

InWEnt - Internationale Weiterbildung
und Entwicklung gGmbH

Capacity Building International, Germany

Technological Cooperation, System Development
and Management in Vocational Training
Division 4.01

Käthe-Kollwitz-Straße 15
68169 Mannheim

Tel.: +49 (0) 621/30 02-0

Fax: +49 (0) 621/30 02-132

tvvet@inwent.org

www.inwent.org



Tentang InWEnt Mannheim:

Nama sebelumnya: **Industrial Occupations Promotion Centre (ZGB)** sebagai bagian dari **German Foundation for International Development (DSE)** Jumlah pegawai: 24 Bujet tahunan bagi program pengembangan sumber daya manusia: kira-kira 6 juta Euro; selain itu kira-kira 4 juta Euro per tahun disediakan oleh negara bagian-negara bagian Jerman bagi proyek kerjasama patungan Jumlah peserta program per tahun: kira-kira 950 orang



Pendidikan Kejuruan berbasis Kompetensi

Kumpulan Materi Seminar: Pembelajaran bagi Para Pembelajar



Tentang Penerbit

Penerbit:	InWEnt – Capacity Building International, Germany Technological Cooperation, System Development and Management in Vocational Training Division 4.01 Käthe-Kollwitz-Strasse 15 68169 Mannheim
Para Penulis:	Prof. Dr. Rudolf Tippelt, Universitas Ludwig Maximilian, München Antonio Amorós M.A., International Cooperation Office (BIZ)
ISBN:	3-937235-88-4
Penyunting Naskah:	Larissa Weigel, Heidelberg
Penerjemah:	Wenny Schmidt
Layout:	Rendel Freude, Köln
Gambar-Gambar:	BIBB (1, 5, 8, 9, 10, 11), Tippelt, Amorós (2, 4, 6), Rösch (3, 7)
Foto-Foto:	Rendel Freude (halaman muka), SOKRATES (hal. 4)
Tanggal Penerbitan:	November 2003

Sprache: Indonesisch

Pendidikan Kejuruan berbasis Kompetensi

Kumpulan Materi Seminar: Pembelajaran bagi Para Pembelajar



Daftar Isi

Tentang Penerbit	02
Daftar Isi	05
InWEnt Sekilas Pandang	06
Kata Sambutan	07
Memperkenalkan Konsep Kompetensi	08
Pandangan yang berbeda-beda tentang Kompetensi	09
Kemampuan, Kualifikasi dan Kompetensi Profesional	12
Kualifikasi Kunci yang sangat penting	16
Metode-Metode untuk Mengembangkan Kompetensi	17
Contoh Praktis Pengembangan Kompetensi	19
Kesimpulan	21
Pustaka Acuan	21
Karangan-karangan lain yang bisa didapat dari InWEnt	23

InWEnt

InWEnt – singkatan dari Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (Capacity Building International, Germany) – adalah satu organisasi berbentuk perseroan terbatas yang tidak mengambil keuntungan, yang berkecimpung dalam kegiatan peningkatan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan kejuruan lanjutan dan dialog internasional. InWEnt sebagai hasil peleburan Carl-Duisberg-Gesellschaft (CDG) e. V. dan Deutsche Stiftung für Internationale Entwicklung (DSE – German Foundation for International Development) mencakup pengalaman beberapa dasawarsa dari kedua organisasi asalnya dalam bidang kerjasama internasional. Program-program yang dirancangnya adalah berorientasi pada praktek dan khusus untuk staf mendidik dan managernya serta untuk para pengambil keputusan di sektor bisnis dan industri, politik, pemerintahan

dan organisasi masyarakat madani dari semua bagian dunia. Forum Perkembangan Politik dari InWEnt menyelenggarakan dialog politik internasional pada tingkat tinggi tentang perkembangan mutakhir dalam bidang politik pembangunan. Divisi 4.01 dari InWEnt adalah hasil peleburan dua kantor bagian dari ZGB (Industrial Occupations Promotion Centre) yang merupakan bagian dari DSE dulu dan berkedudukan di kota Mannheim. Untuk mencapai tujuan utama "manajemen yang sinambung" kantor ini memusatkan kegiatannya pada kerjasama teknik, pengembangan sistem dan manajemen dalam bidang pendidikan dan pelatihan teknik dan kejuruan. Kelompok sasaran dari dialog dan program pelatihannya adalah para pengambil keputusan di sektor pemerintahan dan swasta, manajer muda dan para multiplikator dalam bidang kejuruan.



Kata Sambutan

Sejak tahun 2003 divisi "Technological Cooperation, System Development and Management in Vocational Training" dari InWEnt menerbitkan satu rangkaian karangan tentang praktek sehari-hari dalam pendidikan kejuruan.

Tujuan dari rangkaian karangan ini ternyata dari judulnya sendiri ("Beiträge aus der Praxis der Beruflichen Bildung" = Rangkaian Karangan tentang Praktek sehari-hari dalam Pendidikan Kejuruan). Divisi ini bertujuan untuk menunjang program-programnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia internasional dalam bidang yang disebutkan di atas dengan dokumentasi teknik baik dalam bentuk cetak maupun dalam bentuk elektronik.

Laporan-laporan ini

- > berasal dari negara-negara mitra dengan memperhatikan kebutuhan mancanegara yang khas,
- > akan diuji coba dengan dan untuk para eksper dalam bidang pendidikan kejuruan di negara-negara mitra bersama dengan program training yang berorientasi pada praktek yang sudah ada, dan
- > dengan tujuan cara belajar yang global, akan dikembangkan terus dan diterapkan sebelum diterbitkan sesuai dengan saran para mitra atau hasil dari uji coba.

Dengan demikian divisi "Technological Cooperation, System Development and

Management in Vocational Training" dalam publikasi ini telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh InWEnt sendiri bagi program pelatihan yang dirancangnya dalam bidang-bidang yang disebut di atas: ini berarti bahwa mutunya akan ternyata dari betapa pentingnya publikasi ini bagi para eksper dalam sistem pendidikan kejuruan di negara-negara mitra dalam pekerjaan sehari-harinya.

Oleh sebab itu kami sangat mengharapkan feedback yang kritis dan konstruktif dari semua pembaca dan pengguna rangkaian karangan ini.

Buku pedoman ini adalah satu bagian dari rangkaian karangan yang diterbitkan oleh InWEnt sebagai hasil dari seminar pelatihan dan kursus-kursus yang diselenggarakan oleh InWEnt bersama dengan lembaga pendidikan kejuruan SENATI di Peru.

Tak lupa kami mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Prof. Tippelt dari Universitas München dan Tuan Amorós dari "International Cooperation Office", keduanya memberikan sumbangan yang tak terhingga nilainya kepada kegiatan-kegiatan kami ini.

Divisi "Technological Cooperation, System Development and Management in Vocational Training", InWEnt, Mannheim, Jerman
tvnet@inwent.org

Memperkenalkan Konsep Kompetensi

Reform yang penting

Di kebanyakan negara-negara Eropa – Jerman, Spanyol, Perancis, Inggris Raya dsb. pada tahun-tahun lalu telah diadakan reform-reform yang penting dalam bidang pendidikan kejuruan untuk mencocokkannya pada kebutuhan pasaran kerja dan sistem ketenagakerjaan.

