

## Membangun Kompetensi Generasi Emas Melalui Penguatan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Onie Meiyanto<sup>a\*</sup>, Miftahul Huda<sup>b</sup>

<sup>a,b</sup>UPT Balai Latihan Kerja Surabaya, Surabaya, Indonesia

\*corresponding author: onie.meiyanto@gmail.com

---

### Abstract

Setahun terakhir ini dunia dibingungkan dengan satu keadaan pandemi yang disebabkan oleh Virus Covid-19 tidak satupun negara yang tidak mengalami Kontraksi, baik secara ekonomi maupun kesehatan. Hal ini tentunya berdampak pada pertumbuhan ekonomi dan ketenagakerjaan pada masing-masing negara. Kompetensi adalah menjadi solusi kunci dalam menyambut kesiapan kita pada Kondisi bonus demografi. Penguatan kompetensi bisa dilaksanakan dengan membangun konsep dan implementasi kurikulum pendidikan dan pelatihan vokasi. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis indikator Standar program pelatihan vokasi (Pelatihan berbasis kompetensi) dan Output satuan unit kompetensi yang dominan terhadap kerja lulusan peserta Pelatihan Vokasi. Rancangan peneliti dilakukan dengan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk mengembangkan Program pelatihan vokasi berbasis kebutuhan industri yang diterapkan oleh lembaga pelatihan vokasi (Balai Latihan Kerja) terhadap pencapaian hasil kompetensi peserta pelatihan. Merujuk pada definisi diatas dapat penulis sampaikan bahwa Konsep kompetensi merujuk pada tiga aspek penting yang sering kita sebut sebagai KSA, Knowledge(Pengetahuan), Skill (keterampilan) dan Attitude (sikap). Dalam mengembangkan program dan kurikulum yang terintegrasi Antara pendidikan dan pelatihan Vokasi dengan konsep: Proses identifikasi GAP melalui Analisa Kebutuhan pelatihan Vokasi, desain Kurikulum Pelatihan Vokasi melalui Hasil Analisa Kebutuhan pelatihan untuk kemudian membangun Arsitektur kurikulum dan sertifikasi Kompetensi sebagai indikator kendali hasil Pendidikan dan pelatihan Vokasi di balai latihan kerja . untuk metode pelatihan Vokasi yang perlu dkembangkan adalah dengan melakukan Perubahan struktur industri dan transformasi bidang ketenagakerjaan dan perbaikan rantai suplai tenaga kerja. Konsep ini perlu pendekatan desain kurikulum pelatihan yang terintegrasi dengan program kurikulum pendidikan vokasi. dalam artian untuk membentuk sumber daya manusia yang berdaya saing dan kompeten peserta pealtihan tidak hanya berhenti setelah pelatihan berakhir. Namun perlu upgrade kompetensi melalui pembelajaran pengalaman kerja dan portofolio dan tidak lagi melalui pengulangan pengetahuan dasar/awal..

*Keywords:* Kompetensi; Pelatihan Vokasi; GAP; Kurikulum; Balai latihan kerja.

---

### 1. Pendahuluan.

Saat ini dunia telah bertransformasi secara cepat dan dinamis, kalau dulu kita masih mengenal istilah globalisasi namun kini istilah tersebut telah bermutasi jauh ke depan dengan konsep dan pemikiran yang lebih dinamis dan cerdas. Di sisi lain, era globalisasi tersebut menimbulkan persaingan yang semakin ketat dalam hal barang, jasa, modal maupun tenaga kerja/sumber daya manusia. Untuk dapat berkiprah dalam era tersebut

diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai daya saing secara terbuka dengan negara lain, adaptif dan antisipatif terhadap berbagai perubahan dan kondisi baru, terbuka terhadap perubahan mampu belajar bagaimana belajar (*learning how to learn*), memiliki berbagai keterampilan, mudah dilatih ulang, serta memiliki dasar-dasar kemampuan luas, kuat, dan mendasar untuk berkembang di masa yang akan datang. Indikasi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja dengan kualifikasi profesional sangat dituntut dalam dunia kerja di era globalisasi ini(1). Dengan kata lain bahwa Kompetensi Sumber daya Manusia Indonesia Harus Baik dan sesuai dengan kebutuhan Profesi di masa depan.

Dunia telah berubah bukan hanya dalam konsep globalisasi tapi juga dalam kondisi yang cukup serius. Setahun terakhir ini dunia dibingungkan dengan satu keadaan pandemi yang disebabkan oleh Virus Covid-19 tidak satupun negara yang tidak mengalami Kontraksi, baik secara ekonomi maupun kesehatan. Hal ini tentunya berdampak pada pertumbuhan ekonomi dan ketenagakerjaan pada masing-masing negara.

Di Indonesia sendiri jumlah angkatan kerja pada Februari 2021 sebanyak 139,81 juta orang, naik 1,59 juta orang dibanding Agustus 2020. Sejalan dengan kenaikan jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga naik sebesar 0,31 persen poin. Hal ini tentunya berimplikasi pada Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) kita. Pada bulan Februari 2021 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) kita sebesar 6,26 persen, turun 0,81 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2020. Penduduk yang bekerja sebanyak 131,06 juta orang. Terdapat sekitar 19,10 juta orang (9,30 persen penduduk usia kerja) yang terdampak Covid-19. Terdiri dari pengangguran karena Covid-19 (1,62 juta orang), Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena Covid-19 (0,65 juta orang), sementara tidak bekerja karena Covid-19 (1,11 juta orang), dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena Covid-19 (15,72 juta orang).(2)

Jika kita melihat perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia satu tahun terakhir ini yang juga sangat dipengaruhi oleh dampak pandemi, tentunya begitu besar permasalahan yang harus ditemukan solusi perencanaannya. Secara garis besar permasalahan sumber daya manusia Indonesia saat ini adalah terkait dengan penguatan Kompetensi manusia Indonesia, mengingat bahwa Indonesia akan masuk pada bonus demografi pada beberapa

tahun kedepan. Kompetensi adalah menjadi solusi kunci dalam menyambut kesiapan kita pada Kondisi bonus demografi. Penguatan kompetensi bisa dilaksanakan dengan membangun konsep dan implementasi kurikulum pendidikan dan pelatihan vokasi.

