

WBL

Work Based Learning

Panduan Pembelajaran Berbasis Kerja

Dr.Sudarman,S.Pd.,M.Pd
Noor Ellyawati,S.Pd.,MM.

WBL

Work Based Learning

Panduan Pembelajaran Berbasis Kerja

Penulis

Dr.Sударman,S.Pd.M.Pd

Noor Ellyawati,S.Pd.MM

Penerbit

WINEKA MEDIA

Malang

WBL
Work Based Learning
Panduan Pembelajaran Berbasis Kerja

Penulis : Dr.Sudarman,S.Pd.M.Pd
Noor Elyawati.S.Pd.,MM
Editor : Dr.Wasis D.Dwiyogo
Layout Design : Novi Yuniarti

ISBN : 978-623-437-026-3

© 2022. Wineka media

Cetakan Pertama : November 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun tanpa izin tertulis dari penerbit

Isi di luar tanggung jawab percetakan.

Dr.Sudarman dan Noor Ellyawati,MM. 2022. WBL Work Based Learning, Panduan Pembelajaran Berbasis Kerja. Wineka Media. Malang.

Penerbit: Wineka Media Anggota IKAPI No.115/JTI/09
Jl. Palmerah XIII N29B, Vila Gunung Buring Malang 65138

Telp/Faks: 0341-711221

Website: <http://www.winekamedia.com>

E-mail: winekamedia@gmail.com

PRAKATA

Segala puji bagi Allah Swt yang telah mengajarkan makhluk-Nya melalui perantara kalam, atas hidayah anugerahNya sehingga penulis mampu menyelesaikan buku ini.

Buku ini mengupas tentang konsep *work based learning* sebagai sebuah solusi untuk membekali mahasiswa memiliki kapabilitas kognitif, perilaku belajar dan keterampilan kerjanya.

Work based learning adalah bentuk model pembelajaran yang menciptakan pengalaman belajar secara otentik yang memungkinkan mahasiswa untuk mengeksplorasi tujuan karir masa depan, kemampuan dan minat. Hal tersebut dilakukan melalui kegiatan magang ditempat bekerja, sehingga sambil menerapkan pengetahuan dan keterampilan akademis dan teknis mereka dalam konteks dunia nyata.

Buku ini terdiri dari lima bab yang membahas secara terperinci mengenai konsep dasar *work based learning* terdiri dari definisi tentang pembelajaran berbasis kerja, keuntungan, kelebihan dan kelemahan. Isi dari buku ini juga mendeskripsikan tentang teori-teori belajar yang mendukung model tersebut, ragam pembelajaran berbasis kerja dan cara memfasilitasi hingga cara melaksanakan evaluasi dari kegiatan *work based learning*.

Semoga buku ini bermanfaat sebagai panduan bagi dosen, guru dan mahasiswa untuk melaksanakan pembelajaran berbasis kerja terkhusus dalam melaksanakan program merdeka belajar kampus merdeka.

Terima kasih kepada berbagai pihak atas dukungan, khususnya Fakultas Keguruan dan Ilmu pendidikan Universitas Mulawarman atas dukungan finansial dalam pelaksanaan penelitian hingga menghasilkan produk buku ini.

Penulis menyadari setiap diri orang tak pernah lepas dari kekurangan, begitu halnya buku ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan senang hati penulis menerima kritik dan saran dari pembaca yang budiman untuk penyempurnaan berikutnya, terima kasih.

Samarinda, November 2022

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
BAB 1 KONSEP DASAR WORK BASED-LEARNING	1
<i>Work-Based Learning</i>	1
Definisi <i>Work-Based Learning</i>	4
Work-based Learning di Pendidikan Tinggi	14
Keuntungan <i>Work-Based Learning</i>	18
BAB II KAJIAN TEORITIK <i>WORK-BASED LEARNING</i>	22
Teori Belajar.....	23
Jenis-jenis Teori Belajar	25
• Teori Belajar Behavioristik	25
• Teori Belajar Kognitif.....	27
• Teori Belajar Konstruktivisme	31
• Teori Belajar Humanistik.....	33
Teori Belajar yang Mendasari Model <i>Work-Based Learning</i>	34
• Experiential Learning	36
• Pragmatism Education	39
• Konstruktivisme	41
BAB III RAGAM <i>WORK-BASED LEARNING</i>	46
<i>Internship</i>	47
<i>Apprenticeship</i>	51
<i>Cooperative Education Placement</i>	55
<i>School-Based Enterprise</i>	60

<i>Service Learning</i>	64
<i>Job Shadowing</i>	69
BAB IV FASILITASI <i>WORK-BASED LEARNING</i>	70
Fasilitasi <i>Work-Based Learning</i>	70
Elemen dan Kriteria Kinerja	73
Ikhtisar Penilaian	76
Strategi Memfasilitasi <i>Work-Based Learning</i>	79
BAB V MENILAI DAN MENGEVALUASI WBL	98
Penilaian <i>Work-Based Learning</i>	98
Metode Penilaian <i>Work-Based Learning</i>	99
DAFTAR PUSTAKA	126
INDEKS	137

BAB 1

KONSEP DASAR WORK-BASED LEARNING

WORK-BASED LEARNING

Work Based Learning merupakan pengalaman kelas yang terencana dan terawasi yang terhubung dengan kondisi nyata dalam dunia kerja. Semakin banyak institusi yang menyadari bahwa belajar dalam konteks kerja adalah hal yang penting untuk sebuah organisasi atau institusi pendidikan dalam mencapai kesuksesan. Pengalaman *Work-based learning* memberikan kesempatan pada semua pembelajar untuk mengembangkan dan mengaplikasikan pengetahuan, keahlian dan sikap kerja dan juga perilaku yang menuntun pada pilihan karir yang lebih baik dan juga lapangan kerja yang lebih produktif. Dengan mengikuti pelatihan yang relevan dan terencana baik itu berbasis sekolah, instruksi yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga pengalaman kerja nyata, pembelajar akan belajar bagaimana rasa sebenarnya dunia kerja dan dapat mempersiapkan diri mereka dengan baik.

Pada dasarnya manusia adalah mahluk pembelajar, dan kurangnya rasa ketertarikan pada hal-hal baru berhubungan dengan rasa bosan dan rendahnya semangat belajar. Padahal sebenarnya mempelajari hal-hal yang baru baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam pekerjaan, dapat mendatangkan kepuasan dan pengalaman yang bermanfaat. Sebuah kampanye pembelajaran di Inggris mendefinisikan pembelajaran sebagai berikut:

“Belajar adalah proses keterlibatan aktif dengan pengalaman. Ini yang orang lakukan saat mereka ingin memahami dunia. Hal tersebut bisa saja meningkatkan kemampuan dalam hal keahlian, pengetahuan atau pemahaman, pendalaman nilai-nilai atau kapasitas untuk refleksi. Pembelajaran yang efektif menuntun pada

perubahan, perkembangan dan keinginan untuk belajar lebih banyak (p. 2. 2002).”

Pembelajaran harusnya menjadi sebuah cara hidup dalam sebuah institusi pendidikan atau sekolah, hal ini bertujuan untuk menghadapi perubahan yang sering terjadi agar kita bisa “lebih cepat pintar”. Caranya adalah dengan membuat pembelajaran berlangsung secara alami dan juga menyenangkan, disinilah *work-based learning* masuk. Pembelajaran berbasis kerja (*work-based learning*) dengan tegas menggabungkan teori dengan praktik, dan juga pengetahuan dengan pengalaman. Untuk membantu pembelajar mempelajari keahlian yang dibutuhkan, maka pengalaman kerja yang diberikan harus memiliki kriteria-kriteria seperti:

1. Fokus yang terarah pada pembelajaran terapan dalam persiapan untuk pendidikan dan karir setelah lulus.
2. Hasil dari pembelajaran digunakan sebagai pendorong untuk merancang pembelajaran dan pengalaman yang sifatnya personal.
3. Relevan dengan minat pembelajaran, dan juga rencana studi dan tujuan pembelajarannya.
4. Terintegrasi dengan kurikulum atau terhubung ke instruksi yang terkait.
5. Memiliki cukup variasi untuk memberi paparan mengenai berbagai pilihan karir.
6. Memungkinkan pengembangan keterampilan kerja dan juga keterlibatan komunitas profesional.
7. Interaksi berkelanjutan dengan para profesional industri dan juga masyarakat.
8. Pengawasan ketat dari pengajar dan pemberi kerja.
9. Peluang untuk refleksi dan analisis.
10. Penilaian pembelajaran yang selaras dengan harapan industri.

11. Selaras dengan peluang pasca lulus sekolah dan juga kesempatan karir secara regional.

12. Dokumentasi pembelajaran melalui artefak atau bukti-bukti dan portofolio.

Baik pengajar maupun pekerja tidak dapat melakukan program ini sendiri, baik struktur maupun sistem haruslah memadai untuk mendukung baik pengajar juga pekerja dalam memberikan pengalaman yang lengkap pada pembelajar. Untuk itu kriteria program *work-based learning* yang berkualitas harus menyediakan:

1. Pengalaman berurutan untuk memastikan persiapan dan langkah selanjutnya.
2. Koordinasi layanan antara pembimbing, konselor dan koordinator WBL.
3. Kemitraan dengan institusi pasca sekolah menengah, magang dan program pelatihan untuk memfasilitasi suksesnya perpindahan setelah lulus.
4. Staf yang memadai untuk fungsi koordinasi WBL.
5. Jadwal sekolah yang memungkinkan pembelajaran dan pengawasan berbasis kerja yang berkualitas.
6. Materi komunikasi untuk memberi informasi kepada pemberi kerja, pembelajar dan juga orang tua mengenai kesempatan yang terbuka.
7. Infrastruktur teknologi untuk mendukung penempatan, orientasi dan pengalaman WBL yang nyata.
8. Alat, proses dan dokumentasi untuk kontrol terhadap kualitas dan mematuhi persyaratan yang ada.
9. Penasehat berbasis masyarakat yang terlibat dalam program dan perencanaan pengalaman dan juga menghasilkan kesempatan untuk pembelajar.
10. Budaya yang menghargai dan mendukung WBL di semua kurikulum untuk pembelajar.

11. Jalur yang diselaraskan dengan harapan bersama komunitas untuk pengalaman WBL dan hasil pembelajaran.
12. Langkah-langkah evaluatif yang memfasilitasi perbaikan program berkelanjutan.

Definisi Work-Based Learning

Selama pertengahan tahun 1980-an, Levy dan rekan-rekan meneliti permasalahan *work-based learning* di pendidikan kejuruan, mereka mendefinisikan *work-based learning* sebagai menghubungkan pembelajaran dengan peran kerja dan mengidentifikasi tiga komponen yang saling terkait yang masing-masing memberikan kontribusi penting untuk pembelajaran, yaitu: (1) penataan pembelajaran di tempat kerja; (2) memberikan pelatihan atau peluang belajar di tempat kerja yang sesuai; (3) mengidentifikasi dan memberikan kesempatan belajar di luar pekerjaan yang relevan (Levy et al., 1989, hal 4). Sebagai contoh, sebuah proyek dari Universitas Leeds mengidentifikasi fitur pembelajaran berbasis kerja (*work-based learning*) diantaranya yaitu: kinerja atau tugas yang terkait dimana keadaan bisa berubah; berbasis-masalah, biasanya terkait penanganan masalah produksi, desain atau manajemen; mengelola secara mandiri, dengan peserta didik diharapkan untuk bertanggung jawab untuk memastikan mereka belajar dari aktivitas kerjanya; berbasis tim, dalam mengatasi masalah seringkali membutuhkan kerjasama yang efektif antara orang-orang dengan peran dan keahlian yang berbeda berkaitan dengan peningkatan kinerja; berpusat pada inovasi, yang menciptakan peluang untuk belajar dan memberikan pengalaman mengelola perubahan (University of Leeds, 1996). Dengan begitu, proyek Leeds mengidentifikasi *work-based learning* sebagai sesuatu yang berasal dari pengalaman melakukan aktivitas kerja.

Seagraves dkk (1996) memiliki definisi yang lebih luas lagi tentang menghubungkan pembelajaran dengan persyaratan pekerjaan, dan menguraikan

tiga hal yaitu belajar untuk bekerja; belajar di tempat kerja; dan belajar melalui kerja. Belajar melalui kerja mencakup penerapan pembelajaran yang terkait dengan pekerjaan (mungkin diperoleh di tempat lain) dan keterampilan serta pengetahuan yang diperoleh dalam proses melakukan pekerjaan (ibid., hal 6). Meskipun belum pasti, belajar untuk bekerja, belajar di tempat kerja, belajar melalui kerja adalah cara yang berguna untuk meneliti hubungan antara pendidikan tinggi dan pembelajaran berbasis kerja.

Secara umum, *work-based learning* didefinisikan sebagai segala bentuk pembelajaran yang terjadi di tempat kerja, baik itu berupa pengalaman kerja (*work experience*) atau kerja dalam bimbingan (*work shadowing*). Menurut Little (2006) *work-based learning* adalah semua pembelajaran yang terjadi sebagai hasil aktivitas di tempat kerja. Definisi lain menurut Depdiknas (2003: 11) bahwa belajar berbasis kerja (*work-based learning*) adalah suatu strategi pembelajaran yang memungkinkan pembelajar menggunakan konteks tempat kerja untuk mempelajari materi pembelajaran berbasis sekolah dan bagaimana materi tersebut dipergunakan kembali di tempat kerja atau sejenisnya dan berbagai aktivitas yang dipadukan dengan materi pembelajaran untuk kepentingan pembelajar.

Pendapat lainnya yaitu menurut Fink, Rokkjaer & Schrey (Fink, Rokkjaer & Schrey, 2007) menyatakan bahwa: *work-based learning* adalah sebuah pendekatan yang fokus pada kepraktisan dalam pembelajaran dan secara langsung relevan dengan pembelajar dan juga lingkungan kerjanya. Pendekatan *work-based learning* untuk pembelajaran mengakui bahwa belajar dapat terjadi dalam berbagai situasi dan pengaturan, dan tidak terbatas hanya di ruang kelas atau ruang kuliah. Semua program *work-based learning* menggunakan berbagai alat untuk membantu dan meningkatkan kecepatan pembelajaran yang terpadu. Pendekatan pembelajaran campuran ini menunjukkan bahwa program *work-based learning* disesuaikan dengan kebutuhan dan preferensi pembelajar,

sementara masih beroperasi dalam kerangka akademik. *Work-based learning* merupakan cara praktis dan sukses untuk menciptakan pembelajaran tingkat universitas yang berhubungan langsung dengan tempat kerja.

Pendapat lainnya berasal dari Costley (2001) yang menyatakan bahwa istilah *work-based learning* ini adalah bagian dari sekelompok konsep, termasuk “pembelajaran sepanjang hayat”, “kemampuan kerja” dan “fleksibilitas”. Unwin dan Fuller (2003) menguraikan perbedaan ini dengan berkonsentrasi pada tempat kerja sebagai lawan dari pembelajaran berbasis kerja: “istilah pembelajaran di tempat kerja digunakan untuk mencakup semua jenis pembelajaran yang dihasilkan atau dirangsang oleh kebutuhan tempat kerja termasuk pelatihan formal di tempat kerja, pembelajaran informal dan pendidikan/pelatihan di luar pekerjaan yang terkait dengan pekerjaan”. Lebih jauh, Boud dan Symes (2000, p. 14, dikutip dalam Evans dan Kersh, 2006, p. 4) membedakan kedua istilah tersebut: pembelajaran berbasis kerja perlu dibedakan dari pembelajaran di tempat kerja, yaitu bentuk pembelajaran yang terjadi sehari-hari di tempat kerja dan karyawan memperoleh keterampilan baru dalam mengembangkan pendekatan baru untuk memecahkan masalah.

Walaupun begitu masih terdapat kebingungan mengenai terminologi yang tepat untuk pembelajaran berbasis pekerjaan untuk pemberi kerja dan juga pendidikan tinggi, sehingga disepakati bahwa penting untuk memiliki kesamaan bahasa: “sangat penting untuk membangun pemahaman bersama tentang area fokus tertentu dari perspektif akademis dan pemberi kerja, terlepas dari istilah yang digunakan” (Nixon et al., 2006). Namun kemudian ada satu konsep yang mulai sering digunakan dalam diskusi-diskusi mengenai *work-based learning* yaitu “fleksibilitas”; dimana semua organisasi termasuk pendidikan tinggi diharapkan untuk dapat merespon secara fleksibel dan cepat terhadap perubahan dalam pasar tenaga kerja. Maksud dari fleksibel disini adalah bahwa mampu bekerjasama atau

berkolaborasi dengan organisasi/institusi lainnya untuk mencapai tujuan dengan lebih efektif.

Pembelajaran berbasis kerja adalah subjek universitas yang muncul yang diajarkan, dipelajari dan diteliti, suatu bidang studi tersendiri (Gibbs dan Garnet, 2007, dikutip dalam Garnett, Costley dan Workman, 2009, hal. 3). Hal ini bukan merupakan pelatihan paruh waktu yang dilakukan saat bekerja, melainkan: demonstrasi dari kemampuan Anda untuk merefleksikan keahlian, pengetahuan dan pendekatan Anda terhadap pekerjaan, yang seringkali disebut dengan praktik profesional. Dalam beberapa situasi, pembelajar akan mengembangkan kompetensi kerja bersamaan dengan program *work-based learning* dan hal ini biasanya dinilai secara terpisah oleh pemberi kerja (Durrant, Rhodes dan Young, 2009, hal. 2).

Penekanan dari model ini adalah pada apa yang bisa dan apa yang telah dipelajari di tempat kerja dengan melaksanakan pekerjaan itu sendiri, berinteraksi dengan rekan kerja dan mengidentifikasi juga merenungkan kembali proses dan prosedur, perusahaan bergantung pada pekerjaan. Singkatnya, bahwa pembelajaran berbasis kerja adalah untuk siapa saja yang secara teratur terlibat dalam pekerjaan (atau melakukan periode kerja kontrak cukup lama untuk menyelesaikan program studi) apapun sifat pekerjaannya itu (Durrant, Rhodes and Young, 2019, hal. 19).

Disadari atau tidak bahwa sebenarnya sekolah atau kampus menawarkan banyak kesempatan untuk belajar. Pembelajaran berbasis kerja dimana semua ini menggunakan beragam teknologi, tetapi yang menonjol diantaranya adalah penyebaran kegiatan, tim pembelajaran dan juga pengalaman interpersonal lainnya, seperti bimbingan yang mendorong terjadinya dialog pembelajaran. Ada tiga elemen penting dalam proses pembelajaran berbasis kerja (*work-based learning*):

1. Pembelajaran berbasis kerja (*work-based learning*) memandang belajar sebagai sesuatu yang diperoleh di tengah-tengah tindakan dan didedikasikan untuk tugas yang ada.
2. Pembelajaran berbasis kerja (*work-based learning*) memandang penciptaan dan pemanfaatan pengetahuan sebagai kegiatan kolektif, dimana belajar menjadi pekerjaan semua orang.
3. Penggunaanya mendemonstrasikan kemampuan belajarnya untuk belajar, yang membebaskan mereka untuk mempertanyakan asumsi yang mendasari praktik.

Naylor (1997) mengatakan bahwa pembelajaran berbasis kerja adalah bagian dari pendekatan tiga cabang untuk transisi sekolah-ke-kerja yang juga mencakup pembelajaran berbasis sekolah dan aktivitas penghubung. Tujuan dari *work-based learning* adalah untuk mengintegrasikan kurikulum akademik dan pekerjaan agar dapat terhubung dengan sekolah atau kampus dan kerja. Setiap pembelajar harus diberi kesempatan untuk menerima persiapan baik secara akademik maupun non-akademik (pekerjaan) yang membekali mereka dengan keahlian yang dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan atau juga melanjutkan pendidikan berikutnya.

Pendidikan melalui *work-based learning* memberi kontribusi baik terhadap intelektualitas pembelajar dan juga perkembangan karir dari pembelajar itu sendiri. Sebagaimana yang dipaparkan oleh beberapa peneliti dan juga literatur, bahwa program pembelajaran berbasis kerja (*work-based learning*) harus mencakup komponen pembelajaran berbasis sekolah (instruksi kelas di kedua area baik akademik maupun pekerjaan), komponen pembelajaran berbasis pekerjaan (struktur pekerjaan) dan komponen aktivitas penghubung (aktivitas pengembangan karir). Dalam program pembelajaran berbasis kerja mencakup diantaranya:

1. Peluang pengalaman kerja untuk pembelajar, baik dibayar atau tidak dibayar.

2. Pelatihan kerja dan pengalaman kerja yang dikoordinasikan dengan pembelajaran akademik dan pekerjaan dalam program berbasis sekolah yang relevan dengan program pilihan studi pembelajar dan pemberian ijazah serta kriteria melanjutkan ke jenjang pendidikan berikutnya.
3. Pengawasan tempat kerja.
4. Instruksi dan kegiatan dalam kompetensi akademik dan tempat kerja, termasuk sikap kerja yang positif, kemampuan kerja dan keterampilan praktis. Instruksi yang luas dan dapat dipraktekkan dalam semua aspek industri.

Work-based learning membantu pembelajar untuk mengembangkan keahlian sosial, akademik maupun personal yang dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari sebagai bagian dari masyarakat produktif; mengeksplorasi dan berpartisipasi dalam pengalaman kerja nyata; mengembangkan kebiasaan kerja yang sehat dan realistis; dan juga mengembangkan keterampilan awal dalam sebuah pekerjaan. Berkaitan dengan aspek pengembangan karir, komponen dalam *work-based learning* (Ugochukwu, 2013) memaparkan pembelajar pada berbagai pengaturan pekerjaan untuk membantu mereka dalam proses pengambilan keputusan mengenai arah karir dan pekerjaan mereka di masa depan.

Karakteristik *Work-Based Learning*

David Boud (Boud & Solomon, 2003) mendeskripsikan program *work-based learning* ke dalam banyak karakteristik, diantaranya adalah:

1. Adanya kemitraan lembaga pendidikan dengan organisasi eksternal.
2. Melibatkan pembelajar sebagai pekerja (dengan membuat rencana pembelajaran yang telah dinegosiasikan).
3. Merumuskan program pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan kondisi peserta.

4. Mengadaptasi program pembelajaran baik secara individu untuk setiap pembelajar yang disesuaikan dengan pengalaman pendidikan (pekerjaan atau pelatihan) sebelumnya.
5. Program pembelajaran sebagai proyek yang terintegrasi dalam penugasan.
6. Aturan yang dikembangkan ditentukan dengan jelas dan pertanggungjawabannya diukur dari pedoman program yang telah dibuat.
7. Kegiatan evaluasi memungkinkan koordinator guru dalam memantau program.
8. Komite penasehat bertugas untuk menyeimbangkan aspek gender/etnis/komunitas pekerjaan dalam memberikan tugas dan juga saran dalam proses perencanaan, pengembangan dan juga implementasi.
9. Perjanjian pelatihan tertulis dan rencana pembelajar secara individual dikembangkan dengan hati-hati dan disetujui oleh pemilik perusahaan, sponsor pelatihan, pembelajar dan juga koordinator.
10. Pemberi kerja memberikan kompensasi dan sekolah memberikan kredit/penghargaan kepada pembelajar yang sukses menyelesaikan pengalaman belajar di tempat kerja yang lengkap.
11. Lokasi pelatihan *work-based learning* disesuaikan dengan baik dengan undang-undang dan aturan yang berlaku di masing-masing wilayah dalam hal praktik ketenagakerjaan.

Pengalaman belajar berbasis kerja secara efektif dan efisien mempersiapkan pembelajar untuk melewati masa transisi ke dunia kerja dengan sukses, khususnya jika mereka menyertakan komponen-komponen seperti halnya yang tercantum di atas, ditambah lagi dengan komponen lainnya seperti:

1. Program yang dibuat dikoordinasikan oleh koordinator guru yang berkualitas dan berdedikasi.

2. Pembelajar terdaftar berdasarkan bakat, kebutuhan, minat dan pekerjaan, konselor dan koordinator bekerja bersama dalam upaya pembelajaran berbasis kerja.
3. Tempat pelatihan dikembangkan oleh koordinator pengajar untuk memberikan pengalaman kerja yang secara langsung berkaitan dengan kebutuhan dan tujuan karir pembelajar.
4. Konseling karir mencakup informasi tentang pekerjaan tradisional dan non-tradisional.
5. Instruksi terkait (baik umum dan khusus) direncanakan dan berkorelasi langsung dengan siswa pada pengalaman kerja dan kebutuhan kerja, semua program pendidikan karir dan teknis digunakan untuk instruksi terkait.

Selain itu evaluasi dilakukan oleh koordinator untuk memantau berjalannya program, mengalokasikan waktu (minimal satu setengah jam per individu per minggu) disediakan untuk koordinator guru untuk mengkoordinasikan dan mengawasi pengalaman pelatihan, hasil dari studi tindak lanjut yang dilakukan oleh koordinator dan konselor digunakan untuk memperbaiki program saat ini dan merencanakan peluang pembelajaran berbasis kerja dimasa depan, menyediakan fasilitas memadai terkait ruang kelas dan kelengkapannya.

Penting untuk memahami tujuan dari pembelajaran berbasis kerja, bahwa pembelajaran ini merupakan jembatan dua arah antara ruang kelas dan tempat kerja, dimana institusi pendidikan (sekolah/kampus) dan masyarakat bekerja sama menyediakan sumber daya dan ruang belajar sehingga pembelajar dibantu untuk menemukan dan mengembangkan potensinya. *Work-based learning* dapat digunakan di institusi pendidikan maupun bisnis, dan tentunya hal ini membutuhkan serangkaian aktivitas yang koheren, yang mampu mempersiapkan para pembelajar agar dapat berfungsi hingga ke level tertinggi dari pembelajaran berbasis kerja (*work-based learning*) di tempat kerja.

MEMBANGUN PROGRAM WORK-BASED LEARNING

Alasan mengapa kita perlu membangun program *work-based learning* adalah untuk meningkatkan keterlibatan pendidikan dan juga kesiapan karir dan pencapaian pembelajar di sekolah/kampus dan tempat kerja yang akan datang. Tentunya program ini harus didukung oleh informasi mengenai individu dan kebutuhan mereka. Memulai program *work-based learning* ini dapat dibenarkan jika tanggapan menunjukkan kebutuhan dan masalah yang tidak terpenuhi:

1. Periode belum bekerja atau tidak bekerja sama sekali setelah lulus.
2. Serangkaian pekerjaan pada pemula yang tidak terkait dengan pendidikan sebelumnya.
3. Pendapatan yang tidak mencukupi jika dibandingkan dengan biaya hidup.
4. Kebutuhan pelatihan yang dapat dipenuhi melalui pembelajaran berbasis kerja.
5. Kebutuhan akan pengayaan keterampilan saat ini yang paling baik adalah dipelajari melalui pembelajaran berbasis kerja.

