



MENGEMBANGKAN TATA KELOLA LEMBAGA PELATIHAN KERJA BERBASIS KOMPETENSI

Oleh: Ir. Surono MPhil



Apa itu tata kelola lembaga pelatihan kerja (LPK) berbasis kompetensi?

Adalah struktur hubungan dan proses untuk mengatur dan mengendalikan LPK yang bertujuan untuk mencapai tujuan lembaga pelatihan yang telah ditetapkan dengan penambahan nilai

dengan tetap menyeimbangkan resiko-resiko dengan nilai yang didapatkan dari penerapan sistem pelatihan berbasis kompetensi dan proses-prosesnya. Acuan normatif yang digunakan dalam tata kelola LPK berbasis kompetensi ini: untuk standar adalah SKKNI sesuai bidangnya, IWA2-ISO 9001; dan regulasi teknis mencakupi PP31/2006 tentang SISLATERNAS (Sistem Pelatihan Kerja Nasional), PERPRES 8/2012 tentang KKN (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia), dan PERMENAKERTRANS 5/2012 Tentang SSKN (Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional) serta regulasi teknis sesuai bidangnya.

Pelatihan berbasis kompetensi (CBT= *Competency Based Training*) merupakan pendekatan pelatihan yang diarahkan oleh

outcomes yang spesifik. Pendekatan ini membantu individu untuk menguasai ketrampilan, pengetahuan dan sikap ditempat kerja sehingga mereka mampu menunjukkan hasil kerjanya sesuai standar di tempat kerja pada kondisi tertentu. Dalam bahasa sederhana, pelatihan berbasis kompetensi adalah melatih hingga kompeten 100%. Sehingga ciri-ciri dari LPK berbasis kompetensi adalah:

- Penilaian berbasis *criterion*: standar kompetensi,
- Berdasarkan standar kompetensi.
- Hasil penilaian: kompeten atau belum kompeten.
- Berbasis pada kinerja kerja.
- Kecepatan belajar individu.
- Penilaian ditekankan pada pencapaian kompetensi.
- Pendekatan pembelajaran yang luas dan fleksibel, berorientasi pada standar dan regulasi teknis.
- Umpan balik Penilaian segera diberikan.

Persyaratan dasar LPK berbasis kompetensi:

- Adanya standar kompetensi dan kerangka kualifikasi.
- TNA berbasis kompetensi
- Strategi dan kurikulum berbasis kompetensi

- Asesmen dan skema sertifikasi berbasis kompetensi

Secara umum, di Indonesia, tata kelola LPK berbasis kompetensi dapat digambarkan seperti dibawah ini.



Langkah-langkah mengembangkan LPK berbasis kompetensi sesuai SISLATKERNAS dan mampu telusur IWA2-ISO 9001:2008.

- Mengidentifikasi persyaratan manajemen LPK berbasis kompetensi.**
 - a. Identifikasi Regulasi teknis operasionalisasi LPK.
 - b. Identifikasi dan review persyaratan manajemen mutu IWA2: ISO9001.
 - c. Identifikasi kebijakan umum dan pendekatan proses pelatihan kerja.
 - d. Identifikasi dan pengembangan program penerapan manajemen mutu IWA 2.
 - e. Identifikasi Regulasi teknis operasionalisasi LPK.
- Menetapkan ruang lingkup, acuan normatif dan deskripsi pengembangan manajemen LPK.**
 - a. Identifikasi dan menetapkan lingkup umum dan tujuan organisasi untuk mendemostrasikan pelatihan berbasis kompetensi secara konsisten serta peningkatan kepuasan pelanggan.
 - b. Identifikasi dan menetapkan aplikasi manajemen mutu dan pengecualiannya terhadap persyaratan IWA2-ISO 9001.
 - c. Identifikasi dan kontekstualisasi istilah-istilah dan deskripsi yang mampu telusur terhadap sistem manajemen mutu dan regulasi teknis LPK.
- Mengidentifikasi sistem manajemen mutu.**
 - a. Identifikasi dan menetapkan pemenuhan persyaratan umum LPK yang mencakupi desain pelatihan, pengembangan penyampaian (*delivery*), keberterimaan, peningkatan berlanjut dan persyaratan sumberdaya.



- b. Identifikasi dan mengembangkan dokumentasi yang mencakupi panduan mutu yang berisi komitmen pernyataan untuk mengikuti setiap persyaratan tata kelola LPK, SOP (Standar Operasional Prosedur), rekaman dan dokumen pendukung.
- c. Tetapkan sistem pengendalian dokumen dan rekaman.

- Menetapkan tanggung jawab manajemen.**
 - a. Identifikasi dan tetapkan Kebijakan mutu LPK, yang mencakupi visi, misi dan sasaran LPK.
 - b. Identifikasi dan pastikan pelayanan fokus pada pelanggan LPK.
 - c. Tetapkan perencanaan pelatihan berbasis kompetensi.
 - d. Tetapkan organisasi, wakil manajemen, tanggungjawab, wewenang dan komunikasi.
 - e. Tetapkan program kaji ulang manajemen LPK.
- Mengidentifikasi sumberdaya manajemen.**
 - a. Identifikasi dan tetapkan persyaratan dan kualifikasi SDM lembaga pendidikan.
 - b. Identifikasi dan tetapkan infrastruktur LPK.
 - c. Identifikasi dan tetapkan prosedur memelihara lingkungan kerja LPK.
- Mengidentifikasi realisasi produk/jasa**
 - a. Identifikasi dan tetapkan perencanaan realisasi jasa pelatihan.
 - b. Identifikasi dan tetapkan proses pelanggan terkait.
 - c. Identifikasi desain dan pengembangan realisasi jasa pelatihan (standar kompetensi, materi pembelajaran, asesmen, validasi).
 - d. Identifikasi dan tetapkan proses pembelian.
 - e. Identifikasi dan tetapkan ketentuan produksi dan jasa pelatihan.
 - f. Identifikasi dan tetapkan pengendalian monitoring dan perangkat pengukuran.
- Pengukuran, analisis dan peningkatan berlanjut**
 - a. Identifikasi sistem monitoring dan pengukuran.
 - b. Identifikasi sistem pengendalian produk/jasa yang tidak sesuai.
 - c. Identifikasi sistem analisa data LPK.
 - d. Identifikasi sistem perbaikan berlanjut.

KETELUSURAN KURIKULUM TERHADAP SKKNI, GOOD PRACTICE INDUSTRI DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI			
KURIKULUM DAN MODUL	SKKNI	PENERAPAN PADA ORGANISASI/ INDUSTRI	SERTIFIKASI
Judul Learning material	Judul Unit	Judul SOP	Skema sertifikasi unit kompetensi
Ruang lingkup diklat	Deskripsi unit	Ruang lingkup SOP	Ruang lingkup asesmen
Pencapaian hasil pembelajaran (LO)	Elemen	Langkah-langkah proses	Elemen asesmen
Kriteria evaluasi belajar	KUK	Instruksi kerja	Kriteria pencapaian Kompetensi
Kontekstualisasi diklat	Batasan Variabel	Spesifikasi sesuai dengan konteks	Kontekstualisas asesmen dan spesifikasi
evaluasi	Panduan Penilaian	QA	Panduan asesmen