## **2. Metode**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan metode implementasi kurikulum pelatihan vokasi yang merujuk pada program pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja milik Kementerian ketenagakerjaan selaku leading sektor pelatihan vokasi. sedangkan untuk implementasi dan uji coba sampling ini menggunakan lembaga pelatihan UPT Balai Latihan kerja Surabaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Penelitian ini adalah untuk mengembangkan kurikulum dengan mengacu pada pola industri 4.0 dan masyarakat 4.0. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis indikator Standar program pelatihan vokasi (Pelatihan berbasis kompetensi) dan Output satuan unit kompetensi yang dominan terhadap kerja lulusan peserta Pelatihan Vokasi. Penelitian ini tergolong jenis penelitian ex-post faktor karena peneliti tidak memberikan treatment atau memanipulasi perubahan tertentu dari subjek penelitian. Data yang digunakan tersedia tanpa harus melakukan pencarian data. Metode penelitian ex post facto ini dilakukan untuk mengkaji peristiwa-peristiwa yang terjadi dan direduksi untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut (Riduwan, 2013).

Rancangan peneliti dilakukan dengan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk mengembangkan Program pelatihan vokasi berbasis kebutuhan industri yang diterapkan oleh lembaga pelatihan vokasi (Balai Latihan Kerja) terhadap pencapaian hasil kompetensi peserta pelatihan. Dalam konsep pembahasan ini peneliti akan menguraikan analisa kebutuhan Pelatihan vokasi terhadap kebutuhan industri dengan membandingkan Kompetensi yang dibutuhkan oleh industri dengan ketersediaan kompetensi calon tenaga kerja saat ini, sehingga didapatkan GAP kompetensi. Dari GAP kompetensi inilah nantinya akan diuraikan menjadi kebutuhan pelatihan melalui Program Pelatihan Vokasi. sehingga

program yang didesain nantinya akan sesuai dengan Kebutuhan kualifikasi jabatan di Industri.

### **3. Hasil dan Diskusi**

#### *3.1. Konsep dan prinsip dasar pendidikan Pelatihan Vokasi*

##### *a. Konsep dasar Pendidikan dan Pelatihan Vokasi*

Pendidikan dan pelatihan vokasi adalah merupakan suatu pendekatan konsep pembelajaran yang berdasarkan pada pemenuhan Kompetensi. Dalam Peraturan Menakertrans Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi menjelaskan bahwa Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Dalam peraturan tersebut juga menjelaskan bahwa pelatihan berbasis kompetensi merupakan pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja. Merujuk pada definisi diatas dapat dikerucutkan bahwa pelatihan dan pendidikan Vokasi merupakan satu kesatuan konsep yang menitik beratkan pada hasil berupa kompetensi sumber daya manusia. Adapun kompetensi itu sendiri dalam Permenakertrans Nomor 8 Tahun 2014 juga dijelaskan bahwa Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Merujuk pada definisi diatas dapat penulis sampaikan bahwa Konsep kompetensi merujuk pada tiga aspek penting yang sering kita sebut sebagai KSA, Knowledge (Pengetahuan), Skill (keterampilan) dan Attitude (sikap).

##### *b. Prinsip Dasar Pelatihan Berbasis Kompetensi (Pelatihan Vokasi).*

Dalam konsep pelatihan berbasis kompetensi/Pelatihan Vokasi ada beberapa prinsip dasar yang harus dijadikan acuan dalam membangun suatu program pelatihan Vokasi merujuk pada permenakertrans Nomor 8 tahun 2014 diantaranya adalah :

1. Dilaksanakan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan dan/atau standar kompetensi;
2. Adanya pengakuan terhadap kompetensi yang telah dimiliki;
3. Berpusat kepada peserta pelatihan dan bersifat individual;
4. Multi-entry/multi-exit, yang memungkinkan peserta untuk memulai dan mengakhiri program pelatihan pada waktu dan tingkat yang berbeda,
5. Sesuai dengan kemampuan masing-masing peserta pelatihan;
6. Setiap peserta pelatihan dinilai berdasarkan pencapaian kompetensi sesuai dengan standar kompetensi; dan
7. Dilaksanakan oleh lembaga pelatihan yang teregistrasi atau terakreditasi nasional.

Proses dan prinsip dasar vokasi inilah yang menjadi pondasi dasar bagaimana kita nantinya akan mengemas dan mengembangkan model program pelatihan dan pendidikan vokasi yang terintegrasi dengan dunia industri selaku stakeholder utama lulusan kita. Ini adalah menjadi suatu tantangan tersendiri dalam membangun bangunan yang kita namai Sumber daya Manusia Indonesia yang gemilang atau yang kita namai generasi Emas Indonesia.

### 3.2. Membangun Strategi dan Kerangka Hirarki Kebutuhan Program Antara Pendidikan Vokasi dengan pelatihan Vokasi.

Membangun Strategi dan kerangka pondasi Kurikulum vokasi adalah tidak semudah kita memahaminya dan memaknai arti Vokasi itu sendiri. Vokasi menjadi sering kita dengar dan kita gaungkan dalam beberapa tahun terakhir seiring dengan Bagaimana Teknologi menguasai setiap sendi kehidupan kita, dan kita memaknai momen ini dengan Industri 4.0. menjadi manusia 4.0 bahkan 5.0 tidaklah mudah karena kita harus berbekal keahlian dalam sektor yang kita alami dan geluti. Pengembangan kompetensi menjadi sangat penting dalam memasuki era industri 4.0. sebelum kita sering dengar istilah vokasi kita sudah sering mendengar pelatihan berbasis kompetensi yang menggunakan pendekatan standar kompetensi sebagai acuan dalam menyusun Program dan kurikulum.

