



**PEMBELAJARAN DENGAN PENDEKATAN
COMPETENCY BASED TRAINING (CBT) DI LKP BELVA
DI DESA SIDOREJO, KECAMATAN KARANGAWEN,
KABUPATEN DEMAK**

SKRIPSI

diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana

Pendidikan Program Studi S1 Pendidikan

Oleh
UNNES
Dhabith Shabrina Yandari Putri
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
1201412016

**PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2016

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Pembelajaran dengan Pendekatan *Competency Based Training (CBT)* di LKP BELVA di Desa Sidorejo, Kecamatan Karangawen, Kabupaten Demak” telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian Skripsi pada:

hari : Kamis

tanggal : 16 Juni 2016

Dosen Pembimbing

Mengetahui,

Ketua Jurusan

Pendidikan Luar Sekolah


Prof. Dr. Joko Sutarto, M.Pd

NIP. 19570804 198103 1 006



Dr. Utsman, M.Pd

NIP. 19560908 198303 1 003

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi
Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri
Semarang pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 16 Juni 2016


Panitia Ujian Skripsi



Ketua

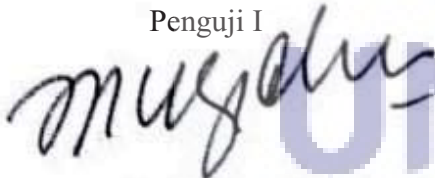
Dr. Sungkowo Edy Mulyono, S. Pd, M.Si
NIP. 19680704 200501 1 001

Sekretris



Dr. Utsman, M.Pd
NIP. 19570804 198103 1 006

Penguji I



Dr. Amin Yusuf, M.Si
NIP. 19640808 199103 1 003

Penguji II



Dra. Liliek Desmawati, M. Pd
NIP. 195912011984032002

Penguji/Pembimbing



Prof. Dr. Joko Sutarto, M.Pd
NIP. 19560908 198303 1 003

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi dengan judul "Pembelajaran dengan Pendekatan *Competency Based Training (CBT)* di LKP Belva di Desa Sidorejo, Kecamatan Karangawen, Kabupaten Demak" benar-benar hasil tulisan karya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 16 Juni 2016

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



Dhabith Shabrina Yandari Putri

NIM. 1201412016

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

1. Tuhanmu menaruhmu di tempatmu yang sekarang, bukan karena kebetulan. Orang yang hebat tidak dihasilkan melalui kemudahan, kesenangan dan kenyamanan. (Prof. Dr. Dahlan Iskan)
2. Semua penulis akan mati. Hanya karyanya lah yang akan abadi. Maka tulislah sesuatu yang akan membahagiakan dirimu dan di akhirat nanti. (Ali bin abi Thalib)

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Ayahanda Ahmad Yani Raharjo, Ibunda Sri Kundari dan Adik Dhabith Fauzan Iqbal atas cinta, doa dan dukungannya
2. Keluarga besar dan semua sahabat-sahabatku
3. Teman-teman Pendidikan Luar Sekolah angkatan 2012
4. Almamaterku

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah swt yang senantiasa melimpahkan rizki, rahmat dan hidayahNya, sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “**Pembelajaran dengan Pendekatan *Competency Based Training (CBT)* di LKP Belva di Desa Sidorejo, Kecamatan Karangawen, Kabupaten Demak**” dapat diselesaikan dengan baik.

Maksud penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi penyelesaian studi Strata 1 guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.

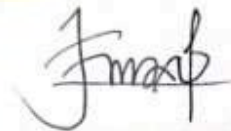
Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Fakhruddin, M. Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin penelitian.
2. Dr. Utsman, M.Pd, Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan ijin penelitian.
3. Prof. Dr. Joko Sutarto, M.Pd, Dosen Pembimbing yang dengan sabar telah memberikan bimbingan, pengarahan, masukan, kemudahan dan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

4. Ibu Sulikah, Kepala Lembaga Kursus dan Pelatihan Belva Desa Sidorejo, Kecamatan Karangawen, Kabupaten Demak yang telah memberikan ijin penelitian serta pendidik dan peserta didik sebagai subjek penelitian yang telah meluangkan waktu dan kerja samanya selama penelitian.

Semoga segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis dibalas oleh Allah swt. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua yang memerlukan.

Semarang, 16 Juni 2016



Dhabith Shabrina Yandari Putri

NIM. 1201412016



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

ABSTRAK

Putri, Dhabith Shabrina Yandari. 2016. "*Pembelajaran dengan Pendekatan Competency Based Training (CBT) di LKP Belva di Desa Sidorejo, Kecamatan Karangawen, Kabupaten Demak.*" Skripsi, Jurusan Pendidikan Luar Sekolah. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Di bawah bimbingan Prof. Dr. Joko Sutarto, M. Pd.

Kata Kunci: Pembelajaran, *Competency Based Training*

Penelitian ini dilatar belakangi pada kenyataan bahwa pentingnya pembelajaran program kursus dan pelatihan dengan pendekatan *Competency Based Training (CBT)* bagi masyarakat yang ingin bekerja sebagai tenaga kerja di industri garmen. Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) sebagai salah satu bentuk satuan PNF yang memberikan layanan pendidikan bagi masyarakat. Permasalahan dalam penelitian ini adalah 1) Penyelenggaraan pembelajaran dengan pendekatan *CBT* di LKP Belva, 2) Prosedur pelaksanaan kegiatan pembelajaran dengan pendekatan *CBT* di LKP Belva, 3) Penilaian pembelajaran dengan pendekatan *CBT* di LKP Belva, 4) Kemitraan yang dilakukan oleh LKP Belva dengan industri garmen di Jawa Tengah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan terdiri dari 1 pimpinan, 1 pendidik, 3 peserta didik. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan metode. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan: (1) Pengumpulan data, (2) Reduksi data, (3) Penyajian data, dan (4) Penarikan kesimpulan.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini: 1) Penyelenggaraan pembelajaran dengan pendekatan *CBT* di LKP Belva: tujuan pembelajaran adalah memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang menekankan pada pencapaian kompetensi dan tujuan program adalah pencapaian kompetensi sesuai standar DUDI. Pembelajaran berlangsung selama 3 bulan setiap senin-sabtu, pukul 08.00-16.00 WIB. Materi pembelajaran adalah garmen, tata busana, sulam, dan ketrampilan kreatifitas. Metode yang digunakan teori dan praktek. Media yang digunakan mesin jahit, mesin obras, dan lainnya menyesuaikan materi pembelajaran, 2) Prosedur pelaksanaan kegiatan pembelajaran dengan pendekatan *CBT*: identifikasi kebutuhan peserta didik, penyampaian materi dan melakukan penilaian pembelajaran, 3) Penilaian pembelajaran dengan pendekatan *CBT*: evaluasi formatif dan sumatif, 4) Kemitraan yang dilakukan oleh LKP Belva dengan industri garmen di Jawa Tengah: penyediaan calon tenaga kerja dan penempatan kerja.

Saran yang disampaikan: Bagi pimpinan LKP melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi rutin kepada pendidik serta memperluas kemitraan dengan industri garmen di luar Jawa Tengah, pendidik melakukan inovasi dalam pembelajaran, LKP melengkapi bahan, media pembelajaran dan fasilitas (ruang teori dan praktek).

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Penegasan Istilah	13
1.6 Garis Besar Sistematika Skripsi	15

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pembelajaran

2.1.1 Pengertian Pembelajaran	17
2.1.2 Ciri-ciri Pembelajaran	18
2.1.3 Komponen Sistem Pembelajaran	19
2.1.3.1 Tujuan Pembelajaran	19
2.1.3.2 Bahan atau Materi Belajar	20
2.1.3.3 Kegiatan Pembelajaran	21
2.1.3.4 Metode Pembelajaran	22
2.1.3.5 Media atau Sarana Pembelajaran	23
2.1.3.6 Evaluasi Pembelajaran	25

2.2 Competency Based Training (CBT)

2.2.1 Pengertian Kompetensi	26
2.2.2 Orientasi Competency Based Training (CBT)	28
2.2.3 Competency Based Training (CBT)	30
2.2.4 Tujuan dan Manfaat Pembelajaran Berbasis Kompetensi	34
2.2.5 Pelaksanaan Pembelajaran Berbasis Kompetensi	34
2.2.6 Penilaian Kompetensi	35

2.3 Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP)

2.3.1 Pengertian Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP)	36
2.3.2 Dasar Pendirian Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP)	37
2.3.3 Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Belva	39

2.4 Kerangka Berfikir Penelitian	41
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	44
3.2 Sumber Data Penelitian	47
3.3 Teknik Pengumpulan Data	47
3.4 Teknik Keabsahan Data	51
3.5 Teknik Analisis Data	53
3.6 Tahap-Tahap Penelitian	57
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum LKP	59
4.2 Hasil Penelitian	70
4.3 Pembahasan	92
BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	110
5.2 Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN	117

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Keunggulan Pembelajaran Berbasis Kompetensi	32
Tabel 3.1 Sumber Data dan Tehnik Pengumpulan Data	50
Tabel 4.1 Sarana Prasarana LKP Belva	61
Tabel 4.2 Program yang dimiliki LKP Belva tahun 2016	64
Tabel 4.3 Jabatan dan Tugas Pengelola LKP Belva	65
Tabel 4.4 Daftar Tenaga Pendidik LKP Belva	68
Tabel 4.5 Identitas Subjek Penelitian	69
Tabel 4.6 Daftar Industri Garmen Mitra Kerjasama LKP Belva	90



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	43
Gambar 3.1 Langkah Analisis Data	54
Gambar 4.1 Struktur Organisasi LKP Belva.....	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Untuk Kepala LKP	118
Lampiran 2 Kisi-Kisi Instrumen Untuk Pendidik	121
Lampiran 3 Kisi-Kisi Instrumen Untuk Peserta Didik	124
Lampiran 4 Pedoman Wawancara Untuk Kepala LKP	126
Lampiran 5 Pedoman Wawancara Untuk Pendidik	131
Lampiran 6 Pedoman Wawancara Untuk Peserta Didik	137
Lampiran 7 Pedoman Observasi LKP Belva	141
Lampiran 8 Hasil Wawancara dengan Kepala LKP	143
Lampiran 9 Hasil Wawancara dengan Pendidik	151
Lampiran 10 Hasil Wawancara dengan Peserta Didik	160
Lampiran 11 Hasil Observasi LKP Belva	177
Lampiran 12 RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)	179
Lampiran 13 Silabus	191
Lampiran 14 Kontrak Perjanjian (MOU)	216
Lampiran 15 Dokumen Gambar	219
Lampiran 16 Surat Ijin Penelitian	221
Lampiran 17 Surat Telah Melakukan Penelitian	222

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan formal belum mampu memecahkan masalah pengangguran dan kemiskinan, hal tersebut melatarbelakangi munculnya pendidikan nonformal. Fungsi pendidikan nonformal sebagai penambah, pelengkap dan pengganti pendidikan nonformal. Menyadari betapa pentingnya pendidikan nonformal, maka Departemen Pendidikan Nasional telah menetapkan berbagai kebijakan dan upaya antara lain untuk terus mengupayakan pemerataan dan perluasan terhadap pendidikan, peningkatan mutu dan relevansi pendidikan serta mengembangkan manajemen pendidikan yang berbasis sekolah dan masyarakat.