Kualifikasi yang meningkat

Perubahan dalam struktur pasaran, inovasi teknologi dan cara yang baru dalam mengelola pekerjaan, telah membutuhkan pengetahuan baru dan pengembangan bidang-bidang kompetensi yang hingga kini jarang merupakan bagian dari sistem pendidikan kejuruan. Selain itu sebagai akibat dari posisi profesional yang baru dan kualifikasi yang lebih tinggi yang diperlukan untuk melakukannya, sistem pendidikan kejuruan harus disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan yang baru ini.

Konsep kualifikasi profesional yang baru

Pada tingkat perusahaan, faktor-faktor ini mencakup transformasi teknologi ukuran besar dan perubahan pengorganisasian yang mengakibatkan pola-pola kualifikasi profesional (keahlian untuk bekerja) yang baru. Profil "tenaga kerja ahli dalam pengertian baru" sebagai hasilnya, yang oleh banyak eksper didefinisikan sebagai satu "regulator sistem-sistem", bukan saja mencakup kompetensi profesional (kemahiran untuk bekerja), melainkan juga kemampuan para pekerja untuk berinisiatif sendiri dan mempengaruhi secara mandiri sifat dari pekerjaan yang termasuk tugas kerjanya.

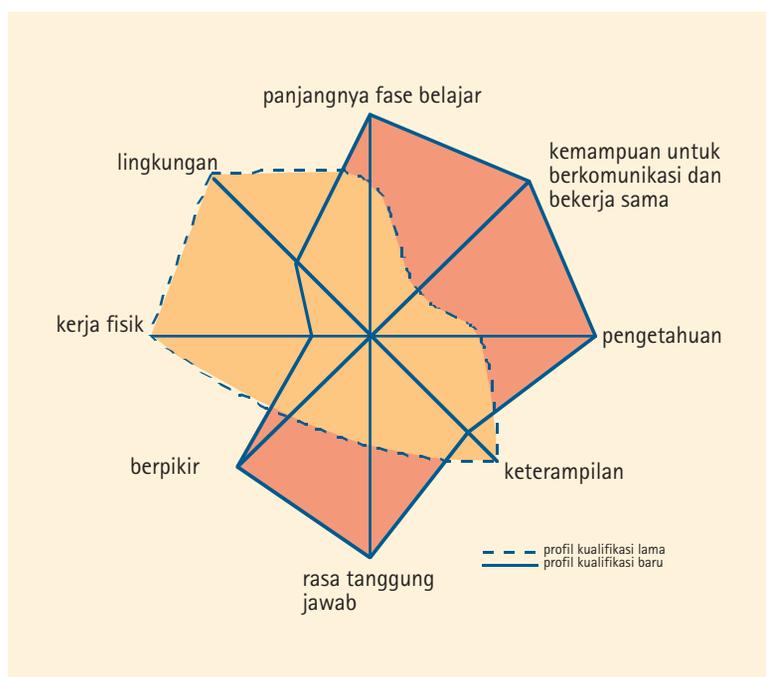
Tendensi untuk mengembangkan kualifikasi profesional yang "baru" berasal dari perlunya menunjang hal-hal berikut:

- > teamwork
- > kemampuan untuk membuat keputusan secara mandiri,
- > komunikasi di dalam kelompok,
- > kesadaran akan mutu sebagai kriteria,
- > kerjasama dalam kelompok secara multifungsional dsb.

Pandangan yang berbeda-beda tentang Kompetensi

Jelaslah bahwa konsep kompetensi dipengaruhi oleh proses perubahan yang berkelanjutan (lihat gambar 1 – Kompetensi mengalami perubahan yang berkelanjutan), dan gagasan yang berbeda-beda dikembangkan pada waktu yang sama. Meskipun demikian, semua ini mencerminkan bahwa kebutuhan yang beragam akan kualifikasi berubah-ubah. Pembahasan di Eropa tentang hal ini telah mengidentifikasi pelbagai pola pendidikan kejuruan berbasis kompetensi atau pendekatan-pendekatannya.

Kompetensi mengalami perubahan yang berkelanjutan



Gambar 1

Pandangan yang berbeda-beda tentang Kompetensi

Fokus fungsionalis

Fokus fungsionalis yang berawal dari Inggris Raya terutama membahas evolusi dari unjuk kerja sesuai dengan norma yang ada (analisis fungsional): "Kompetensi berkenaan dengan sekelompok keterampilan dan pengetahuan yang diterapkan untuk melakukan satu tugas atau fungsi sesuai dengan kebutuhan yang ditentukan oleh pekerjaan."

Fokus konstruktifis

Fokus konstruktifis yang berawal di Perancis dan bermula dari kritik terhadap pedagogi berbasis pengetahuan teoretis secara scholastik tradisional, mendefinisikan keahlian profesional sebagai "pengertian individual dan kolektif terhadap situasi produktif yang tergantung dari kompleksitas masalah yang mengakibatkan evolusinya."

Perusahaan diartikan sebagai "satu kelompok fungsi yang terganggu yang diartikan sebagai masalah. Analisis dari fungsi yang terganggu mencakup pekerja dengan kualifikasi yang tidak memadai".

Fokus holistik integratif

Fokus holistik integratif: di Jerman, pembahasan tentang kompetensi bersangkutan pautan dengan "definisi global tentang profesi yang lebih menekankan pada memperbaiki proses training."

Seperti yang telah dijelaskan (lihat bagian didaktis dengan judul "The Dual System"), sistem pendidikan kejuruan yang disebut Sistem Dual di Jerman memberikan pendidikan kejuruan awal untuk beberapa profesi kepada siswa. Sistem modul yang diterapkan di Inggris Raya mempersiapkan siswa atau magang untuk satu kelompok jabatan atau kedudukan yang terlalu beragam untuk membatasinya pada satu profesi saja. Pengertian tentang pendidikan kejuruan awal sebagai satu sistem dari jabatan-jabatan yang membimbing orang muda ke kualifikasi profesional yang global adalah dasar pemikiran dari fokus pendidikan kejuruan holistik berbasis kompetensi – dan bukan satu rangkaian kualifikasi sebagian-sebagian.

Kompetensi profesional

Menurut definisi dari B. Bunk (1994), "seseorang mempunyai kompetensi profesional atau kemahiran untuk bekerja, jika orang tersebut mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya atau orang tersebut bisa melakukan tugasnya secara mandiri dan fleksibel dan bersedia dan mampu untuk melakukan perencanaan sebelumnya di tempat kerjanya atau di dalam struktur organisasi kerjanya."

