

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan nasional saat ini. Upaya tersebut dapat diwujudkan antara lain melalui pelatihan. Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat dan keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas). Sislatkernas merupakan paduan arah kebijakan bagi terseleggaranya pelatihan kerja secara terarah, sistematis, dan sinergis dalam penyelenggaraan pelatihan di berbagai bidang, sektor, instansi, pusat maupun daerah agar tujuan pelatihan kerja dapat dicapai secara efisien dan efektif.

Orientasi pelatihan ditekankan kepada peningkatan kemampuan atau kompetensi untuk melakukan pekerjaan yang spesifik sesuai dengan tuntutan kebutuhan pasar kerja atau kebutuhan pengembangan masyarakat

dan kawasan industri. Salah satu bukti upaya tersebut yaitu dengan adanya Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK).

BBPLK merupakan Unit Pelaksanaan Teknis Pusat untuk melaksanakan pelatihan yang merupakan bagian dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans). BBPLK lebih dikenal dengan nama "CEVEST" yang merupakan kepanjangan dari *Centre for Vocational and Extention Service Training*. BBPLK didirikan pada tahun 1985 dengan bantuan dari pemerintah Jepang sebagai bentuk kerjasama dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di kawasan ASEAN. Saat ini BBPLK telah membuka Sembilan kelas kejuruan antara lain; Otomotif, Mesin, Las, Fabrikasi, Listrik Industri, Bangunan, Elektronika Industri, Bahasa, dan Teknologi Informasi.

Berbagai unit pelaksanaan pelatihan tersebut tentu saja membutuhkan formasi Instruktur yang cukup serta berkompeten dibidangnya untuk kesuksesan program pelatihan tersebut. Sejalan dengan kondisi dilapangan menunjukkan adanya kekurangan formasi instruktur didaerah maupun pusat dalam memberikan keterampilan atau kompetensi teknis terkini kepada calon tenaga kerja. Berdasarkan data Plt. Direktur Instruktur dan Tenaga Pelatihan (Intala) Ditjen Pembinaan, Pelatihan dan Produktivitas Kemenakertrans mengungkapkan kebutuhan instruktur secara ideal sekitar

5.987 orang instruktur. Dan saat ini hanya tercatat 3.221 orang tenaga instruktur lembaga pelatihan di berbagai daerah.¹

Secara keseluruhan, formasi instruktur berkurang dari tingkat yang diinginkan karena sedikitnya jumlah instruktur baru yang direkrut dalam 10 tahun terakhir belum mencukupi. Meskipun Kemenakertrans telah merekrut instruktur baru akhir-akhir ini, total kehilangan instruktur dalam lima tahun terakhir di BLK adalah 161 orang pada akhir tahun 2014, dengan 412 instruktur pensiun atau mengundurkan diri dan 251 instruktur baru dipekerjakan.

Dengan demikian, melalui BBPLK Cevest Bekasi bekerjasama dengan KEMENAKERTRANS sebagai wujud pemenuhan kebutuhan instruktur tersebut. Dibuatlah satu program pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan calon instruktur baru yaitu Diklat Dasar Instruktur. (DikDas) atau biasa dikenal dengan TOT (*Training of Trainer*). Diklat Dasar Instruktur (DikDas) bertujuan membekali Instruktur baru untuk menguasai metodologi pelatihan dan keterampilan dasar mengajar.

Sesuai dengan Misi nya hasil output dari Diklat Dasar Instruktur akan dijadikan sebagai instruktur muda disetiap otonomi BLK daerah maupun pusat. DikDas memiliki 10 Unit Kompetensi Dasar yang akan diajarkan

¹ <http://infopublik.id/read/7882/kemnakertrans-minta-pemda-mapping-instruktur-pelatihan-kerja.html>. Dikutip pada (22 / 12 / 2015) Pukul 12 . 00 WIB

mengacu kepada kurikulum Kemenakertrans. Setiap unit kompetensi memiliki jam pelajaran (JP) yang bervariasi antara 20 JP , 24 JP, sampai 76 JP dengan jumlah total keseluruhan yaitu 240 JP selama dua minggu masa proses pelatihan dengan alokasi 1 JP adalah 45 Menit. Berikut tampilan kurikulum silabus DikDas :