Salah satu kebijakan dan upaya pemerintah dalam pendidikan nonformal untuk pemerataan dan perluasan terhadap pendidikan kepada masyarakat adalah penyelenggaraan pendidikan kecakapan hidup (*life skill*), inti dari pendidikan *life skill* yaitu pembelajaran pada peserta didik dengan mengutamakan aspek keterampilan yang dapat dipakai sebagai penunjang dan pegangan hidup bagi mereka. Artinya ada relevansi pendidikan dengan kehidupan nyata yang nantinya akan dijalani oleh peserta didik (Megawati, 2013: 5). Sesuai Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan nonformal,

diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan nonformal merupakan sarana yang strategis dalam membantu mengekspresikan keterampilan, bakat, dan minat seseorang melalui satuan pendidikan nonformal yang meliputi lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, majelis taklim, serta pendidikan yang sejenis.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Tampubolon (2002) yang dikutip oleh Megawati (2013: 6-7) menjelaskan bahwa untuk mengatasi masalah kesempatan kerja, perlu adanya pendidikan keterampilan yang sesuai untuk kesempatan bekerja yang dibutuhkan oleh masyarakat dengan mempertimbangkan bakat dan minat, dan kemungkinan mereka dapat memasuki dunia kerja. Masalah kesempatan kerja untuk tenaga kerja muda tidak hanya disebabkan oleh terbatasnya lapangan kerja, tetapi juga mereka belum bekerja karena kurangnya kualifikasi keterampilan yang diharapkan. Hal ini dapat terjadi karena sebagian besar dari mereka lulus dari sekolah umum, bukan sekolah kejuruan. Bahkan, seorang lulusan sekolah kejuruan pun tidak menjamin akan dengan mudah mendapatkan pekerjaan. Jika pembangunan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat, pembangunan harus fokus pada mempersiapkan lapangan kerja dan sumber daya manusia yang berkualitas. Mengacu hasil penelitian sebagaimana tersebut, nampak bahwa masalah sosial krusial seperti pengentasan pengangguran, kemiskinan dan perbaikan taraf hidup masyarakat perlu segera ditangani secara serius. Melalui penyelenggaraan

pendidikan nonformal dengan program pendidikan *life skill* diharapkan masalah-masalah seperti tersebut dapat tertangani dengan baik.

Adanya pengadaan pendidikan kecakapan hidup (*life skill*) untuk pemerataan dan perluasan terhadap pendidikan, serta mengatasi kemiskinan dan pengangguran, sekarang ini dapat dilihat banyak terselenggaranya lembaga kursus dan pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan aspek kepribadian sumber daya manusia agar memiliki pengetahuan dan keterampilan. Munculnya lembaga kursus maupun lembaga pelatihan mampu menyiapkan individu siap kerja maupun wirausaha. Di dalam dunia kerja menuntut individu memiliki kompetensi atau keahlian khusus. Kemendiknas (2010: 16) menyatakan lembaga kursus dan pelatihan merupakan salah satu bentuk satuan Pendidikan Nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini sesuai pernyataan Choirunnisa (2012: 1) yang mengatakan bahwa:

“Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan. Lembaga pelatihan kerja bermunculan guna memenuhi kebutuhan masyarakat, menghasilkan individu yang siap di dunia kerja.”

Untuk memperoleh izin berdirinya suatu Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) harus memenuhi syarat menurut Kemendiknas (2010: 16), yaitu: 1) Isi pendidikan, meliputi: struktur kurikulum yang berbasis kompetensi dan berorientasi

pada keunggulan lokal, dan bahan ajar berupa buku/modul bahan ajar, 2) Pendidik dan Tenaga Kependidikan, meliputi: jumlah, kualifikasi, dan kompetensi masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan bidangnya, 3) Sarana dan prasarana, meliputi: ketersediaan ruang kantor, ruang belajar teori, ruang praktek, sarana belajar mengajar, dan media pembelajaran, dengan ukuran, jenis, dan jumlah yang sesuai, 4) Pembiayaan, meliputi: biaya operasional dan biaya personal untuk mendukung terselenggaranya program pendidikan, 5) Manajemen meliputi struktur organisasi lembaga dan deskripsi tugas yang jelas dan terarah guna memudahkan jalannya kegiatan dalam pencapaian tujuan, dan 6) Proses pendidikan, meliputi: silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Berdasarkan syarat izin berdirinya LKP harus memenuhi adanya isi pendidikan, meliputi struktur kurikulum yang berbasis kompetensi dan berorientasi pada keunggulan lokal, merupakan hal yang utama karena dengan hal tersebut menyesuaikan dengan situasi dan kondisi ekstern yaitu, dunia kerja. Kurikulum LKP akan dijadikan pedoman melakukan proses pendidikan yang hasilnya akan direlevansikan dengan dunia kerja. Dalam LKP terdapat suatu proses pendidikan yang berarti terdapat juga proses belajar mengajar atau transfer pengetahuan dan ketrampilan antara pendidik pada peserta didik. Sejalan dengan pernyataan Sutarto (2013: 45):

“proses pembelajaran merupakan suatu sistem. Dengan demikian, pencapaian standar proses untuk meningkatkan mutu pendidikan (proses pembelajaran) dapat dimulai dari menganalisis setiap komponen yang dapat membentuk dan mempengaruhi proses pembelajaran. Suatu pembelajaran dinyatakan berhasil atau efektif apabila mampu menjadikan

peserta didik aktif belajar untuk membangun pengetahuan, ketrampilan dan sikap-sikap tertentu. Jadi keberhasilan atau keefektifan suatu kursus dan pelatihan dapat dilihat menurut proses pembelajarannya, apakah pembelajaran tersebut berhasil merubah perilaku peserta didiknya.”

Berdasarkan hal yang tegaskan diatas, pengembangan kursus dan pelatihan sangat penting dikembangkan di masyarakat. Berdirinya LKP di suatu tempat merupakan pengamatan objektif dengan melihat masalah apa yang terjadi di masyarakat, khususnya masalah kebutuhan masyarakat sekitar. Dengan adanya tuntutan LKP harus mempunyai kurikulum berbasis kompetensi dan berorientasi pada keunggulan lokal karena output/hasil didikan dari LKP akan disesuaikan/konsisten dengan kebutuhan dunia kerja yang ada. Untuk itu pemerintah mengenalkan pelatihan berdasarkan *Competency Based Training (CBT)*, melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.240 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (Undang-Undang No.13 Tahun 2003), dengan menggunakan sumber pengajaran dan pembelajaran berdasarkan standar kompetensi industri. Penerapan *CBT* mampu membuat pembelajaran praktek dengan kompetitif untuk menghadapi persaingan di era global yang serba instan. Terkait dengan DUDI sebagai pengguna, hasil pembelajaran praktek dengan penggunaan *CBT* menghasilkan siswa yang berpengalaman khususnya menghadapi pekerjaan di bawah tekanan sehingga tidak canggung lagi menghadapi pekerjaan di industri.

Hasil pembelajaran LKP dengan penerapan *CBT* dirasa sangat efektif karena menyesuaikan DUDI dan pembelajaran LKP merupakan contoh penerapan kerja di industri terlebih dahulu (di latih). Kompetensi apa yang dicapai di LKP merupakan

kunci kompetensi yang dibutuhkan dunia industri/DUDI. Sesuai dengan pendapat Purnamawati (2011: 1-2), yang mengatakan bahwa:

“Lulusan didik di bawah naungan kompetensi yang mampu menunjukkan kemampuan untuk melakukan tugas dan kewajiban yang harmonis dengan budaya dan lingkungan kerja dari tempat kerja. Orientasi CBT menuju pada perkembangan pendidikan dan pelatihan yang mengarah pada peningkatan kompetensi merupakan hasil renungan dan kajian empirik terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada abad 21 ini”.

Menurut Isma Widiaty (2008) yang dikutip oleh Purnamawati (2011: 3-4) bahwa pembelajaran berbasis kompetensi diarahkan untuk mengembangkan pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat peserta didik agar dapat melakukan sesuatu dalam bentuk kemahiran, ketepatan, dan keberhasilan dengan penuh tanggungjawab. Dengan demikian, CBT merupakan salah satu fase pendidikan/pelatihan dalam memberikan pengetahuan, nilai, sikap dan nilai siswa dalam mengembangkan keahlian dan keterampilan.

Dalam rangka mendukung pembelajaran kursus dan pelatihan yang mengacu pada pendekatan *Competency Based Training (CBT)* maka di LKP Belva yang terletak di jalan raya Semarang-Purwodadi KM 23 Desa Sidorejo. Kecamatan Karangawen, Kabupaten Demak menerapkan pembelajaran pelatihannya menggunakan pendekatan CBT. Hal ini dirasa pembelajaran yang pengelola lakukan akan sangat berkaitan dengan dunia industri/DUDI khususnya industri gamed. Penerapan pendekatan *CBT* oleh pengelola digunakan karena mendasari suatu hal, yaitu apa yang dipelajari dalam lembaga kursus dan pelatihan, yang berupa pengetahuan dan keterampilan akan dijadikan bekal untuk bekerja di industri.

Suatu industri tentu mencari karyawan yang mempunyai kompetensi yang sesuai perusahaan dan memiliki daya saing. Dengan penggunaan pendekatan CBT dirasakan sangat mengefisienkan dalam pembelajaran program pelatihan di LKP Belva. Peserta didik dan pelatihan memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang sesuai standar atau tuntutan persyaratan dari industri. Dampaknya peserta didik lulusan LKP Belva dengan pembelajaran pendekatan CBT dapat mempunyai kompetensi, daya saing serta dapat menyesuaikan industri yang menjadi tempat kerja.

Berdasarkan pengamatan langsung yang dilakukan peneliti sebelum menentukan fokus dan lokasi penelitian di LKP Belva, peneliti melihat banyak LKP sekitar yang mempunyai bidang pelatihan yang sama namun sistem pembelajaran masih bersifat tradisional dan masih menggunakan pembelajaran konvensional. Terlihat banyak LKP yang sama tersebut masih menggunakan mesin jahit/garmen manual yang belum menggunakan mesin jahit high speed seperti yang di miliki oleh LKP Belva dan sistem pembelajarannya masih bersifat konvensional, belum menerapkan pendekatan CBT seperti yang dianjurkan pemerintah. Pembelajaran CBT ini menekankan pada pencapaian kompetensi yang perumusannya pembelajarannya sesuai kebutuhan dan standar DUDI, sedangkan pembelajaran konvensional masih menekankan pada disiplin ilmu atau mata pelajaran. Materi yang di pelajari setiap tahap pembelajarannya (pokok bahasan) kurang dimaknai artinya dalam bidang pekerjaan. Peserta didik hanya ditekankan pada teori, dan prakteknya masih kurang. Hal tersebut kurang efektif apabila akan disesuaikan hasil lulusan dengan pekerjaan di industri.