Pembimbing dan juga fakultas yang bersangkutan adalah kunci sumber daya informasi karena merekalah yang mengetahui kelemahan dan kekuatan pembelajar dan tantangan yang mereka hadapi. Kebutuhan akan program ini menjadi lebih jelas ketika pembelajar mulai mengeksplorasi pekerjaan dan mengembangkan kriteria dasar untuk mulai merencanakan pengembangan karir mereka. Selain itu minat dan juga dukungan pemberi kerja penting untuk keberhasilan program *work-based learning*. Program ini perlu direncanakan sedari awal karena program ini tidak dapat terlaksana tanpa adanya minat dan dukungan para pemberi kerja.

Work-based learning atau pembelajaran berbasis aktivitas kerja membantu pembelajar mengembangkan keahlian sosial, akademik, dan juga individu yang diperlukan untuk hidup sebagai anggota masyarakat; mengeksplorasi dan

berpartisipasi dalam pengalaman kerja nyata; mengembangkan kebiasaan kerja yang sehat dan realistis; dan mengembangkan keterampilan tingkat awal dalam suatu pekerjaan. Sebagai hasilnya, pembelajar, sekolah, bisnis dan masyarakat mendapatkan manfaat.

***Work-based learning* di Pendidikan Tinggi**

Work-based learning di pendidikan tinggi merupakan satu dari sekian aspek hubungan yang kompleks dan berkembang dalam pendidikan tinggi dan juga kerja. Nilai-nilai pendidikan tinggi terletak pada sesuatu yang lebih dari sekedar sebuah persiapan untuk dunia kerja. Hubungan antara pendidikan tinggi dan kerja dapat digambarkan dalam istilah tiga tema besar yaitu: dimensi pendidikan tinggi relevan dengan kerja, dimensi kerja relevan dengan pendidikan tinggi, hubungan antara pendidikan tinggi dan kerja (Brennan, dkk., 1995).

Dimensi yang pertama, adalah aspek struktural yang relevan dari pendidikan adalah jenis institusi, jenis kualifikasi dan bidang studi. Termasuk aspek kurikulum, pendekatan mengajar, pembelajaran dan juga penilaian, ditambah dengan keterlibatan pembelajar dalam elemen motivasi, sikap dan perilaku. Dimensi kedua dimana kerja relevan dengan pendidikan tinggi dalam istilah kuantitatif dan struktural, karir, tugas dan persyaratan, profesi, dan kualitas kerja mengindikasikan keseluruhan sisi yang harus dipertimbangkan. Beragam cara dalam menafsirkan arti pekerjaan dapat memberi kesan yang berbeda ke pendidikan tinggi.

Dan dimensi ketiga yaitu hubungan antara pendidikan tinggi dan kerja perlu dicatat. Hubungan langsung dengan pasar kerja, efek dari agen kerja dan proses transisi (jeda waktu antara mendapatkan gelar dan memulai kerja permanen), berada dalam sistem yang melibatkan banyak pihak termasuk didalamnya perkembangan politik dan kebijakan pemerintah secara umum. Pola sekuensial

studi yang diikuti oleh pekerjaan semakin kabur oleh hubungan pendidikan seumur hidup dan pekerjaan (Brennan dkk).

Hubungan antara pendidikan tinggi dan kerja seringkali ditandai dengan “keyakinan” dan “tuntutan” yang berubah seiring waktu. Keyakinan bahwa pekerjaan tertentu membutuhkan pengetahuan dan keahlian tertentu pula. Hal ini tentunya berubah bersama waktu, tujuan kerja dari lulusan bervariasi tergantung jenis studi yang dipelajari, jenis institusi yang diikuti serta menurut karakteristik pembelajar seperti etnis, kelas sosial, usia dan jenis kelamin (Brennan, dkk., 1993). Banyak dari kita tentu kadang merasa bahwa apa yang dipelajari di sekolah tidak berguna di pekerjaan, dalam jangka pendek, para lulusan, bahkan di kejuruan, tidak merasa bahwa yang dipelajarinya berguna dalam melakukan pekerjaan (Brennan dan McGeevor, 1987; Teichler, 1998; Boys, dkk., 1998). Tapi mereka menemukan bahwa pendidikan tinggi memiliki nilai tinggi saat berusaha meraih pekerjaan dan bermanfaat dalam hal kesadaran diri, kepercayaan diri pribadi dan juga bagi pertumbuhan dan perkembangan intelektual dan kritis secara umum. Pemberi kerja juga menghargai manfaat intelektual umum dari pendidikan tinggi meskipun kadang-kadang disertai keluhan tentang tidak adanya keterampilan inti tertentu (Roizen dan Jepsen, 1985; Stoddart, 1991).

Sekarang banyak institusi pendidikan tinggi berusaha untuk memodifikasi kurikulumnya agar relevan dengan kebutuhan kerja yang dibutuhkan lulusannya. Studi mengindikasikan ada beragam cara dimana kurikulum pendidikan tinggi dapat dimodifikasi untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan yang beragam seperti sejarah dan Teknik (Boys, dkk., 1989). Hal ini tentu saja bertujuan agar lulusan yang dihasilkan menjadi tenaga kerja yang ahli dibidangnya dan mudah mendapatkan pekerjaan sesuai tujuan karirnya.

Pengembangan tenaga kerja sering juga disebut sebagai pembelajaran berbasis kerja dan diakui sebagai sebuah bidang studi. Mendefinisikan

pengembangan tenaga kerja sebagai pembelajaran berbasis kerja, Costley (2001) berpendapat bahwa hal tersebut memungkinkan pendidikan lebih tinggi untuk bergabung, secara khusus, yang dilakukan orang-orang belajar, untuk, di dalam dan melalui pekerjaan ke dalam pembelajaran yang disediakan. Yang menarik juga adalah pada keterlibatan jangka panjang pembelajaran berbasis kerja di bagian:

“Beberapa universitas telah terlibat dalam pembelajaran berbasis kerja (*work-based learning*) untuk waktu yang cukup lama, contohnya melalui penempatan dan kursus *sandwich*. Beberapa universitas bahkan memiliki pelatihan terstruktur dimana pengembangan profesional berkelanjutan dengan pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman diterima secara implisit. Yang lain menggunakan proses akreditasi sebelumnya dan pengalaman eksperensial (APEL: *accrediting prior and experiential learning*) untuk mengakui pengetahuan semacam itu secara formal. Kontrak pembelajaran menjadi instrumen yang sudah biasa dikenal. Kegiatan-kegiatan ini dideskripsikan secara beragam sebagai kegiatan berbasis kerja, modul pilihan, studi mandiri, APEL, penjangkauan, CPD, dan pembelajaran berbasis kerja diantara yang lainnya. Perlu dicatat bahwa pembelajaran berbasis kerja di pendidikan tinggi hampir selalu menjadi bagian dari program universitas dengan kerangka disiplin dan pendekatannya pada pendidikan tinggi. Hasil pembelajaran dan kriteria untuk penilaian terdapat dalam subjek pengetahuan yang lahir dari penelitian dan kegiatan ilmiah yang sudah tertanam di universitas (Costley, 2001).

Terkadang *Work based learning* masih dirasa sulit untuk dikonseptualisasikan karena kurangnya keterlibatan berkelanjutan oleh sebagian pendidikan tinggi dalam pengembangan tenaga kerja, hal ini mungkin berkaitan dengan minat universitas dalam pendidikan tingkat awal untuk profesi, pendidikan orang dewasa atau fungsi sosial. Atau bisa juga berkaitan dengan sikap skeptis intelektual di antara komunitas akademik, bahwa kemampuan seseorang

dalam bekerja tidak lebih dari konflik panjang antara individu, tuntutan pasar dan juga fluktuasi: “kemampuan bekerja tidak hanya tergantung pada pemenuhan syarat tertentu pekerjaan, tetapi juga tentang bagaimana seseorang relatif menonjol terhadap orang lain dalam hierarki pencari kerja.” (Brown, Hesketh dan William, 2003). Dengan kata lain memiliki hubungan dengan pemahaman terhadap subjek atau disiplin ilmu, fungsi utama pembelajaran di universitas.

Dalam banyak perguruan tinggi lainnya yang berhasil dalam mengembangkan dan memberikan program masuk kerja selama bertahun-tahun; yaitu, orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk bekerja di tingkat yang lebih tinggi. Menurut Brown, Hesketh dan William (2003) bahwa sektor ini terus terlibat dalam memberi lulusan “peluang yang relatif mudah dalam memperoleh dan mempertahankan berbagai jenis pekerjaan,” yang “melibatkan kapasitas dan kemauan untuk menjadi dan tetap menarik bagi pasar tenaga kerja, dengan mengantisipasi perubahan dalam tugas dan lingkungan kerja dan bereaksi terhadapnya (De Grip, Loo dan Sander, 1999).

Program *work-based learning* di pendidikan tinggi atau universitas biasanya mengkombinasikan latihan, diskusi dan prosedur audit mandiri untuk membantu membentuk gambaran yang lebih jelas dari apa yang sudah dipelajari di pendidikan tinggi, baik itu jenis studi yang berbeda dari masa lalu atau dari pengalaman pembelajaran (belajar dengan melakukan). *Work-based learning* biasanya dimulai dengan latihan dan aktivitas yang didesain untuk membuat pembelajar berpikir, bagian dimana kemungkinan menciptakan CV baru dan juga deskripsi pekerjaan.

Program WBL ini memberikan kesempatan bagi pembelajar untuk bekerja dan belajar di saat yang bersamaan. Pembelajaran berbasis kerja (*work-based learning*) dan magang mewakili pembelajaran di dua lingkungan institusi yang berbeda, dan biasanya ada tiga pihak yang ikut terlibat: pembelajar, tempat kerja

dan institusi pendidikan tinggi. Tempat kerja semakin diakui sebagai tempat belajar yang penting, ada banyak cara berbeda yang digunakan untuk mengintegrasikan pekerjaan dan pembelajaran, konsepnya adalah pembelajaran yang terintegrasi dengan pekerjaan. Dinamika pembelajaran yang terpadu dengan kerja, termasuk pembelajaran berbasis kerja, dicirikan oleh perubahan seperti diversifikasi peserta dan bentuk pelaksanaan, kekhususan konteks, fleksibilitas dalam hal waktu dan tempat, perkembangan budaya belajar di tempat kerja dan partisipasi aktif para praktisi.

KEUNTUNGAN WORK-BASED LEARNING

Tidak ada metode pembelajaran yang benar-benar sempurna dalam mensimulasikan lingkungan kerja yang sebenarnya. Namun begitu, program WBL yang efektif mampu memberikan berbagai manfaat baik bagi pembelajar, pemberi kerja, institusi pendidikan dan juga komunitas.

Keuntungan *work-based learning* bagi pembelajar (Morley, 2010):

1. Meningkatkan motivasi dan retensi pada pembelajar.
2. Mengembangkan tanggung jawab dan kedewasaan mahasiswa dengan mengasah intelegensi, keterampilan dalam memecahkan masalah, kepercayaan diri dan disiplin diri.
3. Memberikan peluang untuk eksplorasi pekerjaan sebelum melakukan investasi jangka panjang dan layak untuk pelatihan atau pendidikan.
4. Menawarkan rencana pelatihan yang terorganisir tentang pekerjaan dengan mengikuti kondisi nyata pekerjaan.
5. Mengembangkan keterampilan interpersonal melalui interaksi yang profesional dalam pengaturan pekerjaan.
6. Menyediakan keterampilan profesional dalam membantu pembelajar melakukan transisi dari sekolah atau kampus menuju ke dunia kerja.

7. Meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab sipil dan sosial.
8. Meningkatkan penerimaan lapangan pekerjaan.
9. Dapat memberi kontribusi pada sumber daya finansial.
10. Memberikan pendidikan teknis diluar yang tersedia di sebagian besar institusi pendidikan.
11. Membuat instruksi akademik yang relevan dan dapat diterapkan di tempat kerja.

Keuntungan *Work-based learning* pemberi kerja:

1. Mendapatkan calon pekerja dengan kualitas yang lebih baik dan mengurangi biaya pelatihan di masa yang akan datang.
2. Berfungsi sebagai penyaringan pekerja/karyawan baru.
3. Memberi kesempatan dalam mengevaluasi calon pekerja sebelum menerima tawaran pekerjaan penuh waktu.
4. Menghasilkan pekerja dengan catatan kehadiran yang lebih baik.
5. Membebaskan pekerja dari membayar pajak kompensasi atas upah.
6. Menyediakan pekerja yang membawa ide-ide baru dan segar, dan juga antusias dalam bekerja.
7. Meningkatkan keterlibatan dalam proses kurikulum.
8. Meningkatkan citra perusahaan pemberi kerja di mata mahasiswa dan juga anggota masyarakat.

Keuntungan bagi pihak institusi pendidikan:

1. Mengembangkan kerjasama antara sekolah, dunia usaha dan industri dengan masyarakat.
2. Kurikulum yang dibuat relevan dan terintegrasi dengan teori dan praktik ke pengalaman kelas.
3. Membuat pendidikan menjadi lebih relevan dan berharga untuk pembelajar.

4. Sekolah atau kampus mendapat informasi lebih dan dapat mengikuti tren terbaru di dalam dunia bisnis atau industri.
5. Membantu institusi pendidikan (sekolah/kampus) mendapatkan akses mengenal para ahli yang bekerja di berbagai bidang.
6. Membangun hubungan masyarakat yang positif yang dapat menarik minat pembelajar dan meningkatkan reputasi sekolah di masyarakat.
7. Meningkatkan kualitas lulusan.
8. Menyediakan fasilitas pelatihan dunia kerja dan industri yang biasanya sulit dibiayai oleh sekolah.
9. Menciptakan fleksibilitas yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan individu pembelajar.

Keuntungan bagi komunitas masyarakat:

1. Meningkatkan prospek pekerjaan yang memungkinkan para lulusan untuk tetap tinggal di komunitas asal mereka.
2. Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, terinformasi dan juga produktif di masa akan datang.
3. Mendorong lebih banyak anak muda untuk tetap bersekolah, sehingga dapat mengurangi masalah masyarakat yang berhubungan dengan pembelajar yang beresiko.
4. Menghasilkan warga negara yang mandiri secara finansial di usia relatif muda.
5. Meningkatkan ekonomi lokal dengan meningkatkan daya beli pembelajar.
6. Mempromosikan hubungan yang lebih dekat antara komunitas dan juga pihak sekolah atau institusi pendidikan.
7. Meningkatkan kesadaran akan kesempatan pekerjaan lokal.

Di luar manfaat-manfaat tersebut di atas, pengembangan kepemimpinan dapat menumbuhkan suara kaum muda dengan keterbatasan dalam proses membuat keputusan yang mempengaruhi mereka. Hal tersebut meningkatkan

soft skill, yang dianggap penting untuk kesiapan kerja bagi banyak pengusaha atau pemberi kerja. Dan itu juga mendorong pengusaha dan agensi untuk lebih berkoordinasi dan terlibat lebih baik lagi dengan semua anggota komunitas, serta membantu mereka memberi layanan yang lebih baik.

BAB 2

KAJIAN TEORITIK WORK-BASED LEARNING

Teori digambarkan sebagai dunia pemikiran sementara praktik mengacu pada dunia tindakan. Pengetahuan muncul dari partisipasi aktif dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari, karena itu perlu untuk memperluas format kelas konvensional dan menafsirkan rumah dan tempat kerja sebagai tempat pembelajaran yang sesuai. Pembelajaran berbasis kerja lebih dari sekedar pembelajaran pengalaman, yang terdiri dari simulasi pengalaman ke pengetahuan konseptual. Pembangunan teori, misalnya, dapat dipandang sebagai sebuah praktik karena mereka yang praktik sepenuhnya mampu menghasilkan teori. Kebanyakan literatur berasal dari studi ke dalam berbagai bentuk pembelajaran yang menarik bagi universitas, sekolah pendidikan, bisnis, studi manajemen, dan juga pendidikan tinggi seperti keperawatan dan yang terkait kesehatan.

Meningkatnya minat dalam praktik profesional juga telah merangsang studi dan penulisan khususnya tentang pengetahuan dan transfer kontekstual (Evans, Guile dan Harris, 2009). Selain itu juga, ilmuwan sosial seperti Bourdieu tertarik pada budaya praktik tempat kerja dan hubungannya dengan teori. Sebuah kerangka teori didasarkan pada pendekatan integratif pembelajaran di sekolah dan di tempat kerja, yang berarti pencapaian hasil belajar dengan mengintegrasikan pengetahuan teori dan praktis (Tynjala, 2008), dan kesempatan belajar di dua lingkungan, meskipun secara pribadi berbeda dengan cara yang individual (Billet, S. 2014).

Dikatakan juga bahwa orientasi pedagogis terhadap pengalaman kerja dapat berfungsi untuk memberikan kesempatan mengembangkan keterampilan pribadi, sosial dan perilaku yang mendukung pembelajaran pribadi (Guile dan Griffiths, 2001, hal 126). Bisa juga dikatakan bahwa pedagogi semacam ini

berfungsi untuk mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan oleh ekonomi pengetahuan yang selalu berubah dengan cepat. Hal ini sama dengan argumen yang diajukan oleh Engestrom (2007) bahwa penyelesaian kontradiksi di dalam dan di seluruh sistem aktivitas dapat mengarah pada pembelajaran yang lebih luas, sehingga menghasilkan transformasi praktik dan pengembangan pengetahuan dan pembelajaran (dan lihat Fuller, dkk, 2009a).

TEORI BELAJAR

Para ahli banyak menciptakan beragam teori belajar dan juga model-model pembelajaran. Ada proses dan juga mekanisme yang terjadi dalam sebuah pembelajaran, agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Aktivitas dalam belajar itu melibatkan penguasaan dan perubahan pengetahuan, keterampilan, strategi, keyakinan, sikap dan perilaku (Schunk, 2012). Wina Sanjaya (2007) menyatakan bahwa belajar merupakan proses perubahan tingkah laku sebagai akibat dari pengalaman dan lingkungan. Perubahan yang terjadi meliputi perubahan keterampilan, kebiasaan, sikap, pengetahuan dan juga pemahaman

Menurut Sugihartono dkk (2007) tingkah laku yang dapat dikategorikan sebagai ciri-ciri perilaku belajar yaitu:

1. Perubahan tingkah laku secara sadar; dimana pelaku menyadari adanya perubahan dalam aktivitas belajarnya.
2. Perubahan bersifat kontinu dan fungsional; yaitu perubahan yang terjadi akan menyebabkan perubahan berikutnya dan kemudian perubahan itu berguna bagi kehidupan atau juga proses belajar berikutnya.
3. Perubahan bersifat positif dan aktif; yaitu perilaku selalu bertambah dan berusaha memperoleh sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya, maka hal ini disebut positif. Dan aktif artinya perubahan yang terjadi dilakukan atas dasar usaha sendiri.

4. Perubahan bersifat permanen; yaitu perubahan yang terjadi karena belajar sifatnya tetap atau tidak akan hilang, bahkan dapat terus berkembang saat dilatih atau digunakan.
5. Perubahan dalam belajar bertujuan atau terarah; yaitu perbuatan belajar yang dilakukan selalu terarah kepada tingkah laku yang telah ditetapkan.
6. Perubahan mencakup seluruh aspek tingkah laku; dengan belajar seseorang akan mengalami perubahan tingkah laku secara keseluruhan, baik dalam sikap, keterampilan, pengetahuan dan lain-lainnya.

Dalam pendidikan seluruh proses yang terjadi didalamnya telah direncanakan dan sistematis, dan semuanya itu terangkum dalam model pembelajaran. Menurut Komalasari (2013) model pembelajaran adalah rangkaian utuh sebuah kesatuan antara pendekatan pembelajaran, strategi pembelajaran, metode pembelajaran, teknik pembelajaran dan taktik pembelajaran. Sehingga model pembelajaran pada dasarnya adalah bentuk pembelajaran yang tergambar dari awal sampai akhir kegiatan yang disajikan oleh pengajar.

JENIS-JENIS TEORI BELAJAR

Teori Belajar Behavioristik

Teori belajar ini sering dikenal dengan teori belajar perilaku, yaitu menganalisis perilaku yang tampak, yang dapat diamati, diukur, dinilai, dilukiskan dan juga diramalkan. Perubahan dalam perilaku dapat terjadi karena adanya rangsangan (stimulan) dari luar yang kemudian menimbulkan hubungan perilaku reaktif (respon). Rangsangan atau stimulan tadi adalah lingkungan belajar individu itu sendiri, dengan kata lain perilaku individu yang belajar dikendalikan oleh faktor lingkungan. Menurut Schunk (1986) bahwa teori ini memandang individu sebagai makhluk reaktif yang memberi respon terhadap lingkungannya.

Robert (2014) menyatakan behavioristik memandang bahwa belajar merupakan perubahan tingkah laku sebagai akibat dari adanya interaksi antar stimulus dan respon. Pembelajar dapat dianggap telah melakukan belajar jika dapat menunjukkan perubahan pada tingkah lakunya. Hal-hal yang diberikan oleh pengajar merupakan stimulus, dan yang dihasilkan oleh pembelajar adalah respon, yang semuanya ini harus dapat diamati dan juga diukur. Dalam behavioristik, pengukuran adalah suatu hal yang penting untuk melihat apakah terjadi perubahan pada tingkah laku tersebut.

Karakteristik atau ciri-ciri dari behavioristik adalah mengutamakan unsur-unsur dan bagian kecil, bersifat mekanis, mementingkan faktor lingkungan, mementingkan pembentukan reaksi atau respon, menekankan pentingnya latihan, menekankan pada hasil mekanisme belajar, menekankan pada peranan kemampuan dan hasil belajar yang diperoleh, yaitu munculnya perilaku yang diinginkan. Dalam tingkah laku belajar terdapat hubungan yang erat antara reaksi perilakunya dengan stimulusnya. Dan pandangan ini mengakui bahwa tingkah laku pembelajar merupakan reaksi terhadap lingkungan dan tingkah laku adalah merupakan hasil belajar.

Implikasi teori behavioristik ini bergantung pada beberapa hal seperti: tujuan pembelajaran, sifat materi pelajaran, karakteristik peserta didik, media dan juga fasilitas pembelajaran yang tersedia. Dalam behavioristik, pengetahuan dipandang sebagai sesuatu yang sifatnya objektif, tetap dan pasti, juga tidak berubah. Belajar adalah memperoleh pengetahuan, sementara mengajar adalah memindahkan pengetahuan dari pengajar kepada pembelajar. Dalam teori ini pembelajar dituntut untuk dapat mengungkapkan kembali pengetahuan yang telah dipelajarinya, baik itu dalam bentuk laporan, kuis atau tes, aktivitas belajar lebih banyak didasarkan pada buku teks dengan penekanan pada keterampilan

menggunakan kembali isi buku yang dipelajari, dan pembelajaran yang dilakukan juga mengikuti urutan dalam kurikulum yang telah disiapkan sebelumnya.

Thorndike (Schunk, 2012) merumuskan peran yang harus dilakukan pengajar dalam proses pembelajaran:

1. Membentuk kebiasaan peserta didik.
2. Berhati-hati agar tidak membentuk kebiasaan yang nantinya harus diubah, karena sulit untuk mengubah kebiasaan yang sudah terbentuk.
3. Bentuk kebiasaan sesuai dengan cara bagaimana kebiasaan itu akan digunakan.

Evaluasi belajar dipandang sebagai bagian terpisah dari kegiatan pembelajaran dan dilakukan setelah kegiatan pembelajaran selesai, dan menekankan evaluasi pada kemampuan pembelajar secara individual. Konsekuensi dari teori behavioristik adalah pengajar dituntut untuk dapat menyusun bahan materi pelajaran yang sudah siap, agar tujuan pembelajaran yang harus dikuasai oleh pembelajar dapat disampaikan secara utuh oleh pengajar. Beberapa contoh aplikasi teori behavioristik adalah menentukan tujuan-tujuan instruksional, menganalisis lingkungan kelas termasuk mengidentifikasi pengetahuan awal pembelajar, menentukan materi pelajaran (topik, pokok bahasan), memecah materi pelajaran menjadi bagian-bagian kecil, menyajikan materi pelajaran, memberi stimulus (pertanyaan, latihan atau tugas), mengamati respon yang diberikan, memberi stimulus baru, memberi penguatan dan seterusnya.

Teori Belajar Kognitif

Teori belajar kognitif ini lebih mementingkan proses belajar daripada hasil belajar. Belajar melibatkan proses yang sangat kompleks, bukan hanya sekedar melibatkan hubungan antara stimulus dan respon. Teori belajar kognitif juga sering disebut sebagai kode perseptual, memandang bahwa tingkah laku seseorang

ditentukan oleh persepsi serta pemahamannya tentang situasi yang berhubungan dengan tujuan belajarnya. Dalam teori kognitif, ilmu pengetahuan dibangun dalam diri individu melalui proses interaksi yang berkesinambungan dengan lingkungan. Menurut Siregar dan Hartini (2010) bahwa proses ini tidak terpisahkan, tapi melalui proses yang mengalir, bersambung dan menyeluruh.

Teori ini berpendapat bahwa belajar adalah suatu proses internal yang mencakup ingatan, retensi, pengolahan informasi, emosi dan juga aspek-aspek kejiwaan lainnya. Bahwa belajar adalah perubahan persepsi dan pemahaman yang tidak selalu dapat dilihat sebagai tingkah laku yang nampak. Dalam praktiknya, teori kognitif dapat dilihat dalam rumusan-rumusan pendapat para ahli, diantaranya adalah:

Jean Piaget (1896-1980)

Piaget adalah seorang tokoh psikologi kognitif yang memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan pemikiran pakar kognitif lainnya. Menurutnya perkembangan kognitif sebagai sesuatu yang tidak dapat didefinisikan secara kuantitatif, dan bahwa daya pikir atau kekuatan mental anak yang beda usia akan berbeda pula secara kualitatif. Piaget menyebutkan bahwa proses belajar terdiri dari tiga tahapan diantaranya adalah asimilasi yaitu proses pengintegrasian informasi baru ke struktur kognitif yang sudah ada. Akomodasi yaitu proses penyesuaian struktur kognitif ke dalam situasi yang baru. Equilibrasi yaitu penyesuaian kesinambungan antara asimilasi dan akomodasi (Siregar dan Nara, 2010).