Satuan yang seragam dan dinamis

Fokus Jerman ini lebih daripada spesialisasi teknik (kompetensi teknik) belaka. Dalam hal ini kompetensi dianggap sebagai satuan yang seragam dan dinamis. Keadaan kerja yang berlainan memerlukan mutu yang berlainan (pengetahuan, kemampuan, keterampilan) yang harus dikombinasikan, dikoordinasikan dan diintegrasikan sedemikian sehingga para pekerja bisa melakukan tugasnya secara efisien, dan ini merupakan kegiatan profesionalnya. Pendekatan yang relasional holistik ini merupakan dasar bagi definisi-definisi berikut dari kompetensi:

Kompetensi teknik

Kompetensi teknik: perpaduan dari kemampuan kognitif dan keterampilan motorik yang diperlukan untuk satu jabatan, seperti yang diatur oleh peraturan atau merupakan syarat untuk melakukan pekerjaan tersebut. Perlu ditekankan dua aspek:

- > Aspek normatif: khusus di Jerman, kompetensi teknik didefinisikan dan divalidasikan oleh Peraturan-Peraturan Pendidikan Kejuruan (standar pendidikan kejuruan di Jerman) yang bersangkutan.
- > Aspek tuntutan dari jabatan: satu analisis jabatan atau kegiatan digunakan untuk mendefinisikan bagaimana caranya untuk mencapai kompetensi teknik, yang lalu merupakan standar yang bisa diterapkan pada bermacam situasi profesional atau tempat kerja (ini adalah prosedur yang sama yang digunakan untuk mempersiapkan profil-profil jabatan kerja dengan metode DACUM).

Kompetensi metodologis

Kompetensi metodologis: kemampuan untuk mencari informasi secara mandiri dan menguasai teknik belajar yang fundamental dan teknik tempat kerja, selain itu mengetahui bagaimana harus bereaksi terhadap keadaan di tempat kerja, menerapkan prosedur yang sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Kemampuan untuk adaptasi

Perubahan teknologi berjalan begitu lajunya, sehingga kita tidak bisa mengharapkan bahwa seseorang yang telah dididik satu kali dalam satu bidang, bisa melakukan tugasnya secara berkelanjutan tanpa batas. Pendidikan kejuruan harus dilihat sebagai pen-

didikan berkelanjutan dan bukan sebagai pendidikan pada satu tahap kehidupan seseorang. Ini memerlukan kemampuan untuk memprakarsai (merencanakan, melakukan dan mengontrol tugas-tugas secara mandiri) ditambah investasi pada pembaharuan pengetahuan yang berkelanjutan (kemampuan untuk adaptasi). Dengan demikian penting untuk mengembangkan strategi didaktis yang baru dan inovatif yang akan merupakan basis dari metode belajar yang baru.

Kompetensi sosial

Kompetensi sosial: kemampuan untuk bekerja sama dan berurusan dengan orang-orang lain atas dasar perpaduan kemampuan untuk bekerja sama dan berkomunikasi.

Aspek-aspek penting dari proses transformasi pengorganisasian kerja dan struktur



Gambar 2

Kemampuan untuk bekerja sama dan berkomunikasi

Adalah penting untuk dijelaskan, bahwa ditinjau dari sudut pandang pedagogi, kompetensi sosial bukanlah satu syarat normatif, melainkan satu tuntutan yang berasal dari perubahan proses pengorganisasian dan pekerjaan. Dalam konteks pasaran kerja, kerja dalam kelompok menjadi lebih penting (kelompok produksi yang mandiri, learning islands). Ditinjau dari sudut pengembangan organisasi di dalam perusahaan dan pendidikan kejuruan, kualifikasi kerja dalam kelompok (belajar dalam kelompok) dipusatkan pada pengembangan kemampuan untuk bekerja sama dan berkomunikasi. Jelaslah bahwa dalam banyak sektor kegiatan ekonomi, pola Taylor kini digantikan oleh bentuk-bentuk cara kerja yang holistik (lihat gambar 2 – Aspek-aspek penting dari proses transformasi pengorganisasian kerja dan struktur).

Kompetensi individual

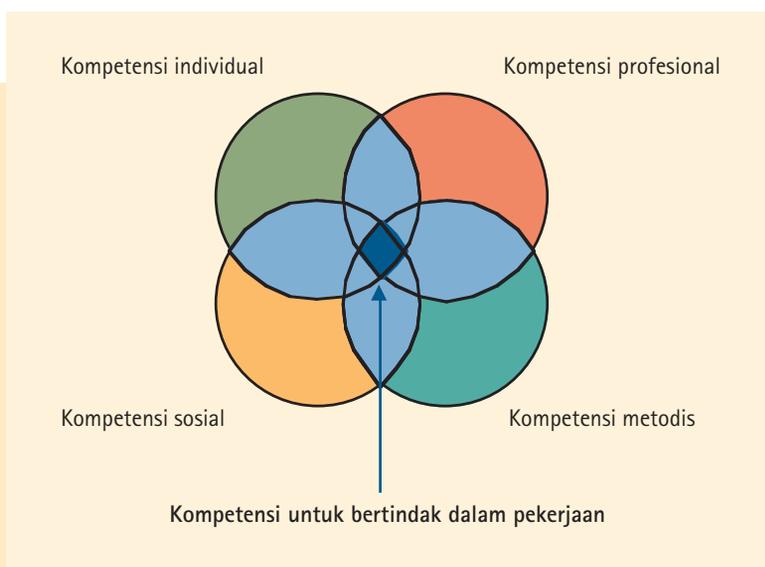
Kompetensi individual: kemampuan untuk meninjau kembali kegiatan sendiri: apa yang menjadi tujuan, pengetahuan sendiri dan tanggung jawab ditambah pengembangan minat pribadi dan rencana hidup. Kompetensi individual memegang peran yang penting di perusahaan-perusahaan Jerman, akan tetapi bukan dalam arti mendelegasikan fungsi-fungsi (tanggung jawab), melainkan setiap anggota dari satu organisasi bertanggung jawab sendiri untuk bagiannya.

Merefleksi unjuk kerja sendiri

Merefleksi unjuk kerja sendiri dan kemampuan untuk bekerja sama adalah penting sekali, yaitu untuk menganalisis kebutuhan akan perbaikan, dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- > merencanakan dan menentukan target
- > motivasi
- > hasrat untuk membuat perencanaan bagi hari depan (memikirkan hari depan dan mengantisipasi prospek hari depan)

Kompetensi yang dibutuhkan



Gambar 3

- > komitmen profesional – para profesional harus mempunyai komitmen yang besar terhadap profesi dan etika yang berhubungan dengan profesinya.

Training kemampuan untuk bertindak dalam pekerjaan

Setiap definisi dari kompetensi harus memperhatikan ciri-ciri khas dari pola-pola yang berbeda yang dijabarkan di sini (misalnya masih bisa ditambahkan kompetensi partisipatif dsb.), semuanya diintegrasikan menjadi satu tujuan utama.

Bidang pertemuan dari keempat dimensi dari kompetensi – kompetensi teknik, metodologis, sosial dan individual – yang diperkenalkan dan dibelajarkan sebagai satuan dalam pendidikan kejuruan, adalah tujuan utama dari pendidikan kejuruan berbasis kompetensi, yaitu mempersiapkan orang-orang untuk menjadi terampil untuk melakukan pekerjaannya. (Lihat gambar 3 – Kompetensi yang dibutuhkan.)