LKP Belva adalah lembaga kursus dan pelatihan yang mempunyai program dibidang ketrampilan yaitu garmen, tata busana, sulam dan ketrampilan kreatifitas. Di latar belakang dengan pengalaman lembaga tersendiri yang dahulu menerapkan pembelajaran yang tradisional dan konvensional, pengelola merasa pembelajaran program pelatihan yang mereka lakukan hasilnya kurang maksimal, dalam arti lulusan kurang kompeten maka dengan adanya referensi aturan dari pemerintah untuk menerapkan pembelajaran menggunakan pendekatan berbasis kompetensi atau *Competency Based Training*. Setelah penerapan CBT ini dampak yang di rasakan LKP Belva sangat berbeda dari sebelumnya menggunakan pembelajaran tradisional.

Dengan melihat banyaknya industri garmen disekitar, LKP Belva semakin mengacu pembelajarannya menggunakan pendekatan CBT yang kompetensi peserta didik haruslah mencapai seperti yang telah di tetapkan yang sekaligus di sesuaikan dengan kebutuhan atau standar tuntutan industri garmen. Dengan analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan LKP Belva, maka di tetapkan untuk menyelenggarakan kursus dan pelatihan dengan bidang garmen dan tata busana yang banyak di butuhkan industri garmen, ditambah dengan menyelenggarakan program pelatihan bidang sulam dan ketrampilan kreatifitas.

Pelatihan garmen memenuhi kebutuhan industri garmen yang membutuhkan tenaga cutting, finishing dan lain-lain, hal ini dengan memberi pembelajaran yang menyangkut dengan bidang tersebut misalnya dengan memberi pembelajaran bagaimana menggunakan mesin obras, mesin jahit garmen, mesin sewing dan lain-lain yang merupakan mesin-mesin yang bekerja dengan cepat sesuai pekerjaan yang

dilakukan di industri garmen menuntut pekerjaan yang cepat. Begitu juga tata busana, pembelajaran memberikan pendidikan bagaimana membuat sebuah karya baju yang dimulai hanya dari kain biasa menjadi sebuah pakaian dengan nilai estetika didalamnya. Sedangkan pelatihan sulam berupa bordir dan payet, pelatihan ketrampilan kreatifitas meliputi ketrampilan membuat hasta karya (hand made) seperti membuat bross, pernak-pernik untuk penghias benda-benda misalnya penghias tempat minuman, penghias vas bunga dari kain flannel dan sebagainya.

Dengan adanya penyesuaian pembelajaran yang menggunakan CBT dan penyesuaian dengan industri garmen, membuat LKP Belva harus menjalin kemitraan untuk menempatkan kerja atau dalam hal penyaluran lulusan peserta didik untuk mengisi job (pekerjaan) di industri garmen. Hal ini membuat lulusan peserta didik akan mempunyai jaminan pekerjaan setelah lulus dari LKP Belva, karena di sini mereka di bimbing dan di arahkan berkaitan semua hal pekerjaan di industri garmen. Jadi para peserta didik mendapat pengetahuan dan lebih terarah dalam pekerjaannya nanti. Banyak lulusan dari LKP Belva ini di salurkan dan banyak di terima industri-industri garmen khususnya di Jawa Tengah, seperti industri garmen daerah Semarang, Grobogan, Solo, Demak dan daerah lainnya karena mempunyai kompetensi/potensi yang sesuai standar perusahaan/industri garmen.

Kursus dan pelatihan di LKP Belva dilakukan dalam waktu 3 bulan dengan jam pembelajaran selama 240 jam dilaksanakan dari hari senin sampai sabtu, pukul 08.00-16.00 WIB. Di LKP Belva ini banyak yang mendaftar sebagai peserta didik. Pendaftar kebanyakan wanita usia produktif 17-45 tahun. Dengan biaya kursus yang

relatif murah, yaitu pelatihan garmen dengan biaya sekitar Rp 300.000 ribu dan pelatihan tata busana dapat dijangkau dengan biaya sekitar Rp 500.000 ribu, banyak di minati oleh masyarakat kalangan kelas menengah kebawah.

Adanya penerapan pembelajaran berbasis kompetensi atau *Competency Based Training (CBT)*, minat masyarakat belajar di LKP Belva yang dapat di lihat dengan banyaknya yang mendaftar sebagai peserta didik dan antusias masyarakat mengikuti kursus dan pelatihan di LKP Belva di karenakan biaya kursus dan pelatihan relatif murah serta adanya jaminan di terima di industri garmen, menarik perhatian peneliti untuk mengkaji pembelajaran dengan pendekatan berbasis kompetensi atau *Competency Based Training (CBT)*. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "*Pembelajaran dengan Pendekatan Competency Based Training (CBT) di LKP Belva di Desa Sidorejo, Kecamatan Karangawen, Kabupaten Demak*".

1.2 Rumusan Masalah

Dilihat dari latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1.2.1 Bagaimana penyelenggaraan pembelajaran dengan pendekatan *Competency Based Training (CBT)* di LKP Belva?

1.2.2 Bagaimana prosedur pelaksanaan kegiatan pembelajaran dengan pendekatan *Competency Based Training (CBT)* di LKP Belva?

1.2.3 Bagaimana penilaian pembelajaran dengan pendekatan *Competency Based Training (CBT)* di LKP Belva?

1.2.4 Bagaimana kemitraan yang dilakukan oleh LKP Belva dengan industri garmen di Jawa Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1.3.1 Mendeskripsikan dan menganalisis penyelenggaraan pembelajaran dengan pendekatan *Competency Based Training (CBT)* di LKP Belva

1.3.2 Mendeskripsikan dan menganalisis prosedur pelaksanaan kegiatan pembelajaran dengan pendekatan *Competency Based Training (CBT)* di LKP Belva

1.3.3 Mendeskripsikan dan menganalisis penilaian pembelajaran dengan pendekatan *Competency Based Training (CBT)* di LKP Belva

1.3.4 Mendeskripsikan dan menganalisis kemitraan yang dilakukan oleh LKP Belva dengan industri garmen di Jawa Tengah

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis:

1.4.1.1 Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan

mengenai Pendidikan NonFormal, khususnya dalam pengembangan kursus dan pelatihan.

- 1.4.1.2 Melalui penelitian ini diperoleh strategi meningkatkan pembelajaran di LKP Belva Desa Sidorejo, Kecamatan Karangawen, Kabupaten Demak.

1.4.2 Manfaat Praktis:

1.4.2.1 Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan wadah aktualisasi diri dalam menambah wawasan pengetahuan serta pengembangan pola pikir, potensi dan minat peneliti khususnya mengenai LKP.

1.4.2.2 Pemerintah

Penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui gambaran tentang LKP. Oleh karena itu, dapat dijadikan sebagai bahan masukan pengambilan kebijakan dalam pelaksanaan sistem proses pembelajaran pada Pendidikan NonFormal khususnya pada penyelenggaraan pelatihan dan kursus.

1.4.2.3 Pengelola LKP

Mengetahui cara yang efektif dan efisien dalam proses pembelajaran dalam pelatihan di LKP serta sebagai bahan masukan untuk pengembangan layanan pada LKP.

1.4.2.4 Masyarakat

Dapat dijadikan sebagai bahan bacaan atau referensi yang dapat menambah pengetahuan tentang perananan LKP.

1.5 Penegasan Istilah

Agar tidak terjadi salah penafsiran terhadap pemakaian istilah dalam penelitian ini maka perlu adanya penjelasan permasalahan, sehingga topik yang disajikan dapat dibahas dengan cermat, akan jelas arahnya dan dapat dipahami arti, tujuan dan maksudnya, yaitu sebagai berikut:

1.5.1 Pembelajaran

Gagne (1981) yang dikutip oleh Rifa'i (2009: 30) menyatakan bahwa pembelajaran merupakan serangkaian peristiwa eksternal partisipan yang dirancang untuk mendukung proses internal belajar. Peristiwa belajar ini dirancang agar memungkinkan partisipan belajar memproses informasi nyata dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pembelajaran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kegiatan peserta didik dan pendidik yang berlangsung dalam suatu proses bersama untuk mencapai tujuan pelatihan.

1.5.2 Competency Based Training (CBT)

Competency Based Training (CBT) atau dalam Bahasa Indonesia artinya pendekatan berbasis kompetensi, adalah pendekatan pembelajaran yang mengarahkan peserta didik mencapai kompetensi yang diprogramkan atau yang menjadi standar tempat kerja. Pembelajaran dengan pendekatan *Competency Based Training (CBT)* menekankan pada proses, dengan asumsi bahwa apabila suatu pekerjaan dikerjakan dengan proses yang baik atau standar maka akan dicapai hasil yang baik, sehingga

tercipta kompetensi pada peserta didik, apa yang dapat dilakukan seseorang ditempat kerja merupakan hasil dari pelatihan (*output*). CBT merupakan salah satu fase pendidikan/ pelatihan dalam memberikan pengetahuan, nilai, sikap dan nilai peserta didik.

Competency Based Training (CBT) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu pendekatan pembelajaran yang diterapkan pada pembelajaran program pelatihan di lembaga kursus dan pelatihan yang menyajikan pengetahuan dan ketrampilan bagi warga belajar/peserta didik untuk mengembangkan diri dan bekal bekerja di industri garmen.

1.5.3 Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) BELVA

LKP Belva merupakan lembaga kursus dan pelatihan yang beberapa program seperti garmen, tata busana, sulam dan ketrampilan kreatifitas dimana pelaksanaan pembelajaran program pelatihannya menggunakan pendekatan *Competency Based Training (CBT)*.

Lembaga ini bertujuan memberi pengetahuan serta ketrampilan spesifik untuk bekal masyarakat yang ingin bekerja di industri garmen. Sehingga dapat tercipta tenaga kerja berkompetensi, mandiri, siap pakai, memiliki daya saing, serta membantu pemerintah untuk menekan jumlah angka pengangguran, meningkatkan sumber daya manusia, dan mengentaskan kemiskinan.

1.6 Garis Besar Sistematika Skripsi

Untuk memberikan gambaran tentang keseluruhan isi skripsi ini maka disusun sistematika skripsi yang terbagi menjadi tiga bagian yaitu bagian pendahuluan, bagian isi dan bagian penutup. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut:

1.6.1 Bagian Pendahuluan

Bagian Pendahuluan terdiri dari halaman judul, pernyataan, persetujuan pembimbing, pengesahan kelulusan, pernyataan, motto dan persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

1.6.2 Bagian Isi

Bagian isi meliputi: BAB 1: Pendahuluan yang berisi: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, penegasan istilah dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2: Kajian pustaka menguraikan tentang pembelajaran, Competency Based Training (CBT), lembaga kursus dan pelatihan, dan kerangka berfikir penelitian.