Menurut Piaget, proses belajar seseorang itu mengikuti pola dan tahap perkembangan yang sesuai dengan usianya. Terdapat empat tahap perkembangan kognitif menurut Piaget, yaitu sensorimotor (usia 0-2 tahun), tahap praoperasional (usia 2-7/8 tahun), tahap operasional (usia 7/8-11/12 tahun) dan tahap operasional formal (usia 11/12-18 tahun).

Jerome Bruner (1915-2018)

Bruner mengembangkan teori yang disebut dengan *free discovery learning*, yang menjelaskan bahwa proses belajar dapat berjalan dengan baik dan juga penuh kreativitas jika pengajar memberi kesempatan kepada pembelajar untuk menemukan suatu aturan (baik itu konsep, teori, definisi dll) melalui contoh-contoh yang mewakili aturan yang jadi sumbernya. Menurut Dahar (2008) bahwa pendekatan Bruner terhadap belajar diasumsikan pada dua asumsi yaitu: pertama adalah perolehan pengetahuan merupakan suatu proses interaktif, dan asumsi kedua adalah seseorang mengkonstruksikan pengetahuannya dengan menghubungkan informasi yang masuk dengan informasi yang disimpan sebelumnya.

Perkembangan kognitif manusia ditandai dengan perkembangan intelektual yang ditandai dengan adanya kemajuan dalam menanggapi rangsangan: adanya peningkatan pengetahuan yang tergantung pada perkembangan sistem penyimpanan informasi secara realistis; perkembangan intelektual yang meliputi perkembangan kemampuan berbicara; interaksi dengan pembimbing, pengajar atau orang tua; perkembangan bahasa sebagai alat komunikasi; perkembangan kognitif yang ditandai dengan kecakapan mengemukakan beberapa alternatif secara simultan dan memilih tindakan yang tepat.

Bruner membagi tiga tahap perkembangan kognitif yang ditentukan dari caranya melihat lingkungan, yaitu: enaktif, ikonik dan simbolik (Lestari, 2014). Tahap enaktif adalah saat dimana seseorang melakukan aktivitas-aktivitas dalam upayanya memahami lingkungan sekitar. Tahap ikonik adalah memahami obyek-obyek dunianya melalui gambar-gambar dan juga visualisasi verbal. Dan tahap simbolik adalah telah mampu memiliki ide-ide atau gagasan-gagasan abstrak yang dipengaruhi oleh kemampuannya dalam berbahasa dan juga logika.

David Ausubel (a918-2008)

Menurut Ausubel, pembelajar akan dapat belajar dengan baik jika isi pelajaran (*instructional content*) sebelumnya didefinisikan dan kemudian dipresentasikan dengan tepat kepada pembelajar (*advanced organizer*). Sehingga penting bagi seorang pengajar untuk memiliki pengetahuan yang baik terhadap isi pembelajaran, dengan begitu dia mampu menemukan informasi yang abstrak, umum dan dapat mewedahi apa yang diajarkannya. Guru harus memiliki logika berpikir yang baik, agar dapat memilah materi pembelajaran, merumuskannya, dalam rumusan yang singkat dan padat serta mengurutkan materi tersebut dalam struktur yang logis dan mudah dipahami (Siregar dan Nara, 2010).

Ausubel juga mengklasifikasikan belajar ke dalam dua dimensi, yaitu: dimensi pertama berhubungan dengan cara informasi atau materi pelajaran yang disajikan pada pembelajar melalui penerimaan atau penemuan. Dimensi kedua adalah cara bagaimana pembelajar dapat mengaitkan informasi tersebut pada struktur kognitif yang telah ada (Dahar, 2006).

Dalam aplikasinya, teori ini menyatakan bahwa sebuah pengetahuan tidak dapat dipindahkan begitu saja dari pikiran seorang pengajar ke pikiran seorang pembelajar. Karena itu pembelajar harus aktif secara mental untuk membangun struktur pengetahuannya berdasarkan kematangan kognitifnya. Dalam proses pembelajaran, perbedaan kecepatan perkembangan akan mempengaruhi kecepatan belajar seorang pembelajar, untuk itu perlu adanya interaksi dalam bentuk diskusi.

Dalam teori kognitif, kebebasan dan keterlibatan pembelajar secara aktif dalam proses belajar sangat disarankan, hal ini dimaksudkan agar belajar jadi lebih bermakna bagi pembelajar. Seorang pengajar harus mampu merencanakan dan melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan intelektual peserta didik, karena hal ini akan menentukan apakah suatu konsep itu dapat dipelajari

dan dipahami atau tidak oleh pembelajar. Untuk dapat menerapkan teori belajar Ausubel (Sulaiman, 1998) ada dua fase yang dapat digunakan, yaitu:

Fase perencanaan

Dalam fase perencanaan ini pengajar terlebih dahulu menetapkan tujuan pembelajaran, kemudian mendiagnosis latar belakang pembelajar seperti pengetahuannya, pengalaman dan juga struktur pengetahuannya; membuat struktur materi secara hierarki; memformulasikan *advanced organizer* (menghubungkan materi pelajaran dengan struktur pengetahuan pembelajar; mengorganisasikan materi pelajaran yang dipelajari peserta didik).

Fase pelaksanaan

Dalam fase ini sebaiknya memulai dengan *advanced organizer* hingga akhir pembelajaran sebagai pedoman untuk mengembangkan bahan pengajaran. Pengajar harus menjaga interaksi dengan pembelajar agar tetap aktif. Lalu dilanjutkan dengan menguraikan pokok-pokok bahan menjadi lebih rinci melalui diferensiasi progresif.

Teori Belajar Konstruktivisme

Teori belajar konstruktivisme menurut Davis, Maher, Nodding (1990:3) adalah: “diasumsikan bahwa pembelajar harus membangun pengetahuannya sendiri, baik secara individu dan kolektif. Setiap individu memiliki seperangkat konsep dan keterampilan yang dengannya dia harus membangun pengetahuan untuk memecahkan permasalahan yang diberikan oleh lingkungannya. Peran komunitas -pembelajar lain dan juga pengajar - adalah untuk menyediakan pengaturan, mengajukan tantangan, dan menawarkan dukungan yang akan mendorong pembangunan.”

Teori belajar ini memahami belajar sebagai proses dari pembentukan (konstruksi) pengetahuan oleh pembelajar. Pembelajaran ini lebih menekankan

pada proses dan kebebasan dalam menggali pengetahuan dan upayanya dalam mengkonstruksi pengalaman. Pembelajar diberi kesempatan untuk dapat mengemukakan ide-idenya dengan bahasanya sendiri, dan berpikir tentang pengalamannya selama proses pembelajaran, agar pembelajar menjadi lebih kreatif dan juga imajinatif dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Pembelajar juga belajar menyusun konsep dan memberi makna terhadap hal-hal yang dipelajarinya. Dan pengajar berperan dalam membantu agar proses konstruksi pengetahuan pembelajar dapat berjalan dengan baik. Sehingga pembelajar dapat membentuk pengetahuannya sendiri, dan juga pengajar harus dapat memahami cara berpikir dan cara pandang pembelajar dalam belajar. Penting untuk mengembangkan pola belajar siswa secara aktif, karena kreativitas dan keaktifan pembelajar akan dapat membantu mereka untuk mandiri dalam kehidupan kognitifnya.

Peran pengajar dalam interaksi pendidikan adalah pengendalian, diantaranya adalah menumbuhkan kemandirian dengan memberi kesempatan dalam bertindak dan mengambil keputusan; serta menyediakan sistem pendukung yang memberi kemudahan belajar agar pembelajar memiliki peluang yang optimal untuk berlatih.

Evaluasi dalam pandangan konstruksi menggunakan *goal-free evaluation*, yaitu konstruksi untuk mengatasi kelemahan pada tujuan spesifik. Tujuan belajar mengarahkan pembelajaran yang juga akan mengontrol aktivitas belajar. Evaluasi yang digunakan untuk menilai memerlukan proses pengalaman kognitif bagi tujuan-tujuan konstruktivis. Ada beberapa hal penting tentang evaluasi dalam aliran konstruktivis (Siregar & Nara, 2010) yaitu: diarahkan pada tugas-tugas autentik, mengkonstruksi pengetahuan yang menggambarkan proses berpikir yang lebih tinggi, mengkonstruksi pengalaman peserta didik dan mengarahkan evaluasi pada konteks yang lebih luas dengan berbagai perspektif.

Teori Belajar Humanistik

Teori belajar ini lebih melihat pada sisi perkembangan kepribadian manusia. Dalam teori belajar humanistik, belajar merupakan proses yang dimulai dan bertujuan untuk mencapai aktualisasi diri, pemahaman diri, serta realisasi diri pembelajar secara optimal, dengan memanusiakan manusia itu sendiri. Sifatnya lebih abstrak dan lebih mendekati bidang kajian filsafat, teori kepribadian dan psikoterapi. Pendekatan belajar ini melihat pada kejadian, yaitu cara manusia membangun diri untuk melakukan hal-hal yang positif. Faktor motivasi dan pengalaman emosional merupakan hal yang penting dalam peristiwa belajar, agar dapat terjadi asimilasi pengetahuan baru ke dalam struktur kognitif yang dimiliki. Teori apapun dapat dimanfaatkan asal tujuannya untuk memanusiakan manusia.

Teori humanistik akan memanfaatkan teori apapun, asal tujuannya tercapai, yaitu memanusiakan manusia (Siregar & Nara, 2010). Karena sifatnya yang memanusiakan manusia, maka teori humanistik ini dapat memberikan arah terhadap semua komponen belajar untuk mendukung tercapainya tujuan tersebut. Semua komponen yang terdapat dalam pendidikan termasuk tujuan pendidikan diarahkan pada terbentuknya pembelajar yang ideal, yaitu pembelajar yang mampu mencapai aktualiasasi diri, pemahaman diri dan realisasi diri. Karena pembelajar akan dapat belajar dengan baik apabila dia mengerti tentang dirinya sendiri dan dapat bebas memilih arahnya untuk berkembang.

Pada teori humanistik, pengajar diharapkan dapat melakukan kajian mendalam agar dapat menjawab pertanyaan bagaimana caranya agar pembelajar dapat belajar dengan baik. Pada praktiknya, akan sangat baik bila pengajar dapat membangun hubungan yang kuat dan membantu pembelajar berkembang secara bebas. Teori belajar ini juga cenderung mengarahkan pembelajar untuk berpikir secara induktif, mengutamakan pengalaman, dan juga melibatkan pembelajar ke dalam prosesnya secara aktif. Teori humanistik ini cocok untuk diterapkan pada

materi-materi pembelajaran yang sifatnya untuk pembentukan kepribadian, perubahan sikap, dan juga analisis terhadap fenomena sosial. Beberapa contoh aplikasi teori humanistik adalah: menentukan tujuan instruksional, menentukan materi pelajaran, mengidentifikasi “*entry behaviour*” pembelajar, mengidentifikasi topik-topik yang dapat dipelajari secara aktif, membimbing pembelajar untuk belajar secara aktif, dan mengevaluasi proses dan hasil belajar.

TEORI BELAJAR YANG MENDASARI MODEL *WORK-BASED LEARNING*

Work-based learning adalah program yang diselenggarakan secara formal oleh baik oleh pendidikan menengah, kejuruan maupun pendidikan tinggi, dan merupakan pembelajaran yang bekerja sama antara perguruan tinggi dan organisasi usaha atau perusahaan, sehingga dapat memenuhi kebutuhan baik itu bagi pembelajar maupun bagi organisasi usaha atau perusahaan. Dengan adanya WBL ini maka kegiatan pembelajaran akan lebih dekat dengan pekerjaan. Perusahaan yang dapat dilibatkan dalam program WBL secara umum diantaranya adalah perusahaan regional, nasional atau juga multinasional. Walau biasanya yang lebih terbuka dan fleksibel untuk terlibat dalam WBL adalah perusahaan-perusahaan kecil. Dengan adanya WBL institusi pendidikan dapat berkolaborasi dengan perusahaan, sehingga dapat mendekatkan pembelajar dengan dunia kerja nyata.

Menurut Gray.D (2001) pembelajaran berbasis kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kelas program di universitas, yang menyatukan universitas dan organisasi kerja untuk menciptakan peluang belajar baru di tempat kerja. Gray juga mengidentifikasi tiga elemen kunci dalam WBL yang dapat dihubungkan dengan semua pembelajar dan juga pekerja: definisi untuk tingkat pendidikan tinggi dapat melibatkan salah satu dari jenis

pembelajaran berbasis kerja berikut; belajar melalui kerja, belajar untuk kerja dan belajar di tempat kerja.

Belajar untuk kerja

Belajar untuk kerja melibatkan misalnya pembelajar sekolah menengah yang memulai penempatan pengalaman kerja selama dua minggu, terlibat dalam proses di tempat kerja, dan membuat laporan dan catatan perkembangannya. Atau bisa juga seorang pembelajar menghabiskan waktu satu tahun dalam sebuah industri atau perusahaan, terlibat dalam produk baru atau pengembangan produk yang sudah ada, mengamati pengetahuan teorinya di lingkungan kerja diiringi dengan penilaian sebagai bagian dari gelarnya.

Belajar di tempat kerja

Secara umum, pembelajaran di tempat kerja dapat dilakukan melalui karyawan senior yang sudah berpengalaman, perusahaan sendiri yang menyediakan sarana prasarannya. Biasanya diberikan pada karyawan perusahaan itu sendiri, agar tidak perlu jauh dari pekerjaan, dengan tujuan meningkatkan kemampuan karyawannya.

Belajar melalui kerja

Biasanya pelatihannya dilakukan ditempat, dinilai dan kemudian diakreditasi secara formal; ini adalah contoh belajar melalui kerja serta program terakreditasi melalui lembaga pendidikan tinggi.

Sehubungan dengan WBL untuk organisasi/perusahaan dan pengusaha, kutipan dari Clarke dan Copeland menyatakan bahwa: pembelajaran berbasis kerja umumnya diambil untuk merujuk pada kesempatan belajar terstruktur yang berasal dari, atau yang difokuskan pada peran kerja individu dalam organisasi (Clarke D.J dan Copeland L, 2003). Definisi tersebut memberi landasan untuk pembelajaran baru yang didasarkan pada persyaratan tempat kerja, melalui kolaborasi antara universitas dengan organisasi kerja/perusahaan dengan

menggabungkan pengetahuan yang mendasarinya dan memfokuskannya ke dalam dunia nyata, yaitu masalah yang berhubungan dengan dunia nyata. Hal ini kemudian yang memungkinkan adanya pengembangan kombinasi dari dasar ilmu pengetahuan yang relevan yang dilengkapi dengan kesempatan belajar yang tersedia melalui tempat kerja.

Beberapa teori belajar yang mendukung WBL diantaranya adalah:

1. Experiential Learning Theory

Teori belajar ini lebih fokus pada pembelajaran individu yang dipusatkan pada landasan pemikiran bahwa pengetahuan merupakan kombinasi dari pemahaman dan mentransformasikan sebuah pengalaman. Menurut Kolb & Kolb (2005) *experiential learning theory* adalah pembelajaran melalui sebuah proses perubahan dengan menggunakan “penalaran” sebagai media pembelajaran yang merupakan refleksi dari pengalaman langsung untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan mengembangkan keterampilan.

Banyak istilah yang telah digunakan dalam penyebutan proses “belajar dari pengalaman.” John Dewey (Dewey dan Dewey, 1915) membahas “belajar sambil melakukan,” sementara Wolfe dan Byrne (1975) menggunakan istilah “pembelajaran berbasis pengalaman.” Yakni dengan menggabungkan pembelajaran dari situasi “dunia nyata” dengan kondisi yang dibutuhkan penerapan konsep, ide dan juga teori ke pengaturan interaktif. Hoover (1974) juga menyatakan bahwa *experiential learning* melibatkan lebih dari sekedar pembelajaran kognitif yang umumnya ditekankan oleh manajemen pendidikan. Hoover juga menekankan pada pembelajaran perilaku. Dalam sebuah makalah (hoover dan Whitehead, 1975, hal .25) mendefinisikan *experiential learning* sebagai berikut: “*Experiential learning* ada ketika seorang peserta bertanggung jawab secara pribadi, secara kognitif, efektif dan secara perilaku memproses

pengetahuan, keterampilan dan/atau sikap dalam situasi belajar yang ditandai dengan tingkat keterlibatan aktif yang tinggi.”

Tujuan dari *experiential learning* sendiri adalah untuk mengubah struktur kognitif pembelajar, merubah sikap pembelajar dan juga memperluas keterampilan dasarnya. Terdapat empat tahapan dalam merancang *experiential learning* (David Kolb, 1984) yaitu:

- a. Tahap pengalaman nyata (*concrete experience*)
- b. Tahap observasi refleksi (*reflective observation*)
- c. Tahap konseptualisasi (*abstract conceptualization*)
- d. Tahap implementasi (*active experimentation*)

Proses pembelajaran ini digambarkan sebagai siklus pembelajaran yang ideal, apabila pembelajar dapat merambah ke dalam semua basis yaitu mengalami, mencerminkan, berpikir dan bertindak secara responsif terhadap situasi pembelajaran yang sedang dipelajari.

Pendapat lainnya dari Wolfe dan Byrne (1975) menyatakan ada empat tahap dalam pendekatan *experiential learning*, yaitu mendesain, melaksanakan, mengevaluasi dan masukan/umpan balik.

Mendesain

Tahap ini melibatkan upaya awal instruktur dalam mengatur panggung untuk pengalaman pembelajarannya. Termasuk dalam tahap ini adalah spesifikasi tujuan pembelajaran, pemilihan kegiatan, identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pembelajaran dan membuat skema implementasi.

Pelaksanaan

Dalam tahap ini melibatkan pemeliharaan dan pengendalian desain. Tahap pelaksanaan ini melibatkan perubahan jadwal asli dan kegiatan untuk mempertahankan lingkungan belajar yang menguntungkan. Implikasi penting

dalam tahap ini adalah bahwa pengalaman ini terstruktur dan diawasi dengan ketat.

Evaluasi

Untuk memastikannya, evaluasi dilakukan oleh instruktur. Akan tetapi Wolfe dan Byrne juga menekankan agar memberi kesempatan pada pembelajar untuk mengevaluasi pengalamannya. Pembelajar juga harus dapat menyebutkan dan mendemosntrasikan pembelajaran khusus yang diperoleh dari desain dan melaksanakan pengalaman.

Masukan/Umpan Balik

Wolfe dan Byrne menunjukkan bahwa masukan/umpan balik harus menjadi proses yang berkesinambungan dari awal pengenalan pra-pengalaman sampai ke pembekalan akhir. Termasuk kontrol proses oleh instruktur agar dapat menumbuhkan aspek-aspek yang positif.

Dan pembelajaran ini dapat terfasilitasi dengan baik apabila keempat tahap (desain, pelaksanaan, evaluasi dan umpan balik) tersebut ada dan dilakukan berulang kali.

Pembelajaran berbasis kerja adalah bentuk dari pembelajaran pengalaman (*experiential learning*), bersama dengan pembelajaran dari pengalaman di lingkungan seperti rumah, komunitas atau kegiatan rekreasi. Prinsip-prinsip dasar yang ditetapkan oleh Dewey (1938) tidak hanya menanamkan pembelajaran berbasis kerja, tapi juga bidang-bidang lainnya seperti pembelajaran orang dewasa, pembelajaran layanan dan pendidikan luar ruangan (Billet, 2001; Boud et al., 1985; Dehnbostel, 2008a, 2008b; McCulloch et al., 2001; OECD-KRIVET, 2004). Menurut dewey, belajar pada dasarnya adalah aktivitas yang muncul dari pengalaman probadi dalam menghadapi suatu masalah, meskipun tidak semua pengalaman menghasilkan pembelajaran, tetapi berimplikasi pada pengembangan teknis praktis untuk meningkatkan kualitas WBL dalam pendidikan dan pelatihan

kejuruan. Dewey juga berpendapat bahwa menggabungkan pengalaman pembelajar dan pembelajaran diluar sekolah adalah cara yang ampuh untuk memotivasi dan melibatkan mereka dalam belajar.

2. Pragmatism Education

Tokoh-tokoh utama pragmatisme diantaranya adalah: C B Pierce, Archie J. Balm, John Dewey, William James, Will Durrant, dan Shiller. Bagi pragmatisme, “pengalaman” adalah pusat alam semesta. Untuk itu lebih menekankan pada ide-ide dan juga nilai-nilai buatan manusia yang dihasilkan oleh kegiatan eksperimental. Pragmatisme meyakini bahwa hidup itu dinamis dan mengalami perubahan secara terus menerus, dan bahwa pendidikan berkaitan dengan kehidupan manusia, sehingga harus membantu anak untuk memenuhi kebutuhan biologis dan sosialnya. Dalam pendidikan harus memungkinkan seorang anak untuk dapat menciptakan nilai-nilai dalam hidupnya.

John Dewey menganjurkan teori dan metode belajar sambil berbuat (*learning by doing*) (Maddox & Donnet, 2015), karena menurutnya pendidikan merupakan kebutuhan hidup dan sebuah transmisi yang dilakukan melalui komunikasi. Dewey juga menegaskan bahwa pendidikan merupakan tempat untuk mempersiapkan dan mendapatkan kesiapan untuk berbagai tugas atau tanggung jawab untuk masa depan (Dewey, 1839).

Tujuan pendidikan seperti yang dirumuskan oleh paham pragmatisme adalah:

- a. Menciptakan nilai-nilai baru, menurut pendapat pragmatis, bahwa tujuan pendidikan adalah untuk menciptakan nilai-nilai baru dan tindakan pengajar adalah untuk membantu dirinya sendiri dalam mengembangkan nilai-nilai baru.
- b. Memungkinkan pembelajar mengumpulkan pengalaman melalui aktivitas untuk terciptanya nilai-nilai baru, aktivitas dan pengalaman adalah hal yang

penting. Pendidikan harus dapat menyediakan aktivitas fisik, intelektual, moral dan estetik sebagai media untuk menciptakan nilai-nilai baru.

c. Membantu pembelajar beradaptasi dengan dirinya sendiri dan juga masyarakat, tujuan penting lainnya dari pendidikan menurut pragmatisme adalah untuk membantu pembelajar menyesuaikan diri baik itu dengan dirinya sendiri dan juga dengan masyarakat.

d. Membantu pembelajar membangun pengalamannya

Setiap individu tentunya harus menyelesaikan berbagai jenis permasalahan yang berbeda-beda dalam hidupnya. Tujuan lain pendidikan menurut pragmatisme adalah untuk memungkinkan pembelajar membentuk pandangan tentang kehidupan yang dapat membantu mengatasi berbagai masalah dalam hidupnya.

e. Membuat perkembangan menyeluruh pada pembelajar

Semua pengembangan individu merupakan tujuan yang penting dalam pendidikan, karena individu berkembang secara fisik, mental, sosial dan estetis.

Pragmatisme merupakan pendidikan yang partisipatif, demokratis, terbuka dan anti otoriter sehingga menjalani pendidikan selama proses seumur hidup (*long life education*) (Dewey, 1839; Mualifah, 2013).

3. Konstruktivisme

Konstruktivisme merupakan pendekatan pengajaran dan pembelajaran yang didasarkan pada premis bahwa kognisi (belajar) adalah hasil dari “konstruksi mental.” Dapat dikatakan juga bahwa siswa belajar dengan menyesuaikan informasi baru dengan apa yang mereka ketahui. Para ahli konstruktivis meyakini bahwa belajar dipengaruhi oleh konteks dimana ide diajarkan serta oleh keyakinan dan juga sikap pembelajar. Konstruktivisme adalah teori belajar yang ditemukan dalam psikologi yang menjelaskan bagaimana seseorang dapat memperoleh pengetahuan dan belajar. Pada dasarnya konstruktivisme adalah teori yang

didasarkan pada pengamatan dan studi ilmiah, tentang bagaimana orang belajar. Dikatakan bahwa orang membangun pemahaman dan pengetahuan mereka sendiri tentang dunia, melalui mengalami hal-hal dan merenungkan pengalaman tersebut (Bereiter, 1994).

Di dalam kelas konstruktivisme, pandangan belajar ahli konstruktivisme mengarah pada sejumlah praktik pengajaran yang berbeda. Secara umum berarti mendorong pembelajar untuk menggunakan teknik aktif (eksperimen, pemecahan masalah dunia nyata) untuk dapat menciptakan lebih banyak lagi pengetahuan dan kemudian merenungkan dan mendiskusikan tentang apa yang mereka lakukan dan bagaimana pemahaman mereka berubah. Konstruktivisme berakar pada filsafat, psikologi, sosiologi dan pendidikan. Ide sentralnya adalah bahwa pembelajaran manusia dibangun dan bahwa pembelajar membangun pengetahuan baru di atas pembelajaran sebelumnya. Pandangan ini tentunya sangat kontras dengan pemikiran bahwa belajar adalah transmisi informasi pasif dari satu individu ke individu lainnya, pandangan dimana penerimaan bukan konstruksi adalah kuncinya. Ada dua gagasan penting yang mengitari gagasan sederhana mengenai pengetahuan yang dibangun, yaitu pertama bahwa peserta didik membangun pemahaman baru menggunakan apa yang sudah mereka ketahui; dan kedua adalah bahwa pembelajaran itu adalah aktif bukan pasif. Pembelajar tetap aktif selama proses ini; mereka menerapkan pemahaman saat ini mencatat elemen yang relevan dalam pengalaman belajar baru, menilai konsistensi pengetahuan sebelumnya dan yang muncul dan berdasarkan penilaian itu, mereka dapat memodifikasi pengetahuan (Philips, 1995). Senada dengan Vygotsky (1978) yang memandang bahwa pembelajaran konstruktivisme lebih mengarah kepada aktivitas pengaturan lingkungan agar terjadi proses belajar, yaitu interaksi antara pembelajar dengan lingkungan belajarnya.

