untuk mengembangkan sumberdaya manusia. Pendidikan diarahkan pada upaya pembangunan untuk mendukung terwujudnya masyarakat yang bermartabat, berakhlak mulia, dan menghargai keragaman, sehingga mampu bersaing di era global. Pendidikan yang relevan adalah upaya pendidikan yang dapat membantu individu maupun kehidupan keluarga dalam memecahkan problema masyarakat. Secara akademik upaya tersebut berkenaan dengan

membangun kesejahteraan manusia melalui upaya rekonstruksi struktur dan proses pengaruh timbal balik antara berbagai segi kehidupan masyarakat secara kuantitatif maupun kualitatif. Pendidikan menjadikan manusia Indonesia bermutu tinggi dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional dan kemajuan kehidupan bangsa. Di pundak para Guru, kehormatan dan harga diri bangsa serta negara dipertaruhkan. Guru harus mempunyai karakter yang kuat sebagai agen perubahan yang mempunyai wibawa di depan peserta didik. Amanat UU Guru dan Dosen menekankan pentingnya pengembangan empat kompetensi guru sebagai ujung tombak dalam pembentukan karakter peserta didik, yaitu profesionalisme, pedagogis, sosial, dan kepribadian. Peran guru sebagai profesional menuntut dan tuntutan mengenai kesejahteraan beriringan dalam membentuk guru yang berkualitas. Pelatihan dapat mengatasi adanya permasalahan dengan keadaan atau situasi yang diharapkan pada saat mendatang. Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Bidang Operator Muda merupakan salah satu model pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pada Bidang Garmen untuk Guru SMK Bidang Busana. Pelatihan menurut Inpres Nomor 5 Tahun 1974 dalam Moekijat (1991:3) adalah : “ Suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan formal, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan materi yang mengutamakan praktek daripada teori. Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Bidang Operator Muda diarahkan untuk memiliki kompetensi dalam Menjahit Pakaian 1 (*Sew Garments*), Menerapkan Standar Kualitas (*Apply Quality Standards*), Mengikuti Prosedur K-3 Kerja Di Tempat Kerja (*Follow Defined OHS Policies in the Workplace*), Melaksanakan Pemeliharaan Kecil (*Perform Minor Maintenance*)

Dalam Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Bidang Operator Muda ini akan tergambar tentang rekrutmen peserta pelatihan, proses perencanaan program pelatihan, pelaksanaan program pelatihan, evaluasi terhadap proses, dan hasil pembelajaran, dampak pembelajaran terhadap peningkatan kompetensi setelah mengikuti kegiatan pelatihan.

PEMBAHASAN

Membangun sumber daya manusia yang berkualitas dapat ditumbuhkembangkan melalui upaya pendidikan, karena pada hakekatnya pendidikan memiliki fungsi untuk mengembangkan potensi manusia agar tumbuh menjadi yang terbaik bagi dirinya dan juga lingkungannya. Pendidikan sekolah maupun pendidikan luar sekolah dapat dipandang sebagai penanaman modal manusia atau *investment in human capital* yaitu modal dasar sumber daya manusia untuk pembangunan dalam jangka waktu yang panjang. Operasionalisasi pendidikan perlu melibatkan semua pihak, baik, lembaga pemertintah maupun dari pihak lembaga swasta, swadaya masyarakat dan keluarga. Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Bidang Operator Muda merupakan salah satu model pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pada Bidang Garmen untuk Guru SMK Bidang Busana. Pelatihan pada bidang Garmen

merupakan suatu pelatihan keterampilan yang mudah dipelajari dalam waktu yang relatif singkat.

A. Prosedur Pelaksanaan Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda :

1. Rekrutmen Peserta Pelatihan

Rekrutmen peserta pelatihan adalah kegiatan yang berkaitan dengan pendaftaran calon peserta yang didasarkan atas persyaratan yang ditetapkan oleh penyelenggara program (D. Sudjana, 2001:3). Rekrutmen peserta Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda berkaitan dengan pendaftaran calon peserta yang didasarkan atas persyaratan yang mencakup jumlah peserta sesuai dengan kebutuhan dan daya dukung pelatihan, serta kualitas calon peserta yang ditentukan oleh karakteristik internal dan karakteristik eksternal. Karakteristik internal berkaitan dengan kebutuhan, minat, pekerjaan, dan latar belakang pendidikan. Karakteristik eksternal berkaitan dengan cara belajar dan pemilihan sumber belajar. Teknik-teknik rekrutmen peserta pelatihan dapat menggunakan tes pengetahuan akademik, tes psikologis, wawancara, dan tes kesehatan (Anwar PM, 2002 : 35)