BAB 3: Metode Penelitian. Berisi tentang pendekatan penelitian, lokasi penelitian, fokus penelitian, subyek penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik keabsahan

data, teknik analisis data dan tahap-tahap penelitian

BAB 4: Hasi penelitian dan pembahasan. Bab ini menguraikan gambaran umum, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB 5: Berisi simpulan dari pembahasan dan saran yang berkaitan dengan hasil penelitian.

1.6.3 Bagian Penutup

Berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran. Daftar pustaka berisi tentang daftar buku atau literatur yang berkaitan dengan penelitian. Lampiran berisi tentang kelengkapan skripsi.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pembelajaran

2.1.1 Pengertian Pembelajaran

Gagne (1981) yang dikutip oleh Rifa'i (2009: 30) menjelaskan bahwa pembelajaran merupakan serangkaian peristiwa eksternal partisipan yang di rancang untuk mendukung proses internal belajar. Peristiwa belajar ini di rancang agar memungkinkan partisipan memproses informasi nyata dalam rangka mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Menurut Raharjo (2005: 10) pembelajaran merupakan suatu proses aktifitas belajar yang melibatkan perubahan pada aspek kognitif, psikomotorik, dan afektif sebagai bentuk penyesuaian pribadi dan sosial individu sehingga dengan pembelajaran individu di harapkan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan kebutuhan belajarnya terpenuhi dan membawa perubahan yang optimal.

Mappa yang dikutip oleh Pamungkas (2014: 13) istilah pembelajaran tidak dapat di uraikan dalam definisi yang tepat oleh karena itu istilah tersebut dapat digunakan dalam banyak hal. Pembelajaran digunakan untuk (1) memperoleh dan penguasaan tentang apa yang telah di ketahui, (2) penyuluhan dan penjelasan mengenai arti pengalaman seseorang, dan (3) suatu proses pengujian gagasan yang terorganisasi yang relevan dengan masalah. Dengan kata lain istilah pembelajaran

digunakan untuk menjelaskan suatu hasil, proses, atau fungsi. Jadi pembelajaran adalah proses transfer pengetahuan atau informasi dari sumber belajar kepada peserta didik dengan maksud memberi suatu perubahan dalam aspek kognitif, afektif maupun psikomotorik yang didalamnya terdapat suatu prosedur untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Ciri - Ciri Pembelajaran

Pembelajaran merupakan kegiatan interaksi antara dua unsur manusia yaitu warga belajar dan sumber belajar. Dalam proses interaksi antara warga belajar dengan sumber belajar di butuhkan komponen-komponen pendukung yang berupa ciri-ciri interaktif edukatif. Ciri-ciri tersebut menurut Djmarah yang dikutip oleh Sariningtyas (2007: 28) menyebutkan:

1. Memiliki tujuan untuk membentuk warga belajar dalam suatu perkembangan tertentu.
2. Ada prosedur yang direncanakan dan didesain untuk mencapai tujuan.
3. Kegiatan pembelajaran ditandai dengan suatu tujuan materi yang khusus.
4. Ditandai dengan aktivitas warga belajar.
5. Sumber belajar atau tutor, berperan sebagai pembimbing.
6. Dalam kegiatan pembelajaran dibutuhkan disiplin.
7. Untuk mencapai tujuan dalam sistem berkelas (kelompok warga belajar).

Perencanaan yang dibuat merupakan antisipasi dan perkiraan tentang apa yang akan dilakukan dalam pembelajaran, sehingga tercipta situasi yang memungkinkan terjadinya proses belajar mengajar yang dapat mengantarkan warga belajar mencapai tujuan yang diharapkan. Perencanaan pembelajaran meliputi:

1. Tujuan apa yang hendak dicapai yaitu bentuk - bentuk tingkah laku yang dimiliki warga belajar.
2. Bahan belajar yang dapat mengajak warga belajar mencapai tujuan.
3. Bagaimana proses pembelajaran yang akan diciptakan oleh tutor agar warga belajar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.
4. Bagaiman menciptakan dan menggunakan alat untuk mengetahui dan mengukur tujuan itu tercapai atau tidak.

2.1.3 Komponen Sistem Pembelajaran

Raharjo (2005: 11-14) menjelaskan bahwa proses pembelajaran terdiri dari komponen tujuan pembelajaran, bahan belajar, kegiatan pembelajaran, metode pembelajaran, media pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Djamarah yang dikutip oleh Nurhalim, (2013: 34) komponen belajar mengajar meliputi tujuan, bahan pelajaran, kegiatan belajar mengajar, metode, alat dan sumber, serta evaluasi. Dari hal yang dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa komponen pembelajaran, yaitu perumusan tujuan pembelajaran, materi atau bahan pembelajaran, kegiatan pembelajaran, metode atau tehnik pembelajaran, media pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

2.1.3.1 Tujuan Pembelajaran

Hamzah (2008: 62) menyebutkan bahwa penyusunan program pelatihan harus dengan tepat dapat membagi atau mengalokasikan waktu untuk setiap mata pelajaran dari total penyelenggaraan pelatihan dan tentunya berdasarkan tujuan. Suatu

rumusan yang menunjukkan dan menjelaskan hal yang ingin dicapai. Raharjo (2005: 11-12) tujuan tersebut menunjukkan dan menjelaskan perubahan apa yang harus terjadi dan yang dialami oleh warga belajar, seperti perubahan pola pikir, perasaan dan tingkah laku warga belajar. Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat diartikan bahwa tujuan pembelajaran yaitu suatu hasil atau ketercapaian dari proses pembelajaran yang telah dilakukan, berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Ada beberapa alasan mengapa tujuan pembelajaran perlu di rumuskan dalam merancang suatu program pembelajaran menurut Hamzah (2008: 64):

1. Rumusan tujuan yang jelas dapat digunakan untuk mengevaluasi efektifitas keberhasilan proses pembelajaran .
2. Tujuan pembelajaran dapat digunakan sebagai pedoman dan panduan kegiatan belajar.
3. Tujuan proses pembelajaran dapat membantu dalam mendesain sistem pembelajaran.
4. Tujuan pembelajaran dapat digunakan sebagai kontrol dalam menentukan batas-batas dan kualitas pembelajaran

2.1.3.2 Bahan atau Materi Belajar

Bahan belajar merupakan salah satu sumber belajar bagi warga belajar yang berisi materi, pesan atau informasi yang digunakan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Bahan pembelajaran merupakan unsur inti yang ada dalam kegiatan pembelajaran, karena itu bahan pembelajaran agar diupayakan untuk dikuasai oleh warga belajar serta minat warga belajar untuk belajar akan muncul bila bahan belajar

yang diajarkan sesuai dengan kebutuhan warga belajar. Sudjana (2007: 148) menjelaskan materi pembelajaran disusun berdasarkan dua pendekatan:

- (1) Konvensional, titik berat materi pembelajaran pada umumnya diarahkan untuk menambahkan atau meningkatkan pengetahuan. Materi telah dikemas rapi untuk digunakan hamper pada segala kondisi. Evaluasi hasil belajar difokuskan terhadap sejauh mana peserta pelatihan menguasai materi yang telah disampaikan.
- (2) Partisipatif, materi pembelajaran dititikberatkan pada bahan-bahan belajar yang mengacu pada upaya pembentukan, perubahan, serta pematangan sikap serta perilaku peserta pelatihan. Dengan kata lain materi pembelajaran mencakup ketrampilan, pengetahuan, sikap dan nilai-nilai (*cognitive, affective, and psychomotoric domains*) yang cocok dengan kebutuhan pelatihan. Dalam setiap materi pembelajaran, selain dibahas hal-hal yang berkaitan dengan teori, konsep, dan/ atau informasi, diikuti pula dengan pembahasan tentang bagaimana keterkaitan antara materi dengan tugas dan kehidupan sehari-hari peserta pelatihan. Disamping itu bagaimana kemungkinan peserta pelatihan dapat mempraktekkan atau mengembangkan hasil belajarnya dalam kehidupan nyata. Materi pelatihan dalam pendekatan partisipatif ini selalu ditimba dari hasil analisis kebutuhan pelatihan.

2.1.3.3 Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran merupakan interaksi yang terjadi dalam proses pelatihan, interaksi tersebut dapat terjadi antara sumber belajar dengan warga belajar,

interaksi dalam kegiatan belajar dan interaksi lain dalam proses atau situasi pembelajaran (Raharjo, 2005: 12). Proses pembelajaran merupakan suatu proses komunikasi. Dalam suatu proses komunikasi selalu melibatkan tiga komponen pokok, yaitu komponen pengiriman pesan (tutor), penerima pesan (warga belajar), dan pesan itu sendiri (Hamzah, 2008: 162). Jadi kegiatan pembelajaran adalah proses interaksi antara pengirim pesan, penerima pesan, dan pesan itu sendiri yang ketiganya saling keterkaitan. Hamzah (2008: 67) menjelaskan tugas pengajar atau instruktur selama pembelajaran adalah menciptakan dan menjaga kondisi belajar yang kondusif. Beberapa saran yang dapat dilakukan pengajar atau instruktur dalam menciptakan dan menjaga kondisi belajar yang kondusif, antara lain sebagai berikut:

- (1) Menunjukkan sikap yang tegas dan tanggap.
- (2) Membagi perhatian.
- (3) Memberi kesempatan peserta belajar untuk berunjuk kerja.
- (4) Beri selingan dengan humor-humor di antara waktu belajar.

2.1.3.4 Metode Pembelajaran

Metode pembelajaran merupakan cara-cara yang digunakan pengajar atau pendidik untuk mentransferkan informasi kepada pendidik agar tersampaikan dengan baik. Nurhalim (2007: 69) menyatakan metode belajar adalah cara memproses kegiatan belajar mengajar supaya warga belajar dapat belajar atau berinteraksi secara aktif sehingga terjadi perubahan pada dirinya sendiri sesuai dengan tujuan belajar yang direncanakan.

Hamzah (2008: 65) metode pembelajaran yang sering digunakan dalam pembelajaran orang dewasa antara lain: ceramah dan tanya jawab, demonstrasi atau praktek, diskusi dan presentasi, simulasi, permainan, seminar, dan studi banding. Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik suatu pemahaman bahwa yang dimaksud dengan metode pembelajaran merupakan suatu cara yang digunakan sumber belajar untuk menyampaikan materi kepada peserta didik guna membantunya mencapai tujuan pembelajaran. Jadi metode belajar yang digunakan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kedalaman materi pembelajaran.