Menurut Vygotsky, bahwa berpikir secara berkelanjutan akan menyebabkan perkembangan kognitif dalam diri seseorang dan ini berguna untuk membantu memecahkan masalah dari kerangka berpikir yang terbentuk hingga mampu mengambil keputusan dalam menghadapi masalah; memudahkan dalam melakukan tindakan yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan; memperluas kemampuan berpikir; melakukan tindakan sesuai dengan kapasitas dengan latihan stimulus yang semakin intens (Vygotsky, 1978; Verrawati, 2017). Lingkungan konstruktivis dalam kelas dapat diciptakan dengan melakukan hal-hal seperti berikut,

- a. Memberi pengalaman dengan proses konstruksi: pengajar menyajikan topik kepada pembelajar dan membimbing mereka untuk mengeksplorasi topik tersebut melalui eksperimen.
- b. Pengalaman dan apresiasi untuk berbagai perspektif: setiap pembelajar memiliki cara berpikir masing-masing sehingga perlu untuk melihat masalah dari berbagai perspektif dan memberi kesempatan pada pembelajar untuk bereksperimen dan mendiskusikan pemikirannya masing-masing. Pembelajar didorong untuk bekerja dalam kelompok, agar dapat berbagi pendapat satu sama lain.
- c. Memberikan pembelajaran sosial dan emosional: ada lima aspek pembelajaran sosial dan emosional yang dapat diajarkan, yaitu: kesadaran diri, mengelola perasaan, motivasi, empati dan keahlian sosial.
- d. Menggunakan beberapa jenis representasi: penggunaan beberapa jenis media dapat memperkaya lingkungan belajar dan memberi pembelajar kesempatan untuk melihat topik yang sedang dibahas dari berbagai dimensi. Pengajar juga harus mempersiapkan media yang tersedia dan mendukung topik yang diberikan.

Konstruktivisme adalah sebuah pandangan epistemologis dari akuisisi pengetahuan yang menekankan pada empat aspek: 1) konstruksi pengetahuan daripada transmisi pengetahuan dan merekam informasi yang disampaikan oleh orang lain, 2) pembelajaran baru dibangun di atas pengetahuan sebelumnya, 3) pembelajaran ditingkatkan dengan interaksi sosial, 4) pembelajaran yang bermakna dikembangkan melalui tugas-tugas otentik. Peran dari pembelajar dipahami salah satunya sebagai membangun dan merubah pengetahuan (James M. Appelfield R, Mahnaz M, 2001).

Keuntungan/manfaat dari penerapan teori konstruktivisme:

Pembelajar dapat belajar lebih banyak dan lebih menikmati belajar ketika mereka terlibat secara aktif, bukan hanya sebagai pendengar yang pasif.

Pendidikan bekerja lebih baik saat berkonsentrasi pada pemikiran dan pemahaman daripada hanya sekedar hapalan. Konstruktivisme fokus pada belajar bagaimana caranya berpikir dan memahami.

Pembelajaran konstruktivis dapat ditransfer. Dalam kelas konstruktivisme, pembelajar membuat prinsip-prinsip pengorganisasian yang dapat mereka terapkan ke dalam pengaturan pembelajaran lainnya.

Konstruktivisme memberikan hak pada pembelajar tentang apa yang ingin mereka pelajari, dan seringkali juga pembelajar memiliki kontribusi dalam mendesain penilaian. Melibatkan naluri kreatif dapat mengembangkan kemampuan pembelajar dalam mengekspresikan pengetahuan dalam mendesain penilaian. Melibatkan naluri kreatif dapat mengembangkan kemampuan pembelajar dalam mengekspresikan pengetahuan dalam berbagai cara.

Konstruktivisme menstimulasi dan melibatkan pembelajar dalam konteks pembelajaran di dunia nyata, dan juga belajar untuk mempertanyakan hal-hal dan membangun rasa ingin tahu.

Konstruktivisme mengembangkan keahlian sosial dan komunikasi dengan menciptakan lingkungan kelas yang menekankan pada kolaborasi dan pertukaran ide-ide.

Untuk itu, dari pandangan konstruktivis, tanggung jawab utama adalah untuk menciptakan dan menjaga lingkungan pemecahan masalah yang kolaboratif, dimana pembelajar diizinkan untuk mengonstruksi pengetahuannya sendiri, dan pengajar berperan sebagai pembimbing dan juga fasilitator.

WBL banyak digunakan baik dalam pendidikan kejuruan, pelatihan dan atau juga di pendidikan tinggi. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan kebiasaan kerja, identitas pekerjaan dan juga kompetensi kerja tertentu, WBL dapat digunakan dalam pendidikan umum untuk mengembangkan keterampilan dalam memecahkan masalah dan juga keterampilan dasar: contohnya dengan membebaskan pembelajaran diorganisasikan di sekitar penyelesaian tugas bersama, sehingga elemen keterampilan memiliki makna dalam konteks keseluruhan, dan dengan membiarkan kompetensi berkembang selangkah demi selangkah (Ainley, 1996; Renick, 1987).

Pembelajaran berbasis kerja ini tidak terbatas pada pendidikan kejuruan saja, tapi juga sudah banyak digunakan di pendidikan tinggi untuk pengajaran pengetahuan dan keterampilan yang kompleks: misalnya digunakan secara luas dalam pendidikan kedokteran (Swanwick, 2010). Dan ketika program, kurikulum dan pengalaman berbasis kerja dirancang dan diaplikasikan disertai dukungan staf yang memadai dan dievaluasi dengan benar, maka program itu akan berdampak positif (Lynch & Harnish, 1998; Fallow & Weller, 2000; Mallika Modrakee, 2005; Braham & Pickering, 2007; Garret, 2008).

BAB 3

RAGAM PEMBELAJARAN *WORK-BASED LEARNING*

Program *work-based learning* memiliki banyak bentuk, tapi secara umum tujuannya adalah untuk menyediakan pengalaman dunia kerja bagi para pembelajar. Program *work-based learning* yang paling umum tersedia adalah untuk memfasilitasi persiapan dari sekolah ke lingkungan kerja, termasuk di dalamnya adalah karyawisata, *job shadowing*, *school-based enterprise* (perusahaan berbasis sekolah), wirausaha, magang atau praktikum, pengalaman klinis, pendidikan kooperatif dan magang untuk pemuda. Menurut Malloch & Connor (2010) menyatakan bahwa *work-based learning* merupakan suatu program dimana mahasiswa dapat belajar di dunia usaha dan industri secara bersamaan dengan dunia pendidikan (sekolah/pelatihan). Pembelajaran berbasis kerja menghubungkan pembelajaran dengan peran pekerjaan dan mengidentifikasi tiga komponen yang saling berkaitan dan masing-masing memberikan kontribusi terhadap pembelajaran, yaitu: penataan pembelajaran di tempat kerja, menyediakan kesempatan pelatihan/pembelajaran di tempat kerja yang sesuai dan mengidentifikasi juga menyediakan pekerjaan di luar pekerjaan yang relevan dengan kesempatan belajar (Levy et al., 1989, p4). Program *work-based learning* ini menawarkan pengalaman langsung pada pembelajar untuk memberikan mereka kesempatan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan keahlian dan kemampuan yang mungkin tidak bisa didapatkan di dalam kelas.

Beberapa model yang umum digunakan untuk program *work-based learning* diuraikan dalam paparan selanjutnya.

INTERNSHIP (MAGANG)

Internship dilakukan untuk mendapatkan pengalaman kerja dan membantu pembelajar untuk membentuk jaringan dengan industri, penugasannya cenderung terstruktur dan jangka waktunya relatif singkat, biasanya hanya 1 sampai 12 bulan. *Internship* melibatkan pekerjaan profesional dan pengawasan dalam beragam disiplin akademis; pekerja magang cenderung dipekerjakan di sebuah organisasi paruh waktu dan menerima kredit akademik untuk kontribusinya di tempat kerja; kompensasi merupakan pilihan untuk pemegang (Gault, Leach & Duey, 2010, p77). Pendapat lainnya mengatakan bahwa *internship* (magang) didefinisikan sebagai pengalaman kerja yang terstruktur dan relevan dengan karir yang diperoleh pembelajar sebelum lulus dari program akademik (Taylor, 1988, p.393). Magang (*internship*) juga merupakan pengalaman kerja, durasinya antara satu tahun atau lebih, direncanakan untuk dilakukan pada atau mendekati akhir program studi. Mereka ditawarkan dalam bidang profesional, dengan pengawas yang mendorong untuk memberikan dukungan dan pengawasan yang berarti. Mereka melibatkan pembelajar dalam pekerjaan yang bermakna, tapi dapat juga dimasukkan dalam pekerjaan bayangan (*job shadowing*) (Sattker, 2011, p.46). Gault dkk (2010) menambahkan bahwa *internship* menawarkan kesempatan emas pada pembelajar untuk bekerja dibidang yang mereka sukai. Beragam studi menunjukkan keuntungan yang besar dari proyek magang (*internship*), misalnya Gault dkk (2010), Knight (2008) dan Khalil (2015) menjelaskan bahwa magang industri meningkatkan keahlian seperti memecahkan permasalahan dan membuat keputusan, menciptakan hubungan pemebelajr dengan industri, membantu dalam memilih karir, menyediakan

bantuan finansial dan mendorong kepercayaan diri. Beragam definisi tersebut memiliki elemen yang sama, bahwa magang ditujukan untuk mendidik dan juga memberikan pengalaman yang terstruktur, bermakna dan juga relevan dengan karir bagi pembelajar.

Narayanan, Olk, dan Fukami (2010) menyimpulkan bahwa memanfaatkan magang (*internship*) sebagai pembelajaran berbasis aktivitas (*activity-based learning*) untuk pembelajar bisnis tidak hanya produktif untuk fakultas, sekolah dan bisnis yang terlibat dalam proses magang, tapi juga meningkatkan kecakapan, kemampuan, kesempatan, kekuatan finansial dan motivasi pembelajar bisnis. Hal ini akan sangat membantu dalam kehidupan mereka dan juga mencerahkan hubungan antara universitas dan juga organisasi. Saat ini, magang telah menjadi usaha kolaboratif antara industri dan akademisi yang melibatkan dan menguntungkan tiga pelaku utamanya:

Sekolah: sistem pendidikan di sekolah (universitas) diperkuat melalui kerjasama dengan industri karena pembelajar bisa mendapatkan lebih banyak pengalaman dan dapat meningkatkan keterampilan teknis pembelajar.

Industri: kerjasama antara industri dan universitas telah menjadi bagian penting dari sumber daya manusia dalam sebuah industri termasuk didalamnya strategi rekrutmen, membangun sistem pengajaran, dan juga kerjasama tenaga dalam perencanaan pendidikan, serta pelatihan dan lain-lain.

Pembelajar: pembelajar belajar aplikasi praktis dan mendapatkan pengalaman berkaitan dengan pilihan karirnya. Lebih lanjut, mereka mengembangkan pengetahuan teknologi cara kerja dan lingkungan perusahaan. Melalui kesempatan kerjasama industri-universitas, pemegang juga dapat mempelajari mengenai orientasi dan etika kerjanya, yang akan membantu mereka dalam menentukan karir masa depannya.

Karakter dari *internship* adalah memberi kontribusi pada perkembangan individu dan profesional pembelajar melalui tugas-tugas yang menantang, selesai sebelum pembelajar lulus dari universitas, direncanakan dan dijadwalkan melalui konsultasi dengan departemen atau kampus agar sesuai dengan pengalaman sarjana, melibatkan komponen supervisi yaitu pendampingan dan pelatihan, mencakup pengalaman terkait karir yang melengkapi apa yang sudah dipelajari di kelas, terdapat proses refleksi dan evaluasi di akhir magang, dan menjadi berhasil apabila pembelajar, kampus dan juga pemberi kerja berbagi tanggung jawab yang sama sehingga menghasilkan pengalaman yang berharga.

Internship atau magang ini bisa dibayar bisa juga tidak, dapat dijadikan bagian dari kurikulum (dalam hal ini merupakan pilihan bagi kampus yang mengadakan). Yang dihasilkan dari magang biasanya berupa nilai atau kredit akademik dan bisa berlangsung penuh waktu atau paruh waktu. Dilihat dari sudut pandang yang luas, magang dapat sangat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat (cottonnya pembelajar, institusi dan pemberi kerja) karena diyakini memberikan pendidikan berkualitas tinggi dan persiapan karir (Gault dkk, 2000) membangun resume yang lebih kuat (Coco, 200; Divine dkk, 007) dan menghasilkan ide-ide baru dalam sebuah organisasi (Knemeyer & Murphy, 2002; Sattler, 2011; Thiel & Hartley, 1997). Berikut beberapa keuntungan magang yang dapat dirasakan bagi:

Bagi pembelajar

- a. Kesempatan untuk bekerja di bidang karir terkait atau lingkungan yang profesional.
- b. Menjembatani pembelajaran kelas dengan praktik profesional.
- c. Memberi kesadaran karir dan nilai diri bagi pembelajar.
- d. Mendapat kesempatan untuk eksplorasi karir.

- e. Mendapatkan keuntungan secara finansial apabila membayar atau nilai kredit untuk mata kuliah.
- f. Memberi jaringan kerja yang luas.
- g. Meningkatkan pemahaman tentang karakteristik personal.
- h. Meningkatkan daya jual berdasarkan pengembangan keterampilan terkait pekerjaan.
- i. Membantu transisi dari masa sekolah ke dunia kerja,
- j. Mengembangkan kepercayaan diri karena mampu mengidentifikasi keahlian, kemampuan dan bakat yang dimiliki.

Bagi pemberi kerja

- a. Mendapat akses untuk melihat dan memilih calon pekerja berkualitas.
- b. Mendapatkan pembelajar dengan pengetahuan teoritis terbaru.
- c. Mendapat kesempatan untuk mengevaluasi protokol pelatihan pekerja.
- d. Mengembangkan dan menjaga reputasi yang positif.
- e. Menghemat anggaran dalam merekrut pekerja baru.

Bagi kampus atau universitas

- a. Mendapat pembelajar berkualitas tinggi.
- b. Meningkatkan komunikasi dengan komunitas pengusaha/industri.
- c. Memperkuat ikatan alumni dan juga komunitas.
- d. Membantu retensi dan kelulusan.
- e. Membantu memperkuat ikatan antara pembelajar dengan universitas ketika pengalaman bekerja tersebut difasilitasi oleh kampusnya.
- f. Memberi kesempatan untuk evaluasi konten kurikulum dan pengembangan program studi.
- g. Memperluas rekrutmen pembelajar.

APPRENTICESHIP

Apprenticeship merupakan strategi tenaga kerja untuk membantu individu terhubung dengan jalan karir untuk berbagai jenis pekerjaan. *Apprenticeship* merupakan salah satu model *work-based learning* (pembelajaran berbasis pekerjaan), yang biasa juga disebut sebagai “belajar dan belajar”, dimana pelatihan kerja (*on-the-job training*) dikombinasikan dengan instruksi kelas (*in school learning*) yang sesuai. Model ini dilakukan dibawah pengawasan pekerja yang terampil, biasanya dari program ini peserta mendapatkan upah dan durasinya mulai dari 1 sampai 3 tahun tergantung pemberi kerja dan kesepakatan yang dicapai.

Apprenticeship dapat mengakomodasi berbagai macam kemampuan dan bakat, karena secara akurat mencerminkan kesetaraan berbagai keterampilan yang dibutuhkan dalam ekonomi modern. Menurut definisi dari ILO dalam *Apprenticeship Recommendation* (R60, 1939) sebagai: “... ungkapan pemagangan berarti sistem apa pun yang dilakukan oleh majikan dengan kontrak untuk mempekerjakan orang muda dan melatihnya secara sistematis untuk suatu perdagangan selama jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya dan diharuskan bekerja dalam layanan pemberi kerja.” (Para.1). Kemudian pada tahun 1962 ILO memperbarui definisinya dalam *Vocational Training Recommendation* (R117, 1962) dan terdapat beberapa karakteristik baru: “Pelatihan jangka panjang yang sistematis untuk pekerjaan yang diakui berlangsung secara substansial dalam suatu usaha atau di bawah pengrajin independent harus diatur oleh kontrak tertulis magang dan tunduk pada standar yang ditetapkan.” (Para.X. 46). Dua karakteristik baru yang dapat dilihat dari definisi ulang tersebut adalah pelatihan untuk menetapkan standar pekerjaan yang diakui dan pelatihan jangka panjang.

Menurut dokumen *Apprenticeship for the XXI Century: A Model for Latin America and the Carribean* (Fazio dkk., 2016), *apprenticeship* didefinisikan

sebagai pekerjaan yang mencakup pelatihan di tempat kerja terstruktur yang dikombinasikan dengan pelatihan teknis di luar pekerjaan untuk mempelajari keterampilan pekerjaan yang disertifikasi dan diakui oleh industri. Idealnya, pemberi kerja berinisiatif mengatur dan membuka program *apprenticeship* guna mengembangkan tenaga kerja yang memiliki keahlian untuk perusahaannya.

Model pembelajaran *apprenticeship* termasuk fleksibel, karena setiap program berbeda tergantung perusahaan dan institusi yang mengadakannya. Jangka waktunya juga bervariasi tergantung kebutuhan pemberi kerja dan jenis pekerjaannya. Program ini bisa saja berbasis waktu, berbasis kompetensi atau *hybrid* antara waktu dan kompetensi. *Apprenticeship* bisa disponsori oleh pemberi kerja, asosiasi industri, komunitas kampus atau lainnya. Pemberi kerja berkewajiban untuk:

- a. Memilih pekerja berdasarkan kualifikasi
- b. Melalui prosedur yang adil dan tidak memihak yang diterapkan secara seragam kepada semua pelamar
- c. Juga memberikan pekerjaan yang cukup dan berkelanjutan untuk semua pekerja magang yang dipekerjakan
- d. Pemberi kerja juga wajib memberi pelatihan sesuai negosiasi awal
- e. Membayar upah sesuai kontrak yang disepakati
- f. Mengikuti semua aturan hukum yang berlaku
- g. Memperbarui catatan pelatihan peserta dan juga mencatat kemajuan peserta.

Dari program ini pemberi kerja tentu mendapat keuntungan diantaranya adalah dapat menciptakan kumpulan karyawan yang beragam dan juga fleksibel yang memiliki keterampilan khusus yang dibutuhkan, dapat menanamkan loyalitas pada karyawan sejak dini, dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan dalam program pelatihan terstruktur akan termotivasi untuk

berprestasi, membantu merekrut dan mengembangkan tenaga kerja yang lebih berpengalaman.

Bagi pemegang tentu memiliki kewajiban sebagaimana pemberi kerja, diantaranya yaitu:

- a. Memperhatikan aturan dan kondisi pekerjaan.
- b. Menghadiri dan melakukan pekerjaan sesuai petunjuk.
- c. Bekerja untuk mencapai kompetensi
- d. Mengikuti pelatihan dan penilaian sesuai kebutuhan.
- e. Menyimpan catatan untuk evaluasi.
- f. Menerima laporan yang memuaskan dan lulus semua ujian.

Pemegang atau *apprentice* juga mendapat beberapa keuntungan ketika mengikuti program magang (*apprenticeship*), diantaranya adalah:

- a. Mendapatkan pengalaman kerja secara langsung.
- b. Mendapat bimbingan dan dukungan yang dibutuhkan untuk maju.
- c. Mendapat upah minimum sesuai aturan yang berlaku.
- d. Mendapatkan kualifikasi yang diakui industri.
- e. Meningkatkan kemampuan bekerja sesuai bidang dan pilihan karir.

Keuntungan yang diperoleh institusi atau kampus adalah:

- a. Kurikulum dan proses belajar pembelajaran selaras dan kohesif.
- b. Pengalaman pembelajaran di tempat kerja dengan di kelas juga searah.
- c. Memberikan pengalaman belajar mengajar yang bermakna dan personal.
- d. Pembelajaran terapan dan praktik langsung pengalaman kerja dapat meningkatkan retensi sekolah dan juga tingkat kelulusan.
- e. Dapat menyesuaikan kebutuhan dari pemberi kerja dengan program studi dan pelatihan yang ada.

Berkenaan dengan hal tersebut institusi atau kampus perlu merencanakan, mendesain, menyampaikan dan menilai program yang berjalan, menentukan

standar program, mengeluarkan sertifikat, menyediakan informasi untuk pemegang (*apprentice*), mendaftarkan pemegang, menyimpan catatan pemegang dan mengkoordinasikan ujian dan juga penilaian. Dengan *apprenticeship* dapat menyediakan pekerja dengan pengetahuan, keahlian dan kualifikasi yang dibutuhkan dalam dunia kerja yang cenderung terus berubah, mengurangi kekurangan keahlian, ketidakcocokan dan mendorong pembelajaran seumur hidup, meningkatkan keterampilan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan juga memfasilitasi proses transisi dari lingkungan belajar ke lingkungan kerja dengan mudah.

COOPERATIVE EDUCATION PLACEMENT

Cooperative education placement (co-op) merupakan strategi pendidikan terstruktur yang mengintegrasikan studi kelas dengan pembelajaran melalui pengalaman kerja yang produktif dalam bidang yang berkaitan dengan tujuan akademik atau kemampuan pembelajar. *Co-op* merupakan program pendidikan berbayar yang terdiri dari instruksi dalam sekolah dikombinasikan dengan pengalaman terencana yang diawasi oleh sekolah dan pemberi kerja untuk meyakinkan bahwa setiap fasenya memberi kontribusi bagi rencana pembelajaran individual dan rencana karir pembelajar. Memberikan pengalaman yang progresif dalam mengintegrasikan teori dan juga praktik. *Co-op* adalah kemitraan antara pembelajar, institusi pendidikan dan pemberi kerja, dengan tanggung jawabnya masing-masing.

Konsep *co-op* didasarkan pada aplikasi dari teori dan pengetahuan yang didapatkan di dalam kelas, dan pengembangan keahlian praktis menggunakan Teknik dan teknologi terbaru di tempat kerja yang sebenarnya. Program *co-op* awalnya didirikan pada awalnya untuk menjembatani jarak antara teori praktik dalam pendidikan Teknik, memenuhi perkembangan baru dalam kebutuhan

industri dan membuat pendidikan di universitas lebih mudah diakses oleh jumlah pembelajar yang terus bertambah (Sovilla & Varty, 2004; Lebold, Pullin & Wilson, 1990). Tujuan yang diharapkan oleh Schneider, bapak pendidikan kooperatif, berharap yang akan dicapai pembelajar melalui *co-op education* adalah seperti yang digambarkan oleh Park (1943) sebagai sebuah metode alami untuk mencapai jenis pekerjaan yang sesuai, sebuah kesempatan untuk mendapatkan hasil pendidikan yang maksimal dari lingkungan industri, pemahaman faktor manusia dalam industri, memperoleh nilai-nilai disiplin ilmu tertentu sebagai hasil dari pengalaman dan mendapatkan nilai ekonomi tertentu (seperti yang dikutip dalam Dressler & Keeling, 2004, p.219).

Dari *Canadian Association for Cooperative Education* mendefinisikan *cooperation education* sebagai sebuah program yang secara formal mengintegrasikan studi akademik dengan pengalaman kerja dengan partisipasi pemberi kerja (CAFCE, 2005, p.1). Definisi ini diuraikan lebih lanjut untuk menyertakan program yang berbasis pengalaman kerja dengan studi akademik atau program magang yang didasarkan pada pengalaman kerja tunggal. Adapun Groenewald (2004) menyimpulkan bahwa *co-op* dapat direduksi menjadi empat dimensi inti yaitu: kurikulum terintegrasi, pembelajaran yang diperoleh dari pengalaman kerja, pengembangan basis dukungan dan organisasi logistik dan koordinasi pengalaman belajar (p.24). Keempat komponen tersebut mengacu pada pengembangan kurikulum yang mengintegrasikan kebutuhan industri dengan kebutuhan akademik; desain komponen kerja yang cermat untuk memastikan kontribusinya pada proses *experiential learning*; pengembangan basis industri pendukung yang kokoh, dan membangun struktur yang memastikan praktik pemantauan dan evaluasi pembelajar sebelum, selama dan setelah pengalaman kerja.

Beberapa tahapan yang dapat dilakukan dalam merencanakan *co-op* adalah:

1. Pembelajar mendaftarkan diri dalam program pendidikan teknis dan karir yang berhubungan dalam tahun ajaran yang berjalan.
2. Program kerjasama harus menjadi bagian integral dari program studi dan dijelaskan dalam katalog sekolah yang bersangkutan.
3. Pelatihan kerja harus melengkapi perencanaan pembelajaran individu dan jalur karir.
4. Sekolah mengatur dengan pemberi kerja untuk pelatihan kerja menggunakan rencana pembelajaran berbasis kerja.
5. Sekolah mengkoordinasikan pelatihan selama fase instruksi di tempat kerja.
6. Orang tua atau wali setuju bertanggung jawab terhadap keselamatan dan juga perilaku pembelajar saat bepergian ke dan dari sekolah, tempat kerja dan juga rumah.
7. Penanggung jawab (guru/dosen) akan mengunjungi lokasi kerja untuk mengantarkan pembelajar demi meyakinkan keselamatan dan kondisi pelatihan di tempat kerja.
8. Setiap tempat kerja akan dikunjungi secara berkala untuk memeriksa kemajuan pembelajar, kehadiran, tugas kerja yang sesuai, keselamatan tempat kerja dan lainnya.
9. Rencana pembelajaran berbasis kerja ada di file untuk setiap pembelajar.
10. Pemberi kerja membuat laporan evaluasi untuk setiap pembelajar.

Cooperative education membuktikan bahwa program ini memberikan keuntungan bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya, baik itu pembelajar, pemberi kerja dan juga institusi pendidikan.

Keuntungan bagi pembelajar:

- a. Belajar baik di kelas maupun di tempat kerja melalui pengalaman yang signifikan.
- b. Mengembangkan rasa tanggung jawab dan dapat diandalkan.

- c. Memperoleh pemahaman mengenai kesempatan kerja dan tanggung jawab melalui pengalaman kerja secara langsung.
- d. Mendapatkan keahlian, pengetahuan dan sikap yang dibutuhkan untuk bisa berhasil dalam karir pilihan.
- e. Mengembangkan keterampilan kerja yang lebih baik diajarkan di tempat kerja.
- f. Mengembangkan kebiasaan kerja yang diperlukan untuk kompetensi kerja dan kedewasaan individu.
- g. Memperoleh *work-based learning* (pembelajaran berbasis kerja) yang dapat menghasilkan pekerjaan penuh waktu saat lulus dari sekolah/kampus.
- h. Terlibat dalam kegiatan yang berkontribusi pada penyesuaian dari kondisi sekolah ke dunia kerja.
- i. Dapat memasuki pasar kerja dengan pengalaman kerja, yang dapat meningkatkan kesempatan untuk sukses dan lebih maju.
- j. Berkesempatan mendapatkan upah lebih tinggi dan posisi yang permanen dengan adanya pengalaman kerja.
- k. Mencapai sikap positif terhadap pekerjaan dan juga rekan kerja serta dapat meningkatkan keterampilan interpersonal yang dihasilkan dari pembelajaran berbasis kerja dengan pekerja yang berpengalaman.
- l. Meningkatkan motivasi diri dan juga rasa percaya diri.