LUAR NEGERI (BBPLKLN)					
KURIKULUM					
NO	UNIT KOMPETENSI	KODE UNIT	PERKIRAAN WAKTU PELATIHAN		
			Pengetahuan	Keterampilan	Jumlah
1.	KELOMPOK UNIT KOMPETENSI				
	1.1 Menyusun Program Pelatihan	P.854900.011.0	10	16	26
	1.2 Mengelola media pelatihan	P.854900.031.0	4	6	10
	1.3 Mengelola bahan pelatihan	P.854900.032.0	4	6	10
	1.4 Mengelola peralatan pelatihan	P.854900.033.0	4	6	10
	1.5 Mengelola media pembelajaran	P.854900.013.01	10	14	24
	1.6 Merencanakan dan mengorganisasikan assessment	P.854900.040.01	4	16	20
	1.7 Mengembangkan perangkat assessment	P.854900.041.01	5	15	20
	1.8 Mengakses kompetensi	P.854900.042.01	4	16	20
	1.9 Merencanakan penyajian materi pelatihan	P.854900.016.01	10	14	24
	1.10 Melaksanakan pelatihan tatap muka (face to face)	P.854900.017.01	16	60	76
	Jumlah I		71	153	240

Gambar 1.1. Unit Kompetensi Diklat Dasar Instruktur 2015²

² Silabus Program Pelatihan Diklat Dasar Instruktur BBPLKLN Cevest Bekasi, Peraturan Menteri Kemenakertrans Thn.2015, Hal.4

Kapasitas jam pelatihan yang terlampau tinggi tidak seimbang dengan pengaplikasiannya di lapangan. Sebagian besar jam pelajaran (pelatihan) diperpendek waktunya menjadi 16 Jp perharinya dengan unit kompetensi yang sama sehingga kegiatan pembelajaran tidak berjalan maksimal. Hasilnya adalah peserta pelatihan lebih banyak menghafal materi daripada komposisi kegiatan praktek yang dijanjikan pada silabus tersebut. Jelas hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas dari instruktur yang akan dibentuk nantinya.

Kemudian seluruh unit kompetensi tersebut dikembangkan menjadi satu rangkaian kegiatan pembelajaran yang terstruktur. Rangkaian kegiatan pembelajaran tersebut diwujudkan dalam bentuk Desain Pelatihan. Menurut Ganon & Colay (2001) *mengistilahkan desain pelatihan bermakna adanya keseluruhan, struktur, kerangka, atau outline, dan urutan atau sistematika kegiatan pelatihan.*³ Desain pelatihan tersebut dibuat untuk meningkatkan efektifitas pembelajaran melalui perencanaan terhadap proses dan sumber belajar. Perencanaan kegiatan pembelajaran tersebut dapat dilihat dari Lesson Plan (Strategi Pelatihan) yang dikembangkan oleh

³ Dikutip dari

(http://www.terangi.or.id/index.php?option=com_content&view=article&id=121:skema-pelatihan&catid=64:pendidikan&Itemid=52&lang=en) (6/7/2015, 11:12 WIB)

instruktur. Berikut adalah bukti tampilan Lesson Plan (Strategi Pelatihan)

DikDas Instruktur .

RENCANA PEMBELAJARAN
(LESSON PLAN)

NAMA PELATIHAN : METODOLOGI PELATIHAN		PENYAJIAN : Sesi 1-2	
UNIT KOMPETENSI: Mengidentifikasi dan Menganalisis Standar Kompetensi		WAKTU : 16 JP	
KODE : PLK.MP01.003.01			
J U D U L Mengidentifikasi dan Menganalisis Standar Kompetensi			
TUJUAN INSTRUKSIONAL : Setelah selesai mengikuti pelatihan ini, peserta mampu : Melakukan identifikasi dan analisis satu unit kompetensi berbeda sektor sesuai kebutuhan pelatihan berdasarkan SKKNI			
METODE MENGAJAR	Diskusi, Tanya Jawab, Demonstrasi, praktek		
Media Instruksional	Multi Media (Komputer, Infocus, dan Laser Pointer) Power Point, dan Whiteboard (WB)		
PERSIAPAN	1. Persiapan ruang 2. Persiapan alat peraga 3. Persiapan mental dan fisik		
SUB POKOK BAHASAN	URAIAN / KEGIATAN	ALAT PERAGA	WAKTU
PENDAHULUAN	1. Memperkenalkan diri 2. Mengabsen peserta 3. Menyampaikan Tata Tertib 4. Mengadakan Apersepsi 5. Menyampaikan Judul Sesi 6. Menyampaikan Tujuan dan Manfaat Sesi	Slide	25 Menit