Pelatihan berbasis kompetensi lebih sering dilakukan dan diimplementasikan pada lembaga Pelatihan dalam hal ini adalah Balai Latihan Kerja baik milik Pemerintah maupun

swasta. Pelatihan berbasis kompetensi diharapkan mampu menjadi jembatan Sumber daya manusia Indonesia dalam memasuki dunia kerja dalam arti lain menjadi masyarakat siap kerja. Namun dalam kenyataannya pelatihan yang dilaksanakan seringkali masih menggunakan metode konvensional meskipun berbendera pelatihan berbasis kompetensi, sehingga ini tentunya akan berpengaruh pada *outcome* (capaian hasil pelatihan). Dalam menjamin mutu dan kualitas lulusan peneliti mencoba untuk mengembangkannya konsep program Pelatihan Vokasi yang sudah ada dengan melakukan pengembangan dan penguatan konsep kurikulum yang terintegrasi dan terstandar, baik melalui standar kompetensi Internasional (SI), Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), maupun standar Khusus (SK).

Kebutuhan industri tentunya menjadi tujuan utama lulusan pelatihan dari Balai Latihan kerja yang ada dan hal ini tentunya berimplikasi pada bagaimana kurikulum itu didesain untuk memenuhi kebutuhan calon tenaga kerja yang dinamis.

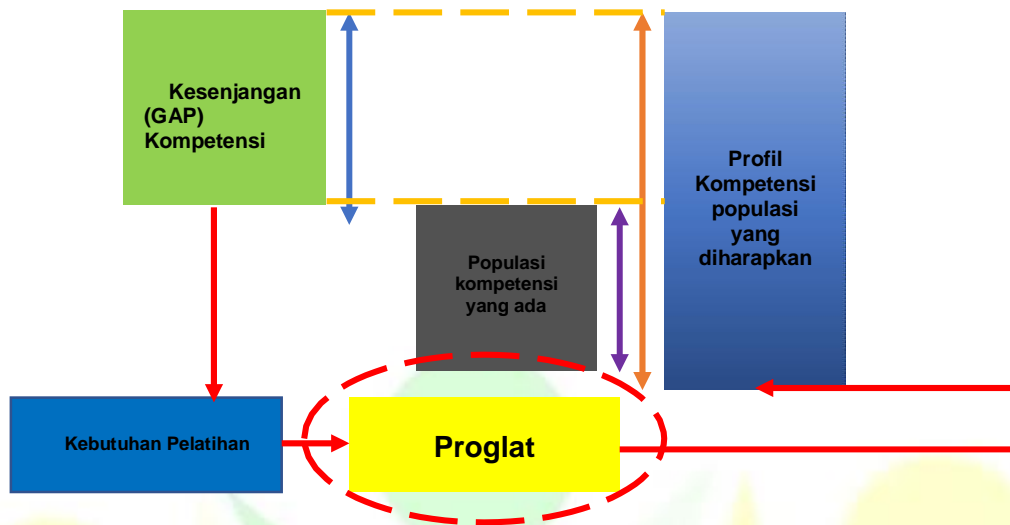
### 3.3. Mengembangkan program dan kurikulum yang terintegrasi Antara pendidikan dan pelatihan Vokasi.

#### 1. Proses identifikasi GAP melalui Analisa Kebutuhan pelatihan Vokasi

Mengembangkan program pelatihan vokasi mempunyai beberapa tahap dan konsep awal yang harus dibangun dan di pondasikan. Pada pelatihan vokasi hal awal yang perlu dilakukan adalah melaksanakan proses pra pelatihan. Sebelum melaksanakan Pelatihan vokasi, perlu melakukan langkah/tahapan identifikasi kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis*) untuk mendapatkan informasi antara *demand* dan *current Competence*.

Identifikasi kebutuhan pelatihan adalah suatu proses pengumpulan data dalam rangka mengidentifikasi bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan melalui pelatihan. Identifikasi kebutuhan pelatihan dapat dilakukan secara makro dan/atau mikro(4). Pada umumnya, identifikasi kebutuhan pelatihan yang dilakukan oleh lembaga pelatihan adalah bersifat mikro, yaitu proses identifikasi untuk mengetahui kesenjangan atau "gap" kompetensi yang dimiliki oleh angkatan kerja/calon peserta dengan kebutuhan pasar kerja atau persyaratan jabatan. Identifikasi kebutuhan pelatihan

dilaksanakan dengan cara membandingkan kondisi riil calon peserta dengan kompetensi yang harus dimiliki untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.



Gambar. 1 Skema Perumusan Program Pelatihan berdasarkan analisa Kebutuhan Pelatihan Sumber: Permenaker Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Identifikasi dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan dan metode pengambilan identifikasi, dalam level industri TNA digunakan untuk mendapatkan informasi kinerja dari setiap bagian atau departemen yang dapat mempengaruhi produktivitas, kinerja, tujuan dan rencana bisnis organisasi secara keseluruhan sehingga diharapkan dengan TNA ini mampu menentukan kebutuhan pelatihan *upskilling* maupun *reskilling* dalam skala prioritas. Dalam level jabatan atau okupasi TNA ini digunakan Untuk mendapatkan informasi dan Uraian tugas dari suatu jabatan baik untuk waktu sekarang maupun kemungkinannya dimasa yang akan datang, kemudian dilakukan identifikasi hubungan atau korelasi antara tugas dan informasi dari jabatan yang relevan.

Sedangkan untuk level individu Identifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan untuk menganalisis tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh tenaga kerja atau peserta saat ini dibandingkan dengan tingkat yang dipersyaratkan, sehingga dapat ditentukan kebutuhan kompetensi apa yang harus ditambahkan terhadap seorang tenaga kerja atau peserta.

Hasil identifikasi kebutuhan pelatihan, tidak selamanya harus direspon dengan kebutuhan pelatihan, tetapi dapat juga hanya menghasilkan respon bukan pelatihan seperti; bimbingan dan konsultasi, re-desain jabatan, dan lain-lain.