2.1.3.5 Media atau Sarana Pembelajaran

Media pembelajaran adalah alat yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari pengajar kepada peserta belajar. Tujuan penggunaan media pembelajaran adalah untuk memperjelas materi atau bahan belajar. Namun yang harus diperhatikan dalam penggunaan media pembelajaran adalah kesesuaiannya dengan isi dan tujuan pembelajaran yang dirumuskan. Tujuan pembelajaran menjadi acuan dasar terhadap pemilihan dan penggunaan media pembelajaran. Setiap media memiliki kelebihan dan kekurangan karena itu, sumber belajar/tutor dituntut cakap memilih atau menentukan media mana yang paling cocok untuk salah satu kegiatan pembelajaran. Hal ini dimaksudkan agar jangan salah dalam memilih atau menentukan media pembelajaran tersebut. Jadi media pembelajaran adalah alat bantu yang digunakan pendidik untuk menyampaikan informasi kepada peserta didik, agar lebih mudah memahami materi saat berlangsungnya proses pembelajaran. Sehubungan dengan hal tersebut, Sutarto (2013: 69) menjelaskan bahwa pemanfaatan media harus

mempertimbangkan beberapa aspek, yaitu (1) Kesesuaian dengan tujuan pembelajaran, (2) Cocok dengan sifat pembelajaran, (3) Kemampuan peserta didik dan pola belajar yang dilakukan, (4) Kondisi lingkungan pembelajaran, (5) Pertimbangan ketersediaan media.

Mappa (1994) yang dikutip oleh Hamzah (2008: 45-46) menyebutkan media utama yang digunakan pada pembelajaran dapat berupa alat atau bahan yang diperlukan dalam kegiatan pembelajaran. Sarana pembelajaran juga ikut memperlancar proses pembelajaran contohnya kondisi fisik dan lingkungan lembaga seperti: (1) Lingkungan alam di luar lembaga mencakup topografi, flora fauna serta jenis mata pencaharian penduduk sekitar menjadi sumber bahan belajar dan sumber inspirasi bagi pamong belajar dalam menunjang proses belajar mengajar, (2) Lingkungan fisik mencakup bangunan gedung perkantoran, perumahan rakyat, dan pabrik, dapat pula menjadi sumber inspirasi bagi warga belajar dan pamong belajar serta warga belajar, (3) Lingkungan sosial mencakup struktur sosial, adat istiadat, gotong royong, rasa simpati, kekeluargaan.

Adanya media pembelajaran memberi manfaat dalam pelaksanaan pembelajaran yaitu menurut Sutarto (2013: 68): 1) pelaksanaan pembelajaran akan lebih menarik perhatian peserta didik, 2) memungkinkan terjadinya variasi pembelajaran yang lebih konkrit dan tidak bersifat verbalistik, 3) bahan yang disampaikan peserta didik akan mudah dipahami peserta didik, dan 4) media pembelajaran dapat mengatasi keterbatasan indra, ruang dan waktu.

2.1.3.6 Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis yang mencakup tujuan, perancangan dan pengembangan instrument, pengumpulan data, analisis dan penafsiran untuk menentukan suatu nilai dengan standar penilaian yang telah ditentukan (Hamzah, 2008: 68). Evaluasi merupakan komponen terakhir dalam sistem proses pembelajaran. Tujuan dilakukan evaluasi adalah untuk menjawab apakah terdapat perbedaan atau perubahan yang signifikan antara hasil yang diinginkan atau direncanakan dengan kenyataan di lapangan. Selain itu evaluasi bukan saja berfungsi untuk melihat keberhasilan warga belajar dalam proses pembelajaran, tetapi juga sebagai umpan bagi tutor atau kinerjanya dalam pengelolaan pembelajaran (Hamzah, 2008: 60).

Evaluasi merupakan bagian penting dalam proses pembelajaran karena dengan evaluasi dapat ditentukan tingkat keberhasilan suatu program, sekaligus juga dapat diukur hasil-hasil yang dicapai oleh suatu program. Jadi evaluasi merupakan suatu proses untuk mengetahui keefektifan suatu program atau menentukan nilai sebagai tolak ukur keberhasilan program yang telah dilakukan. Model evaluasi yang populer dan sering digunakan dalam pembelajaran orang dewasa:

1. Model *input-process-output-outcome* adalah pengembangan dari model CIPP didasarkan atas pelatihan merupakan suatu system yang mencakup tiga komponen subsistem yaitu masukan, proses dan hasil belajar.

2. Model internal dan eksternal yaitu evaluasi yang dilakukan oleh penyelenggara program dan evaluasi eksternal yaitu evaluasi yang dilakukan oleh bukan pembuat program.

Jadi pelaksanaan pembelajaran perlu memperhatikan komponen pembelajaran yaitu tujuan belajar harus jelas dan berorientasi pada penyelenggaraan pembelajaran, kegiatan pembelajaran mengacu pada interaksi partisipatif antara warga belajar dengan tutor, metode pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan belajar dan materi pembelajaran, media atau sarana belajar digunakan seoptimal mungkin untuk menunjang kegiatan belajar, evaluasi pembelajaran sebagai penentu tingkat keberhasilan melalui teknik evaluasi yang sesuai dengan program pembelajaran (Raharjo, 2005: 13)

2.2 Competency Based Training (CBT)

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Kurikulum Berbasis Kompetensi oleh Depdiknas (2001: 1) dirumuskan kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kegiatan berpikir dan bertindak. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Pendapat lain oleh Dobson (2003) yang dikutip dalam Purnamawati (2011: 3) memberikan definisi kompetensi, yaitu: *A competency is defined in terms of what a*

person is required to do (performance), under what conditions it is to be done (conditions) and how well it is to be done (standards). Pengertian dari pernyataan di atas menyatakan bahwa kompetensi didefinisikan bahwa seseorang diharuskan untuk melakukan (kinerja), dimana dilakukan dengan kondisi sesuai harus dilakukan (standar).

Menurut Undang-Undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) penjelasan pasal 35 (1): “Kompetensi lulusan merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan ketrampilan sesuai dengan standar nasional yang telah disepakati”. Sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 pasal 1 (10), kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli memberikan pengertian tentang kompetensi, maka di simpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki individu mencakup pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dapat diterapkannya sesuai kebutuhan yang ada. Purnamawati (2011: 4) mempertegas kompetensi sebagai proses, kompetensi sebagai hasil, kompetensi sebagai hubungan bergantung pada terapannya. Karena itu, mustahil hanya berdasarkan pada model pembelajaran yang digunakan untuk mengukur dan memperoleh kompetensi. Di harapkan *output* yang di hasilkan dalam pelatihan adalah kompetensi yang dikuasai oleh peserta pelatihan atau pendidikan tersebut. Penerapan kompetensi dalam pendidikan harus dilihat dari berbagai aspek, yaitu: teknikal, kognitif, sosial, budaya, organisasi, dan daya kritis.

Sedangkan model pembelajaran yang digunakan juga bervariasi, yaitu: instruksional, pengembangan dan pendidikan.

2.2.2 Orientasi Competency Based Training (CBT)

Wahab yang dikutip Purnamawati (2011: 6) menyebutkan pengembangan SDM ditempuh melalui 3 jalur, yaitu pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir di tempat kerja. Agar dihasilkan SDM yang kompeten, maka pendidikan khususnya pendidikan profesi dan pelatihan harus dikembangkan berdasarkan standar kompetensi yang ada. Pendidikan dan pelatihan memproses SDM menjadi kompeten, dimana ranah kognitif, afektif dan psikomotorik dibangun dan dikembangkan secara simultan menjadi SDM menguasai aspek pengetahuan, keterampilan sekaligus sikap kerja sesuai tuntutan standar kompetensi yang merupakan representasi dari kebutuhan industri atau pasar kerja. Jadi fungsi lembaga pendidikan dan pelatihan adalah membangun kompetensi SDM sesuai standar kompetensi yang ada (SKKNI, standar khusus/internasional). Oleh karena itu, pendidikan baik jalur akademik dan praktis, maupun industri memfasilitasi pelatihan berbasis kompetensi agar SDM memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keahlian dan tuntutan industri serta pergeseran pekerjaan dari tenaga kasar menuju SDM yang berkualitas tinggi.

Perlunya penerapan *Competency Based Training* dalam pendidikan ataupun pelatihan kejuruan yang nantinya akan digunakan dalam menghadapi pekerjaan yang akan dilakukan ditegaskan oleh [Kosbab](#) (2003) dalam penelitiannya yang berjudul

"Dispositional and maturational development through competency-based Training intervention: getting to the heart of the matter", mengatakan:

"Presents a formative perspective on vocational learning that proposes that vocational competence is dependent upon dispositional development, which in turn results in moves towards maturation. Further, that dispositional and maturational outcomes occur as a result of a lifetime goal-setting intervention employed prior to training. Reports qualitative and quantitative research with unemployed adults engaging in vocational education that resulted in four findings. Firstly, that while Training Packages describe assessable outcomes in competency-referenced terms, trainees describe learning outcomes in non-competency referenced terms. Secondly, that vocational trainees describe their learning in terms of dispositional outcomes, that is, in terms of values, interests and attitudes. Thirdly, that dispositions can be categorised in terms of maturational concepts. Fourthly, in support of incremental theory, that trainees made moves towards maturation as a result of a lifetime goal-setting intervention employed prior to training."

Artinya: Menyajikan perspektif formatif pembelajaran kejuruan yang mengusulkan kejuruan yang kompetensi tergantung pada pengembangan disposisional, yang mana hasil dari pematangan individunya. Selanjutnya, bahwa hasil disposisional dan kematangan terjadi sebagai akibat dari intervensi penetapan tujuan sebelum pelatihan untuk melakukan pekerjaan seumur hidup. Laporan penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan orang dewasa menganggur terlibat dalam pendidikan kejuruan yang mengakibatkan empat temuan. Pertama, bahwa pelatihan sementara, hasil belajar dinilai atau direferensikan non-kompetensi. Kedua, bahwa seorang pelatih kejuruan harus memahami pembelajaran mereka dalam hal hasil disposisional, yaitu, dalam hal nilai-nilai, minat dan sikap. Ketiga, bahwa disposisi dapat dikategorikan dalam hal konsep pematangan. Keempat, mendukung teori

inkremental, yang pelatih membuat bergerak menuju kematangan sebagai akibat dari intervensi penetapan tujuan sebelum melakukan pelatihan untuk mengerjakan pekerjaan seumur hidup.

2.2.3 Competency Based Training (CBT)

Sarbiran dkk (2012) yang dikutip Setiyawan (2013: 35) mengatakan bahwa pembelajaran berbasis kompetensi dalam istilah asing *Competency Based Training (CBT)* adalah pembelajaran yang menitikberatkan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan spesifik dan sikap sebagai kompetensi terstandar tuntutan dunia kerja. Standar kompetensi adalah kualifikasi kemampuan minimal peserta didik yang menggambarkan penguasaan sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diharapkan dicapai pada setiap tingkat dan/atau semester; standar kompetensi terdiri atas sejumlah kompetensi dasar sebagai acuan baku yang harus dicapai dan berlaku secara nasional.