Halaman 1

PENYAJIAN	1. Peraturan dan Pedoman Standar kompetensi	Slide 6	20 Menit
	2. Elemen Kompetensi	Slide 7	45 Menit
	3. Pelatihan berbasis kompetensi	Slide 8	45 Menit
	4. KKNi dan SKKNI	Slide 9-22	45 Menit
	5. Mengidentifikasi dan menganalisis unit dan elemen kompetensi	Slide 23-26	90 Menit
	6. Mendeskripsikan unit dan elemen kompetensi	Slide 27-28	90 Menit
	7. Menganalisis kriteria unjuk kerja dan batasan variabel	Slide 30	85 Menit
	8. Mengidentifikasi panduan penilaian dan kompetensi kunci		
Kesimpulan	Mengidentifikasi dan Menganalisis SKKNI harus secara menyeluruh sesuai peraturan yang ditetapkan.		3 Menit
Aplikasi	Masing-masing peserta Mengidentifikasi dan Menganalisis SKKNI Metodologi Pelatihan Kerja dan SKKNI Telematika		405 Menit
Evaluasi	Membagikan lembar pertanyaan dan jawaban dikerjakan langsung, setelah selesai dikumpulkan	Lembar Pertanyaan dan Jawaban (BP – No.1-8)	45 Menit
Tambahan PR(Home work)	Berlatih Mengidentifikasi dan Menganalisis SKKNI Sektor/Bidang Lain	BK 3-5	1 Menit
Pemberesan kelas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Merapikan peralatan / media bantu ▪ Menghapus papan tulis ▪ Ucapkan terima kasih dan salam 		1 Menit

Halaman 2

Gambar 1.2. Lesson Plan Diklat Dasar Instruktur

Jika ditinjau dari komponen kegiatan pembelajaran yang dirancang oleh instruktur BBPLK belum dapat memperlihatkan aktifitas pembelajaran yang berorientasi kepada peserta didik sebagai warga yang belajar. Seperti yang diutarakan oleh Wiggins and McTighe (2005) *“Teacher are coaches of*

understanding, not mere purveyors of content or activity."⁴ Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa setiap kegiatan pembelajaran harus melibatkan peserta dan menciptakan situasi belajar yang kondusif sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dan peserta paham akan apa yang dipelajarinya. Berikut ini beberapa hasil analisis peneliti terhadap lesson plan yang dikembangkan instruktur BBPLK.

Pertama, terlihat dari penggunaan metode dan strategi yang digunakan lebih banyak menggunakan slide presentasi Powerpoint, terlebih lagi dengan waktu presentasi yang cukup panjang. Sarana pendukung lainnya seperti sumber belajar yang digunakan belum spesifik terlihat serta alur kegiatan pelatihan masih belum variatif dan terorganisir dengan baik yang dapat mendukung terciptanya kondisi belajar yang mendalam. Sehingga pemahaman peserta pelatihan akan materi yang diberikan belum dapat tercapai.

Kedua, *Lesson Plan* yang dikembangkan oleh instruktur BBPLK masih mengacu kepada kurikulum Kemenakertrans yang tidak berubah selama bertahun-tahun. Pelatihan juga berlangsung sebagaimana yang telah dilakukan selama tahun sebelumnya. Karena *Lesson Plan* yang

⁴ Wiggins and McTighe, *The Understanding by Design Guid to Creating High-Quality Units*, (NewYork : ASCD, 2005) Pg.4

dikembangkan masih difokuskan kepada penerjemahan kurikulum bukan difokuskan kepada peserta pelatihan sebagai orang yang belajar.

Berdasarkan definisi Teknologi Pendidikan oleh *Association of Educational and Communication Technology* (AECT) pada tahun 2004 mengemukakan bahwa

*“Educational technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and managing appropriate technological processes and resources.”*⁵

Pada salah satu bagian definisi disebutkan bahwa kemampuan seorang Teknologi Pendidikan (TP) adalah memfasilitasi pembelajaran dan mampu meningkatkan kinerja khususnya kawasan Penciptaan didalam bidang pembelajaran. Berdasarkan definisi tersebut mendorong keinginan peneliti untuk menciptakan sesuatu yaitu dalam bentuk mengembangkan atau memperbaiki kembali desain pelatihan diklat dasar instruktur.

Desain pelatihan yang akan dikembangkan adalah unit kompetensi menyelenggarakan “Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)”. Unit kompetensi tersebut diambil dari salah satu 10 unit kompetensi Diklat Dasar Instruktur yang sudah dijelaskan diatas sebelumnya. Pemilihan unit

⁵ Alan Januszweski and Michael Molenda, *Educational Technology : A Definition with Commentary*, (New York : Routledge, 2010), hal. 1

kompetensi *Face to Face* bertujuan untuk dijadikan sebagai unit contoh pengembangan desain pelatihan pada penelitian ini .

Peneliti mengambil unit kompetensi Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*) sebagai unit sampel karena memiliki konten materi cukup banyak serta memiliki kegiatan pembelajaran dalam bentuk praktek. Unit *Face to Face* memiliki alokasi waktu sebanyak 76 JP maka dari itu dibutuhkan desain pembelajaran yang dapat menciptakan pemahaman mendalam (*Deep Understanding*) dan bukan hanya sekedar penyampaian konten isi materi saja.