Dalam proses identifikasi kebutuhan pelatihan (TNA) yang menghasilkan rumusan GAP kompetensi pada masing-masing sampel akan dikorelasikan dengan Standar kompetensi kerja Nasional Indonesia dan level kualifikasi dengan pendekatan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) dan akan menjadi sebuah konsep kurikulum pelatihan vokasi (Pelatihan berbasis kompetensi).

## 2. Penyusunan Desain Kurikulum Pelatihan Vokasi melalui Hasil Analisa Kebutuhan pelatihan.

Dari hasil analisa kebutuhan pelatihan yang sudah dilaksanakan akan menghasilkan rumusan GAP Kompetensi antara Kompetensi Tenaga Kerja saat ini (yang tersedia) dengan kebutuhan kompetensi yang diharapkan akan digunakan sebagai acuan dalam menyusun kurikulum suatu program pelatihan vokasi. program pelatihan vokasi yang disusun akan mengacu pada 3 bagian penting spesifikasi program pelatihan vokasi yang antara lain adalah

### a. Pelatihan Vokasi jenjang Klaster

Pelatihan berbasis kompetensi (Pelatihan Vokasi) pada jenjang ini adalah pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga pelatihan vokasi dalam hal ini Balai latihan Kerja atau lembaga pelatihan kerja lainnya yang dimana mengacu pada unit kompetensi bidang sesuai dengan kebutuhan pada suatu jenis pekerjaan tertentu. Misalnya : Program Pelatihan Pengoperasian Mesin Bubut Konvensional yang dimana dalam pelaksanaannya guna mencapai ketercapaian keahlian kompetensi dalam mengoperasikan mesin bubut.

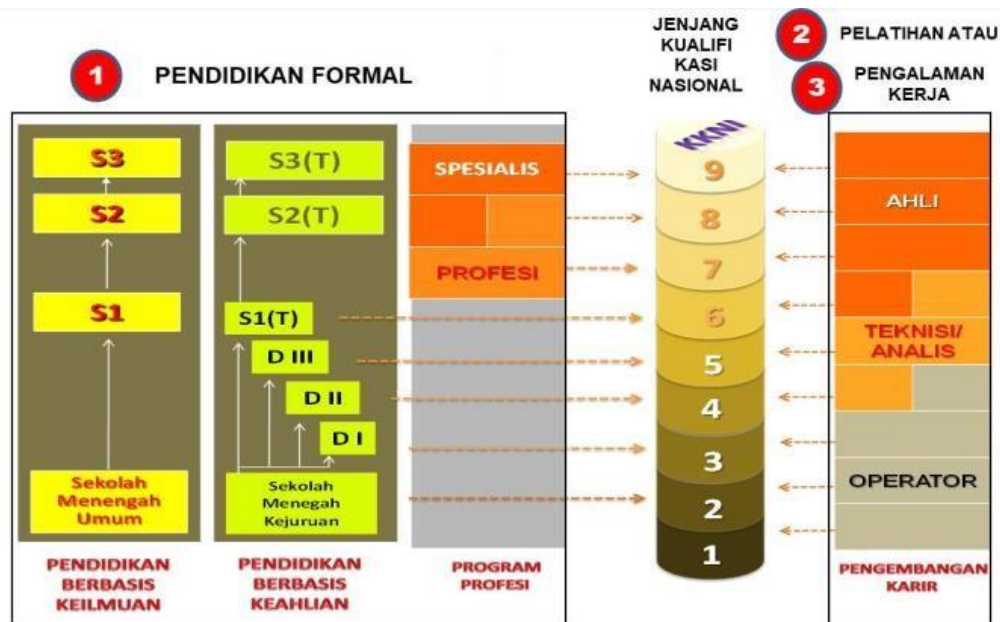
### b. Pelatihan Vokasi jenjang Okupasi/jabatan namun belum terdapat acuan Kerangka kualifikasi nasional Indonesia.

Pelatihan okupasi ini menitik bertakan pada program pelatihan yang dalam pelaksanaannya akan menyebut suatu jabatan dalam industri, misalnya Operator Mesin Bubut Konvensional. Dalam pelatihan okupasi ini meskipun sudah menyebut suatu jabatan dalam industri namun lebih banyak pada desain jabatan pada internal industri tersebut dan belum diberlakukan secara nasional.

### c. Pelatihan vokasi jenjang KKNI.



Pada pelatihan ini, konsep yang ditawarkan adalah konsep Pelatihan dengan memberikan penyebutan jabatan secara nasional yang sudah tersusun kerangka kualifikasi nasional Indonesianya. Kerangka ini yang akan dijadikan acuan dalam memberikan kontribusi asesmen untuk masing-masing. Konsep ini pada dasarnya sudah mendapatkan kewenangan dan regulasi. Dalam Peraturan presiden No. 8 tahun 2012 terdapat pembagian kompetensi teknis yang didesain untuk memenuhi kompetensi bidang para teman-teman asesor



Gambar. 2 Jalur Pengakuan Kompetensi

Sumber: Peraturan presiden No. 8 tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia

Dalam menyusun kurikulum pelatihan vokasi dengan kategori jenjang kualifikasi nasional harus mengacu pada kerangka acuan pada SKKNI dan KKNi sehingga didapatkan kualitas kompetensi lulusan yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan industri. Seperti pada gambar 2 dijelaskan bahwa terdapat konversi jenjang kualifikasi kompetensi antara pendidikan formal dengan pelatihan dan pengalaman kerja. Hal ini tentunya akan menjadi sangat penting dalam menentukan program pelatihan yang akan disusun. Setiap level kualifikasi dalam suatu jenjang kualifikasi kompetensi menurut Peraturan presiden nomor 8 tahun 2012 dijelaskan deskripsi tugas dan kewenangan setiap jenjang kualifikasi kompetensi. Adapun deskripsi yang digunakan sebagai acuan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi Jenjang Kualifikasi KKNI