Definisi lain juga diungkapkan Gregory (2012) yang dikutip Setiyawan (2013: 35): “*Competency-Based Training (CBT) is an approach to vocational education and training that places emphasis on what a person can do in the workplace as a result of completing a training program*”. *Competency Based Training (CBT)* diartikan sebagai sebuah pendekatan untuk pendidikan kejuruan yang menekankan seorang peserta didik agar mampu menguasai kompetensi keahlian sebelum dia siap untuk ditempatkan di dunia kerja dan industri.

Mager&Beach (1996) yang dikutip Setiyawan (2013: 36) konsep CBT terfokus pada apa yang dapat dilakukan peserta didik (kompetensi) sebagai

kemampuan bersikap, berpikir, dan bertindak secara konsisten sebagai perwujudan dari pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dimiliki oleh peserta didik. Hal ini merupakan perwujudan dari tujuan pendidikan kejuruan yang berupaya melepas siswa agar mampu bekerja dengan memuaskan di tempat kerjanya.

Setiyawan (2013: 36) *Competency Based Training* menempatkan peserta didik sebagai subjek belajar yang aktif merencanakan pembelajarannya, menggali dan menginterpretasikan materi pembelajaran yang diperlukan. Pelatihan berbasis kompetensi memfokuskan peserta didik diharapkan dapat melakukan di tempat kerja berbeda dengan hanya memiliki pengetahuan teoritis. Karakteristik penting dari pelatihan berbasis kompetensi adalah bahwa hal itu difokuskan tidak hanya pada pekerjaan yang sebenarnya yang diperlukan di tempat kerja, tetapi juga kemampuan untuk mentransfer dan menerapkan keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk situasi baru dan lingkungan. Pembelajaran berbasis kompetensi memiliki keunggulan dibandingkan pembelajaran konvensional. Keunggulan pembelajaran berbasis kompetensi dibandingkan dengan pembelajaran konvensional dapat dijabarkan dalam tabel berikut:



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Tabel 2.1 Keunggulan Pembelajaran Berbasis Kompetensi

Oleh Putu Sudira dalam Setiyawan (2013: 36-37)

Aspek	Pembelajaran berbasis Kompetensi	Pembelajaran konvensional
Apa yang dipelajari peserta didik	<p>1) Di dasarkan kompetensi atau tugas-tugas yang relevan.</p> <p>2) Kompetensi tersebut dideskripsikan secara jelas apa yang harus dikerjakan, indikator ketercapaian kompetensi, dan seluruhnya harus dicapai dan dikuasai secara lengkap</p>	<p>1) Di dasarkan pada disiplin ilmu atau mata pelajaran (<i>Subject matter</i>)</p> <p>2) Siswa jarang sekali mengetahui dengan jelas apa yang akan dipelajari pada setiap program pembelajaran. Pokok bahasan kurang dimaknai artinya dalam bidang pekerjaan</p>
Bagaimana peserta didik Belajar	<p>1) Peserta didik disediakan bahan ajar (modul) yang didesain untuk membantu mereka agar dapat menyelesaikan setiap tugasnya. Bahan-bahan itu diorganisir sedemikian rupa agar setiap peserta didik dapat memperlambat, mempercepat, berhenti atau mengulang kembali apabila diperlukan. Pada setiap bagian dilengkapi dengan umpan balik secara periodik, untuk memberi kesempatan peserta didik</p>	<p>1) Umumnya peserta didik mendengarkan guru mengajar di depan kelas, memperhatikan guru mendemonstrasikan, diskusi dan beberapa pembelajaran terfokus pada guru. Peserta didik hanya mempunyai sedikit control terhadap pembelajaran yang mereka lakukan. Biasanya sangat jarang umpan balik pengembangan yang diberikan untuk</p>

	melakukan koreksi terhadap kemampuan unjuk kerja yang sedang berlangsung.	siswa.
Kapan peserta didik dinyatakan telah menyelesaikan satu tugas, dan boleh melanjutkan ke tugas berikutnya	<p>1) Setiap peserta didik disediakan cukup waktu untuk menyelesaikan satu tugas, sebelum berpindah pada tugas berikutnya.</p> <p>2) Setiap peserta didik dituntut melakukan unjuk kerja setiap tugas sampai pada tahap penguasaan.</p> <p>3) Penilaian hasil belajar berdasarkan pencapaian standar kompetensi tertentu (penilaian acuan patokan)</p>	<p>1) Biasanya sekelompok siswa disediakan waktu yang sama untuk menyelesaikan setiap unit pembelajaran. Sekelompok peserta didik kemudian berpindah pada unit pembelajaran berikutnya, meskipun waktu yang ditetapkan terlalu singkat atau terlalu lama.</p> <p>2) Peserta didik mengerjakan tugas ujian tertulis dan hasilnya dibandingkan dengan nilai perolehan kelompok/kelas (Penilaian acuan norma)</p> <p>3) Siswa diperkenankan melanjutkan ke unit pembelajaran berikutnya, meskipun nilai perolehannya sangat marjinal bahkan gagal</p>

2.2.4 Tujuan dan Manfaat Pembelajaran Berbasis Kompetensi

Sumartana (2011: 33) menjelaskan maksud tujuan dan manfaat pembelajaran berbasis kompetensi. Tujuan pembelajaran berbasis kompetensi dimaksudkan agar segala upaya yang dilakukan dalam proses pembelajaran benar-benar mengacu dan mengarahkan peserta untuk mencapai kompetensi yang telah diprogramkan bersama dengan institusi pasangannya. Pelatihan atau pembelajaran didasarkan atas hal-hal yang diharapkan dapat dilakukan oleh seseorang ditempat kerja. Hal ini merupakan salah satu cara untuk membuat pelatihan lebih relevan terhadap dunia kerja.

Manfaat pembelajaran berbasis kompetensi bagi peserta adalah dapat: (a) memberikan kesempatan bagi peserta untuk belajar mengembangkan ketrampilan dengan tingkat kecepatan yang berbeda dan dengan cara yang berbeda, (b) memungkinkan peserta untuk lebih bertanggung jawab terhadap kemajuannya, (c) memotivasi peserta, dan (d) membuat peserta aktif dan dapat memusatkan perhatian pada tugas-tugasnya. Adapun manfaat bagi guru/instruktur atau pelatih, yaitu dapat: (a) memungkinkan adanya kesesuaian antara pelatihan dan persyaratan kemampuan kerja, (b) memungkinkan adanya kebebasan dalam penentuan waktu mulai, selesai dan kecepatan program pelatihan, dan (c) penyederhanaan prosedur penelitian

2.2.5 Pelaksanaan Pembelajaran Berbasis Kompetensi

Pembelajaran berbasis kompetensi menekankan pada “proses”, dengan asumsi bahwa jika suatu pekerjaan dikerjakan dengan proses yang baik atau standar akan dicapai hasil yang standar pula. Sebaliknya jika proses tidak benar, maka kemungkinan besar hasil pekerjaan tersebut tidak akan sesuai standar. Penekanan

yang kedua adalah terciptanya kompetensi pada peserta, apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sebagai hasil dari pelatihan (*output*). Namun batasan waktu untuk mencapai kompetensi kurang mengabaikan faktor waktu. Hal ini akan mengurangi motivasi peserta untuk berkompetensi, sehingga peserta merasa pekerjaannya kurang menantang (Sumartana, 2011: 31).

Suparno (2001) yang dikutip oleh Sumartana (2011: 27) menjelaskan hal yang harus diperhatikan dalam pembelajaran berbasis kompetensi adalah: (a) fokus kegiatan pembelajaran adalah penguasaan kompetensi oleh peserta, (b) kondisi proses belajar peserta untuk menguasai kompetensi harus memiliki kesepadanan dengan kondisi kompetensi tersebut akan digunakan (industri), (c) aktifitas belajar peserta bersifat perseorangan dan antara satu peserta dengan peserta lainnya tidak ada ketergantungan, dan (d) harus tersedia program pengayaan bagi peserta yang lebih cepat, dan program perbaikan (remedial) bagi peserta yang lebih lamban sehingga perbedaan irama perkembangan belajar setiap peserta dapat dilayani.

2.2.6 Penilaian Kompetensi

Penilaian berbasis kompetensi adalah suatu penilaian dimana bukti dari pekerjaan yang dilaksanakan dibandingkan dengan kriteria pelaksanaan tugas relevan ditempat kerja. Penilaian kemudian memutuskan apakah kriteria pelaksanaan tugas telah dipenuhi atau tidak. Berikut ini adalah beberapa manfaat dari penilaian: (a) peserta yang pandai yang dapat memperlihatkan bahwa dirinya kompeten dalam ketrampilan tertentu dapat maju lebih cepat, (b) identifikasi kebutuhan pelatihan, (c)

memotivasi siswa dapat ditingkatkan melalui pengakuan atas kompetensi yang telah dicapai, dan (d) keterlibatan tempat kerja dan industri (Sumartana, 2011: 31-32).

Penilaian berdasarkan kompetensi dapat melibatkan berbagai metode yaitu: (a) observasi atas pelaksanaan tugas oleh peserta, (b) memeriksa proses yang digunakan dan produk yang dihasilkan, (c) ujian tertulis dan esai untuk mengukur tingkat pengetahuan, (d) ujian lisan dalam hubungannya dengan demonstrasi praktis, (e) proyek perseorangan atau kelompok, biasanya tanpa pengawasan, (f) simulasi dan bermain peran, (g) kumpulan contoh dan sampel yang dipakai untuk menilai presentasi dalam ketrampilan seseorang sebelumnya, (h) latihan tanya jawab interaktif menggunakan komputer, (i) penilaian ini dapat dilaksanakan oleh pelatih pengawas ditempat kerja atau penilai yang diakui oleh industri (Sumartana, 2011: 32).

2.3 Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP)

2.3.1 Pengertian Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP)

Lembaga kursus dan pelatihan adalah salah satu bentuk satuan Pendidikan Nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (Kemendiknas, 2010: 16).

2.3.2 Dasar Pendirian LKP

Kemendiknas (2010: 16) menyatakan dasar pendirian LKP adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Pasal 62 tentang pendirian satuan pendidikan. Ayat (1) Setiap satuan pendidikan formal dan nonformal yang didirikan wajib memperoleh izin Pemerintah atau Pemerintah Daerah Ayat (2) Syarat-syarat untuk memperoleh izin meliputi isi pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan, pembiayaan pendidikan, sistem evaluasi dan sertifikasi serta manajemen dan proses pendidikan. Pasal 50 tentang Pengelolaan Pendidikan ayat (3) Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah menyelenggarakan sekurang-kurangnya satu satuan pendidikan pada semua jenjang pendidikan untuk dikembangkan menjadi satuan pendidikan yang bertaraf internasional.