2. Proses Perencanaan Program Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda Dalam tiap kegiatan perencanaan terdapat tiga tahapan kegiatan yang dapat dibedakan, tetapi tidak dapat dipisahkan, yaitu : a. Perumusan tujuan yang ingin dicapai, b. Pemilihan program untuk mencapai tujuan, dan c. Identifikasi dan pengerahan sumber yang jumlahnya selalu terbatas. Langkah-langkah perencanaan program pada Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda, merujuk pada tahapan kegiatan perencanaan di atas, yaitu : a. Mengidentifikasi kebutuhan belajar, b. Merumuskan tujuan belajar, c. Menetapkan program kegiatan belajar yang mencakup : Bahan belajar, motoda dan teknik pembelajaran, alat-alat dan fasilitas, serta waktu yang digunakan, d. Melakukan penilaian untuk mengetahui keberhasilan pembelajaran.

a. Identifikasi Kebutuhan Belajar

Identifikasi kebutuhan belajar, adalah kegiatan mencari, menemukan dan mencatat, serta mengolah data tentang kebutuhan belajar yang diinginkan atau diharapkan oleh peserta latihan, untuk merumuskan materi latihan apa yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Faustino Cardoso Gomes (1977) dalam Martoyo (1990 : 205) mengemukakan bahwa “tujuan penentuan kebutuhan adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan/atau apakah perlu/tidaknya dalam organisasi tersebut. Jika perlu maka pengetahuan khusus yang bagaimana, kemampuan-kemampuan seperti apa, kecakapan-kecakapan jenis apa, dan karakteristik-karakteristik lainnya yang bagaimana, yang harus diberikan kepada peserta tersebut”.

Dalam menentukan kebutuhan belajar, harus mempertimbangkan tiga sumber, yaitu : a. Individu yang diberikan pelayanan pelatihan, b. Organisasi/ lembaga yang menjadi sponsor, c. Masyarakat secara

keseluruhan. Model-model pendekatan yang digunakan untuk memperoleh data atau informasi yang lebih akurat dalam mengidentifikasi kebutuhan belajar menurut Kaufman (1972) dalam Abdulkhak (2000 : 29-36), dapat dikategorikan ke dalam tiga model, yaitu : Model induktif, model deduktif, dan model klasik.

b. Merumuskan Tujuan Belajar

Tujuan belajar berfungsi sebagai pengarah dalam kegiatan belajar, dan merupakan tolok ukur dalam efektivitas pencapaian hasil kegiatan belajar. Tujuan belajar secara umum menyangkut dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan, perubahan sikap dan tingkah laku, serta berkaitan dengan nilai-nilai yang berhubungan dengan kompetensi yang harus dimilikinya setelah mengikuti pelatihan. Rumusan tujuan pembelajaran harus dirumuskan secara rinci, kongkrit dan operasional tentang tingkah laku apa yang akan dicapai dan biasanya dirumuskan dengan menggunakan ungkapan-ungkapan bersifat operasional. Teknik-teknik pembelajaran yang dapat dilakukan dalam tahap perumusan tujuan pembelajaran menurut D. Sudjana (2001 : 68) adalah : Diskusi Kelompok, Nominal Group Process, Delphi, Sadap Pendapat, Analisis Tugas, Pilihan Cepat (Q-Short), dan lain sebagainya.

c. Penyusunan Program Kegiatan Belajar

Penyusunan program kegiatan belajar dimaksudkan untuk mencapai tujuan belajar yang telah ditetapkan. Program kegiatan belajar yang disusun mencakup komponen program kegiatan belajar dan proses pelaksanaan program. D. Sudjana (2001 : 68) mengemukakan bahwa komponen program pembelajaran mencakup antara lain : Bahan/materi belajar, metode dan teknik, fasilitas dan sarana belajar, waktu belajar, dan daya dukung lainnya. Teknik-teknik pembelajaran yang dapat dipergunakan dalam penyusunan program kegiatan belajar antara lain adalah : Diskusi kelompok, Analisa Tugas, Model Tingkah Laku, dan Simulasi.

d. Materi Belajar

Menentukan materi pelatihan harus disesuaikan dengan pengetahuan dan kompetensi serta keterampilan yang diharapkan dimiliki oleh peserta didik setelah selesai mengikuti pelatihan. Lingkup materi pelajaran perlu disesuaikan dengan tingkat kemampuan dan latar belakang warga belajar, kemanfaatan bagi warga belajar, kebutuhan warga belajar, alokasi waktu, sarana prasarana, metoda, media, dan buku-buku sumber. Proses penyusunan pemilihan materi pelajaran (*content selection*) dilakukan setelah topik dipilih dan tujuan dirumuskan, serta setelah alat evaluasi (tes) ditentukan. Materi pelajaran Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda meliputi : 1). Menjahit Pakaian satu (*Sew Garments 1*), yaitu menjahit kelepak kerah kemeja, 2). Menerapkan standar kualitas (*Apply Quality Standasds*), yaitu kualitas jahitan, ketepatan menjahit dengan pola,