Jenjang Kualifikasi	Uraian
Deskripsi umum	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.</li> <li>b. Memiliki moral, etika dan kepribadian yang baik di dalam menyelesaikan tugasnya.</li> <li>c. Berperan sebagai warga negara yang bangga dan cinta tanah air serta mendukung perdamaian dunia.</li> <li>d. Mampu bekerja sama dan memiliki kepekaan sosial dan kepedulian yang tinggi terhadap masyarakat dan lingkungannya.</li> <li>e. Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, kepercayaan, dan agama serta pendapat/temuan original orang lain.</li> <li>f. Menjunjung tinggi penegakan hukum serta memiliki semangat untuk mendahulukan kepentingan bangsa serta masyarakat luas.</li> </ul>
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mampu melaksanakan tugas sederhana, terbatas, bersifat rutin, dengan menggunakan alat, aturan, dan proses yang telah ditetapkan, serta di bawah bimbingan, pengawasan, dan tanggung jawab atasannya.</li> <li>b. Memiliki pengetahuan faktual.</li> <li>c. Bertanggung jawab atas pekerjaan sendiri dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan orang lain.</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mampu melaksanakan satu tugas spesifik, dengan menggunakan alat, dan informasi, dan prosedur kerja yang lazim dilakukan, serta menunjukkan kinerja dengan mutu yang terukur, di bawah pengawasan langsung atasannya.</li> <li>b. Memiliki pengetahuan operasional dasar dan pengetahuan faktual bidang kerja yang spesifik, sehingga mampu memilih penyelesaian yang tersedia terhadap masalah yang lazim timbul.</li> <li>c. Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab membimbing orang lain.</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mampu melaksanakan serangkaian tugas spesifik, dengan menerjemahkan informasi dan menggunakan alat, berdasarkan sejumlah pilihan prosedur kerja, serta mampu menunjukkan kinerja dengan mutu dan kuantitas yang terukur, yang sebagian merupakan hasil kerja sendiri dengan pengawasan tidak langsung.</li> <li>b. Memiliki pengetahuan operasional yang lengkap, prinsip-prinsip serta konsep umum yang terkait dengan fakta bidang keahlian tertentu, sehingga mampu menyelesaikan berbagai masalah yang lazim dengan metode yang sesuai.</li> <li>c. Mampu bekerja sama dan melakukan komunikasi dalam lingkup kerjanya.</li> <li>d. Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab atas kuantitas dan mutu hasil kerja orang lain.</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mampu menyelesaikan tugas berlingkup luas dan kasus spesifik dengan menganalisis informasi secara terbatas, memilih metode yang sesuai dari beberapa pilihan yang baku, serta mampu menunjukkan kinerja dengan mutu dan kuantitas yang terukur.</li> <li>b. Menguasai beberapa prinsip dasar bidang keahlian tertentu dan mampu menyelaraskan dengan permasalahan faktual di bidang kerjanya.</li> </ul>

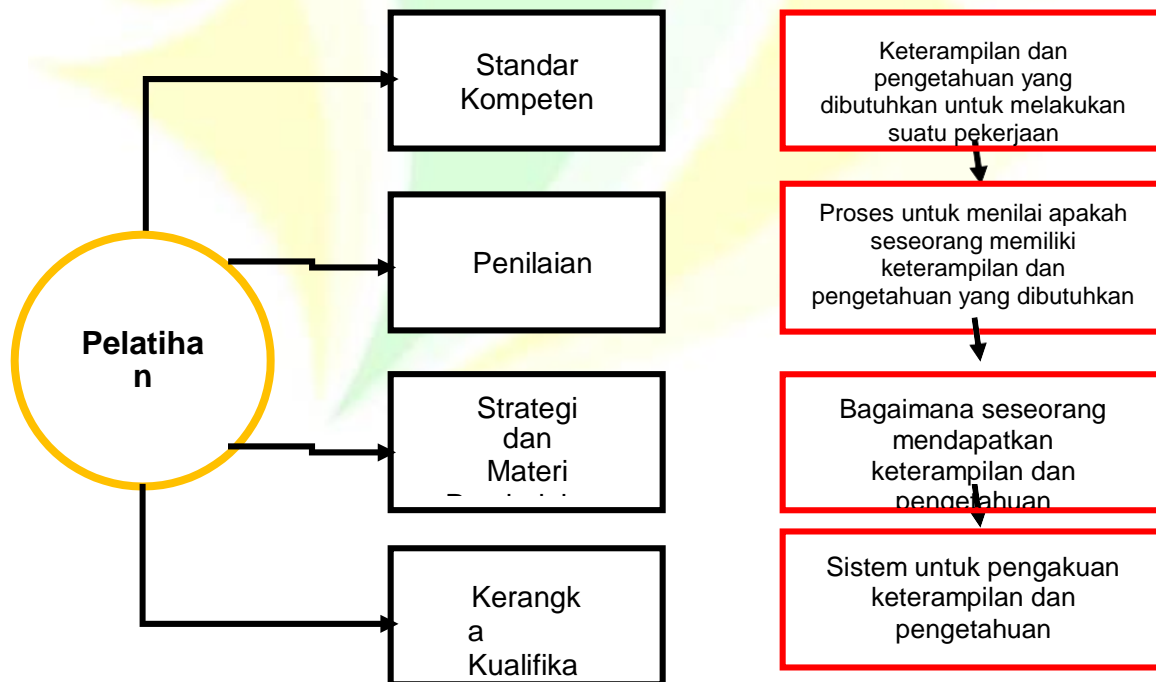
	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Mampu bekerja sama dan melakukan komunikasi, menyusun laporan tertulis dalam lingkup terbatas, dan memiliki inisiatif.</li> <li>d. Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab atas hasil kerja orang lain.</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mampu menyelesaikan pekerjaan berlingkup luas, memilih metode yang sesuai dari beragam pilihan yang sudah maupun belum baku dengan menganalisis data, serta mampu menunjukkan kinerja dengan mutu dan kuantitas yang terukur.</li> <li>b. Menguasai konsep teoritis bidang pengetahuan tertentu secara umum, serta mampu memformulasikan penyelesaian masalah prosedural.</li> <li>c. Mampu mengelola kelompok kerja dan menyusun laporan tertulis secara komprehensif.</li> <li>d. Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab atas pencapaian hasil kerja kelompok.</li> </ul>
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mampu mengaplikasikan bidang keahliannya dan memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni pada bidangnya dalam penyelesaian masalah serta mampu beradaptasi terhadap situasi yang dihadapi.</li> <li>b. Menguasai konsep teoritis bidang pengetahuan tertentu secara umum dan konsep teoritis bagian khusus dalam bidang pengetahuan tersebut secara mendalam, serta mampu memformulasikan penyelesaian masalah prosedural.</li> <li>c. prosedural.</li> <li>d. Mampu mengambil keputusan yang tepat berdasarkan analisis informasi dan data, dan mampu memberikan petunjuk dalam memilih berbagai alternatif solusi secara mandiri dan kelompok.</li> <li>e. Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab atas pencapaian hasil kerja organisasi.</li> </ul>
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mampu merencanakan dan mengelola sumberdaya di bawah tanggung jawabnya, dan mengevaluasi secara komprehensif kerjanya dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni untuk menghasilkan langkah-langkah pengembangan strategis organisasi.</li> <li>b. Mampu memecahkan permasalahan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni di dalam bidang keilmuannya melalui pendekatan monodisipliner.</li> <li>c. Mampu melakukan riset dan mengambil keputusan strategis dengan akuntabilitas dan tanggung jawab penuh atas semua aspek yang berada di bawah tanggung jawab bidang keahliannya.</li> </ul>
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mampu mengembangkan pengetahuan, teknologi, dan/atau seni di dalam bidang keilmuannya atau praktik profesionalnya melalui riset, hingga menghasilkan karya inovatif dan teruji.</li> <li>b. Mampu memecahkan permasalahan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni di dalam bidang keilmuannya melalui pendekatan inter atau multidisipliner.</li> <li>c. Mampu mengelola riset dan pengembangan yang bermanfaat bagi masyarakat dan keilmuan, serta mampu mendapat pengakuan nasional dan internasional.</li> </ul>