Keuntungan bagi pihak sekolah/kampus:

- a. Memungkinkan pemanfaatan sumber daya masyarakat untuk memperluas kurikulum.
- b. Memperkaya kurikulum dengan memberikan pengalaman sekolah-ke-kerja yang dibutuhkan dalam persiapan efektif dari tujuan utama karir pilihan.

- c. Membantu pembelajar dalam memperjelas tujuan karir dan menyediakan sarana praktis untuk mencapainya.
- d. Menyediakan kesempatan bagi staf di sekolah/kampus untuk dapat memperbarui info mengenai perubahan berkala pada prosedur dan praktik yang berlangsung.
- e. Menggunakan fasilitas dari pengusaha yang bekerja sama dengan masyarakat sebagai laboratorium untuk praktek pembelajaran berbasis kerja.
- f. Melanjutkan dan mempertahankan hubungan yang lebih baik antara sekolah dan masyarakat.

Keuntungan bagi pengusaha/pemberi kerja:

- a. Dapat mengurangi biaya orientasi di masa akan datang dengan memfasilitasi transisi pembelajar.
- b. Mendapatkan pekerja paruh-waktu yang memiliki motivasi tinggi dan menerima instruksi dengan baik.
- c. Berpartisipasi dalam upaya komunitas untuk mempersiapkan kaum muda untuk pekerjaan dan juga menjadi warga negara yang dewasa.
- d. Menerima bantuan dalam memilih pekerja yang memenuhi syarat.
- e. Meningkatkan citra publik perusahaan.

Keuntungan bagi masyarakat:

- a. Mengenalkan peluang kerja lokal pada pembelajar.
- b. Mengurangi jumlah pembelajar yang tidak memiliki pekerjaan di akhir program
- c. Mendorong pembelajar untuk tetap tinggal di komunitasnya dengan begitu dapat memberikan sumber daya pekerja yang konstan.

- d. Menyediakan sarana untuk mengembangkan hubungan masyarakat dan sekolah yang baik.

SCHOOL-BASED ENTERPRISE

School-based enterprise (perusahaan berbasis sekolah) merupakan simulasi atau bisnis aktual yang diadakan di sekolah dan didesain untuk meniru bisnis tertentu dari sebuah industri dan membantu pembelajar untuk mendapatkan pengalaman kerja yang berkaitan dengan karir pilihannya.

SBE (*School-based enterprise*) sendiri bukanlah hal yang baru, seperti pada tinjauan sejarah Van Borstel pada tahun 1982 tentang konsep pendidikan produktif, merupakan salah satu pendukung awal adalah filsuf politik Inggris John Locke (dikutip dalam Stern dkk, 1994). Dari survey yang dilakukan Von Borstel bahwa dari 27 proyek pendidikan produktif di negara berkembang, Sembilan diantaranya menghasilkan pendapatan yang cukup untuk membayar semua biaya sekolah (5 lainnya dapat mendukung antara 60-90% biaya sekolah, dan 6 lainnya pulih antara 25-45%). Hal ini menyiratkan bahwa proyek SBE mampu menghasilkan, tidak hanya untuk menutup biaya produksi tapi juga dalam beberapa kasus mampu menutupi biaya pendidikan.

Seorang filsuf dari Amerika John Dewey membawa ide ini ke dalam pendidikan abad 20, berargumentasi bahwa pembelajar mampu belajar lebih baik ketika pengalaman produktif menjadi bagian integral dari pendidikan mereka (Stern dkk, 1994). SBE dapat didefinisikan sebagai setiap kegiatan yang disponsori oleh sekolah yang melibatkan sekelompok siswa dalam memproduksi barang atau jasa untuk dijual atau digunakan oleh orang lain, selain siswa yang terlibat (Stern, 1994; p.3).

SBE dapat digunakan bersamaan dengan instruksi berbasis komunitas untuk mengidentifikasi keahlian yang dibutuhkan untuk menjadi sasaran

pengembangan lebih lanjut (Steere & DiPipiHoy, 2012). SBE dapat memberikan pengalaman kerja pertama bagi pembelajar, serta kesempatan untuk mempelajari karir dan keahlian sosial (Gugerty, Foley, Frank & Olson, 2008). Lingkungan SBE mereplika bisnis sehingga pembelajar dapat belajar dan mengaplikasikan perilaku kerja (seperti produktivitas, keterampilan keselamatan), kebiasaan kerja (seperti keterampilan organisasi, memeriksa ulang pekerjaannya), dan juga keterampilan sosial (seperti komunikasi, kerja tim, bersosialisasi dengan rekan sebaya di tempat kerja) yang dibutuhkan untuk menguasai lingkungan kerja yang kompetitif. Selain itu juga membantu dalam menguasai peralatan yang ada di lingkungan kerja. Berpartisipasi dalam SBE dapat memberi dampak positif pada kinerja akademik, perilaku dan juga kehadiran pembelajar di sekolah (Tindall, Gugerty, Phelps, Weis & Dhuey, 1996).

Selain itu SBE juga dapat membantu pembelajar meningkatkan keterampilan menentukan keinginannya dengan membantu mereka dalam membuat keputusan, memecahkan masalah, membuat pilihan, bekerja sama dalam tim; serta meningkatkan tanggung jawab individu, belajar mengambil resiko dan mendapatkan kepercayaan diri untuk menjadi lebih mandiri (Gamache & Knab, 2018).

Tiga jenis bisnis dasar yang dapat dijadikan sebagai perusahaan berbasis sekolah diantaranya adalah ritel, jasa dan manufaktur, tetapi yang paling umum adalah ritel dan jasa. Menurut Gamche & Knab (2018) ada dua jenis SBE yaitu produk dan jasa. Produk merupakan item yang dapat dijual untuk menghasilkan keuntungan, seperti menjual souvenir, *t-shirt*, aksesoris, kebutuhan sehari-hari, kebutuhan sekolah atau juga café. Sementara jasa merupakan tenaga kerja yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan konsumen seperti katering, cuci mobil/motor atau juga jasa membungkus kado. Kesempatan untuk SBE ini tidak terbatas dan masih dapat terus dikembangkan. SBE dapat memberikan beragam

variasi pengalaman untuk pembelajar dan juga bisnis lokal dalam masyarakat. Pembelajar mendapat kesempatan untuk mengembangkan pemahaman terhadap jenis-jenis pekerjaan. Pembelajar juga dapat terlibat dalam semua aspek bisnis yang dijalankan, dan juga dapat merotasi pekerjaan agar dapat merasakan pengalaman berbagai pekerjaan.

SBE memberikan pembelajar kesempatan untuk menggunakan keterampilan dasar akademik, mengumpulkan pengalaman yang terkait lingkungan pekerjaan seperti bekerja sebagai anggota tim, mengembangkan keterampilan memimpin, bekerja bersama dengan pengajar/koordinator dan dewan penasehat untuk mengembangkan kebijakan dan juga prosedur untuk mengembangkan sebuah usaha/bisnis, memahami dan terbiasa menggunakan teknologi dalam pekerjaan, dan juga mengembangkan pemahaman terhadap sistem ekonomi dan dampaknya pada masyarakat.

Dalam mendirikan SBE terdapat tiga langkah utama yang harus dilakukan, yaitu perencanaan, implementasi dan evaluasi. Fase perencanaan berhubungan langsung dengan proses implementasi. Termasuk di dalam fase perencanaan adalah logistik, aspek hukum, riset pasar untuk mencari apa yang dibutuhkan dalam komunitas yang menjadi sasaran konsumen, sumber daya, pendanaan dan dimana serta bagaimana proses produksi dan distribusi dilakukan. Perencanaan ini juga menggambarkan apa saja yang dilakukan, bagaimana caranya, dan siapa yang bertanggung jawab, dan juga keahlian yang dibutuhkan dan dapat dipelajari dalam SBE. Menurut Test dkk (2006) langkah awal proses perencanaan adalah untuk menentukan apa yang akan disediakan atau dijual pada pelanggan, apakah berupa produk atau jasa. Hal ini membantu pembelajar dalam memperoleh lebih banyak pilihan kejuruan di masa depan.

Dalam fase implementasi dibutuhkan peran dan tanggung jawab pembelajar dalam mengorganisir bisnis, menentukan lokasi dan juga membeli peralatan,

furnitur, membuat perbandingan harga untuk peralatan yang akan dibeli, bahan baku dan perlengkapan dengan pendampingan dari pengajar sebagai pendamping/koordinator. Selain itu juga menentukan siapa yang berwenang untuk membeli barang dagangan, menentukan prosedur pembayaran, inventaris, laporan dan lain-lain. Prosedur operasional juga perlu dijelaskan secara spesifik, termasuk didalamnya adalah peran dan tanggung jawab setiap pekerja, operasional perangkat (komputer dan mesin kas), prosedur akunting, mengurus fasilitas dan stok barang, jadwal kerja setiap karyawan, aturan dan regulasi yang berdampak pada bisnis, semua perlu diatur bersama.

SBE merupakan komponen integral dari instruksi kelas dan harus memberikan pengalaman pada pembelajar untuk merasakan secara langsung situasi dan kondisi bisnis yang sebenarnya. SBE harus mencerminkan lingkungan kerja yang sebenarnya (Test dkk, 2006). Banyak peran yang dapat dilakukan oleh pembelajar sebagai pekerja, seperti menjadi pengawas tempat kerja, pengawas kendali mutu, pengendali bahan, direktur pemasaran, akuntan dan petugas pembukuan. Berpartisipasi dalam SBE dapat memberi dampak yang positif pada kinerja akademik, perilaku dan juga kehadiran (Tindal, Gugerty, Phelps, Weis & Dhuey, 1996).

Dan terakhir yang tidak kalah penting adalah evaluasi untuk meyakinkan kualitas SBE, termasuk didalamnya adalah evaluasi kemajuan pembelajar (sebagai pekerja), kinerja, dan kualitas layanan produk yang dihasilkan. Tujuan dari evaluasi adalah untuk memberikan umpan balik terhadap cara kerja pembelajar selama mengikuti SBE. Sementara tujuan dari SBE sendiri adalah untuk meniru lingkungan kerja yang sebenarnya, sehingga pembelajar akan belajar dan dapat mentransfer keahlian kerja ke dalam pekerjaan berbasis komunitas (Test dkk, 2006). Evaluasi ini juga bisa digunakan sebagai dasar menentukan kapan saatnya

seorang pembelajar dianggap telah menguasai satu posisi dan siap untuk maju ke posisi lainnya.

Keul (1991) mencantumkan beberapa kriteria berikut untuk memastikan bahwa SBE benar-benar mencerminkan pengalaman kerja yang nyata: kembangkan dan gunakan analisis tugas yang menguraikan langkah-langkah yang terlibat dalam melakukan proses atau layanan, alat ukur perlu harus dikembangkan berdasarkan analisis tugas untuk dapat memastikan pembelajar mengikuti semua langkah-langkah yang dibutuhkan dalam mengaktualisasikan produk atau juga layanan, pembelajar harus dapat konsisten dan juga akurat menyelesaikan langkah-langkah analisis tugas saat instruksi sudah diberikan, pertimbangan harus dibuat agar sum ber daya dan personel siap memberikan layanan atau produk yang berkualitas, dan lingkungan kerja SBE harus memiliki sebanyak mungkin elemen yang sama dengan lingkungan kerja nyata. Metode evaluasi yang dapat digunakan adalah analisis tugas dan juga evaluasi kinerja.

SERVICE LEARNING

Service learning secara luas didefinisikan sebagai bentuk pendidikan pengalaman yang mengintegrasikan layanan masyarakat ke dalam kurikulum. Pedagogi SL mengajak fakultas untk dapat mengkonsep ulang tidak hanya kurikulum mereka tetapi juga pelatihan disiplin dan perannya sebagai pendidik. SL ini lebih dari sekedar layanan terhadap komunitas, tapi juga secara sengaja menggabungkan kegiatan layanan dengan kurikulum akademik agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat sementara pembelajar dapat belajar melalui keterlibatan secara aktif di masyarakat. SL menawarkan kesempatan untuk mengeksplorasi hubungan antara teori di kelas dan prakteknya di masyarakat. Terdapat dua elemen utama dalam SL yaitu keterlibatan dalam komunitas (layanan) dan refleksi pada keterikatan itu sendiri (belajar). Elemen-elemen

tersebut seharusnya diseimbangkan dengan mengharapkan pembelajar untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan layanan terorganisir yang memenuhi kebutuhan komunitas yang teridentifikasi dan kemudian merefleksikan aktivitas layanan sedemikian rupa untuk mendapatkan pemahaman lebih lanjut tentang konten pelatihan, pemahaman lebih luas terhadap disiplin dan meningkatkan rasa tanggung jawab sebagai warga negara (Bringle & Hatcher, 1995, p.112).

Definisi SL dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu definisi dalam bentuk pendidikan dan definisi SL sebagai filosofi pendidikan. *Service learning* dilihat dari sudut pandang pendidikan memiliki tiga elemen yang membedakannya dari pendidikan pengalaman (*experiential learning*). Ketiga elemen tersebut adalah refleksi ekstensif dimana pembelajar mendorong adanya integrasi teori dan praktek pembelajaran. Elemen kedua adalah aplikasi pembelajaran di kehidupan nyata, dimana penerapannya harus melengkapi tujuan karir masa depan pembelajar. Dan elemen yang ketiga adalah layanan yang relevan, artinya dari keseluruhan layanantidak hanya harus relevan, tetapi juga bermakna, dan terintegrasi erat ke dalam kurikulum.

Definisi *service learning* dalam pandangan filosofi ditandai oleh pertumbuhan dan tujuan manusia, visi sosial, pendekatan terhadap komunitas dan cara mengetahui (Kendal, 1990, p. 23 seperti dikutip dalam Jacoby, 2014, p. 5). Pendapat lain mengenai SL disampaikan oleh Andrew Furco (2002, p. 25) bahwa SL berusaha untuk melibatkan individu dalam kegiatan yang menggabungkan layanan masyarakat dan pembelajaran akademik (akademik inti, pilihan atau kejuruan) kegiatan pengabdian atau layanan biasanya didasarkan pada konsep kurikuler tertentu yang diajarkan.

Menurut Eyler dan Giles, “yang membedakan SL dengan pembelajaran berbasis pengalaman lainnya adalah layanan, memberi pada yang lain dan pemebelajar sepertinya sadar akan nilai-nilai tersebut” (1999, p. 37). Dalam SL

sendiri kedua belah pihak baik itu pembelajar maupun anggota masyarakat yang terlibat sama-sama mendapatkan keuntungan secara langsung dan adil.

Proyek SL ini biasanya terdiri dari empat tahapan yang saling berkaitan; persiapan dan penyelidikan, tindakan, refleksi dan demonstrasi (Kaye, 2004). Dalam persiapan dan penyelidikan, pembelajar mengidentifikasi kebutuhan di masyarakat agar dapat menganalisis apa saja yang perlu dipersiapkan, dan untuk itu dapat menggunakan pendekatan yang berbeda-beda seperti misalnya wawancara, survei, observasi, membaca buku atau mencari di internet, dan hal tersebut dilakukan secara berkelompok. Tugas dari pengajar adalah mendefinisikan hasil pembelajaran yang relevan dan melakukan referensi silang dengan minat pembelajar, kebutuhan masyarakat yang teridentifikasi dan juga konten akademik yang terkait, kemudian membaginya ke dalam kelompok-kelompok kecil untuk menjalankan perannya sesuai pembagian tugas. Dalam hal kolaborasi dengan masyarakat, pembelajar mengidentifikasi dan menganalisis sudut pandang yang berbeda terhadap masalah yang sama. Dengan cara ini, pembelajar mempelajari mengenai konteks sejarah, sosiologi, budaya, ekonomi, dan juga politik yang mendasari kebutuhan atau masalah (Jacoby, 2004, p.3)

Selama tahap tindakan atau kegiatan, pembelajar mengimplementasikan proyek yang telah direncanakan, terlibat secara langsung dalam prosesnya dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh. Tindakan tersebut dapat berbentuk layanan langsung atau juga tidak langsung, penelitian dan juga harus mewakili lingkungan pembelajaran yang kolaboratif dan aman, belajar bersama dan juga belajar dari kesalahan. Tahapan refleksi dilakukan sebelum, selama dan setelah semua kegiatan SL dilaksanakan. Dalam hal ini refleksi harus terintegrasi dengan pengalaman dan bertujuan untuk menempatkan emosi, kognitif dan fitur sosial dari pengalaman ke dalam konteks yang lebih besar. Dan yang terakhir adalah tahapan demonstrasi dimana pembelajar meringkas

keseluruhan pengalamannya dalam SL dan mendokumentasikan keseluruhan proyeknya untuk kemudian menggunakan hasilnya untuk perbaikan.

Dalam *service learning* pembelajar harus diperlakukan sebagai pribadi yang cakap, produsen yang mampu dan juga kontributor yang bersedia untuk belajar dan juga bekerja. Dasar dari SL adalah dedikasi pembelajar dalam memberi kontribusi pada masyarakat, membuat perbedaan dan tumbuh dan belajar dalam prosesnya. Pembelajar menjadi lebih baik ketika mereka mengaplikasikan pengetahuannya dengan mengamati dan bekerja bersama para ahli sembari melakukan tugas sebenarnya. SL seharusnya memberikan pengalaman pembelajaran berbasis kerja yang dapat menghubungkan layanan dan layanan akademik, memenuhi kebutuhan masyarakat, memberikan pengalaman konkret bagi kaum muda untuk mempelajari keahlian baru dan berpikir kritis dalam lingkungan yang mendorong mereka untuk berani mengambil resiko, terintegrasi ke dalam setiap kurikulum atau minat karirnya, melibatkan pembelajar dalam perencanaan sejak tahap awal, dan juga memberikan kesempatan pada pembelajar untuk menggunakan keahlian akademik dan pengetahuan yang baru didapat dalam situasi nyata di dalam masyarakat. Terdapat beberapa langkah dan implementasi yang dapat dilakukan yaitu:

1. Memilih pengajar/koordinator.
2. Merencanakan: menentukan siapa yang butuh bantuan dengan melakukan survei, mengundang perwakilan setiap komunitas dan juga membaca surat kabar lokal terkait perkembangan dan tren terbaru. Kemudian menentukan visi tentang bagaimana pembelajar ingin mengubah dunianya, dan juga menciptakan visi dari sekolah atau komunitas. Berkolaborasi dengan orang lain dalam program yang sudah ada sebelumnya dan memiliki nilai yang sama, dan juga membangun keahlian pembelajar.

3. Implementasi: memutuskan proyek atau aktivitas SL, berkolaborasi dengan penerima layanan dan juga koordinator, melatih pembelajar dan juga staf yang terlibat dalam proyek, menyelesaikan proyek SL, dan memberikan kesempatan untuk melakukan refleksi setelah pengalaman SL melalui diskusi, membaca dan juga menulis.

Seperti halnya model atau program lainnya, SL juga memiliki beberapa keuntungan, diantaranya adalah:

Bagi pembelajar:

- a. Bekerja dalam berbagai lingkungan dari berbagai latar belakang budaya dan mendorong proses toleransi.
- b. Meningkatkan pengembangan diri, potensi diri dan juga jiwa kepemimpinan.
- c. Meningkatkan rasa hubungan masyarakat dan tanggung jawab sebagai warga negara.
- d. Memperdalam pemahaman terhadap materi pembelajaran dan kompleksitas masalah sosial di masyarakat.
- e. Meningkatkan pembelajaran akademik dan juga profesional.

Bagi masyarakat:

- a. Membuka akses informasi ke universitas.
- b. Memberi kesempatan menjalin hubungan yang positif dengan universitas.
- c. Memberi kesempatan untuk berkontribusi pada proses pendidikan.
- d. Mengembangkan sekumpulan karyawan yang potensial.
- e. Membuka akses untuk pengembangan profesional.

Bagi fakultas dan universitas:

- a. Memberi inspirasi dan penyegaran metode pengajaran.

- b. Meningkatkan aktivitas mengajar, penelitian dan kegiatan *outreach*.
- c. Memberi perspektif baru terhadap pembelajaran dan meningkatkan pemahaman tentang bagaimana pembelajaran terjadi.
- d. Membangun hubungan yang positif dengan masyarakat.
- e. Mendapat peluang untuk memperluas pengetahuan dan sumber daya universitas.
- f. Meningkatkan pengembangan dan persiapan bagi lulusan universitas.

JOB SHADOWING

Job shadowing merupakan pembelajaran melalui observasi dan menjadi jalan untuk membentuk hubungan antara pemberi kerja dan sekolah. Peserta *job shadowing* dapat menghabiskan waktu dengan pekerja dan mengamati aktivitas kesehariannya, bertanya mengenai pekerjaan dan industri yang terkait. Peserta berpartisipasi sebelum, selama, dan setelah *job shadow*, hal ini untuk membantu mereka dalam memahami dan terbiasa dengan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, pengaturan dalam pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan tersebut dengan tujuan karirnya. Pelatihan jenis ini banyak digunakan untuk melatih pegawai baru atau pegawai yang sudah ada di pekerjaan yang baru. Cara paling baik adalah dengan menggunakan pendekatan pelatihan campuran (*blende-training approach*), seperti instruksi kelas, demonstrasi, diskusi, simulasi elektronik dan modul *e-learning* lainnya.

Job shadowing memberikan kesempatan pada pesertanya (pembelajar) untuk merasakan pengalaman pembelajaran diluar ruang kelas. Idenya adalah bahwa tugas *job shadowing* dapat menciptakan makna melalui pengalaman langsung (Jordi, 2011; McCharty & McCharty, 2006). Ada beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengukur persepsi pembelajar, diantaranya adalah: 1) nilai

penugasan *job shadow*, dan 2) survey keluar terkuat dengan kelayakan kerja, pengetahuan mengenai pekerjaan, manfaat pekerjaan, dan keahlian menulis dan komunikasi. Dalam pendidikan tinggi saat ini, penekanannya lebih kepada mengajar dan mendorong mereka untuk mempersiapkan karir dan menjadi sukses di dunia nyata (Bowen, Kurzweil, Tobin & Pichler, 2006). Selain itu Short (1987) juga mengajukan bahwa banyak disiplin ilmu yang berhubungan dengan bisnis memanfaatkan pembelajaran pengalaman sebagai media pedagogi untuk memberikan pengalaman nyata. Dengan menggunakan model Kolb, Maier dan Thomas (2013) menyatakan bahwa pembelajaran yang lebih mendalam adalah melalui pengalaman hidup nyata dan disampaikan dalam kerangka kegiatan yang terstruktur dan juga hati-hati. Penemuan mencerminkan bahwa para pembelajar tidak hanya mempelajari keahlian dan pengetahuan baru, tapi juga belajar melalui pengalaman, mencerminkan pemikiran dan tindakan – pembelajaran pengalaman (Kolb & Kolb, 2005; Lei, Lam & Lourenco, 2015).

Kwong, Thompson dan Cheung (2012) menjelaskan bahwa pembelajaran pengalaman berlangsung dalam bentuk yang berbeda-beda, seperti kunjungan lapangan, implementasi proyek, simulasi dan studi kasus. Hal ini juga dapat mencakup magang, praktek dan *job shadowing*. Proses pembelajar menghabiskan waktu dengan seorang profesional yang mereka “bayangi” memungkinkan mereka mendapat kesempatan untuk melihat, mendapatkan kepercayaan dan kemudian menunjukkan apa yang telah mereka alami (Chapters Host Job Shadow Program, 2007; Frawley, 2009; dan Linnehan, 2004). Dengan adanya *job shadowing* memberikan kesempatan untuk pembelajar mengeksplor dan mengalami secara langsung “dunia kerja” (Filisko, 2008; Parizek & Kesavan, 2002) bahwa pembelajaran pengalaman terkait dengan *job shadowing* jauh lebih kuat dibandingkan dengan menggunakan alat mengajar standar studi kasus. Hal tersebut memungkinkan pembelajar menghubungkan penugasan kelas dengan

aspirasi karir masa depan merela (Haimson & Belloti, 2001; dan Resse, 2005). Elemen lainnya yang juga berhiningan dengan *job shadowing* adalah kemampuan untuk belajar dalam beberapa lingkungan termasuk F2F, *hybrid* dan instruksi mode *online*.

Pengalaman *job shadowing* dapat membantu pesertanya merumuskan kesan yang lebih nyata apakah mereka benar-benar sesuai dengan minat dan kemampuannya. Beberapa tanggung jawab peserta *job shadowing* adalah mengamati aktivitas harian mentor di tempat kerja, menanyakan pertanyaan yang sesuai pada personil atau staf selama *job shadowing* berlangsung, berperilaku dan bertanggung jawab secara profesional (seperti cara berpakaian, cara bersikap, hormat, percaya diri), dan mengikuti semua aturan dan prosedur keselamatan yang berlaku di tempat kerja. *Job shadowing* merupakan cara yang baik membantu dlaam membangun hubungan antara peserta, orang tua, pendidikan dan juga bisnis. Dengan *job shadowing* dapat membantu peserta untuk melihat hubungan antara sekolah dan kerja, membantu dalam memperbaiki rencana karir ke depan, dan memungkinkan pesertanya mendapatkan kesempatan kerja dan pendidikan yang banyak tersedia di lingkungan tempat tinggalnya.

Beberapa Langkah sederhana yang dapat dilakukan dalam mempersiapkan *job shadowing* adalah:

Mempersiapkan pembelajar tentang apa yang akan mereka pelajari sehingga mereka bisa mendapatkan tujuan yang jelas dalam memikirkan apa yang diharapkan selama pengalaman belajar. Beberapa informasi yang perlu dipersiapkan untuk pembelajar dalam tahap ini adalah: deskripsi pekerjaan, lingkungan tempat kerja pembelajar, rincian mengenai pekerjaan yang sesuai dengan bisnis dan organisasi keseluruhan, peserta dalam proses dan aktivitas yang datang baik itu sebelum atau sesudah tugas atau pekerjaan, perangkat yang

diperlukan untuk pekerjaan dan *soft skill* atau keterampilan teknik yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan.