Dengan demikian peneliti menetapkan judul Pengembangan Desain Pelatihan “Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” pada Diklat Dasar Instruktur di BBPLK Cevest Bekasi. Dalam mengembangkan desain pelatihan ini peneliti menggunakan model pembelajaran Understanding by Design (UbD) yang diperkenalkan oleh Wiggins and McTighe (2005). Model UbD merupakan model Design Thinking (desain berfikir) yang menjadikan Understanding (Pemahaman) sebagai landasan dasarnya. Sehingga dengan harapan peserta pelatihan dapat memahami konsep *Face to Face* secara utuh daripada hanya mempelajari substansi materinya.

Desain UbD memiliki tiga tahapan inti yaitu; 1. Identifikasi hasil yang diinginkan ; 2. Penetapan kriteria yang dihasilkan(mengumpulkan bukti-

bukti); 3. Merencanakan kegiatan Pembelajaran. Model UbD berbeda dengan model lainya karena berjalan mundur diawali dengan tujuan yang ingin dicapai, assessment kemudian perencanaanya pembelajaran hal tersebut dikarenakan agar ketika menyusun kegiatan pembelajaran lebih terarah tujuanya. Selain itu keistimewaan desain UbD ini adalah memiliki “*six facet of understanding*” sebagai indikator kelulusan siswa. Dengan kata lain, peserta pelatihan tidak hanya dituntut sekedar untuk mengetahui secara teori saja, melainkan juga memahami bagaimana dan kapan teori tersebut diaplikasikan baik saat proses pembelajaran ataupun dalam kondisi keseharian.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Apa saja permasalahan yang timbul dari kurangnya pengetahuan mengenai Desain Pelatihan “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” pada Diklat Dasar Instruktur di BBPLK Cevest Bekasi” ?
2. Sejauh mana pengetahuan instruktur BBPLKLN memahami Desain “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” pada Diklat Dasar Instruktur di BBPLK Cevest Bekasi” ?

3. Bagaimanakah teknik yang tepat untuk mengembangkan Desain Pelatihan “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” pada Diklat Dasar Instruktur di BBPLK Cevest Bekasi?
4. Sejauh apakah implikasi yang akan diberikan Pengembangan “Desain Pelatihan “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” pada Diklat Dasar terhadap peningkatan kompetensi instruktur BBPLK Cevest Bekasi ?
5. Apakah Pengembangan Desain Pelatihan “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” pada Diklat Dasar Instruktur di BBPLK Cevest Bekasi sudah efektif ?

C. Pembatasan Masalah

1. Jenis Masalah

Permasalahan yang akan diteliti ialah mengenai Desain Pelatihan “Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” pada Diklat Dasar Instruktur di BBPLK Cevest Bekasi”

2. Lingkup Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada lingkup lembaga pendidikan dan pelatihan.

3. Sub Lokasi Pengembangan

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Cevest Bekasi

D. Fokus Pengembangan

Fokus pengembangan yang dilakukan oleh peneliti yaitu, bagaimana cara mengembangkan Desain Pelatihan “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” pada Diklat Dasar Instruktur di BBPLK Cevest Bekasi?

E. Tujuan Pengembangan

Pengembangan ini diharapkan dapat menghasilkan Desain Pelatihan “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” pada Diklat Dasar Instruktur di BBPLK Cevest Bekasi

F. Manfaat Pengembangan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi :

1. Peneliti

Sebagai sarana untuk meningkatkan dan memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai praktek nyata penelitian yang baik dan benar sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari peneliti serta meningkatkan wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai dunia kerja secara nyata melalui penelitian ini.

2. Mahasiswa Teknologi Pendidikan

Menjadi referensi bagi mahasiswa Program Studi Teknologi Pendidikan yang sedang menyusun skripsi khususnya skripsi mengenai desain pelatihan pada Diklat.

3. Instruktur BBPLK

Melalui Pengembangan Desain Pelatihan “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” pada Diklat Dasar Instruktur di BBPLK Cevest Bekasi. Dijadikan sebagai model baru dalam kegiatan redesain Diklat Dasar instruktur dalam mengembangkan desain pelatihan dengan format yang berbeda.

4. Organisasi BBPLK

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini menjadi bahan referensi model desain pelatihan untuk meningkatkan kualitas instruktur BPPLK melalui Pengembangan Desain Pelatihan Pelatihan “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” pada Diklat Dasar Instruktur di BBPLK Cevest Bekasi.