ketepatan waktu menjahit yang ditetapkan (30 detik), 3). Mengikuti Prosedur K-3 Kerja di Tempat Kerja (*Follow Defined OH&S Policies in the Workplace*), yaitu penggunaan listrik secara aman, kesehatan di tempat kerja, pencegahan kecelakaan di tempat kerja, pencegahan kecelakaan kerja, 4). Melaksanakan Pemeliharaan Kecil (*Perform Minor Maintenance*), yaitu teknik memasang benang pada mesin jahit *Lockstitch*, membersihkan mesin, cara memberikan pelumas mesin, memeriksa kadar minyak mesin pada tengki.

e. Metoda Pembelajaran

Metoda pembelajaran dipergunakan untuk menyampaikan materi pembelajaran. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan Sumber Belajar dalam memilih metoda pembelajaran adalah : Tujuan kegiatan pembelajaran yang akan dicapai, jenis materi pembelajaran yang akan diberikan, latar belakang pengetahuan dan keterampilan warga belajar, keterampilan sumber Belajar dalam menggunakan metoda dan waktu belajar, serta fasilitas belajar yang tersedia. Metoda pembelajaran yang dapat dipergunakan untuk menyampaikan materi pembelajaran dalam Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda, diantaranya ialah : Metoda ceramah, demonstrasi, latihan (*drill*), dan pemberian tugas (*resitasi*).

f. Media Pembelajaran Mohamad Ali (1983 : 72) mengemukakan, faktor yang perlu diperhatikan oleh Sumber Belajar Dalam memilih dan menggunakan media pembelajaran, agar proses pembelajaran dapat berlangsung dengan efisien dan efektif adalah: Jenis kemampuan yang akan dicapai sesuai tujuan, kegunaan dari berbagai jenis media pembelajaran, kemampuan dalam menggunakan media pembelajaran, fleksibilitas (kelenturan), daya tahan dan kepraktisan, serta keefektifan suatu media pembelajaran.

g. Fasilitas Belajar

Sumber Belajar harus dapat mengelola fasilitas belajar secara maksimal. Fasilitas belajar yang dipergunakan dalam Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda meliputi : Ruang untuk praktek dan perlengkapan praktek.

h. Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi pembelajaran berfungsi untuk mengetahui pencapaian tujuan pembelajaran. Teknik evaluasi yang digunakan dalam Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda antara lain dengan menggunakan skala penilaian yang digunakan untuk menilai penguasaan pengetahuan dan keterampilan menjahit melalui prosedur tes perbuatan.

3. Pelaksanaan Program Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Bidang Operator Muda

Pelaksanaan proses pelatihan menjadi inti program pelatihan, yang mana dalam proses ini terjadi interaksi yang dinamis antara warga belajar, instruktur dan komponen pembelajaran lainnya (materi, metoda, teknik,

dan media pembelajaran). Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Twining (1991) komponen-komponen pendukung lainnya yang perlu diatur ialah waktu belajar, teknik-teknik belajar (catatan, bahasa, cara menghafal, dan sebagainya) media-media belajar (buku, alat tulis, kepustakaan, dan sarana belajar (ruang belajar, penerangan, udara segar, dan sebagainya). Dalam pelaksanaan Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda, sumber belajar bertanggung jawab untuk membantu warga belajar dalam upaya pencapaian penguasaan dan penerapan bahan pembelajaran secara optimal, baik teori maupun praktek. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan D. Sudjana (2001:49) bahwa, "...upaya instruktur itu bercorak ragam cara dan penerapannya antara lain dapat berupa bantuan (*to facilitator*), dorongan (*to motivator*), dan bimbingan belajar”.