Bertemu dengan para pembelajar dan berbicara dengan mereka mengenai pekerjaan, memberi kesempatan untuk bertanya agar tidak ada keraguan, dan memberi tahu mereka tentang apa yang diharapkan dari pembelajar. Menjelaskan pada pembelajar mengenai deskripsi pekerjaan secara detail beserta Langkah-langkahnya, perangkat yang digunakan, orang-orang yang diajak berinteraksi dan lain sebagainya. Sehingga pembelajar mendapatkan gambaran dan pemahaman mengenai apa yang diharapkan selama dan setelah *job shadowing* dilaksanakan.

Menunjukkan pada pembelajar bagaimana melakukan pengalaman nyata itu sebenarnya. Di bagian ini pembelajar mengobservasi bagaimana ahli melakukan pekerjaannya, bisa duduk di samping atau sekedar mengawasi atau juga mendampingi (bergantung pada jenis pekerjaannya) sembari mengamati pekerjaan yang sedang dilakukan.

Mengizinkan pembelajar untuk melakukan pekerjaan, namun tetap di kontrol dan di monitor dengan ketat. Tahap ini adalah tahap penuh resiko dan tidak bisa digantikan. Pembelajar diberi kesempatan untuk melakukan sendiri pekerjaan yang telah mereka amati sehingga mereka bisa lebih percaya diri dan mandiri dalam melakukan pekerjaan tersebut. Dengan ahli sebagai pendamping yang mengawasi langsung untuk mengurangi terjadinya kesalahan dan dapat membantu pembelajar memperbaiki kesalahan yang dilakukan.

Mengevaluasi pembelajar untuk meyakinkan bahwa pembelajaran kritis telah diberikan. Dalam setiap tahapan pembelajar haruslah diuji untuk mengingat kembali. Penugasan dan juga penilaian harus dibuat untuk memudahkan para ahli juga koordinator untuk memastikan pembelajar mampu memenuhi tujuan pembelajaran yang telah dirancang. Untuk metode evaluasi dapat menggunakan metode milik Kirkpatrick yaitu *four levels* atau empat level. Metode ini termasuk

yang disarankan untuk evaluasi pembelajaran, khusus *job shadowing* tiga level pertama sangat disarankan:

Reaksi pembelajar: apa yang mereka pikirkan dan rasakan mengenai pelatihan.

Pembelajaran: peningkatan yang dihasilkan baik itu dalam hal pengetahuan maupun kemampuan (menampilkan apa saja yang telah dipelajari).

Sikap: sejauh mana peningkatan dalam hal perilaku dan kemampuan juga implementasinya (menerapkan apa yang telah dipelajari).

Hasil: dampaknya pada bisnis atau lingkungan yang dihasilkan dari kinerja peserta pelatihan.

Keuntungan lain yang didapat dari program *job shadowing* adalah peserta dapat benar-benar merasakan keseharian bekerja langsung di tempat kerja sebenarnya. Selain itu juga dapat memahami “harapan” dari pemberi kerja, dengan mengamati dan bekerja bersama peserta dapat mengamati dan memahami apa dan bagaimana harapan dari pemberi kerja pada pekerjanya.

Peserta juga menghadapi secara langsung realita dan resiko-resiko yang menyertai sebuah pekerjaan, baik itu sesuatu yang disukai atau juga tidak disukai dalam sebuah pekerjaan. Membangun resume pekerjaan, menunjukkan pada pemberi kerja bahwa peserta bersedia belajar dan bekerja keras agar dapat sukses dan membuka kemungkinan untuk dipekerjakan. Dan tidak kalah penting adalah membuka jaringan dengan industri tempat melaksanakan *job shadowing*, membangun hubungan dan menambah rekomendasi pada pekerjaan saat peserta kelak siap untuk bekerja.

BAB 4

FASILITASI WORK-BASED LEARNING

FASILITASI WORK-BASED LEARNING

Berdasarkan kerangka keselarasan konstruktif yang menekankan pada keterlibatan siswa secara aktif dalam kegiatan pembelajaran yang terfasilitasi, Walsh (2007) menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis kerja lebih mungkin mencapai hasil belajar yang lebih karena beberapa alasan. WBL adalah contoh dari pembelajaran pengalaman (*ekperiential learning*) dan untuk itu membutuhkan keterlibatan secara aktif dalam proses pembelajarannya (Kearsley dan Shneiderman, 1999). Ada dua faktor yang dapat menghasilkan motivasi tinggi untuk pembelajar dalam pengaturan tempat kerja, yaitu pembelajar akan menempatkan nilai yang lebih tinggi pada pembelajaran yang sukses ketika dalam konteks kerja dunia nyata, dan pembelajar fokus pada kompetensi tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan nyata daripada pendekatan dekontekstualisasi dari konteks universitas. Secara alami, pembelajaran berbasis kerja menuntut pemikiran tingkat tinggi seperti memprediksi, mendiagnosis, menjelaskan dan memecahkan masalah (Kearsley dan Shneiderman, 1999).

Menerapkan pendekatan penyesuaian konstruktif untuk pembelajaran berbasis kerja menekankan pada perlunya refleksi untuk diintegrasikan ketika merancang kegiatan pembelajaran, karena dalam pembelajaran berbasis kerja berpusat pada refleksi sebagai aktivitas pembelajaran (Grey, 2001). Tidak hanya sekedar mendapatkan teknik keterampilan atau pengetahuan, tapi juga diharapkan dapat belajar dari pengalaman, dimana refleksi merupakan elemen penting dalam proses pembelajaran. Dalam WBL, peran pengajar adalah untuk menjadi “teman” bagi “pembelajar”, dimana status dan keahlian yang setara

ditukar untuk dapat menciptakan pengetahuan baru (Kearsley dan Shneidermen, 1999; Swan, 2001). WBL juga menuntut pendidik untuk berperan lebih, dalam mendukung dan memperluas pembelajaran dengan lebih fokus pada proses pendidikan dan aktivitas pembelajaran daripada konten subjek (Walsh, 2007).

Belajar melalui pekerjaan adalah realitas yang berkelanjutan dan terjadi sehari-hari dalam bekerja. Efektivitas dalam pembelajaran dapat dibentuk dengan adanya intervensi dan aksi yang dimodifikasi, mengarahkan dan memberi dukungan pada pembelajar di tempat kerja. Mengajar yang baik saat ini dipahami sebagai melibatkan proses fasilitasi pembelajaran daripada hanya sekedar memindahkan pengetahuan dari pengajar kepada pembelajar. Sehingga pembelajaran menjadi lebih aktif dan dua arah.

Dilihat dari sudut pandang desain instruksional, prinsip-prinsip yang dianut dalam keselarasan konstruktif beresonansi dengan baik dengan desain kurikulum untuk WBL, dan jika digabungkan maka pengajar dapat meningkatkan kapasitas untuk memfasilitasi keterlibatan dan pembelajaran aktif. Definisi dasar dari fasilitasi adalah untuk membuat mudah; fasilitasi yang baik memberikan pendampingan, bukan kontrol, membuatnya mudah untuk dilakukan. Fasilitator yang baik memberikan saran dan informasi tentang bagaimana belajar untuk belajar, dan mendorong pembelajar untuk selalu bertanya mengenai apa yang perlu diperbaiki dan apa yang perlu dipertahankan. Seni dari fasilitasi adalah tahu kapan untuk menggunakan yang mana. Heron (dalam C.Argyris dan D.A Schoon, 1996) menawarkan enam jenis intervensi yang dapat dipilih:

1. Intervensi preskriptif, dengan sengaja menawarkan saran dan arahan.
2. Intervensi informatif, dengan menawarkan petunjuk atau ide-ide tentang bagaimana melanjutkan masalah tertentu, misalnya dimana menemukan

sumber daya yang sesuai untuk berkontribusi pada proyek yang sedang dilakukan.

3. Menghadapi intervensi secara langsung, dapat menantang pembelajar pada permasalahan-permasalahan seperti mengembangkan hubungan dan lain-lain.
4. Intervensi katarsis, dengan mengatasi arus bawah dan berusaha untuk melepaskan ketegangan atau tekanan.
5. Intervensi katalik, dengan menyediakan struktur atau kerangka kerja untuk mendorong pengembangan ide atau menghilangkan penyumbatan, misalnya meminta pembelajar untuk menuliskan pemikiran-pemikiran atau permasalahannya.
6. Intervensi suportif, dengan menunjukkan kepedulian dan perhatian, serta menawarkan empati.

Fasilitator yang baik tahu kapan harus menggunakan setiap gaya dan aktivitas, termasuk kapan harus menggunakannya secara berurutan atau dalam kombinasi. Gaya apapun yang dipilih, filosofi yang mendasari sebagian besar fasilitasi dalam lingkungan WBL adalah untuk memberi ruang yang cukup bagi pembelajar untuk penemuan diri dan juga pembelajaran personal.

Charles Donaghue menjelaskan empat rangkaian kegiatan yang saling berhubungan dan menyita perhatian fasilitator, termasuk didalamnya adalah intervensi (A. Twigg, 1994).

1. Pemahaman: memiliki pemahaman yang baik mengenai keanggotaan tim pembelajaran, latar belakang, pekerjaan, kerangka acuan dan sifat proyek.
2. Intervensi: tahu kapan dan bagaimana untuk bersikap dalam mempengaruhi, memberi fasilitator pemahaman setiap anggota, proyek dan juga keseluruhannya.

3. Meninjau: memberi umpan balik tentang niat awal, komitmen, dan juga rencana kepada setiap individu mengenai rencana pembelajaran dan pengembangan pribadinya.
4. Mengintegrasikan: membangun hubungan antaranggota dan proyeknya ke sistem klien atau organisasi agar dapat membangun hubungan yang baik antar anggota.

Pembelajaran berbasis kerja pada dasarnya adalah tentang perubahan, sehingga pesertanya – dengan mengikuti bentuk pembelajaran ini – harus dapat menerima perubahan sebagai bagian dari peristiwa yang tidak terhindarkan. Fasilitator berperan penting dalam membantu pembelajar memahami dinamika perubahan saat berusaha melakukan refleksi terhadap kinerjanya. Fasilitator mungkin pertama-tama membantu peserta memahami kekuatan untuk stabilitas dan untuk perubahan yang mungkin terjadi di perusahaannya (ibid).

Belajar melalui pekerjaan dapat memberi kontribusi pada hasil pendidikan, seperti kualifikasi atau pernyataan pencapaian; atau hasil kerja, seperti bagaimana caranya menggunakan peralatan baru; atau secara pribadi mengembangkan rasa percaya diri dan menghargai diri sendiri. Memberikan panduan pendekatan untuk pembelajaran berbasis kerja (WBL) merupakan komponen penting dalam pengaturan magang, proses manajemen perubahan dan pengembangan karyawan yang berkelanjutan.

ELEMEN DAN KRITERIA KINERJA

Beberapa kompetensi biasanya dibutuhkan oleh pelatih atau fasilitator, guru, pengawas di tempat kerja, pemimpin tim atau bagian sumber daya manusia dan juga para pegawai yang bertanggung jawab untuk memberi bimbingan pembelajaran melalui kerja. Terdapat beberapa elemen dan kriteria kinerja dalam memfasilitasi WBL:

1. Membangun lingkungan kerja yang efektif dengan menetapkan maksud dan tujuan WBL yang disepakati bersama.
 - a. Mendefinisikan dan mendokumentasikan cakupan wilayah kerja WBL
 - b. Menganalisis praktik dan rutinitas kerja untuk menentukan efektivitas dalam memenuhi tujuan WBL.
 - c. Mengidentifikasi dan menangani kesehatan dan keselamatan kerja serta implikasi hubungan industrial dari penggunaan pekerjaan sebagai dasar pembelajaran diidentifikasi dan ditangani.
 - d. Mengusulkan perubahan praktik kerja, rutinitas dan lingkungan kerja untuk mendukung pembelajaran yang lebih efektif, jika sudah sesuai maka dapat didiskusikan.
2. Mengembangkan jalur pembelajaran berbasis kerja (WBL) menganalisis area kerja yang terdokumentasi untuk menentukan jalur WBL yang efektif.
 - a. Mengajukan strategi organisasi untuk mendukung WBL.
 - b. Menangani persyaratan kontrak dan tanggung jawab untuk Membuat koneksi dengan organisasi pelatihan atau penilaian untuk mengintegrasikan dan memantau kegiatan pembelajaran eksternal dengan jalur WBL yang relevan.
 - c. Mengevaluasi jalur WBL berdasarkan kriteria yang sesuai.
 - d. Menerapkan jalur WBL berdasarkan kesepakatan yang diperoleh.
3. Menerapkan jalur pembelajaran berbasis kerja (WBL)
 - a. Mengevaluasi profil dan karakteristik pembelajar agar dapat menentukan kemungkinan persyaratan untuk dukungan.
 - b. Menjelaskan kepada pembelajar maksud dan tujuan dari melakukan WBL berikut dengan proses yang terlibat didalamnya.

- c. Mengurutkan pengenalan tugas, aktivitas dan proses di tempat kerja untuk mencerminkan jalur WBL yang telah disepakati bersama.
 - d. Memberlakukan strategi organisasi yang telah disepakati.
 - e. Mengelola hubungan dengan rekan kerja yang berada dalam jalur WBL untuk memastikan implementasi yang efektif.
 - f. Menggunakan keterampilan komunikasi dan interpersonal yang tepat dalam mengembangkan hubungan kolaboratif dengan pembelajar.
4. Memantau pembelajaran dan mengatasi hambatan untuk partisipasi efektif
- a. Mempertimbangkan akses dan kesetaraan yang sesuai.
 - b. Memantau kesiapan dalam berpartisipasi pada tugas dan tanggung jawab baru.
 - c. Mengamati kinerja dan melakukan pendekatan alternatif jika diperlukan.
 - d. Mendorong pembelajar untuk mengambil tanggung jawab dalam belajar dan juga merefleksikan diri.
 - e. Mengembangkan teknik pembelajar dalam menunjukkan transfer pengetahuan dan juga keterampilan.
 - f. Memberikan umpan balik kepada pembelajar mengenai kinerja dan kesuksesan yang dikomunikasikan dan diakui.
5. Meninjau keefektifan jalur pembelajaran berbasis kerja (WBL)
- a. Mencatat dan mendokumentasikan baik itu prestasi kerja dan juga prestasi belajar.
 - b. Mendorong pembelajar untuk memberikan umpan balik kritis pada pengalaman belajarnya.
 - c. Menggunakan proses dan model untuk efektivitas jalur WBL yang di evaluasi terhadap tujuan.

- d. Menilai efektivitas dari setiap integrasi WBL dan kegiatan pembelajaran eksternal.
- e. Perbaikan dan perubahan pada praktik berbasis kerja direkomendasikan, sehubungan dengan adanya proses peninjauan.

IKHTISAR PENILAIAN

Pembelajar harus dapat membuktikan bahwa mereka telah mampu mengembangkan jalur pembelajaran berbasis kerja yang mengintegrasikan pembelajaran melalui kerja (WBL). Termasuk didalamnya mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran, menganalisis praktek kerja dan lingkungan kerja; mengatur dan mengalikasikan pekerjaan dengan cara yang mencerminkan kebutuhan pembelajaran dan memberi kesempatan belajar yang efektif.

Informasi yang dibutuhkan sebagai bukti penilaian:

1. Pengetahuan yang diperlukan antara lain adalah: sistem kerja organisasi, prosesnya, praktek kerja dimana WBL berlangsung, tuntutan perubahan dalam pekerjaan dan dampaknya pada perubahan peran kerja, budaya kerja dan lingkungan hubungan industrial. Selain itu juga perlu diketahui dalam sistem untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan tambahan bagi pembelajar.
2. Keterampilan dan atribut yang diperlukan: termasuk didalamnya adalah keterampilan komunikasi untuk mengidentifikasi kebutuhan, mengkomunikasikan saran, memberi umpan balik, mengajukan pertanyaan terbuka, mengidentifikasi pengetahuan dan informasi yang dibutuhkan. Dan juga mengevaluasi profil dan karakteristik pembelajar. Selain keterampilan komunikasi juga dibutuhkan keterampilan literasi untuk membaca dan menginterpretasi dokumen resmi seperti kontrak. Kemampuan mengatur lingkungan kerja dan dinamikanya, kemampuan mengorganisir dan

menerapkan output pembelajaran melalui kerja dan mendesain proses pembelajaran melalui kerja.

3. Produk yang dapat digunakan sebagai bukti (informasi): mendesain ulang rencana kerja, mendokumentasikan jalur WBL dan juga memberikan umpan balik kinerja manajemen.
4. Proses yang dapat digunakan sebagai bukti (informasi): bagaimana kebutuhan pembelajaran diidentifikasi dan mengapa, bagaimana kesempatan pembelajaran disesuaikan dengan pekerjaan, bagaimana pekerjaan di atur untuk dapat merefleksikan kebutuhan pembelajaran dan bagaimana mempromosikan pembelajaran.
5. Implikasi sumber daya untuk penilaian meliputi: kesempatan kerja, kesempatan belajar di tempat kerja dan waktu untuk mendukung kebutuhan pembelajar.
6. Mengumpulkan bukti informasi yang berkualitas membutuhkan: teknik mengumpulkan bukti informasi yang tepat untuk menentukan kompetensi, bila memungkinkan dikumpulkan di tempat kerja atau bila tidak tersedia maka bisa membuat simulasinya, bukti informasi yang didapat harus berhubungan dengan kinerja yang dinilai dalam waktu yang berbeda dan dipisahkan antara pembelajaran dan praktiknya.
7. Persyaratan bukti yang spesifik harus mencakup minimal dua contoh mengembangkan jalur WBL yaitu mengidentifikasi kebutuhan untuk pembelajaran, menganalisis praktek kerja, lingkungan kerja juga aktivitas kerja dan mengatur serta mengalokasikan pekerjaan dengan cara yang mencerminkan kebutuhan belajar yang memberi kesempatan belajar efektif melalui proses kerja.

Tempat kerja merupakan tempat yang kaya akan pengalaman untuk pembelajaran, karena dapat menyediakan proses, peralatan, budaya kerja, tenggat

waktu, orang dan lain-lain. Pengetahuan tempat kerja dan hasil pengetahuan informal dan insidental lainnya telah dilegitimasi melalui proses yang dikenal sebagai *recognition of prior learning* (RPL) atau pengakuan pembelajaran sebelumnya. Meski begitu, manajemen tempat kerja tetap membutuhkan pendampingan. Ada beberapa karakteristik umum dalam fasilitasi pengajaran yang dapat diterapkan dalam pembelajaran berbasis kerja (WBL), diantaranya adalah:

1. Memberi penekanan di tempat kerja untuk dapat memberikan lingkungan yang bermakna untuk belajar dimana masalah dibingkai oleh konteks tempat kerja.
2. Mendorong pendekatan secara “langsung” dan ininteraktif untuk kegiatan belajar yang memungkinkan pembelajar dalam menerapkan dan berinteraksi secara setara dengan aspek berpikir dan melakukan pembelajaran.
3. Menetapkan hasil belajar yang jelas dalam niat pembelajar untuk dapat mencapai “kesiapan kerja”.
4. Memberi kesempatan kepada pembelajar untuk berkolaborasi dan bernegosiasi dalam menentukan proses pembelajaran dan juga penilaiannya.
5. Mengakui bahwa dari pembelajaran sebelumnya dan juga pengalaman pengalaman hidup pembelajar dapat menjadi dasar yang berguna untuk membangun pengetahuan dan keahlian baru.
6. Menggunakan pendekatan pengajaran yang fleksibel yang membahas gaya belajar dari pembelajar yang berbeda-beda.

Menurut Billet (1993) taksonomi pengetahuan tempat kerja mensyaratkan orang untuk bekerja secara efektif; proposisional, prosedural dan disposisional. Pengetahuan proposisional adalah mengetahui tentang berbagai hal (misalnya fakta, teori); pengetahuan prosedural adalah tahu bagaimana caranya melakukan; dan pengetahuan disposisional adalah mengenai sikap dan bagaimana caranya

berinteraksi dan berperilaku di tempat kerja. Dan salah satu strategi memfasilitasi pengembangan pengetahuan dan keahlian di tempat kerja adalah memberi bimbingan yang membantu pembelajar dan memungkinkan mereka untuk terlibat dengan tugas belajar dan menerima saran dan bantuan saat mempelajarinya. Dengan begitu mereka belajar untuk belajar, bukan sekedar mengikuti aturan yang telah dipelajari.

STRATEGI MEMFASILITASI WORK BASED LEARNING

Collins (1997) menyarankan sejumlah cara yang efektif bagi pengajar dan pelatih untuk memfasilitasi pembelajaran di tempat kerja.

Keaslian, materi yang akan dipelajari terkandung dalam tugas dan juga pengaturan yang mencerminkan penggunaan kompetensi ini di dunia nyata.

Alur, pembelajar bolak-balik antara fokus menyelesaikan tugas dan fokus memperoleh kompetensi tertentu.

Artikulasi, pembelajar menyampaikan pemikiran mereka dan apa saja yang telah mereka pelajari.

Refleksi, pembelajar merefleksikan dan membandingkan kinerjanya dengan orang lain.

Siklus belajar, pembelajaran terjadi melalui siklus perencanaan, tindakan dan refleksi yang berulang.

Penting untuk diingat bahwa pendidik dan atau pelatih memiliki peran penting dalam mendampingi pembelajar, karena perpindahan antara pembelajaran formal dan informal memerlukan fasilitasi yang baik.

Koordinasi Work-based Learning

Pembelajaran berbasis kerja (WBL) merupakan strategi pendidikan yang memberikan pembelajar kesempatan untuk menghubungkan pembelajaran di kelas dengan pengalaman kerja sebenarnya. Tujuan dari WBL adalah membantu

pembelajar untuk siap secara karir melalui koneksi nyata ke industri atau bisnis yang terkait dengan minat karir pembelajar. Dan peran koordinator adalah bertanggung jawab untuk memastikan pemberi kerja telah siap, begitu juga dengan perjanjian pelatihan, mengkomunikasikan informasi kepada semua pihak, dan pembelajar tahu apa yang harus dilakukan dan diharapkan dari mereka. Selain itu bekerja sama dengan pengajar untuk mengidentifikasi pembelajar dan memastikan penempatan dan evaluasinya tepat dan juga berhasil.

Tanggung jawab koordinator (staf, staf paruh waktu atau dibantu fasilitator sekolah) adalah untuk memastikan setiap pihak memiliki semua informasi yang dibutuhkan untuk membantu pembelajar mendapatkan pengalaman yang sukses. Tugas lainnya adalah:

1. Mempromosikan interaksi yang berkelanjutan antara pembelajar dan pengusaha untuk memperkuat hubungan antara sekolah dan komunitas masyarakat.
2. Memastikan pembelajar siap secara akademis dan teknis untuk terjun ke dunia industri.
3. Mengidentifikasi tujuan pembelajaran.
4. Memastikan dan mempersiapkan pembelajar untuk tingkat pembelajaran berbasis kerja yang telah direncanakan.
5. Mengembangkan rencana pembelajar dan menetapkan tujuan untuk pembelajaran berbasis kerja dan bekerja sama dengan pengajar.
6. Mengedukasi pembelajar mengenai hak dan kewajiban sebagai pekerja.
7. Pengetahuan mengenai regulasi atau peraturan yang berlaku baik daerah atau nasional.
8. Berkomunikasi dengan administrasi sekolah atau fasilitator sekolah sebagaimana mestinya.
9. Melakukan kunjungan sebelum dan selama WBL berlangsung.

10. Mengevaluasi pembelajar dengan masukan dari pemberi kerja dan pengajar.

Koordinator WBL juga berperan dalam perencanaan program, pengembangan dan evaluasi; yaitu mengulas komponen dan persyaratan dalam program WBL, menggunakan sumber daya komunitas secara efektif, mengembangkan tujuan dan tanggung jawab untuk program, menyertakan perencanaan dan eksplorasi pengetahuan diri pembelajar, mendesain program untuk disertakan dalam perbaikan yang berkelanjutan dan evaluasi ulang.

Koordinator yang baik mampu mengkombinasikan dan mengkoordinasikan usaha dari banyak individu, memastikan bahwa pengalaman WBL dapat secara efektif dan efisien membantu pembelajar mengembangkan pengetahuan, sikap, keahlian dan kebiasaan kerja yang dapat mengantar mereka pada dunia kerja.

Mempersiapkan Pembelajaran Berbasis Kerja

Langkah-langkah dalam mempersiapkan pembelajaran berbasis kerja diantaranya adalah:

1. Perencanaan, konseling dan penilaian karir.
2. Membangun pengalaman yang berurutan.
3. Fokus pada keterampilan kerja untuk memastikan pembelajaran.
4. Bekerjasama dengan pengusaha/pemberi kerja untuk memenuhi tuntutan tenaga kerja.
5. Merencanakan tugas kelas, proyek dan penilaian.
6. Merekrut pemberi kerja dan membangun hubungan dengan pemberi kerja yang kuat.
7. Melakukan audit di tempat kerja.
8. Mendemonstrasikan kesiapan pembelajar untuk pembelajaran berbasis kerja.

Perencanaan, konseling dan penilaian karir.

Work-based learning dan ketiga hal (perencanaan, konseling dan penilaian karir) saling berhubungan. Perencanaan yang lebih awal memastikan pembelajar lebih siap dalam menghadapi WBL. Baik penasehat dan pengajar dapat bekerja sama untuk memfasilitasi karir yang berkaitan dengan penilaian dan memberikan materi informasi, memfasilitasi perencanaan dan pemahaman, dan melibatkan orang tua dan juga menyarankan dialog antara orang tua dan pembelajar, dan atau rekan sebaya juga hubungan mentor lainnya seputar eksplorasi karir dan penetapan tujuan.

Beberapa aktivitas yang dapat dilakukan dalam hal ini diantaranya adalah latihan penilaian diri, berdiskusi dengan rekan sebaya dan atau konselor untuk berlatih menetapkan tujuan. Mulai mengenalkan pada keterampilan mencari kerja termasuk meneliti kesempatan karir, menulis resume, mencari informasi dan jaringan, mempelajari wawancara formal, selain itu juga mengenalkan beragam pilihan karir dan tidak kalah penting adalah mengenalkan pada etika dan sikap kerja yang diharapkan dari pembelajar saat bekerja nanti.