9	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mampu mengembangkan pengetahuan, teknologi, dan/atau seni baru dalam bidang keilmuannya atau praktik profesionalnya melalui riset, hingga menghasilkan karya kreatif, original, dan teruji.</li> <li>b. Mampu memecahkan permasalahan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/ atau seni di dalam bidang keilmuannya melalui pendekatan inter, multi, dan transdisipliner.</li> <li>c. Mampu mengelola, memimpin, dan mengembangkan riset dan pengembangan yang bermanfaat bagi kemaslahatan umat manusia, serta mampu mendapat pengakuan nasional dan internasional.</li> </ul>
---	---

3.4. Membangun Arsitektur kurikulum dan sertifikasi Kompetensi sebagai indikator kendali hasil Pendidikan dan pelatihan Vokasi.

a. Komponen Pelatihan Vokasi

Dalam pelatihan vokasi program harus tersusun sesuai dengan haluan standar kompetensi baik standar kompetensi nasional Indonesia(SKKNI), standar internasional (SI) maupun standar khusus (SK). Dalam pengembangan program acuan yang penulis susun adalah bersumber pada SKKNI. Berikut merupakan komponen pada pelatihan vokasi yang berada di Balai Latihan Kerja :

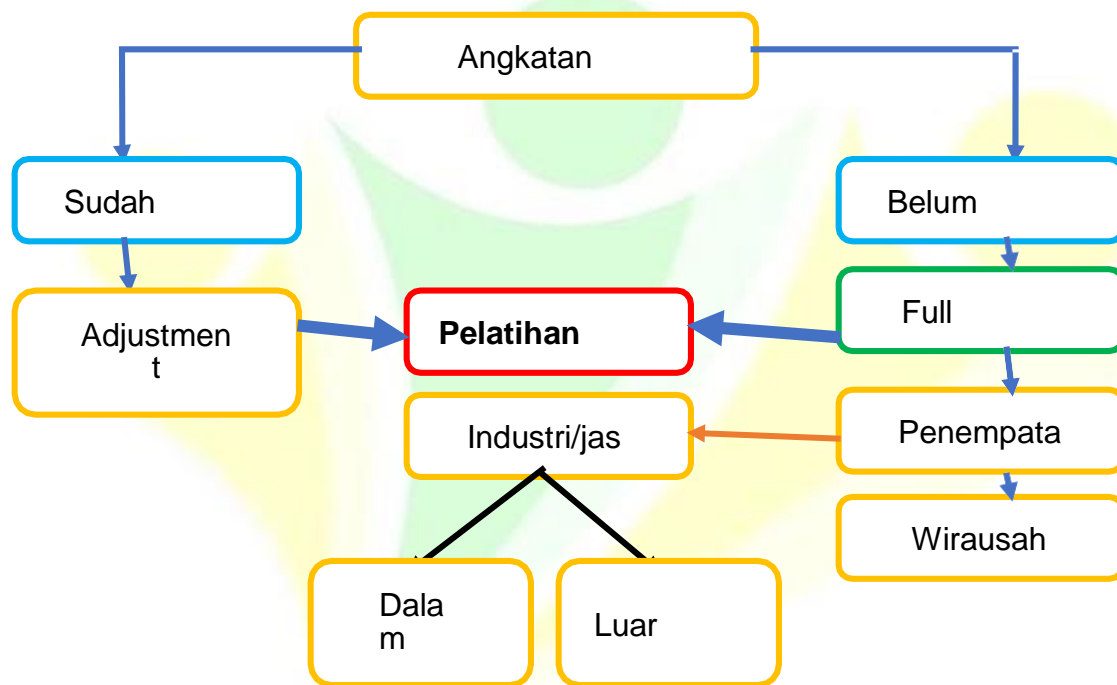


Gambar 3. Komponen-Komponen pelatihan Vokasi

Sumber : KEBIJAKAN PENYUSUNAN PROGRAM PELATIHAN : Muchtar Azis Direktorat Standardisasi Kompetensi dan Pelatihan Kerja Direktorat Jenderal Pembinaan pelatihan dan Produktivitas : Workshop Penyusunan Program Pelatihan - 23 September 2020

b. Menentukan target dan sasaran pelatihan

Setelah penyusunan komponen pelatihan vokasi hal selanjutnya adalah dengan menentukan target dan sasaran pelatihan vokasi. dalam menentukan target hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi eksisting calon peserta yang dalam hal ini merupakan angkatan kerja. Dari angkatan kerja yang ada kita petakan kondisi apakah sudah bekerja atau belum. Untuk yang sudah bekerja pelatihan bersifat upskilling sedangkan yang belum bekerja pelatihan bisa dilaksanakan dengan program full training maupun reskilling hingga mencapai target Penempatan. Berikut desain target dan sasaran pelatihan vokasi yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja.