4. Evaluasi Program Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda
Penilaian hasil belajar adalah proses pemberian nilai terhadap hasil-hasil belajar yang dicapai warga belajar dengan kriteria tertentu.
Lingkup sasaran penilaian Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda sesuai dengan yang dikemukakan Nana Sudjana (2005:1) meliputi tiga sasaran pokok, yaitu :
 - a. Penilaian terhadap program pelatihan, meliputi penilaian terhadap tujuan pelatihan, isi program, strategi pelaksanaan program, dan sasaran pelatihan.
 - b. Penilaian terhadap proses belajar mengajar, meliputi penilaian terhadap kegiatan instruktur, kegiatan warga belajar, pola interaksi instruktur-warga belajar, dan keterlaksanaan program belajar mengajar.
 - c. Penilaian terhadap hasil-hasil belajar, meliputi penilaian terhadap hasil belajar jangka pendek dan hasil belajar jangka panjang.
Penilaian yang dilakukan terhadap hasil belajar meliputi komponen keluaran dan masukan lain. Evaluasi terhadap keluaran mencakup kualitas dan kuantitas warga belajar setelah mengalami proses pembelajaran. Evaluasi kualiatas adalah evaluasi yang dilakukan terhadap perubahan tingkah laku warga belajar yang secara luas mencakup bidang afeksi, kognisi, dan psikomotor.
5. Dampak Model Pelatihan Uji Kompetensi pada Operator Muda
Dampak pelatihan sebetulnya merupakan bagian dari evaluasi pelatihan secara keseluruhan, yaitu evaluasi yang bersifat jangka panjang yang harus dilakukan oleh penyelenggara pelatihan. Dampak dari suatu pelatihan dapat dilihat dari dua sisi, yakni dampak jangka pendek dan dampak jangka panjang. Dampak jangka pendek dapat terlihat dari prilaku setelah mengikuti pelatihan uji kompetensi pada operator muda, misalnya : memiliki atau meningkatnya kompetensi warga belajar dalam menjahit Garmen, sedangkan dampak jangka panjang dapat dipantau dari adanya perubahan aspek prilaku/keprtibadian yang lebih luas sebagai akibat dari memilikinya kompetensi pada operator muda dan dapat bermanfaat dalam tugasnya sebagai guru.

6. Uji Kompetensi Pada Operator Muda

Uji Kompetensi pada Operator Muda merupakan salah satu uji kompetensi yang diselenggarakan atas nama Badan Nasional Sertifikasi Profesi Lembaga Sertifikasi Profesi Garment. Uji kompetensi ini berlaku untuk Guru SMK Bidang Tata Busana sebagai bukti telah memiliki kemampuan dalam bidang menjahit garmen pada Operator Muda.

KESIMPULAN

1. Rekrutmen /Seleksi Peserta Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda

Proses rekrutmen peserta Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda dilakukan dengan prosedur/tahapan-tahapan sebagai berikut : Memberikan pengumuman, pengisian formulir pendaftaran, penetapan warga belajar. Persyaratan utama menetapkan peserta yang diterima dalam Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda adalah guru-guru yang mengajar di SMK Bidang Tata Busana.

2. Proses Perencanaan Program Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda

Proses perencanaan program Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda meliputi proses identifikasi kebutuhan pelatihan dengan tahapan penetapan tujuan pembelajaran, penentuan materi pelajaran, penetapan metode dan strategi pembelajaran, pemilihan media pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran.

3. Pelaksanaan Program Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda

Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda dilaksanakan mengacu pada perencanaan yang telah dibuat panitia penyelenggara Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda. Jumlah peserta pelatihan 20 orang. Instruktur berperan sebagai fasilitator dan motivator. Alokasi waktu yang digunakan sebanyak 32 jam.

4. Evaluasi Kegiatan Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda

Kegiatan evaluasi pada Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda, mencakup penilaian kehadiran dalam kegiatan pembelajaran, pemahaman warga belajar terhadap materi pelatihan, baik teori maupun praktek selama proses kegiatan berlangsung. Penilaian secara langsung dalam praktek menjahit kelepak kerah kemeja dengan alokasi waktu 30 detik selesai dengan rapih, jahitan tepat pada pola yang sudah dibuat. Evaluasi dilakukan pada evaluasi proses dan hasil pembelajaran yang menyangkut efektifitas pelatihan secara keseluruhan.

5. Dampak Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda

Dampak Model Pelatihan Uji Kompetensi Pada Operator Muda yang diharapkan setelah mengikuti pelatihan adalah : Dalam jangka pendek kompeten pada Operator muda, dan dalam jangka panjang dapat dipantau dari adanya perubahan aspek perilaku/keprtibadian yang lebih luas sebagai akibat dari memilikinya kompetensi pada operator muda dan dapat bermanfaat dalam tugasnya sebagai guru.

DAFTAR PUSTAKA

Abdulhak. (2002). *Metodologi Pembelajaran Orang Dewasa*. Andira. Bandung

Ali, M. (1993). *Strategi Penelitian Pendidikan*. Angkasa. Bandung.

Anwar, P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda. Bnadung.

Martoyo, S. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

Moekijat. (1991). *Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Jakarta.

Sudjana, D. (2001). *Pendidikan Luar Sekolah, Wawasan, Sejarah Perkembangan, Filsafat, Teori Pendukung, Asas*. Falah Production. Bandung.

Sudjana, N. Ibrahim. (2005). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Twining, J., E. (1991). *Strategies For Active Learning*. Allyn and Bacon. Boston

Sumber Lain :

Harian Umum Pikiran Rakyat. 26 Nopember 2012

Harian Umum Pikiran Rakyat. 27 Nopember 2012