Kemendiknas (2010: 20-21) mengklasifikasikan LKP menjadi 4 kategori, yaitu: 1) LKP bertaraf Internasional, 2) LKP dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP), 3) LKP dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM), dan 4) LKP Rintisan. LKP bertaraf internasional adalah LKP yang sudah memenuhi persyaratan sebagai LKP berklasifikasi nasional dan diperkaya dengan ciri-ciri yang mengacu pada keunggulan yang dipersyaratkan untuk memiliki daya saing di tingkat internasional. Dengan demikian, LKP berklasifikasi internasional adalah LKP yang sudah memenuhi dan melaksanakan persyaratan utuh LKP berklasifikasi nasional yang meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarpras (sarana prasarana), standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian.

LKP kategori SNP adalah LKP yang sudah memenuhi persyaratan sebagai LKP berklasifikasi Pelayanan Minimal dan diperkaya dengan ciri-ciri yang mengacu pada keunggulan yang dipersyaratkan untuk memiliki daya saing di tingkat nasional. Dengan demikian, LKP berklasifikasi nasional merupakan LKP yang sudah memenuhi dan melaksanakan persyaratan utuh LKP berklasifikasi pelayanan minimal yang meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarpras, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian.

LKP kategori SPM adalah LKP yang sudah memenuhi persyaratan minimal sebagai LKP, yaitu: 1) Isi pendidikan, meliputi: struktur kurikulum yang berbasis kompetensi dan berorientasi pada keunggulan lokal, dan bahan ajar berupa buku/modul bahan ajar; 2) Pendidik dan Tenaga Kependidikan, meliputi: jumlah, kualifikasi, dan kompetensi masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan bidangnya; 3) Sarana dan prasarana, meliputi ketersediaan ruang kantor, ruang belajar teori, ruang praktek, sarana belajar mengajar, dan media pembelajaran, dengan ukuran, jenis, dan jumlah yang sesuai; 4) Pembiayaan, meliputi biaya operasional dan biaya personal untuk mendukung terselenggaranya program pendidikan; 5) Manajemen meliputi struktur organisasi lembaga dan deskripsi tugas yang jelas dan terarah guna memudahkan jalannya kegiatan dalam pencapaian tujuan; dan 6) Proses pendidikan, meliputi: silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

LKP kategori rintisan adalah LKP yang sudah memenuhi persyaratan minimal sebagai lembaga untuk menyelenggarakan kegiatan pembelajaran, baru merintis penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada tingkat pemula, atau LKP yang belum memenuhi klasifikasi pelayanan minimal. Beberapa ciri esensial dari LKP Rintisan adalah: (1) memiliki komitmen dalam memberikan kontribusi positif dalam penyediaan layanan pendidikan nonformal bagi masyarakat yang membutuhkan; (2) melaksanakan penyelenggaraan proses pembelajaran yang sederhana, aktif dan menyenangkan; (3) memaksimalkan penggunaan sarana-prasarana yang tersedia; (4) menggunakan pembiayaan yang terbatas dan efisien; dan (5) memiliki pendidik/instruktur dengan kualifikasi SLTA.

2.3.3 Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Belva

Ditinjau dari letak geografis LKP Belva merupakan lembaga kursus dan pelatihan yang beralamatkan jalan raya Semarang-Purwodadi KM 23 Desa Sidorejo. Kecamatan Karangawen, Kabupaten Demak. LKP Belva berada ditempat yang strategis karena berada di jalan raya Semarang-Purwodadi, sekaligus berada diperbatasan antara Kabupaten Demak dengan Kabupaten Grobogan sehingga mudah diakses dari semua wilayah, khususnya wilayah Demak dan Grobogan. Berdirinya LKP Belva ini oleh pemilik didasari adanya kesenjangan yang terjadi yaitu banyaknya pengangguran dilingkungan sekitar dengan menjamurnya industri garmen di Kabupaten Demak. Pengangguran yang ada merupakan sumber daya manusia yang non skill sedangkan banyak industri garmen membuka lowongan kerja yang membutuhkan pekerja yang memiliki skill. Kenyataan yang ada, banyak yang ingin

bekerja di industri garmen namun tidak memiliki pengetahuan maupun ketrampilan, dampaknya muncul banyak pengangguran. Kondisi ekonomi disekitar LKP Belva juga masih berada dalam kelas menengah kebawah, oleh sebab itu adanya LKP Belva membantu mengetaskan kemiskinan dengan memberi tempat sebagai wadah untuk memberi bekal pengetahuan dan ketrampilan untuk masyarakat sekitar yang akan bekerja di industri garmen melalui program yang ada di LKP Belva.

Secara histori LKP Belva merupakan lembaga kursus dan pelatihan dalam bidang garmen dan tata busana terbesar pertama yang ada di Kabupaten Demak. LKP Belva berdiri pada tanggal 20 Agustus 1999. Sebelumnya LKP Belva ini bernama LPKS BLA (Balai Lisa Abadi) yang sudah mendapat izin penyelenggaraan pelatihan dari Departemen tenaga kerja Semarang. Dengan adanya otonomi daerah pada tanggal 12 Agustus 2003 LPKS BLA mengajukan ijin ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Demak. LKP Belva pada tanggal 09 Maret 2009 dengan No.45/LA-LPK/III/2009 mendapat penilaian kerja B terakreditasi dengan menempati ruangan ukuran 6 x 15 meter dan tanah milik sendiri. Pada tanggal 1 Februari 2010 dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Demak mengusulkan mengubah nama dari LPK BLA menjadi "LKP Belva". LKP Belva berdiri atas prakasa dari Ibu Sulikah selaku pemilik dan pimpinan dari tahun 1999 s.d sekarang. Lembaga ini mempunyai beberapa program pelatihan seperti garmen, tata busana, sulam dan ketrampilan kreativitas. Selain di Desa Sidorejo, LKP Belva membuka dua cabang yaitu, di Desa Mintreng (Kabupaten Demak) dan di Desa Truko (Kabupaten Grobogan).

Pemilik sekaligus pemimpin LKP Belva mendirikan sebuah lembaga kursus dan pelatihan sebagai tempat pendidikan, yang memiliki komitmen untuk berkontribusi meminimalkan tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam seluruh aspek kehidupan dengan menyajikan pengetahuan dan ketrampilan berupa program pelatihan. Dengan tujuan lulusan LKP Belva dapat bekerja di dunia industri garmen maupun berwirausaha. Adanya LKP Belva sangat signifikan menjadi jembatan masyarakat untuk membantu mendapat pekerjaan di dunia kerja maupun dunia usaha dan menjadi jembatan untuk pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran. Untuk itu LKP Belva menjalin kerjasama dengan instansi terkait, selain industri garmen, yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan instansi atau lembaga formal maupun nonformal lainnya.

2.4 Kerangka Berfikir Penelitian

Kerangka berfikir memaparkan mengenai dimensi- dimensi kajian utama serta faktor-faktor kunci yang menjadi pedoman kerja baik dalam menyusun metode, pelaksanaan dilapangan maupun pembahasan hasil penelitian.

Gambaran kerangka berpikir dalam pembelajaran dengan menggunakan pendekatan *Competency Based Training* (CBT) sebagai salah satu pendekatan yang digunakan dalam pelatihan berbasis kompetensi melalui model pendidikan vokasi dan pelatihan pengembangan sumberdaya manusia dalam dunia kerja.

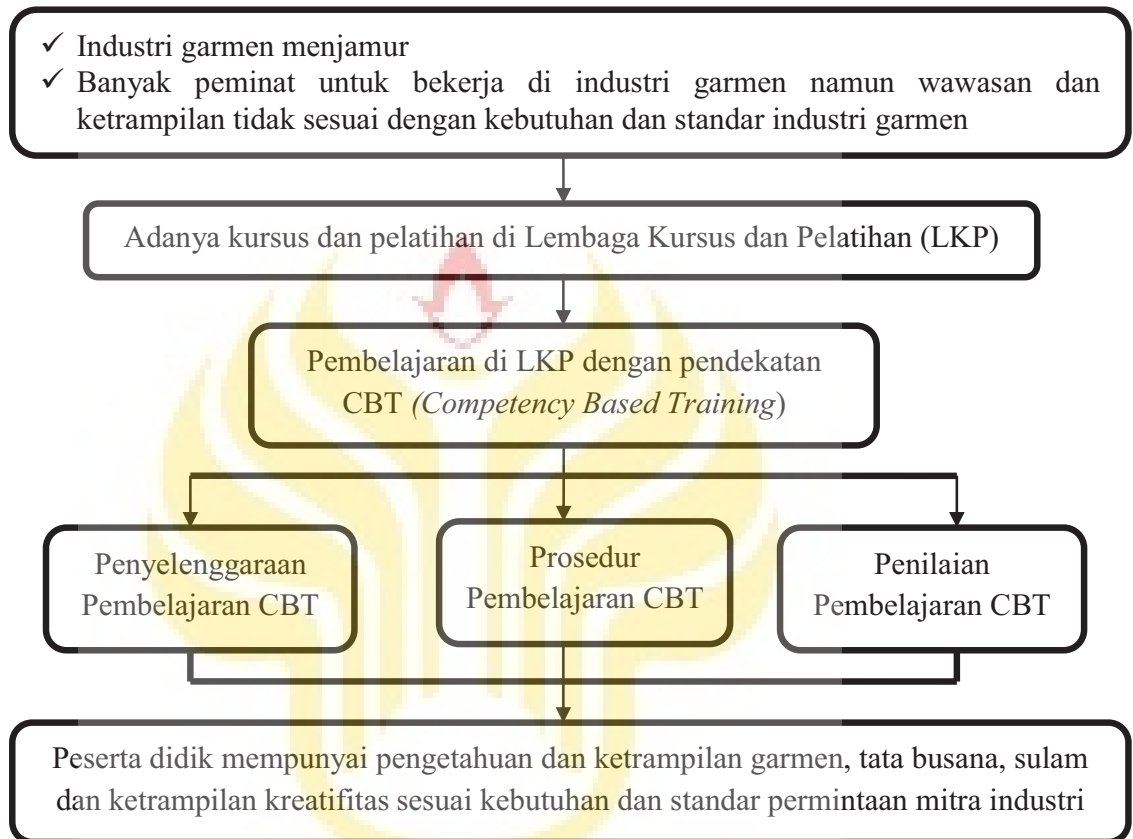
Adanya LKP Belva yang terdapat pembelajaran dengan pendekatan CBT bertujuan untuk memberi bekal calon tenaga kerja industri garmen, yang disebabkan

oleh tidak seimbangnya wawasan dan ketrampilan yang dimiliki pekerja industri garmen dengan kebutuhan dan standar industri garmen. Adanya LKP Belva dapat memberikan dorongan bagi masyarakat utamanya usia kerja untuk meningkatkan wawasan dan kualitas keterampilan sehingga *output* atau peserta didik mempunyai pengetahuan dan ketrampilan dalam bidang garmen, tata busana, sulam dan ketrampilan kreativitas sesuai kebutuhan dan standar permintaan industri garmen yang akan menjadi tempat bekerja. Dengan menggunakan pembelajaran yang menggunakan CBT lulusan LKP Belva menjadi tenaga kerja yang berkompetensi, berdaya saing, berketrampilan tinggi, mudah diterima dan dapat menyesuaikan ketrampilan diri dengan industri garmen yang menjadi dunia kerjanya. Dengan demikian proses pembelajaran tersebut disusun dan dirancang secara cermat, sistematis dan perlunya kerja sama antara pengelola LKP Belva dengan mitra industri garmen terkait.