Gambar 4. Desain target dan sasaran pelatihan vokasi

Sumber : KEBIJAKAN PENYUSUNAN PROGRAM PELATIHAN : Muchtar Azis Direktorat Standardisasi Kompetensi dan Pelatihan Kerja Direktorat Jenderal Pembinaan pelatihan dan Produktivitas : Workshop Penyusunan Program Pelatihan - 23 September 2020

c. Penyelenggaraan Pelatihan di BLK saat ini

Dalam pelaksanaan pelatih vokasi saat ini meskipun sudah menitikberatkan pada skema kompetensi melalui standar kompetensi kerja nasional Indonesia sebagai acuan kurikulum namun konsep masih bersifat konvensional dengan mengacu pada pelatihan

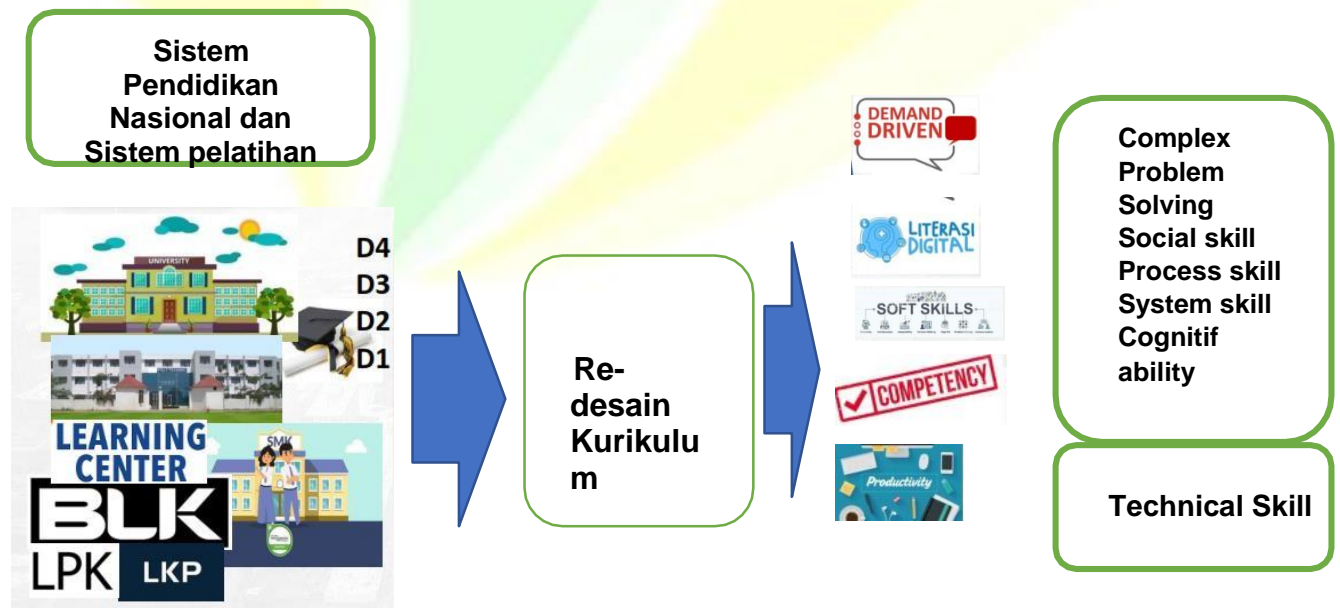
institusional dan *Mobile Training Unit* (Pelatihan berbasis Masyarakat). Dari konsep ini dalam pelaksanaannya menggabungkan antara pelatihan *On the training* dan *off the job training* dengan diakhiri oleh sertifikasi kompetensi. Dengan karakteristik dasar Lokasi terpusat, butuh tempat, waktu, paper based, biaya, peserta terbatas.

d. Metode pelatihan Vokasi yang perlu dikembangkan.

1. Perubahan struktur industri dan transformasi bidang ketenagakerjaan

Seiring dengan perkembangan industri yang masuk pada konsep industri 4.0 telah terjadi perubahan struktur mendasar dalam ketenagakerjaan dalam hal ini jenis jabatan yang diperlukan di beberapa tahun kedepan. Dalam kondisi ini BLK tentunya harus melakukan perubahan besar terhadap konsep kurikulum pelatihan adapun 4 hal yang menjadi dasar perubahan tersebut adalah :

- a) Perubahan kepesertaan
- b) Perubahan teknologi
- c) Perubahan kompetensi
- d) Tuntutan softskill yang “baru”
- e. Perbaiki rantai suplai tenaga kerja



Gambar 5. Desain perbaikan kurikulum pendidikan dan pelatihan vokasi

Sumber : KEBIJAKAN PENYUSUNAN PROGRAM PELATIHAN : Muchtar Azis Direktorat Standardisasi Kompetensi dan Pelatihan Kerja Direktorat Jenderal Pembinaan pelatihan dan Produktivitas : Workshop Penyusunan Program Pelatihan - 23 September 2020

Dari desain strategi perbaikan diatas dapat dijelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan berbasis vokasi tidaklah bisa berjalan terpisah dalam artian harus berjalan beriringan. Konsep ini perlu diintegrasikan antara sistem pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang ada di BLK melalui pendekatan amanah peraturan presiden No. 8 tahun 2012 dengan pendekatan Pembelajaran berbasis Pengalaman kerja. Dengan artian bahwa pendidikan formal perlu dikorelasikan dengan pengalaman kerja melalui level kualifikasi nasional. Sehingga pendidikan vokasi yang dalam pelaksanaannya dilaksanakan pada perguruan tinggi vokasi dan politeknik dan pelatihan vokasi yang dilaksanakan di BLK mempunyai kualifikasi kompetensi lulusan yang sama. Dengan seperti ini kita mampu mewujudkan keadilan sosial yang merata dalam bidang pengembangan Sumber daya manusia khususnya dalam menyambut generasi emas Indonesia di tahun 2045. Hal ini juga mampu mengurangi kesenjangan bagi generasi penerus untuk bisa mendapatkan pendidikan hingga level pendidikan tinggi.