Fokus ini berdasarkan pada pemikiran bahwa kompetensi itu bukan berarti "memiliki" sumber daya (keterampilan) tertentu, melainkan menerapkan kemampuan ini secara praktis. Seperti yang telah dinyatakan oleh beberapa pakar, "kompetensi hanya bisa didefinisikan melalui kegiatan".

"Unjuk kerja/kegiatan"

Secara singkat konsep "unjuk kerja/kegiatan" atau "performance/action" bisa dibagikan dalam dua dimensi: unjuk kerja dalam pengertian bahwa seorang magang yang telah selesai dengan proses pelatihan kejuruan formal mampu untuk melanjutkan pelatihannya secara mandiri, menyesuaikan diri pada perubahan teknologi dan konsep organisasi yang baru.

Unjuk kerja dalam pengertian bahwa para magang seharusnya mampu untuk mengasimilasi dan menerapkan pengetahuan yang didapatkannya dari orang lain dan juga bisa menggali pengetahuan secara mandiri dan dengan demikian mengembangkan terus karir profesional pribadinya.

Jika konsep ini diterapkan pada pelatihan siswa, yang memang merupakan pusat perhatian kita di sini, maka kita bisa menyimpulkan bahwa situasi pelatihan haruslah berbasis pada kegiatan. Ini berarti bahwa melakukan kegiatan praktis adalah bagian penting dari pendidikan kejuruan, bukan saja karena hal ini

memang penting, melainkan karena hal ini juga membantu untuk menunjang struktur eksperimental.

Seperti yang telah dinyatakan oleh T. Vogel, maka konsep-konsep pengembangan kompetensi berbasis pada pola kegiatan menyeluruh yang dipelajari oleh siswa, dengan cara memimpin diri sendiri sebanyak mungkin, kegiatan mulai dari memantau sampai mengevaluasi unjuk kerja sendiri dan pada waktu yang sama mencapai kompetensi teknik dan sosial dan juga mencapai kemampuan untuk bekerja secara mandiri, yang merupakan inti dari kemahiran yang besar untuk bertindak dalam pekerjaan.

Kemampuan, Kualifikasi dan Kompetensi Profesional

Evolusi dan konseptualisasi dari istilah-istilah ini

Dari sudut pandang pedagogi dan teori belajar dan untuk mendefinisikan syarat-syarat dan kondisi strategi belajar, maka pentinglah untuk menganalisis evolusi dan perkembangan hingga menjadi konsep dari ketiga istilah ini.

"Kemampuan untuk bekerja"

Seperti yang dinyatakan oleh G. Bunk (1994), hingga permulaan tahun-tahun sembilanbelas enampuluhan, istilah "kemampuan untuk bekerja" atau "occupational ability" digunakan secara luas. Diklat kejuruan lazim berbasis pada pengembangan "kemampuan untuk bekerja dalam pengertian satu rangkaian pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatan tertentu". Jabatan dianggap sebagai alat belaka yang diterapkan di pelatihan untuk melakukan tugas-tugas khusus. Rujukan kepada pekerjaan (work) dan jabatan (occupation) dilakukan untuk menggolongkan adaptasi metodologis sebagai balikan dari implementasi didaktis.

"Kualifikasi untuk bekerja"

Konsep kualifikasi untuk bekerja (occupational qualifications) pertama-tama diperkenalkan di Jerman menjelang akhir tahun sembilanbelas enampuluhan. Ini dimaksudkan sebagai langkah pertama dalam adaptasi diklat kejuruan pada perubahan-perubahan teknologi, ekonomi dan sosial. Istilah kualifikasi (keahlian) untuk bekerja juga mengacu pada "pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk jabatan individual, akan tetapi istilah ini diperluas maknanya hingga mencakup fleksibilitas dan kemandirian". Ini merupakan kemajuan penting – sesuai dengan perubahan-perubahan pada pasaran kerja – yaitu meningkatkan ketergantungan menuju ke kemandirian.

"Perbedaan konsepsi"

Seperti yang bisa dilihat pada gambar 4, perbedaan konsep kebanyakan berhubungan dengan lingkungan atau bidang kegiatan. Tujuan dari memperkenalkan konsep ini adalah untuk mencapai tingkat fleksibilitas profesional yang lebih tinggi dalam pengertian para magang mampu untuk melakukan pemantauan perencanaan, pelaksanaan dan mengontrol tugas belajar tertentu secara mandiri.

Perbedaan konsepsi

	Kemampuan untuk bekerja	Kualifikasi untuk bekerja	Kompetensi untuk bekerja
Elemen-elemen pekerjaan	Pengetahuan Keterampilan Kemampuan	Pengetahuan Keterampilan Kemampuan	Pengetahuan Keterampilan Kemampuan
Bidang kegiatan	Didefinisikan dan berbasis pada pekerjaan individual	Fleksibilitas di dalam satu jabatan	Bidang kerja dan organisasi kerja yang saling berhubungan
Sifat pekerjaan	Pekerjaan operasional yang ditetapkan	Pekerjaan operasional yang tidak ditetapkan	Perencanaan kerja yang bebas
Sifat pengorganisasian	Diorganisasikan dari luar	Pengorganisasian sendiri	Diorganisasikan oleh individu secara mandiri

Gambar 4

Partisipasi yang lebih aktif

Berhubung hal ini adalah proses baru baik bagi magang maupun bagi guru, maka jelaslah dan memang lazim bahwa ada masalah-masalah tertentu yang dihadapi. Meskipun demikian ini berarti bahwa orang muda mendapat kesempatan untuk berpartisipasi secara lebih aktif dan mandiri dalam proses diklatnya.

Kompetensi profesional

"Seperti pada kemampuan untuk bekerja dan kualifikasi untuk bekerja, kompetensi untuk bekerja/kompetensi profesional berbasis pada pengetahuan, keterampilan und kemampuan yang berhubungan dengan satu pekerjaan tertentu, selain itu mencakup pengetahuan tentang pekerjaan di lapangan yang berhubungan serta organisasi kerja dan kegiatan perencanaan. Jika langkah dari kemampuan untuk

bekerja ke kualifikasi (keahlian) untuk bekerja adalah bersifat kuantitatif, maka langkah dari kualifikasi untuk bekerja ke kompetensi (kemahiran) untuk bekerja adalah kualitatif... Peran dari karyawan yang kompeten berubah sama sekali: dari "diorganisasikan dari luar" menjadi "mengorganisasikan diri sendiri".

Mensosialisasikan dan menstimulir kompetensi

Jelaslah bahwa apa yang disebut "bentuk baru dari organisasi" (total quality management, quality circles, participatory management, production islands dsb.) memaksakan pemanfaatan keterampilan orang-orang dari sudut pandang teori organisasi dan pengelolaan bisnis. Cara yang paling baik untuk menguankan "potensi dalam organisasi" ini adalah dengan cara mensosialisasikan dan menstimulir kemampuan sosial dengan diklat kejuruan awal.