Penilaian karir dan juga konseling mendukung pembelajaran berbasis kerja (WBL) dalam membantu pembelajar merefleksikan hal-hal yang telah mereka pelajari, mengenali keterampilan atau keahlian yang mungkin memerlukan pengembangan lebih lanjut dan juga memperbarui rencana ke depannya. Memfasilitasi hal-hal tersebut merupakan tanggung jawab pengajar atau koordinator WBL, sebagai bagian dari pengalaman kelas yang berhubungan kurikulum WBL dan tujuan pembelajar. Sebagian dari tanggung jawab tersebut juga merupakan bagian dari tanggung jawab konselor sekolah, karena konselor dapat mengikuti perkembangan kemajuan pendidikan pembelajar dan penting untuk mengetahui informasi terbaru mengenai minat dan tujuan pembelajar. Konselor dapat mendorong pembelajar untuk merefleksikan pengalamannya dan

memperbarui rencana mereka. Seorang konselor juga memiliki pengetahuan dalam hal penilaian karir dan konseling, agar dapat menginterpretasikan kebutuhan pembelajar dengan tepat.

Penilaian karir digunakan untuk memulai pembicaraan mengenai karir yang berkaitan dengan bakat dan minat pembelajaran. WBL memberikan kesempatan untuk menemukan minat dan mengidentifikasi pilihan karir yang memuaskan. Hasil dari penilaian karir memiliki tujuan penting, diantaranya adalah memajukan atau memberdayakan pembelajar untuk memutuskan sendiri jalan kariernya. Pembelajar juga belajar mengenai nilai dari pembelajaran yang telah dilakukan dan melihat bagaimana mereka dapat menggunakannya nanti; pembelajar belajar untuk fokus dan menguasai keahlian kerja yang berguna untuk karir atau juga pendidikan yang lebih lanjut; dan mengembangkan kemampuan untuk mendiskusikan bagaimana mentransfer keahliannya ke berbagai macam konteks pekerjaan.

Dalam hal perencanaan, pembelajar harus dapat bersikap fleksibel dan berkesempatan memperbarui rencananya secara berkala saat mereka mempelajari lebih lanjut mengenai diri sendiri dan juga pilihan-pilihan di masa yang akan datang. Perencanaan yang baik adalah perencanaan yang kuat untuk meyakinkan pembelajar agar tetap berada dijalurnya. Dengan perencanaan yang lebih awal, dapat menetapkan arah dan tujuan memastikan pembelajar menerima semua pelatihan yang dibutuhkan untuk memasuki pendidikan selanjutnya dan atau karir di masa depan.

Membangun Pengalaman yang Berurutan

Dalam mendesain kemajuan pengalaman terdapat beberapa tujuan yaitu pembelajaran dan pengembangan, kesetaraan dan menilik realita, serta pengambilan keputusan yang terinformasi.

Pembelajaran dan pengembangan keterampilan: menawarkan berbagai pengalaman yang memungkinkan pembelajar untuk mengembangkan keahliannya dari waktu ke waktu. Pembelajar juga mendapatkan kesempatan untuk merefleksikan minat dan keahliannya yang berhubungan dengan keahlian yang dibutuhkan di tempat kerja sesuai dengan yang dipelajarinya. Hal ini akan membantu mereka mengidentifikasi pengalaman dalam persiapan karir yang lebih maju, dan juga pelatihan lain dimana mereka dapat belajar dan menerapkan keahliannya di tempat kerja nyata.

Kesetaraan dan menilik pada realita: dengan melakukan kunjungan ke tempat kerja dapat membawa pembelajar untuk melihat langsung realita atau kenyataan di tempat kerja, memberi mereka kesempatan untuk melihat-lihat dan bertanya mengenai hal-hal yang ingin diketahui.

Pengambilan keputusan yang terinformasi: memaparkan pembelajar pada beragam pilihan di awal memungkinkan mereka untuk membuat keputusan berdasarkan informasi mengenai masa depan dan juga belajar menuju pengalaman WBL.

Setiap level dari WBL dicirikan oleh tujuan, aktivitas dan hasilnya sendiri. Berikut ini adalah rangkuman dari aktivitas berkelanjutan WBL yang dapat dipelajari.

Jenis peluang	Tujuan	Contoh Hasil Belajar Pembelajaran	Contoh Pengalaman
Sadar dalam berkarir	Membangun kesadaran akan beragam karir yang tersedia dan peran pendidikan pasca sekolah menengah; memperluas pilihan pembelajar	Pembelajar dapat menyebutkan jenis pendidikan pasca sekolah menengah dan pelatihan yang dibutuhkan dalam lapangan kerja dan pentingnya kesuksesan dalam lapangan kerja tersebut	Kunjungan ke tempat kerja Pembicara tamu Pameran kerja
Eksplorasi karir	Mengeksplorasi/menggalai pilihan karir dan persyaratan pasca sekolah menengah untuk tujuan motivasi dan untuk menginformasikan mengenai pengambilan keputusan di sekolah menengah dan pendidikan pasca sekolah menengah	Pembelajar dapat memberikan setidaknya dua contoh tentang bagaimana keahlian individu dan minat berhubungan dengan lapangan kerja atau pekerjaan	Wawancara informasi <i>Job shadow</i> Pertukaran virtual dengan mitra

Work Based Learning

Persiapan karir	Aplikasikan pembelajaran melalui pengalaman praktis yang mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk sukses dalam karir dan juga pendidikan pasca sekolah menengah	Pembelajar bekerja dengan efektif sebagai anggota tim, dengan menghormati/menghargai perbedaan pandangan dan kelebihan	Proyek yang terintegrasi dengan interaksi dengan banyak profesional Perusahaan yang dikelola pembelajar dengan keterlibatan mitra Pendampingan teknis melalui interaksi <i>online</i> dengan mitra <i>Service learning</i> (KKN) dan usaha sosial dengan mitra Magang yang terkompensasi terkait dengan kurikulum
-----------------	---	--	---

Work Based Learning

Pelatihan karir	Pelatihan untuk pekerjaan dan/atau pendidikan pasca sekolah menengah dalam berbagai pekerjaan tertentu	Pembelajar mendemonstrasikan pengetahuan dan keterampilan khusus untuk pekerjaan di berbagai bidang karir	Magang yang dibutuhkan untuk masuk kerja atau untuk sertifikat Magang Pengalaman klinis Pelatihan di tempat kerja
-----------------	--	---	--

Pembelajar membutuhkan paparan ide, kemudian kesempatan untuk eksplorasi dimana mereka berperan aktif dan akhirnya berkesempatan untuk melakukan penerapan secara langsung dari pengetahuan kelas ke dalam dunia nyata, melalui pengaturan pengalaman yang terstandar. Jenis kegiatan WBL yang berkelanjutan adalah menguraikan tujuan, hasil belajar dan kegiatan pada berbagai tahapan sepanjang rangkaian WBL yang berkesinambungan.

Fokus Pada Keterampilan Kerja

Standar pelatihan WBL fokus pada keterampilan kerja yang berlaku di semua lingkungan kerja. Keterampilan yang ditunjukkan oleh pembelajar akan terlihat berbeda dalam berbagai konteks, akan tetapi dapat ditransfer ke lingkungan kerja manapun. Standarnya perlu dianalisis dan diintegrasikan secara sistematis ke dalam instruksi untuk memastikan pembelajaran. Dalam WBL, hal ini artinya mengidentifikasi keahlian pembelajar yang diharapkan untuk dipelajari melalui pengalaman yang didapat dan jenis kesempatan seperti apa yang harus dipraktekkan dan mendemonstrasikan setiap standar.

Mengidentifikasi Keterampilan Diperlukan Melalui Pengalaman WBL

Dengan mempraktikkan komunikasi profesional di tempat kerja, menjalani proyek kolaboratif, dan mendapat kesempatan untuk memecahkan masalah yang menantang, pembelajar dapat menunjukkan keterampilan kerja yang akan membantu mereka dalam mempersiapkan peluang karirnya. Pengalaman-pengalaman tersebut juga membantu pembelajar dalam mengembangkan motivasi dan inisiatif yang dibutuhkan

untuk bertahan dan sukses dalam menghadapi kesempatan baru yang menantang.

Terdapat beberapa daftar kemampuan kerja yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi aktivitas yang mungkin dapat membantu pembelajar merefleksikan keterampilan dan menetapkan tujuan pembelajarannya.

- a. Penerapan pengetahuan dan keterampilan akademik
 - Membaca dan memahami teks akademik dan teknis yang relevan
 - Memilih dan menerapkan konsep matematika yang relevan untuk memecahkan masalah dan melakukan tugas yang diharapkan
- b. Penerapan dan pengetahuan keterampilan teknis yang fokus pada industri
 - Menunjukkan keterampilan teknis khusus industri
 - Menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan keselamatan khusus industri
- c. Pengetahuan karir dan keterampilan navigasi
 - Merencanakan dan mengarahkan jalur pendidikan dan karir yang selaras dengan tujuan pribadi
 - Mengembangkan dan menerapkan rencana pembelajaran personal
 - Merefleksikan pengalaman melalui portofolio
- d. Keterampilan pribadi dan sosial
 - Memiliki inisiatif, mampu bekerja secara mandiri, memiliki rasa ingin tahu dan memiliki kemampuan untuk belajar
 - Profesional, memiliki etika dan keterampilan interpersonal, bertanggung jawab, dan memiliki integritas
 - Menghargai perbedaan sosial dan budaya

- Mampu beradaptasi, fleksibel, memiliki tanggung jawab terhadap perannya, mampu bekerja secara efektif dan sesuai kebutuhan
- Produktif dan bertanggung jawab: menetapkan tujuan dan prioritas, dapat mengelola waktu dan pekerjaan, tepat waktu, tekun dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar.

Koordinator WBL dan juga pembelajar harus dapat bekerja sama dalam mengembangkan perencanaan pembelajaran personal untuk “memetakan” tentang bagaimana caranya pembelajar akan mendapat kesempatan untuk mempraktekkan dan menunjukkan kemampuannya selama pengalaman WBL.

Kemampuan dalam mengidentifikasi dan menerapkan keterampilan yang dapat ditransfer adalah hal merupakan yang penting, karena melibatkan pemahaman bagaimana kemampuan kerja diaplikasikan ke dalam berbagai konteks, menggunakan berbagai jenis pengetahuan. Dalam pendidikan secara umum, termasuk akademik atau teknik biasanya diberikan selama pembelajaran di dalam kelas. Dalam WBL atau pembelajaran berbasis kerja terutama ditentukan oleh pemberi kerja dan biasanya lebih sering disampaikan selama berada di tempat kerja. Beberapa pengetahuan di tempat kerja diantaranya adalah:

- a. Pengetahuan mengenai pilihan karir, konsep pengembangan karir, menulis resume, dan perilaku yang sesuai di tempat kerja.
- b. Pengetahuan mengenai industri/pekerjaan yang sedang dijelajahi atau dikerjakan.
- c. Pengetahuan dasar teknis seperti alat keamanan atau prinsip teknis.

- d. Pengetahuan tentang tempat kerja dan harapan tertentu untuk pengalaman yang dilakukan oleh pembelajar (misalnya standar kualitas atau keamanan).
- e. Pengetahuan yang berkaitan dengan masalah khusus untuk diselesaikan (misalnya mendesain brosur baru, memberi pekayanan yang baik).

Dalam kasus WBL, pengajar dan pembelajar dapat mengidentifikasi pengetahuan yang akan jadi fokus dalam pengalaman WBLnya.

Berkolaborasi Dengan Pengusaha Untuk Memenuhi Tuntutan Tenaga Kerja

Dalam pembelajaran berbasis kerja atau pendidikan yang berhubungan dengan karir, masukan atau saran secara regular sangat penting, karena perubahan tuntutan tempat kerja berlangsung terus menerus. Komunikasi yang dekat dengan komunitas pemberi kerja membantu pengajar untuk dapat mempersiapkan pembelajaran dalam mempelajari dan mendemonstrasikan keahlian-keahlian yang berguna dan dibutuhkan dalam industri. Selain itu, komunikasi yang berkelanjutan selama kunjungan untuk meninjau tempat kerja dapat memberi wawasan yang bermanfaat bagi pembelajar.

Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mendorong komunikasi yang sistematis antara industri dan pendidik, sehingga para pengajar memiliki masukan atau informasi pada keahlian yang dibutuhkan dan juga masukan pada kesiapan pembelajar. Salah satu cara yang efektif untuk pengajar dalam membangun pengetahuan mengenai tempat kerja dan permintaan atau tuntutan keterampilan di masa akan datang adalah dengan melakukan magang dan *job shadow*. Pengajar dapat mengikuti magang

selama kurun waktu tertentu, agar dapat menerjemahkan pembelajaran ke dalam bentuk kurikulum yang disempurnakan dan terintegrasi; metode pengajaran dan juga melihat kesempatan WBL untuk pembelajar. Selain itu pengajar dapat membangun hubungan yang baik dengan pemberi kerja sebelum akhirnya pembelajar terjun langsung ke tempat kerja. Dengan harapan bahwa kurikulum yang nantinya dikembangkan akan dapat diimplementasikan ke dalam kelasnya sendiri dan juga dibagi dengan pengajar lainnya.

Cara paling efisien bagi pengajar agar dapat mengetahui keterampilan apa saja yang dibutuhkan pemberi kerja atau pengusaha lokal adalah dengan berinteraksi dengan kader atau penasehat yang dapat menginformasikan tentang tren industri yang sedang terjadi dan dilakukan secara berkelanjutan. Kunci dari kesuksesan dan kemajuan pembelajar adalah dengan membangun rasa tanggung jawab dan kebersamaan.

Merencanakan Tugas Kelas, Proyek dan Penilaian

Beberapa perencanaan perlu dilakukan sebelum melakukan implementasi. Untuk pengalaman yang menghasilkan kredit/nilai, pembelajar disarankan untuk menghadiri kelas secara berkala. Hal ini memungkinkan koordinator WBL memfasilitasi dalam hal pengembangan portofolio dan juga refleksi pembelajar. Apabila dirasa sulit untuk bertemu di kelas, maka pembelajar dapat mengirim laporan refleksinya melalui *e-mail*, hal ini berguna dalam penilaian formatif yang dapat membantu memfasilitasi hasil pembelajaran. Koordinator juga dapat mengatur agar pembelajar dapat mengikuti beberapa pekerja yang berbeda-beda, sehingga mendapat keuntungan baik bagi pemberi kerja atau pun pembelajar. Koordinator WBL juga harus berkonsultasi dengan pengajar yang

bersangkutan agar dapat memastikan bahwa pembelajar mengembangkan semua keahlian penting untuk pekerjaan tertentu.

Beberapa kegiatan pembelajaran yang dapat dilakukan untuk menambah bahan portofolio pembelajar adalah:

- a. Materi pengembangan karir: memperbarui rencana pengembangan karir dan melanjutkan pengembangan.
- b. Kesiapan aktivitas: pra-penilaian keterampilan; riset atau penelitian tentang industri atau tempat kerja yang diminati; dokumentasi pembelajar tentang pengalaman sebelumnya, minat dan juga tujuan pembelajaran; wawancara pembelajar dengan calon pemberi kerja mengenai keterampilan kerja yang dapat dipelajari di tempat kerja.
- c. Dokumentasi perkembangan selama pengalaman kerja: catatan tanggung jawab yang dilakukan sepanjang pengalaman kerja; refleksi berkala atau entri jurnal yang mencerminkan tugas dan kegiatan.
- d. Mempraktekkan keterampilan tempat kerja dengan saran-saran baik itu dari pengajar dan juga rekan sebaya: identifikasi keterampilan yang mungkin perlu diperkuat oleh pembelajar melalui tambahan praktik di dalam kelas.
- e. Produk kerja: dokumentasi materi yang dikembangkan sepanjang pengalaman kerja terkait dengan standar dan rencana pembelajarannya; latihan menulis untuk menunjukkan pengetahuan mendalam mengenai bidang karir; menggambarkan keterampilan yang dibutuhkan dan tren industri di masa depan; menggunakan beberapa sumber dengan kutipan yang tepat akan menunjukkan pengetahuan cara belajar, literasi informasi dan keterampilan komunikasi menulis.

- f. Penilaian: penilaian diri pembelajar di akhir pengalaman kerja; refleksi pada penilaian pengawas.
- g. Memperbarui materi pengembangan karir: memperbarui rencana pengembangan pendidikan dan karir; melanjutkan pembaruan; permohonan kerja; surat rekomendasi yang dibutuhkan pembelajar berdasarkan prestasinya.

Menjalin kemitraan dengan Dunia Industri

Pendidik dan pemberi kerja memiliki gambaran konsep yang serupa secara berbeda. Pendidik berbicara mengenai pembelajaran berbasis kerja, sementara pemberi kerja berbicara mengenai pengalaman kerja dan pekerjaan. Selain itu, pemberi kerja ingin tahu apa saja yang dicari dan dibutuhkan oleh pendidik untuk pembelajarnya dan bagaimana mereka dapat membantunya; termasuk kualitas apa yang dimiliki pembelajar yang dapat membantu usahanya dan apakah ada keuntungan bila bekerja sama dengan pembelajarnya.

Beberapa strategi yang dapat digunakan dalam berhubungan dengan pemberi kerja adalah dengan berpartisipasi dalam organisasi pengusaha dan masyarakat, agar masyarakat tahu apa saja yang dimiliki oleh pembelajar dan membangun jalur tenaga kerja dengan dunia luar. Pendidik atau kampus dapat mengundang pembicara atau menawarkan tur singkat agar dapat melihat bagaimana pembelajar merasa tertarik, antusias dan juga bersemangat dalam belajar. Dan pastikan juga pemberi kerja dapat mudah menghubungi pendidik, misalnya apabila di kampus maka beritahukan kontak yang bisa dihubungi dan alamat lengkap, serta apa saja yang dibutuhkan secara singkat namun jelas.

Mengembangkan profil pemberi kerja dan menjaga basis datanya

Setelah mendapatkan atau merekrut pemberi kerja, maka selanjutnya perlu membuat profil perusahaan atau organisasinya, informasi kontak, dan peluang yang diberikan juga perlu diselesaikan dan dicatat secara manual atau elektronik jika hal itu memungkinkan. Praktek ini dapat memfasilitasi untuk mencocokkan peluang mana yang sesuai untuk pembelajar.

Dengan menyimpan data-data dan riwayat maka dapat menjaga hubungan yang berkelanjutan dan berkesinambungan dengan pemberi kerja. Dan untuk dapat membangun hubungan kerjasama ini, pemberi kerja sangat menghargai apabila komunikasi yang dibangun berlangsung konsisten, transparan, dan prosesnya tidak rumit.

Melakukan Audit di Tempat Kerja

Penting bagi pengajar untuk tahu apa dan bagaimana pembelajar akan dapat mencapai standar WBL melalui pengalamannya. Caranya adalah dengan mengidentifikasi peluang belajar di tempat kerja dan kesesuaiannya dengan satandar adalah dengan melakukan kunjungan tempat kerja dan melakukan audit di tempat kerja.

Jobs For the Future (2001) menyatakan bahwa observasi di tempat kerja sebelum pembelajar ditempatkan disebut juga dengan “audit pembelajaran di tempat kerja”, hal ini memungkinkan pengajar untuk memahami potensi pembelajaran di tempat kerja, yang langsung didapat dari pengalaman dan percakapan dengan pemberi kerja. Kemudian menyelaraskan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh di tempat kerja, dan hal tersebut merupakan prinsip pembelajaran berbasis kerja. Alat yang dapat digunakan

dalam proses audit pembelajaran di tempat kerja terbagi menjadi tiga bagian yang membahas standar WBL dengan cara yang berbeda.

- a. Pengetahuan dan keterampilan di tempat kerja: kesempatan untuk melihat bagaimana standarnya diwujudkan dalam konteks tertentu.
- b. Permasalahan dan proyek di tempat kerja: kesempatan bagi pembelajar untuk menggunakan keahliannya dalam memecahkan permasalahan sebenarnya yang idealnya melibatkan kerja sama dengan rekan lainnya.
- c. Kesempatan dan sumber daya di tempat kerja: aktivitas dimana pembelajar dapat berpartisipasi dalam membangun keahliannya.

Proses ini nantinya diakhiri dengan kesempatan untuk pengajar mencatat pemikirannya untuk pengembangan kurikulum berdasarkan pada observasinya. Alat yang disebutkan sebelumnya dapat digunakan keseluruhan atau sebagiannya saja, bergantung pada waktu yang dimiliki pengajar di tempat kerja. Audit pembelajaran di tempat kerja ini biasanya digunakan saat magang dilakukan oleh pengajar. Karena hal ini memungkinkan pengajar melihat sendiri bagaimana standar WBL diimplementasikan di “dunia nyata”.

Mendemosstrasikan Kesiapan Pembelajar Untuk WBL

Pelaksanaan dan keikutsertaan dalam WBL pembelajar harus siap terlibat dengan pemberi kerja, hal ini untuk memastikan bahwa mereka siap untuk memanfaatkan kesempatan di tempat kerja dan juga agar mereka mendapatkan informasi yang cukup mengenai organisasi/industri agar dapat berpartisipasi secara konstruktif dalam praktek di tempat kerja dan mematuhi norma-norma di tempat kerja. Panduan implementasi ini menyoroti tiga langkah dalam menentukan kesiapan pembelajar untuk

WBL yaitu; penilaian diri terhadap keterampilan, penyelesaian penelitian tentang industri dan minat karir, dan penyelesaian profil WBL pembelajar termasuk juga tujuan dari pembelajaran dan tujuan jangka panjang.

Biasanya pembelajar dapat menunjukkan kesiapannya dalam beberapa cara, diantaranya: menunjukkan bahwa mereka cukup menyadari kemampuannya untuk dapat menetapkan tujuan belajarnya; menunjukkan pengetahuan yang cukup tentang industri dan tempat kerja untuk dapat membangun dan mengelola apa yang telah mereka pelajari; memiliki pengalaman sebelumnya yang membuktikan minat mereka pada pengalaman baru dan memungkinkan untuk dapat mengidentifikasi tujuan pembelajaran yang spesifik dan realistis; telah melakukan kontak dengan beberapa calon pemberi kerja dan mendokumentasikan keterampilan yang akan mereka pelajari dan ditunjukkan melalui tugas dan aktivitas di tempat kerja.

Semakin sering pembelajar berlatih menghubungkan pengalaman awal dengan keterampilan kerja, dan berlatih menilai pekerjaannya sendiri yang berkaitan dengan standar dan kriteria yang ditentukan, maka kemampuan dalam menyelesaikan profil WBL juga akan semakin baik, begitu juga dengan penilaian mandiri, dan juga tugas lain dalam pengalamannya. Perlu diperhatikan bahwa penilaian mandiri nantinya akan digunakan sebagai penilaian setelah pengalaman WBL.

BAB 5

MENILAI DAN MENGEVALUASI WORK-BASED LEARNING

PENILAIAN WORK-BASED LEARNING

Work-based learning (WBL) atau pendidikan kooperatif sebagai salah satu strategi pendidikan telah dilakukan di seluruh dunia selama bertahun-tahun (Wilson, 1972, 1997). Metode penilaian dalam WBL cenderung berbeda dari yang digunakan untuk metode pembelajaran tradisional; strategi harus dikembangkan untuk mengukur kemampuan, keterampilan dan juga pengetahuan (Gray. D, 2001). WBL merupakan sarana untuk mengintegrasikan teori dengan praktek dengan memasukkan praktek pedagogi seperti penempatan kerja, pembelajaran berbasis masalah (*problem-based learning*), pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*), pembelajaran layanan (*service learning*) dan pembelajaran simulasi (*simulated learning*). WBL merupakan program pembelajaran dimana kerja akademik dan pengalaman kerja nyata disusun sebagai bagian dari kualifikasi formal (Cooper dkk., 2010, p. 50). Knowles (1989) menciptakan istilah ‘andragogi’ untuk menyatakan bahwa berbeda dengan anak-anak, orang dewasa lebih dapat mengarahkan diri, bahwa mereka membawa pengalaman pribadinya ke dalam situasi pembelajaran dan mereka ingin memecahkan permasalahan dan menerapkannya ke dalam pembelajaran mereka. Dengan begitu, metode penilaian yang digunakan dalam WBL lebih fokus pada *problem-solving* atau penyelesaian masalah, dan juga pembelajar memiliki lebih banyak hak dalam hal proses penilaian.

Agar program WBL dapat memberi dampak nyata dan bertahan lama, maka pengalaman belajar harus dikuatkan dan program dijalankan dengan baik. Untuk dapat mengembangkan program yang berkelanjutan, dalam penilaian haruslah mengindikasikan bahwa pembelajar mempelajari keahlian yang dibutuhkan untuk bisa sukses. Evaluasi terhadap program juga harus memberikan umpan balik dari pembelajar, pemberi kerja dan staf sekolah/universitas juga harus menyediakan umpan balik pada proses dan manajemen yang dapat membantu suksesnya program.

Penilaian digunakan sebagai sarana untuk perbaikan berkelanjutan. Seperti intervensi lainnya, program WBL perlu berubah untuk agar lebih responsif terhadap pemegang kepentingan. Setelah perubahan direkomendasikan, pengukuran juga diperlukan untuk memastikan bahwa perubahan tersebut telah diterapkan secara efektif. Melalui pengalaman WBL, pembelajar akan mengembangkan produk kerja, mengumpulkan evaluasi pekerja, menghasilkan penelitian sebenarnya, menulis refleksi dan juga memberikan presentasi. Beban dari penilaian dianggap sebagai jumlah waktu dan upaya yang diperlukan dari akademisi untuk sepenuhnya menilai kemampuan penugasan pembelajar.

METODE PENILAIAN WORK-BASED LEARNING

Metode yang digunakan dalam penilaian harus sesuai dan bertujuan untuk menyelaraskan dengan bidang pengetahuan dan praktiknya, dan tingkat pembelajarannya, atau dengan kata lain strategi yang digunakan harus dikembangkan untuk mengukur kemampuan, keterampilan dan juga pengetahuan. Terdapat beberapa metode penilaian yang dapat digunakan dalam penilaian WBL diantaranya adalah penilaian diri dan teman sebaya,

penugasan dan proyek, laporan memorandum, portofolio, skripsi dan tesis, presentasi, poster, dan kontrak pembelajaran. Metode-metode penilaian berikut dapat menggambarkan pendekatan yang berpusat pada peserta didik (*learner-centred*) dan berpusat pada masalah (*problem-centred*).