Strategi pelaksanaan dilakukan dengan pendekatan pembelajaran lampau melalui portofolio pengalaman kerja. Sehingga peserta yang telah mengikuti pelatihan di balai latihan kerja bisa mendaftar di perguruan tinggi vokasi dengan melalui pendekatan portofolio pengalaman kerja tersebut. Hal ini berarti seorang bisa mengenyang pendidikan dan mengembangkan kompetensinya tanpa harus mengulang pada pembelajaran awal/dasar lagi. Dengan demikian kita mampu menjangkau seluruh lapisan warga negara untuk menjadi sumber daya manusia Indonesia yang kompeten unggul dan berdaya saing.

#### **4. Kesimpulan**

Dari uraian pembahasan tersebut dapat penulis simpulkan bahwa konsep pendidikan dan pelatihan vokasi adalah satu jalur yang berjalan beriringan. Konsep ini perlu pendekatan desain kurikulum pelatihan yang terintegrasi dengan program kurikulum pendidikan vokasi. dalam artian untuk membentuk sumber daya manusia yang berdaya saing dan kompeten peserta pealtihan tidak hanya berhenti setelah pelatihan berakhir. Namun perlu

upgrade kompetensi melalui pembelajaran pengalaman kerja dan portofolio dan tidak lagi melalui pengulangan pengetahuan dasar/awal.

### **Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kasih saya sampaikan pimpinan Balai Latihan Kerja Surabaya beserta jajarannya yang telah mendukung terlaksananya penelitian tahap awal ini dalam rangka pengembangan konsep kurikulum pelatihan vokasi guna mempersiapkan generasi Emas menyambut bonus demografi.

### **Referensi**

- Sudira, P. (2011). Kurikulum dan pembelajaran pendidikan dan pelatihan vokasi menyongsong skill masa depan. Makal. Pengemb. Kurikulum Politek. Negeri Bali-Okt 2011, pp. 1–24.
- Wahyuni, N. (2018). Peran Pendidikan Vokasi Bagi Anak Berkebutuhan Khusus Dalam Menghadapi Tantangan Zaman Abstrak. *J. Kel. J. Ilm. Pendidik. Kesejaht. Kel.*, vol. 4, no. 2, pp. 137–147.
- Andriansyah, E. H. & Kamalia, P. U. (2021). National Standards of Education affect the employment and opportunities of vocational high school graduates. vol. 11, no. 2, pp. 112–124.
- Verawadina, U., Jalinus, N., & Asnur, L. (2019). Mengkaji Kurikulum Di Era Revolusi Industri 4.0 Bagi Pendidikan Vokasi. *Wahana Didakt. J. Ilmu Kependidikan*, vol. 17, no. 2, pp. 228–239.
- Febiyanti, H., Yuniar, D. C., & Utami, W. A. (2021). Peran Penting Pendidikan Karakter dalam Pendidikan Vokasi. vol. 5, pp. 7142–7148.
- Bruri, M. T. (2017). Pendidikan vokasi yang berada di jalur berbeda dengan pendidikan jalur akademik pada abad 18-19 melalui industri empat seperti yang tersebutkan di Tantangan Revolusi Ind. Ke 4 Bagi Pendidik Vokasi, vol. 4, pp. 1–5.
- Fajar, C., & Hartanto, B. (2019). Tantangan Pendidikan Vokasi di Era Revolusi Industri 4.0 dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia yang Unggul. *Semin. Nas. Pascasarjana*. 2019, pp. 163–171.
- Wardina, U. V., Jalinus, N., & Asnur, B. (2019). Kurikulum Pendidikan Vokasi Pada Era Revolusi Industri 4.0. *J. Pendidik.*, vol. 20, no. 1, p. 82.



Windarto, C. (2015). Integrasi pelatihan vokasi dan pemagangan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja kompeten, Pros. Semin. Nas. Penguatan Hub. antara Pengemb. Keterampilan, Pendidikan, dan Ketenagakerjaan Gener. Muda, FE UNY, pp. 64–75.

Siswanto, B. T. (2011). Pendidikan Vokasi, Work-Based Learning, dan Penyelenggaraan Program Praktik Pengalaman Lapangan. pp. 1–18.

Peningkatan kemampuan melalui pelatihan berbasis kompetensi (competency based training) sebagai suatu proses pengembangan pendidikan vokasi.

[https://www.bps.go.id/website/materi\\_ind/materiBrsInd-20210505113458.pdf](https://www.bps.go.id/website/materi_ind/materiBrsInd-20210505113458.pdf)

[https://penerbitdeepublish.com/penelitian-deskriptif/#4\\_Sukmadinata\\_2017](https://penerbitdeepublish.com/penelitian-deskriptif/#4_Sukmadinata_2017)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Peraturan menteri ketenagakerjaan republik Indonesia Nomor 8 tahun 2017 tentang standar Balai Latihan Kerja

Muchtar Azis., (2020)., KEBIJAKAN PENYUSUNAN PROGRAM PELATIHAN: Direktorat Standardisasi Kompetensi dan Pelatihan Kerja Direktorat Jenderal Pembinaan pelatihan dan Produktivitas Workshop Penyusunan Program Pelatihan - 23 September 2020