Fungsi-fungsi baru dari karyawan yang berkualifikasi

Jika kita mempelajari daftar dari fungsi-fungsi baru dari karyawan yang berkualifikasi, maka kita melihat bahwa ada hubungan yang erat antara hal-hal yang disebutkan di sini dengan keempat macam kompetensi sosial yang didefinisikan dalam pola dari G. Bunk (1994). (Lihat gambar 5 - Fungsi-fungsi baru dari karyawan yang berkualifikasi.)

Kompetensi teknik

Orang yang mempunyai kompetensi teknik mampu untuk melakukan kegiatan dan tugas-tugas dalam bidang kerjanya secara bertanggung jawab dan kompeten dan mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukannya.

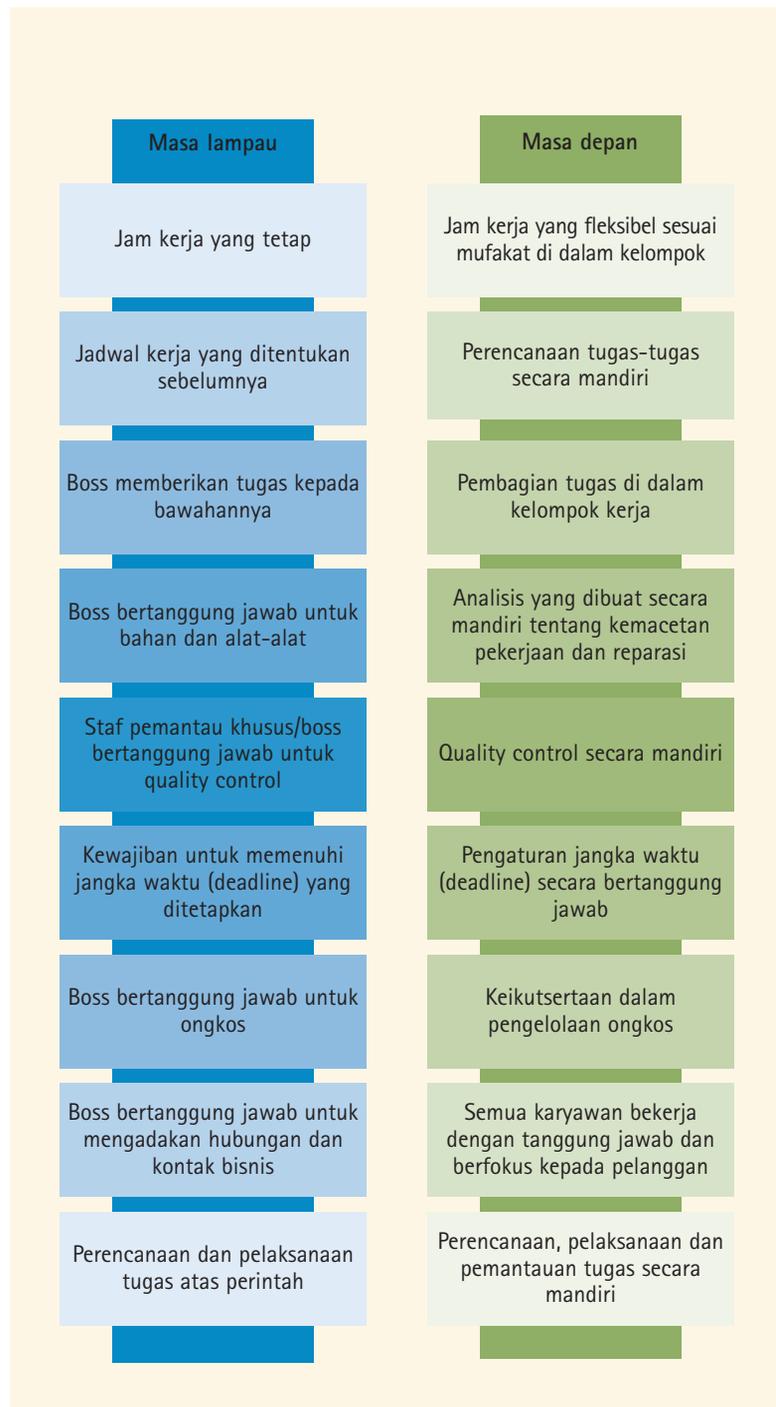
Kompetensi metodologis

Orang yang mempunyai kompetensi metodologis mampu untuk menanggulangi masalah yang dihadapinya dan penyimpangan dari norma, secara pantas, sesuai dengan prosedur yang diharapkan, yang bisa mendapatkan solusi secara mandiri dan memanfaatkan pengalaman yang telah didapatnya untuk mendapatkan solusi yang tepat bagi masalah-masalah lainnya.

Kompetensi sosial

Orang yang mempunyai kompetensi sosial mampu untuk bekerja secara komunikatif dan kooperatif dengan orang-orang lain dan menunjukkan kelakuan yang berorientasi pada kelompok (team oriented) dan saling mengerti dalam kelompok (inter-personal understanding).

Fungsi-fungsi baru dari karyawan yang berkualifikasi



Gambar 5

Kompetensi untuk bertindak dalam pekerjaan

Kompetensi teknik	Kompetensi metodologis	Kompetensi sosial	Kompetensi untuk bekerja sama (perorangan)
- kontinuitas – pengetahuan keterampilan kemampuan	- fleksibilitas – prosedur	- keramah-tamahan – pola kelakuan	- partisipasi – menyusun metode-metode
elemen-elemen lintas bidang khas untuk jabatan pengetahuan tentang jabatan yang menjadi lebih mendalam dan lebih luas khas perusahaan berhubungan dengan pengalaman	metode kerja yang variabel solusi sesuai keadaan prosedur memecahkan masalah berpikir dan bekerja, merencanakan, melakukan dan memantau pekerjaan secara mandiri bisa beradaptasi	individual: kemauan untuk mencapai keberhasilan, fleksibilitas, bisa beradaptasi kemauan untuk bekerja antar manusia: kemauan untuk bekerja sama, adil, jujur kemauan untuk membantu, team spirit	kecakapan untuk mengkoordinasi kecakapan untuk mengorganisasi kecakapan untuk mengkombinasi kecakapan untuk meyakinkan kecakapan untuk membuat keputusan kemampuan untuk memikul tanggung jawab kecakapan untuk memimpin
Kompetensi untuk bertindak dalam pekerjaan			

Gambar 6

Kompetensi untuk berpartisipasi

Orang yang mempunyai kompetensi untuk berpartisipasi mampu untuk memberikan kontribusi untuk menyusun lingkungan kerja di tempat kerja dan sekitarnya, bisa membuat perencanaan sebelumnya, menerima tugas-tugas organisasi, membuat keputusan dan bersedia untuk memikul tanggung jawab.