Berdasarkan pemikiran di atas dapat di gambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti diuraikan dalam bab 4, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1 Penyelenggaraan Pembelajaran Dengan Pendekatan *Competency Based Training (CBT)* LKP Belva

Penyelenggaraan pembelajaran dengan menggunakan pendekatan *Competency Based Training (CBT)* di LKP Belva merupakan penyelenggaraan kegiatan pembelajaran pada program kursus dan pelatihan yang menitikberatkan pada penguasaan pengetahuan, ketrampilan spesifik dan sikap sebagai kompetensi terstandar tuntutan DUDI. Dalam perencanaan pembelajaran dilakukan dengan menyusun silabus dan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), disusun menyesuaikan kurikulum SKKNI (Standar Kurikulum Kursus Nasional Indonesia) dari pemerintah dan DUDI, didalamnya memuat: 1) tujuan pembelajaran, yaitu memberikan pendidikan dan ketrampilan pada peserta didik untuk memiliki kemampuan/kompetensi sesuai standar kompetensi yang ditetapkan. 2) Materi pembelajaran, disusun dalam bentuk modul pembelajaran. Materinya yaitu materi garmen, tata busana, sulam dan ketrampilan kreativitas. 3) Metode yang diterapkan

menggunakan *Individual teaching method*. Teknik pembelajarannya menggunakan bimbingan. Proses pembelajaran berupa teori dan praktek, 4) Media yang digunakan yaitu, mesin jahit, mesin obras, mesin lubang kancing, bartack, mesin pasang kancing, mesin bantu sewing dan lain-lain.

5.1.2 Prosedur Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran Dengan Pendekatan *Competency Based Training (CBT)* LKP Belva

Pelaksanaan pembelajaran dilaksanakan selama 3 bulan. Proses pelaksanaan pembelajaran terdiri dari kegiatan pendahuluan/awal yaitu identifikasi kebutuhan belajar peserta didik, kegiatan inti penyampaian materi, kemudian praktek atau pemberian tugas. dan kegiatan akhir yaitu menyimpulkan materi dan melakukan evaluasi pembelajaran.

Pelaksanaan pembelajaran dengan pendekatan *Competency Based Training (CBT)* di LKP Belva terdapat banyak inovasi dalam hal rencana persiapan pelaksanaan pembelajaran, sumber-sumber yang dipakai, model pembelajaran sampai perubahan yang terjadi didalam materi pembelajaran serta pada pelaksanaan pembelajaran dengan sistem penilaian sangat mempertimbangkan penyelesaian tugas yang diberikan dan pencapaian kompetensi peserta didik.

5.1.3 Penilaian Pembelajaran Dengan Pendekatan *Competency Based Training (CBT)* LKP Belva

Penilaian pembelajaran menggunakan evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Evaluasi formatif dilaksanakan pada saat pembelajaran berlangsung, dilakukan dua tahap yaitu 1) Review materi atau evaluasi teori dan mencatat hasil tugas/produk

yang diselesaikan peserta didik pada buku penilaian, 2) dilakukan setelah peserta didik menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan/produk yang dikerjakan, tujuannya untuk mengetahui kemajuan kompetensi peserta didik.

Evaluasi sumatif dilakukan pada akhir periode pembelajaran. Dilakukan dua tahap, yaitu 1) tes sumatif oleh LKP Belva 2) uji kompetensi oleh Lembaga Sertifikat Kompetensi (LSK). Materi evaluasi mencakup yang terdapat dalam kurikulum Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan sesuai dengan levelnya masing-masing, yaitu tata busana dan garmen level I dan level II.

5.1.4 Kemitraan Yang Di Lakukan Oleh LKP Belva Dengan Mitra Industri Garmen di Jawa Tengah

Kemitraan LKP Belva dengan DUDI yaitu penyediaan calon tenaga kerja dan penempatan kerja. Kemitraan dilakukan melalui koordinasi, supervisi, tindak MOU. Pola kemitraan LKP Belva menerapkan pola sub kontrak, karena hubungan kemitraan ini LKP Belva memproduksi sesuatu (tenaga kerja) yang diperlukan oleh industri garmen. Konsekuensi adalah memerlukan binaan peningkatan kemampuan, karena kemampuan tenaga kerja/lulusan peserta didik LKP Belva harus standar kemampuan yang dibutuhkan industri garmen.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan beberapa kesimpulan penelitian seperti yang telah diuraikan, peneliti menyampaikan beberapa saran berkaitan dengan upaya mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan, khususnya

pembelajaran program pelatihan dengan menggunakan pendekatan *Competency Based Training (CBT)* agar hasil belajar peserta didik sesuai dengan tujuan pembelajaran yang direncanakan. Saran-saran yang direkomendasikan sebagai berikut :

- 1) Pimpinan LKP Belva agar selalu melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi secara rutin kepada para pendidik agar melaksanakan proses pembelajaran lebih baik serta memperluas kerjasama/kemitraan dengan industri garmen diluar provinsi Jawa Tengah.
- 2) Pendidik senantiasa bersikap terbuka pada semua peserta didik, melakukan inovasi dalam pembelajaran, merespon aktif dan kreatif dalam setiap perkembangan pembelajaran agar peserta didik dapat mencapai tujuan pembelajaran dengan maksimal serta mengevaluasi diri dalam penyampaian materi dalam proses pembelajaran dapat diterima peserta didik dengan baik.
- 3) Melengkapi bahan, media pembelajaran dan fasilitas (ruang teori dan praktek) LKP Belva agar kegiatan pembelajaran semakin berjalan baik sesuai tujuan yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Choirunnisa. 2012. *Lembaga Sosial*. Artikel Diakses dari Internet: <http://nissa.blog.fisip.uns.ac.id/2012/06/02/lembaga-sosial/>. Tanggal 11 April 2015.
- Depdiknas. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah. Buku 1 Konsep dan Pelaksanaan*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. 2003. *Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagaan*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. 2003. *Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Direktorat Pembinaan Kursus Kelembagaan. 2010. *Lembaga Pembinaan Kursus dan Kelembagaan*. [Online]. Artikel Diakses dari Internet: <http://www.infokursus.net>. 23 Maret 2016.
- Hamzah, Uno. 2008. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamil, Mustofa. 2006. Strategi Kemitraan Dalam Membangun PNF Melalui Pemberdayaan Masyarakat. Bandung: Badan Peneliti dan Pengembangan. Diakses dari Internet: http://file.upi.edu>Bhaan_kuliah>KEMITR~1. Tanggal 26 Mei 2016
- Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Cv. Alfabeta
- Kemendiknas. 2010. *Seputar Informasi Pembinaan Kursus dan Kelembagaan*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan NonFormal dan Informal Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan.
- Kosbab, Derek J. 2003. "Dispositional and maturational development through competency-based training". *International Journal of Education + Training* 45(8-9): 526-541. Diakses dari internet: http://www.avetra.org.au/Conference_Archives/2004/documents/PA002Kosbab.pdf. Tanggal 13 Juni 2016

- Megawati, Apriliyana. 2013. *Penerapan Prinsip Pembelajaran Orang Dewasa (Andragogi) Pada Program Life Skill di Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Pati (Skripsi)*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nurhalim, Khomsun. 2007. *Strategi Pembelajaran Orang Dewasa*. Semarang: Tidak diterbitkan.
- Nurhalim, Khomsun. 2013. *Strategi Pembelajaran Pendidikan Non Formal*. Semarang: Unnes Press.
- Pamungkas, I. Setiarini. 2014. *Strategi Pembelajaran Kursus Menjahit Berbasis Penerapan Kewirausahaan Di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) "CITRA ILMU" Ungaran, Kabupaten Semarang (Skripsi)*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Parker, Ben and Walters, Shirley. 2008. "Competency Based Training and National Qualifications Frameworks: Insights from South Africa". In *Asia Pacific Education Review. International Journal of Education (general)* 9(1): 70-79. Diakses dari internet: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ811119.pdf>. Tanggal 13 Juni 2016
- Purnamawati. 2011. *Peningkatan Kemampuan Melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi (Competency-Based Training) Sebagai Suatu Proses Pengembangan Pendidikan Vokasi*. Jurnal Medtek 3(2): 3
- Raharjo, Tri Joko. 2005. *Pengembangan Model Pembelajaran Kesetaraan SLTP Bagi Kaum Miskin / Gelandangan*. Semarang: Unnes Press
- Rifa'i, Achmad. 2009. *Desain Pembelajaran Orang Dewasa*. Semarang: Unnes Press.
- Sariningtyas, Intan H. 2007. *Rekrutmen dan proses pembelajaran kursus menjahit garment pada lembaga penyelenggara kursus (lpk) (Studi Empiris di Lembaga Penyelenggara Kursus (LPK) KARTIKA di Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang)(Skripsi)*. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Setiyawan, Angga. 2013. *Pengembangan Bahan Ajar Tematik Keterampilan Memahami Perintah Kerja Tertulis bagi Peserta Didik SMK dalam Pendekatan Competency Based Training (CBT) (Skripsi)*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

- Siswanto. 2011. *Pengantar Pengembangan Kurikulum Pelatihan Pendidikan Non Formal*. Semarang: Unnes Press
- Sudjana, D. 2007. *Sistem dan Manajemen Pelatihan: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Falah Production
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarwo. 2005. *Pemberdayaan Masyarakat Through Pendekatan Kompetensi Pelatihan Berbasis*. Jurnal Pendidikan Luar Sekolah 5(10): 48.
- Sumartana. 2011. *Pengaruh Pendekatan Product Based Training dan Pendekatan Competency Based Training Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Praktik Pekerjaan Permesinan Ditinjau Dari Penguasaan Alat Ukur (Eksperimen di SMK Kabupaten Sragen) (Tesis)*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Sutarto, Joko. 2007. *Pendidikan Nonformal (Konsep Dasar, Proses Pembelajaran, dan Pemberdayaan Masyarakat)*. Semarang: Unnes Press.
- Sutarto, Joko. 2013. *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Deepublish.