Penerapan keterampilan secara praktis

Kebutuhan yang semakin bertambah akan diklat kejuruan berbasis kompetensi bukan saja berlaku pada jenjang fasilitator pendidikan kejuruan, melainkan juga di dalam pasaran kerja sendiri. Perhatikanlah bahwa kompetensi bukanlah berarti menguasai beberapa keterampilan belaka, melainkan juga kemampuan untuk menerapkannya secara

praktis (lihat gambar 6 – Kompetensi untuk bertindak dalam pekerjaan).

Organisasi belajar

Kompetensi untuk bertindak dalam pekerjaan bisa didefinisikan sebagai kombinasi hubungan antara kompetensi teknik, metodologis, sosial dan individual. Semua elemen-elemen ini harus termasuk di dalamnya, jika ada yang tidak termasuk, maka diklat untuk menghasilkan pekerja yang berkualifikasi untuk bekerja dan mampu bertanggung jawab tidak bisa bertahan. Dan memang ini adalah tipe pekerja yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan modern. Kerja dalam produksi, quality control, maintenance dan process control kini paling sedikit membentuk sebagian dari pola organisasi baru yang sangat maju: organisasi belajar.

Kualifikasi Kunci yang sangat penting

"Kualifikasi kunci"

Perlu dijelaskan bahwa di Jerman konsep tentang kualifikasi kunci sudah mulai diterapkan lama sebelum pembahasan tentang kompetensi profesional dimulai. Mulai permulaan tahun-tahun sembilanbelas tujuhpuluhan, berdasarkan penelitian mengenai dunia kerja dan penyesuaian profil kualifikasi, ternyata bahwa mustahil bisa diramalkan kualifikasi teknik yang bagaimana yang akan dibutuhkan di masa mendatang. Karena itu, dan juga supaya keterampilan yang diajarkan tidak menjadi kedaluwarsa dalam waktu pendek karena perubahan teknik dan pengorganisasian yang sangat cepat, maka dimulai dengan satu pola konsep baru, yaitu konsep "kualifikasi kunci" atau "key qualifications".

Kualifikasi yang mendasar, melebar dan lintas bidang keahlian

Yang diharapkan bisa tercapai dengan kualifikasi kunci adalah: istilah ini mencakup kualifikasi mendasar yang luas dan lintas bidang keahlian yang mencakup seluruh rumpun jabatan-jabatan yang sejenis. Kualifikasi-kualifikasi demikian tidak begitu dipengaruhi oleh perubahan-perubahan teknologi dan waktu, menjadi basis bagi kualifikasi-kualifikasi lain yang dibutuhkan pada waktu yang sama karena profil jabatan berubah.

Kemampuan untuk melakukan bermacam-macam pekerjaan dan fungsi

Tentang kualifikasi kunci ada pengertian yang sama seperti yang didefinisikan oleh Mertens pada tahun 1974. Mertens mengemukakan bahwa kualifikasi kunci adalah pengetahuan, kemampuan dan kompetensi (kemahiran) yang membuat seseorang:

- > mampu untuk melakukan pekerjaan dan fungsi dalam bidang yang luas sebagai opsi alternatif pada waktu yang sama, dan juga
- > mampu untuk menghadapi dan mengatasi perubahan-perubahan dalam kebutuhan akan kualifikasi yang biasanya tidak bisa diramalkan sebelumnya, yaitu yang terjadi sepanjang hayat

dan tidak berarti mempermudah hubungan langsung dan tepat antara kegiatan pekerjaan tertentu yang satu-satu.

Pengetahuan dan Keterampilan

Definisi dari Mertens berbasis pada pengetahuan dan keterampilan yang bisa diterapkan secara lebih luas daripada satu jabatan tertentu (misalnya prakarsa untuk membuat keputusan, kemampuan untuk berkomunikasi, fleksibilitas metodologis, kemampuan untuk integrasi, bersedia untuk bekerja sama dsb.).

Tujuan jangka menengah dan jangka panjang dari kualifikasi

Kualifikasi kunci merupakan basis dari pola diklat kejuruan yang lebih luas yang difokuskan pada tingkat kompetensi yang lebih tinggi daripada yang diterapkan pada kualifikasi jangka menengah dan jangka panjang. Tugas utama dari kualifikasi kunci adalah untuk membentuk kerangka dari proses training yang bisa melengkapi, memperbarui dan mengantisipasi secara dinamis kebutuhan akan kualifikasi baru. Proses belajar tidak bisa dibatasi pada usaha mencapai keterampilan teknik murni dan keterampilan individual saja. Yang sangat penting adalah partisipasi secara aktif dalam organisasi kerja yang baru, dan ini memerlukan pengembangan fokus training yang baru untuk menanamkan kualifikasi kunci, teamwork dan kemampuan untuk belajar secara mandiri.

Di dalam kerangka kompetensi teknik

Anggapan bahwa kualifikasi kunci atau bidang-bidang kompetensi seperti misalnya kemampuan untuk berkomunikasi, bersedia untuk bekerja sama, kemampuan untuk mengorganisasi dan team spirit bisa dicapai secara "abstrak" atau terpisah dari kompetensi teknik, tidaklah benar. Jika memang ada bagian demikian, maka ini berarti kompetensi teknik menjadi berkurang. Oleh sebab itu kualifikasi kunci hanya bisa dicapai di dalam kerangka kompetensi teknik. Kemampuan sosial, metodologis dan individual perlu menjadi bagian dari lingkungan teknik. Jelaslah bahwa kemampuan sosial, seperti misalnya bersedia untuk bekerja sama, bisa dibelajarkan secara terpisah di dalam konteks sekolah pendidikan umum, tetapi ini tidak bisa dilakukan secara berkelanjutan dalam bidang diklat kejuruan.

Metode-metode untuk Mengembangkan Kompetensi

Metode yang beraneka ragam

Supaya siswa mencapai kompetensi dalam bidang-bidang yang berbeda di dalam konteks kerja "dunia nyata" – terutama berhubungan dengan diklat kejuruan yang praktis –, haruslah dipilih metode belajar-mengajar yang cocok. Tentu saja setiap pembelajar (instruktur atau guru) lebih menyukai metode-metode tertentu, tetapi kami garis bawahi di sini,

bahwa yang membuat metode belajar-mengajar benar-benar efektif adalah perbedaan dan keanekaragaman metode yang diterapkan.

Mengenal dan menguasai setiap metode

Keadaan yang paling baik adalah jika setiap pembelajar mengenal dan menguasai semua metode yang ada supaya pembelajar bisa mengidentifikasi metode yang paling cocok untuk setiap macam

kompetensi. Jadi pembelajar harus mengetahui kelebihan dan kekurangan dari setiap metode.

Contoh: dalam bidang kompetensi teknik, ada berbagai metode yang bisa dipilih dan diterapkan, misalnya simulasi teknik, demonstrasi dsb., dalam bidang kemampuan sosial ada metode permainan peran, metaplan dan lain-lain. (Lihat gambar 7 – Metode-metode untuk mengembangkan kompetensi.)

Metode belajar-mengajar untuk setiap bidang kompetensi

Kompetensi teknik		Kompetensi sosial	Kompetensi untuk bekerja sama
instruksi terprogram	superlearning	teknik bicara dan diskusi	teknik bicara dan diskusi
belajar secara interaktif dengan komputer	simulasi teknik	permainan peran	quality circles learning islands
laboratorium bahasa		metode metaplan	
metode observasi	Kompetensi metodologis	latihan kreatif	Kompetensi untuk bertindak dalam pekerjaan
membiasakan secara sistematis	belajar melalui berbuat	training kelakuan	metode proyek
bekerja dengan dibantu	penyelidikan media cetak secara otodidaktis		perusahaan khayal dan perusahaan junior
percakapan didaktis	metode studi kasus		metode teks pedoman
metode algoritme	metode discovery		permainan simulasi
pohon keputusan	metode eksperimen		
demonstrasi	metode teknologi		
metode empat langkah	pengembangan melalui penelitian		
instruksi yang dikombinasikan	metode kreatif		
konferensi/imla	memperkembangkan gagasan dan solusi terhadap masalah		
metode interogatif-evolutioner			

Gambar 7

Metode proyek

Dalam bidang kompetensi untuk bekerja sama, salah satu metode yang paling aktuul dan disenangi yang diterapkan oleh perusahaan-perusahaan besar di Jerman adalah metode "learning islands".

Dalam bidang kompetensi untuk bertindak (action competency) yang terkenal adalah metode proyek. Metode ini menjadi semakin penting, bukan saja dalam bidang pelatihan di perusahaan, melainkan juga diterapkan di pusat-pusat pendidikan kejuruan. Perubahan-perubahan dalam masyarakat dan pelatihan di dalam perusahaan tercerminkan paling jelas dalam metode proyek, yang sebagai metode pembelajaran, memberikan banyak keuntungan dilihat dari sudut pedagogis, termasuk hal-hal berikut:

- > Siswa/magang belajar untuk membuat keputusan secara mandiri.
- > Siswa/magang harus belajar untuk mengatur proses belajar secara mandiri.
- > Siswa/magang harus menggali pengetahuan secara mandiri, artinya mencari sendiri informasi dan memutuskan sendiri, informasi yang mana yang dimanfaatkan.
- > Keikutsertaan dalam hal memilih tema proyek, membuat kelompok menghayati tugas-tugas yang harus dilakukan.

Karena banyak jabatan harus mengadaptasi bidang-bidang kompetensi yang baru, para pembelajar pun menghadapi kebutuhan akan pembelajaran yang baru, yang mengakibatkan perubahan yang radikal dalam peran dan fungsinya. Pembelajar tidak bisa hanya menjadi "penerus pengetahuan" yang harus

Metode belajar yang efektif (berdasarkan metode Bullinger/Gidion yang disesuaikan)



Gambar 8, sumber: Development of Qualifications Management Round Table (Penerbit: Competency '96, Berlin 1966

memastikan bahwa siswa telah belajar teori dari mata pelajaran, melainkan harus menjadi fasilitator dan pendesain situasi pembelajaran.

Kebutuhan baru para pembelajar

Semua hal ini tidak bisa diwujudkan dalam praktik dengan menggunakan metode presentasi oleh guru dan buku pelajaran secara tradisional. Antara lain penting sekali bahwa pembelajar bisa membantu pelajar untuk mengembangkan

kompetensi keterampilan dasar, misalnya kemampuan untuk berpraktis dan bekerja dalam kelompok, selain itu berkomunikasi, membuat keputusan dan memecahkan masalah. Supaya pembelajar mampu melaksanakannya, pembelajar harus mempunyai "kotak perkakas metodologis" (methodological toolkit) yang sempurna yang bisa dimanfaatkan untuk mentransmisi kompetensi yang luas bidangnya. (Lihat gambar 8: Metode belajar yang efektif.)

Contoh Praktis dari Pengembangan Kompetensi

Kompetensi untuk bertindak dalam pekerjaan

Oleh karena banyak sekali macam jabatan telah direorganisasi dan bahkan jabatan-jabatan baru diciptakan (terutama dalam sektor teknologi informasi), mempunyai kompetensi untuk bertindak dalam pekerjaan menjadi kunci keberhasilan pendidikan dan pelatihan magang di dalam perusahaan.

Kompetensi untuk bekerja (professional competency) telah termaktub dalam Peraturan-Peraturan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Jerman (standar diklat kejuruan Jerman), tetapi dalam istilah yang umum, sebagai kompetensi baru dari para magang, yang "harus belajar bagaimana membuat perencanaan, melakukan tugas dan memantau tugas secara mandiri".

Satu perusahaan Jerman (Siemens) sebagai contoh

Seperti yang telah dijelaskan, syarat-syarat yang termaktub di dalam Peraturan-Peraturan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Jerman harus dipenuhi oleh semua perusahaan-perusahaan, karena para magang harus mengikuti ujian akhir nasional. Pertanyaan yang masih belum terjawab adalah bagaimana caranya untuk mengembangkan dan mengajarkan kompetensi sebaik-baiknya.

Kebanyakan perusahaan-perusahaan di Jerman telah mengembangkan strategi pembelajaran sendiri

untuk memastikan bahwa para magang mereka cukup dipersiapkan untuk memenuhi syarat-syarat ujian yang baru. Satu perusahaan Jerman (Siemens) bisa dijadikan contoh, bagaimana satu perusahaan berdasarkan Peraturan-Peraturan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Jerman telah mencakup berbagai profil kompetensi ke dalam rencana pembelajarannya. Siemens membagikan kompetensi untuk bertindak dalam pekerjaan ke dalam empat bidang:

Kompetensi spesifik

Kompetensi spesifik (pengetahuan dan keterampilan dasar): kemampuan untuk menganalisis dan mengenal hubungan antar- dan lintas-mata pelajaran, merealisasikan kreativitas khusus dan tugas secara mandiri (berdasarkan pengetahuan yang luas tentang jabatan tertentu dan sesuai dengan kebutuhan pelanggan). Definisi ini mengandung konsep yang penting dan inovatif, yaitu bahwa kepentingan pelanggan harus cocok dengan kepentingan pelatihan dari seseorang (merealisasikan tugas secara mandiri).

Kompetensi individual

Kompetensi individual: kemampuan untuk menciptakan kesan yang bisa dipercaya dan meyakinkan melalui pikiran dan kreativitas yang mandiri. Perlu digaris bawahi bahwa khususnya "kreativitas" adalah satu kualifikasi kunci yang sangat penting (misalnya seperti yang diterapkan untuk memecahkan masalah).

Kompetensi sosial

Kompetensi sosial: kemampuan untuk mencapai persetujuan dengan orang lain dan menjadi bagian dari satu tim, mengembangkan kemahiran untuk berdialog, untuk mencapai target melalui pekerjaan dan diskusi dan jika perlu kemampuan untuk menjadi moderator dalam kegiatan-kegiatan kelompok.

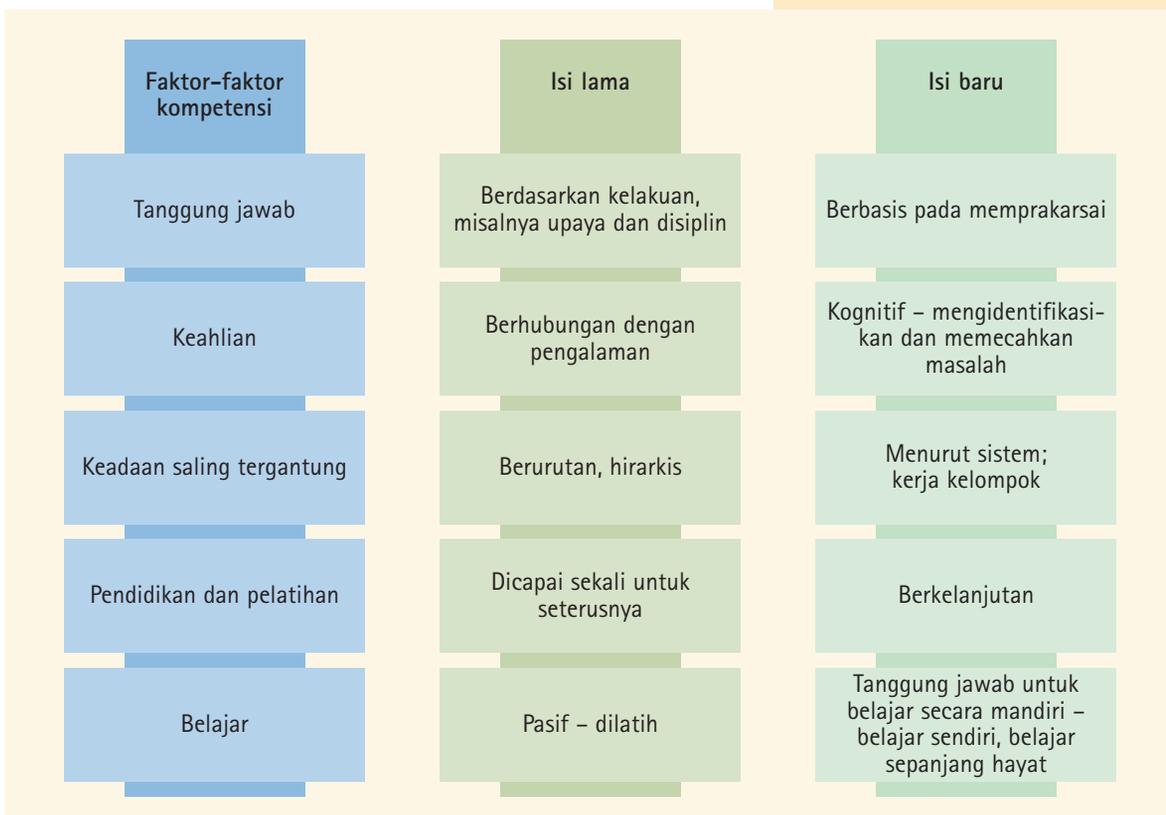
Penolakan prinsip Taylor untuk pekerjaan dan integrasi kembali dari fungsi-fungsi yang sebelumnya terpisah, telah membuat teamwork dan kemampuan untuk berdialog dijadikan prioritas bagi semua organisasi modern.

Kompetensi metodologis

Kompetensi metodologis: kemampuan untuk menganalisis dan mengenal struktur dari kegiatan, mencari informasi secara mandiri, memilih dan menerapkan informasi yang dibutuhkan untuk satu keadaan kerja, menghendak beraneka ragam metode untuk bekerja dan analisis, semuanya berdasarkan target yang diberikan dari luar atau disusun sendiri.

Dalam bidang kompetensi untuk bertindak, belajar secara mandiri adalah sangat penting, karena ini merupakan prinsip dasar untuk menstimulasi atau mencapai kompetensi metodologis.

Perubahan-perubahan dalam pengertian tentang kompetensi



Gambar 9, Sumber: Green, A., Wolf, A., Leney, T., 1999. Convergence and divergence in European education and training systems. Institute of Education. University of London: Bedford Way Papers, hal. 128, disunting oleh the European Commission, Eurotecte programme.

Menjadi semakin penting

Dari sudut pandang pelatihan di dalam perusahaan, definisi-definisi yang disebutkan di atas menjadi semakin penting, karena berasal dari hubungan yang erat antara pengembangan pengorganisasian,

pengembangan kompetensi baru dan pengembangan individual secara terpadu (lihat gambar 9 – Perubahan-perubahan dalam pengertian tentang kompetensi).

Kesimpulan

- > Di Eropa ada berbagai pola pendidikan dan pelatihan kejuruan berbasis kompetensi yang berdampingan.
- > Pola kompetensi Jerman berbasis pada prinsip jabatan (profesi) yang diatur undang-undang dan diakui secara resmi, kualifikasi sebagian tidak termasuk di sini.
- > Setiap bidang yang berbeda-beda dari kompetensi menuju ke satu tujuan umum – yaitu memberikan training untuk mencapai kemampuan untuk bertindak dalam pekerjaan.
- > Setiap bidang kompetensi dibelajarkan sebagai bagian dari lingkungan yang saling berhubungan dan tidak secara terpisah-pisah.
- > Bidang-bidang yang berbeda-beda dari kompetensi tidak terbatas pada transmisi pengetahuan teknis-profesional, melainkan menyatukan setiap elemen dari training yang terpadu.
- > Di perusahaan yang modern ada hubungan yang erat antara pengembangan organisasi dan pengembangan kompetensi.

Pustaka Acuan

- > Bunk, G. P. (1994). Teaching Competency in Initial and Continuing Vocational Training in the Federal Republic of Germany (CEDEFOP), 1, 8-14.
- > Büchler, K. (1999). Guidelines for determining skill needs in enterprises, Vocational Training (CEDEFOP), 1, 7-16.
- > Descy P./Tessaring M. (2001). Training and learning for competency. Second report on vocational training research in Europe: synthesis report. (CEDEFOP)



Karangan-karangan lain yang bisa didapat dari InWEnt

No. seri	Judul	Bahasa
1	Competency based training	Inggris, arab
2	Curricular Design	Inggris
3	Innovative and participative learning-teaching approaches within a project based training framework	Inggris
4	New forms of teaching-learning for in-company training	Inggris
5	The project method in vocational training	Inggris
6	Training and work: Tradition and activity focused teaching	Inggris
7	"Instrumentos para la Gestión del Conocimiento - Estrategias organizacionales"	Spanyol
8	"Instrumentos para la Gestión del Conocimiento - Estrategias individuales"	Spanyol
9	Developmental Psychology in Youth	English
10	Theory and practice of the project-based method	Inggris
11	The Labor Market Information System as an Instrument of Active Labor Market Policies	Inggris
12	Selecting and structuring vocational training contents	Inggris
13	Activity analysis and identification of qualification needs	Inggris
14	Structures and functions of CBET: a comparative perspective (May 2005)	Inggris