Portofolio

Metode portofolio sangat disarankan oleh Lirola (2018) karena: 1) memungkinkan integrasi tugas; 2) menawarkan wawasan tentang bagaimana setiap kriteria penilaian ditangani, dan 3) menggambarkan keseluruhan proses pembelajaran dan juga mencerminkan kapan dan dimana konsep yang berbeda, kemampuan dan kompetensi telah diperoleh pembelajar (p. 29). Pembelajar dan pengawas di tempat kerja bersama-sama dan kemudian mencari tugas dan tanggung jawabnya. Qualters (2010) menegaskan bahwa pembelajaran portofolio bukan hanya menunjukkan materi pembelajar, tapi sengaja didesain untuk dihubungkan dengan refleksi pembelajar secara terstruktur dan dipikirkan dengan cermat (p. 60). Refleksi sendiri membutuhkan pemahaman dan juga proses pemahaman analitis terhadap kejadian dan juga aktivitas yang dilakukan di tempat kerja. Refleksi sebagai salah satu pengalaman belajar yang berpengaruh, merupakan proses keterlibatan antar dan intra-personal yang bertanggungjawab terhadap pada pengetahuan saat ini, nilai-nilai, disposisi, kinerja dan juga kompetensi untuk memperbaiki masa depan baik dalam situasi kondisi yang sama atau pun berbeda.

Portofolio harus dapat mencakup kompetensi utama dan tujuan yang dicapai selama penempatan kerja, tujuan kegiatan juga harus diklarifikasi kaitannya dengan pencapaian hasil yang diinginkan dan bukti pembelajaran yang tepat dalam praktik perlu disediakan (Lirola, 2018; Qualters, 2010;

Sim, 2005). Metode penilaian portofolio ini merupakan bentuk penilaian sumatif, yang digunakan untuk mendokumentasikan pencapaian standar WBL dan tujuan pembelajaran yang ditetapkan dalam rencana pembelajaran individu dan dapat dinilai dengan rubrik holistik.

Portofolio merupakan alat penilaian yang sangat berguna dalam mengumpulkan dan menyajikan bukti juga data-data untuk mencapai pencapaian; dalam hal pembelajaran berbasis kerja, portofolio harus dibuat sedemikian rupa sehingga semua didokumentasikan, seperti laporan dan korespondensi, yang terkait dengan proyek atau modul yang disertakan. Cooper dkk (2010) menggambarkan tujuan dan juga fungsi dari portofolio WBL sebagai “didasarkan pada hasil belajar yang telah dinyatakan” yang harus dianalisis oleh pembelajar “untuk mengidentifikasi jenis bukti seperti apa yang perlu mereka hasilkan (pp. 112-113).

Race (2009) menyatakan bahwa portofolio bukan dipandang sebagai kumpulan penilaian yang berdiri sendiri, tetapi harus menjadi ringkasan reflektif dan refleksif oleh pembelajar tentang hal-hal apa yang telah dipelajari dan bagaimana hasil pembelajaran tersebut dicapai, termasuk referensi untuk bekerja sebagai bukti dalam portofolionya; hal ini memungkinkan portofolio mencerminkan perkembangan dan juga kemajuan pembelajar secara efektif. Bukti portofolio dapat dikembangkan oleh pembelajar untuk menerima akreditasi secara formal dari pembelajaran sebelumnya dan mengubah pembelajaran pengalaman yang didapat menjadi kredit akademik.

Portofolio membutuhkan usaha yang besar, kombinasi ringkasan reflektif dan sejumlah besar referensi juga bahan bukti dan individualitas dari masing-masing portofolio membuat penilaian menjadi proses yang

cukup sulit, yaitu kesulitan dalam mendesain kriteria penilaian untuk portofolio. Penilaian sulit untuk dinilai secara objektif karena sifatnya yang individualitas dan sifat pekerjaan yang dilakukan setiap pembelajar (Race. P, 2009). Dalam hal ini Race (2009) memberikan sedikit saran mengenai penggunaan dan penilaian portofolio, yaitu:

- a. Tentukan dan negosiasikan hasil pembelajaran yang diinginkan dengan jelas.
- b. Usulkan format umum untuk portofolio.
- c. Tentukan atau negosiasikan sifat dari bukti yang perlu dikumpulkan oleh pembelajar.

Portofolio dapat digunakan sebagai alat penilaian sumatif. Beberapa komponen yang disarankan untuk disertakan dalam portofolio WBL adalah:

- a. Materi pengembangan karir: rencana pengembangan pendidikan dan karir, resume, aplikasi kuliah, aplikasi untuk pekerjaan dan surat rekomendasi.
- b. Dokumentasi kemajuan: daftar tanggung jawab atau pencapaian yang dicapai sepanjang pengalaman kerja, entri jurnal berkala yang mencerminkan tugas dan kegiatan (misalnya pertanyaan refleksi pembelajar yang disediakan oleh perangkat WBL).
- c. Contoh kerja (bisa lebih dari 1) dari bahan yang telah dikembangkan selama pengalaman terkait dengan standar dan rencana pembelajaran yang dipersonalisasi.
- d. Menulis atau contoh penelitian untuk menunjukkan pengetahuan mendalam tentang bidang karir, menjelaskan kebutuhan keterampilan dan tren masa depan dalam industri; penggunaan berbagai sumber

(wawancara, tinjauan Pustaka dan pencarian internet) dengan kutipan yang tepat untuk menunjukkan pengetahuan cara belajar, literasi informasi, dan keterampilan komunikasi tertulis.

- e. Proyek yang mencakup pekerjaan dan contoh tulisan, dan berpuncak pada presentasi. (Hal ini bisa menjadi pengganti contoh penulisan/penelitian dan contoh pekerjaan lainnya, jika proyek sudah menyertakan komponen-komponen ini).
- f. Penilaian baik itu penilaian mandiri pembelajar untuk keahlian WBL (disediakan dalam perangkat WBL), evaluasi dan observasi supervisor (rubrik penilaian keahlian pembelajar disediakan oleh perangkat WBL) dan juga evaluasi koordinator WBL dan observasi yang sesuai.

Portofolio dapat juga didahului dengan surat perkenalan atau pengantar yang ditulis oleh pembelajar dengan menjelaskan pekerjaan untuk dipresentasikan dan bagaimana sampel dipilih, dan daftar isi. Jika portofolio digunakan untuk penilaian bukan hanya sekedar kompilasi dari bahan-bahan yang ada, maka juga harus dinilai. Tujuannya adalah bahwa keseluruhan portofolio akan memberikan bukti kuat secara holistik bahwa pembelajar telah mencapai standar yang ditentukan.

Beberapa keuntungan yang didapat dari portofolio adalah dapat menceritakan lebih banyak tentang pembelajar daripada hasil ujian, dapat merefleksikan perkembangan kemajuan pembelajar dan portofolio juga merefleksikan sikap dan nilai-nilai serta keterampilan dan pengetahuan pembelajar.

Beberapa kiat penilaian yang dapat dilakukan dalam menggunakan metode portofolio adalah:

- a. Tentukan atau negosiasikan hasil pembelajaran yang diinginkan dengan jelas.
- b. Usulkan format umum untuk portofolio.
- c. Tentukan atau negosiasikan sifat bukti yang harus dikumpulkan oleh pembelajar.
- d. Tentukan juga jangkauan dan luasnya bukti yang akan dikumpulkan oleh pembelajar.
- e. Beri batasan ukuran fisik portofolio.
- f. Beri panduan mengenai elemen audio atau video.
- g. Beri peluang penilaian sementara, hal ini bertujuan memberi saran apakah bukti yang terkumpul sudah sesuai atau belum.
- h. Utamakan kualitas bukan kuantitas. Sarankan pembelajar agar tidak memasukan semua materi yang mereka kumpulkan selama periode pembelajaran agar tidak meluas.
- i. Minta pembelajar untuk memetakan arah portofolionya agar lebih mudah membuat kriteria masing-masing materi yang berkontribusi terhadap portofolio.
- j. Perjelas tentang apa yang akan dinilai. Walau skema nilai tidak rinci namun tetap memerlukan kriteria yang jelas dan juga eksplisit, baik digunakan untuk pembelajar atau untuk memandu penilaian.
- k. Susun umpan balik dan dorong kreativitas pembelajar, berikan kesempatan untuk melakukan penilaian mandiri, selain itu juga lakukan penilaian sebagai kelompok agar dapat umpan balik yang lebih komprehensif.

Penilaian Diri dan Teman Sebaya

Penilaian diri adalah alat pembelajaran yang penting bagi pembelajar, yang mengharuskan pembelajar berpikir mengenai kesempatan dan sejauh mana mereka telah mencapai standar. Metode ini seringkali bersifat formatif daripada sumatif dan mendorong refleksi pada pembelajaran yang dilakukan. Proses penilaian diri ini berguna sebagai kunci dari keahlian pembelajaran itu sendiri, dan dapat dilakukan di awal dan di akhir program. Perbandingan dengan pemberi kerja juga dapat menghasilkan wawasan yang penting dan diperlukan. Dalam hal beban penilaian dianggap sedang rendah sampai sedang dengan fokus pada refleksi diri pembelajar.

Penilaian diri dapat juga melibatkan pembelajar baik itu menilai hasil kerjanya sendiri atau bahkan menilainya berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh tutor. Brown dan Knight (1994) berpendapat bahwa keterampilan evaluasi diri penting dalam mengembangkan kesadaran pembelajar akan kemampuannya sendiri, membuat pembelajaran lebih kompeten. Menjadi pembelajar yang reflektif dan mandiri adalah dasar untuk menjadi pembelajar seumur hidup.

Penilaian diri tidak selalu mengenai penilaian, bisa juga tentang cara merefleksikan proses pembelajaran itu sendiri. Selain itu, penilaian diri juga memiliki potensi dalam hal kepercayaan seperti penilaian teman sebaya. Kemungkinan teman sebaya lebih cenderung menilai pekerjaan pembelajar secara berlebihan dan bisa juga terjadi kolusi. Upaya penilaian metode ini termasuk rendah karena tanggung jawab penilaian ada pada pembelajar. Akan tetapi pembelajar tetap dibantu oleh tutor untuk menetapkan kriteria penilaian dan memfasilitasi proses reflektif.

Penugasan dan Proyek

Pada model WBL, penugasan atau topiknya haruslah berhubungan dengan pekerjaan pembelajar, dengan kerangka penilaian yang ditentukan dan diberikan baik kepada penilai maupun pembelajar. Cara menilainya termasuk cukup tradisional, dengan memberikan satu set pertanyaan yang kemudian akan dijawab oleh pembelajar. Dalam WBL, pertanyaan yang dapat diajukan bersifat umum, dengan konteks bahwa pembelajar yang menyediakan pengaturan dan sebagai besar materinya. Dikarenakan pembelajaran berbasis kerja ini memiliki fokus praktis, maka tugas-tugas dapat disebut proyek. Penting juga untuk menentukan serangkaian kriteria dan bobot penilaian yang akan digunakan untuk memudahkan dalam proses penilaian. Kerangka kerja seperti ini sangat membantu tutor dan pembelajar yang mendapat gagasan lebih jelas tentang apa sebenarnya yang dicari oleh penilai.

Dalam mengatur pertanyaan, penilai mungkin perlu untuk menghubungkan hasil pembelajaran dengan salah satu kategori berikut ini:

- Konteks operasional
- Kemampuan kognitif dan intelektual
- Keterampilan praktis
- Keterampilan kunci atau yang dapat dipindahkan
- Pengetahuan dan pemahaman

Upaya penilaian metode ini tinggi, dan memerlukan usaha yang cukup besar dari tutor yang bersangkutan. Dimulai dengan merancang dan kemudian menegosiasikan hasil belajar dengan pembelajar dan menandai materi. Tugas WBL ini juga membutuhkan waktu yang cukup panjang dalam hal penilaian dan juga memberikan umpan balik yang membangun.

Meski begitu metode ini memiliki beberapa keuntungan diantaranya adalah memberi pembelajar kesempatan untuk mengembangkan strateginya dalam mengatasi pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian. Proyek juga dapat bersifat integratif, membantu pembelajar menghubungkan teori dengan praktiknya (bahkan menghubungkan dengan disiplin ilmu yang berbeda) dan menyatukannya dalam satu bingkai referensi. Dan metode ini juga membantu penilai untuk mengidentifikasi pembelajar terbaik, karena kerja proyek membutuhkan keterlibatan pembelajar secara signifikan. Beberapa kita yang dapat dilakukan dalam mendesain proyek untuk pembelajar adalah”

Pilih pembelajaran sembari melakukan hal yang relevan dan bermanfaat. Penting untuk diingat bahwa waktu yang mereka habiskan berguna dan juga relevan dengan keseluruhan hasil pembelajaran yang terhubung dengan modul proyek yang digunakan.

- Kerjakan hasil pembelajaran khusus untuk proyek-proyek tersebut, sifatnya individual dan juga termasuk hal umum yang berkaitan dengan lokasi proyek dilakukan.
- Rumuskan proyeknya sehingga dapat menangani keterampilan tingkat yang lebih tinggi dengan tepat.
- Beri kesempatan pada pembelajar sebanyak mungkin untuk memilih sendiri proyek yang diinginkan.
- Libatkan pembelajar dalam hal negosiasi dan penyesuaian hasil pembelajaran. Kerja proyek lebih mirip dengan penelitian, sehingga pembelajar harus dapat menyesuaikan diri dengan aspek-aspek yang mungkin ditemui sepanjang perjalanan.

- Buat pengarahannya dengan jelas dan pastikan bahwa mereka akan memberikan dasar yang kuat untuk penilaian selanjutnya. Penting untuk membuat kriteria yang jelas dan mudah dipahami oleh pembelajar.
- Jaga ruang lingkup pekerjaan proyek tetap realistis.
- Berhubungan dengan rekan perpustakaan dan juga layanan informasi, agar mereka siap saat pembelajar membutuhkan akses informasi yang dibutuhkan.
- Kumpulkan proyek-proyek sebelumnya dari perpustakaan, hal ini dapat membantu pembelajar dalam memulai kerja proyek mereka sendiri.
- Atur tenggat waktu bertahap untuk proyek, hal ini dimaksudkan untuk dapat menerima umpan balik tentang rencana kerja proyek yang dilakukan, sehingga dapat sesuai dengan rencana awal dan tidak menyimpang.
- Beri waktu yang cukup untuk pembelajar mengerjakan kerja proyeknya, dan atur waktu kapan pembelajar dapat menghubungi untuk bantuan saat ada masalah.
- Dukung pembelajar untuk saling memberi umpan balik, dengan begitu mereka bisa saling membantu ketika menghadapi masalah dan saling menilai kemajuan masing-masing.
- Dan tidak kalah penting adalah masukkan komponen evaluasi diri dalam setiap proyek, hal ini membantu pembelajar dalam melakukan refleksi terhadap proyeknya masing-masing.

Laporan Memorandum

Metode ini membutuhkan laporan yang singkat, ringkas dan jelas mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan di tempat kerja. Menulis laporan dapat dianggap sebagai sebuah keterampilan yang dapat ditransfer dan oleh karena itu memanfaatkan penilaian ini dapat memberi manfaat bagi pembelajar (Race. P, 2009). Metode ini melibatkan pembelajar dalam menyimpulkan hasil dari studi penelitian. Metode ini relatif cepat untuk dinilai dan juga menuntut pembelajar untuk ringkas dan fokus pada isu-isu yang penting. Laporan memorandum juga mendorong keterampilan dalam meringkas yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan, hal ini meniru fungsi ringkasan manajemen dalam laporan bisnis. Dalam laporan memorandum biasanya berisi judul yang instruktif dan menjelaskan tentang apa isi laporan, terdapat rincian administrasi seperti nama penulis, nama tutor, nama modul dan juga tanggalnya, kerangka acuan termasuk latar belakang penelitian dan tujuannya serta temuan dan dilengkapi grafik, tabel, gambar dan juga lampiran.

Beberapa kiat dalam penilaian penulisan laporan adalah:

- Memberikan pedoman yang jelas mengenai format laporan.
- Membuat kriteria penilaian untuk laporan secara eksplisit.
- Tidak lupa untuk melibatkan pembelajar dalam menilai laporan satu sama lain.
- Akomodasi kolaborasi, tujuannya untuk meningkatkan pendekatan dimana pembelajar diminta mempersiapkan laporan dalam kelompok.

- Libatkan pembelajar dalam menilai laporan satu sama lain, agar pembelajar mendapatkan umpan balik mengenai laporan yang ditulisnya.
- Siapkan standar penilaian atau umpan balik khususnya bagi pembelajar yang laporannya memiliki catatan tambahan.
- Minta pembelajar untuk belajar mendesain pertanyaan ujian berdasarkan pekerjaan yang mereka tulis dalam laporannya. Pertanyaan-pertanyaan ini nantinya bisa menjadi bank soal dan dapat digunakan saat mempersiapkan ujian.

Upaya penilaian dalam metode ini termasuk rendah, karena sifat laporannya yang singkat dan padat. Tapi hasilnya bisa jadi unik meskipun laporannya termasuk singkat. Keuntungan dalam metode laporan ini adalah bahwa menulis laporan merupakan keterampilan yang relevan dengan banyak pekerjaan, laporan juga dapat berguna menjadi produk akhir aktivitas pembelajaran, dan menulis laporan dapat membantu pembelajar menunjukkan bakat yang dimiliki.

Tugas Akhir (Skripsi)

Penulisan skripsi merupakan metode akademik yang bisa disebut tradisional, dimana metode ini digunakan untuk menilai pemahaman dan kemampuan pembelajar juga bakat yang dimiliki untuk melakukan penelitian sebenarnya dan menyajikan temuan konklusif. Meskipun metode ini memiliki sejarah panjang dalam hal penulisan akademis, tapi masih sangat berguna dalam hal pengaturan berbasis pekerjaan, hal ini dikarenakan metode ini memerlukan penggunaan keterampilan tingkat tinggi dari analisis kritis, sintesis dan juga evaluasi.

Sebagian mungkin merasa ragu-ragu mengenai hubungan laporan jenis esai panjang ini dalam WBL (William dan Lees, 2009) dan bisa saja meluas ke skripsi dan tesis, tapi penilaian seperti ini merupakan bagian dari pembelajaran berbasis kerja yang dapat membantu dalam meningkatkan dan menguatkan kualifikasi akademis. Seperti misalnya sponsor sebagai pemberi kerja cenderung fokus pada hasil yang memiliki dampak praktis pada organisasinya. Karena modelnya yang panjang, dan fakta bahwa proses akademik adalah sesuatu yang perlu diamati, pembelajar bisa merasa kurang yakin dengan kepraktisan skripsi dan tesis. Sehingga akan sangat baik untuk membuat ringkasan skripsi yang pendek, dan juga lebih fokus pada bisnis yang berkonsentrasi pada temuan-temuan dan juga rekomendasi dengan lebih sedikit literatur dan metodologi penelitian.

Upaya penilaian metode ini sangat tinggi, terlebih karena volume dari materi yang relatif besar dan membutuhkan penilaian, serta bimbingan terhadap pembelajar kemungkinan akan berat. Ada beberapa kiat dalam penilaian skripsi dan tesis ini:

- Pastikan kriteria penilaiannya eksplisit, jelas dan dipahami oleh pembelajar. Adanya kriteria yang jelas dapat membantu pembelajar melihat bahwa pekerjaan yang mereka lakukan dinilai secara adil.
- Tawarkan bimbingan dan dukungan pada pembelajar untuk dapat melalui prosesnya. Karena skripsi dan tesis memakan waktu yang cukup panjang untuk diselesaikan, maka bantuan sangat diperlukan baik itu berupa tutorial individu maupun kelompok.
- Bantu pembelajar dalam memantau kemajuannya. Hal ini bisa dilakukan dengan memetakan kriteria penilaian agar pembelajar dapat memantau kemajuan dan pencapaian yang sudah mereka lakukan.

- Minta pembelajar untuk membaca dan menilai beberapa skripsi sebelumnya, walau tidak seperti level sebelumnya, setidaknya pembelajar dapat mempelajari kualitas konsistensi dari referensi yang terdapat di dalamnya dan hubungannya dengan kesimpulan yang didapat. Bantu pembelajar dengan membuat kuesioner untuk dikerjakan sembari mempelajari skripsi yang menjadi rujukan.
- Saat menilai skripsi, kumpulkan daftar pertanyaan untuk dipilih pada ujian lisan yang akan datang.
- Perhatikan kemungkinan adanya bias dalam menulis topik yang dirasa sensitif baik terhadap budaya maupun politik.

Presentasi

Presentasi merupakan alat yang ideal untuk mendemonstrasikan penemuan atau rekomendasi sebuah proyek dan dapat dinilai baik oleh tutor maupun oleh teman sebaya. Penggunaan presentasi oral memungkinkan pembelajar untuk menunjukkan keahlian komunikasinya dan juga menyajikan penemuannya dan memahami proyeknya. Keahlian komunikasi ini terlibat dalam memberikan presentasi yang baik dan lebih relevan dengan kompetensi profesional yang dibutuhkan di dunia kerja. Penting untuk diingat bahwa kriteria penilaian yang sah perlu dijelaskan sebelum presentasi. Presentasi dapat memberi rasa percaya diri yang dibutuhkan pembelajar dalam mengenai lingkungan pekerjaan. Race (2009) meyakini bahwa presentasi dianggap serius oleh pembelajar, dengan potensi lebih lanjut yang memungkinkan pembelajar untuk berkolaborasi dengan rekan sebayanya, sementara juga memberi pembelajar kesempatan untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk ujian lisan, presentasi atau wawancara di masa yang akan datang.

Beberapa keuntungan dari presentasi adalah tidak ada keraguan mengenai penampilan siapa yang sedang dinilai, karena dengan presentasi maka nilai yang diberikan sepenuhnya adalah hak pembelajar yang memberi presentasi. Pembelajar juga menganggap serius masalah presentasi, sehingga mempersiapkan diri sebaik mungkin untuk memberikan presentasi terbaiknya.

Presentasi juga dapat dilakukan sebagai kerja kolaboratif, dengan bekerja bersama sebagai kelompok, dan berusaha bersama mempersiapkan dan memberi presentasi membuat pembelajar lebih menyadari arti dari kerja kelompok dan ketika presentasi diikuti dengan sesi tanya jawab, pembelajar dapat mengembangkan keahlian yang mungkin mereka butuhkan dalam tes lisan atau wawancara. Beberapa kiat yang dapat digunakan dalam penilaian presentasi adalah:

- a. Jelaskan tujuan presentasi pada pembelajar, misalnya untuk meningkatkan keahlian presentasi dan komunikasi, dan juga agar mereka belajar melakukan riset dan membaca serta meningkatkan pengetahuan.
- b. Buat kriteria penilaian presentasi dengan jelas agar pembelajar paham apa yang diharapkan dari mereka. Libatkan pembelajar dalam merumuskan atau menilai kriteria penilaian yang diberikan, dengan memberi mereka kesempatan yang cukup untuk menegosiasikan kriteria yang telah diberikan.
- c. Pastikan bahwa pembelajar memahami bobot dari kriteria yang diberikan, bantu mereka mengetahui aspek-aspek penting apa saja yang perlu mereka perhatikan dalam memberikan presentasi.

- d. Berikan pembelajar kesempatan untuk berlatih sebelumnya dalam penilaian presentasi, hal ini berguna untuk membantu mereka memperjelas atau meningkatkan kriteria penilaian.
- e. Libatkan pembelajar dalam penilaian dari presentasi mereka sendiri, dengan begitu mereka akan cenderung terlibat secara keseluruhan dalam prosesnya dan juga bisa saling belajar dari presentasi masing-masing.

Buatlah kisi-kisi dari kriteria yang telah disetujui dan bersikap realistis terhadap hal-hal apa saja yang bisa dicapai.

Pertimbangkan juga penggunaan rekaman video dalam melakukan presentasi, hal ini sangat berguna dalam memberikan kesempatan bagi pembelajar untuk melakukan ulasan terhadap presentasinya sendiri.

Mulailah dari presentasi kecil-kecilan selama beberapa menit sebagai latihan untuk pengenalan tentang bagaimana presentasi berlangsung, hal ini untuk memudahkan dan agar mereka terbiasa.

Tampilan Poster

Poster biasanya banyak digunakan dalam kegiatan yang membutuhkan kerja kelompok, membuat pembelajar menghasilkan poster lebih menarik dan inovatif daripada menulis laporan. Poster biasanya menampilkan data yang telah dikumpulkan melalui kerja kelompok dan dapat digunakan dalam kombinasi dengan kelompok kerja untuk mempromosikan kerjasama tim. Tampilan poster memberi potensi untuk pembelajar terlibat dengan penilaian rekan sebaya, serta membantu pembelajar mengembangkan berbagai keterampilan yang dapat ditransfer (Race.P, 2009). Aktivitas jenis ini, khususnya yang dilakukan bersama kelompok dapat membuat pembelajar bekerja secara kolektif dan

konstruktif dalam tim, dan meringkas informasi dengan cara yang menarik secara visual.

Keuntungan yang didapat dari penilaian poster ini adalah memberi penilaian berbeda yang lebih positif, memberi kesempatan pada pembelajar untuk lebih terlibat dalam penilaian rekan sebaya dan membantu pembelajar mengembangkan keahlian yang lebih berguna dan dapat ditransfer. Sebelum memulai aktivitas ini, pembelajar mungkin diminta untuk bernegosiasi dan menyetujui kriteria-kriteria penilaian yang nantinya diberikan.

Beberapa kiat yang dapat digunakan dalam penilaian tampilan poster adalah:

- a. Minta pembelajar untuk saling memberi penilaian terhadap hasil kerja satu sama lain.
- b. Minta pembelajar untuk dapat membuat selebaran satu halaman untuk melengkapi poster mereka.
- c. Gunakan proses penilaian sebagai sarana menunjukkan hasil karya pembelajar, hal ini berguna untuk memberi rasa percaya diri dan bangga akan hasil kerjanya.
- d. Gunakan poster sebagai sarana untuk membantu pembelajar untuk belajar.
- e. Berikan waktu yang cukup untuk melakukan tanya jawab, hal ini berguna untuk menambah pengetahuan dalam proses pembelajaran satu sama lain.
- f. Persiapkan lembar penilaian yang sesuai dan tidak lupa memberi ruang untuk komentar rekan sebayanya. Hal ini memberi kesempatan untuk mendapatkan umpan balik.

- g. Beri penjelasan mengapa menggunakan tampilan poster sebagai metode penilaian dengan alasan yang secara pendidikan memberikan keuntungan yang baik bagi semuanya.
- h. Beri pengarahan pada pembelajar mengenai apa saja yang dibutuhkan, dan bisa juga membantu mereka dengan melihat-lihat poster-poster sebelumnya. Dan gunakan kesempatan ini untuk berdiskusi mengenai kriteria dan bobotnya.
- i. Beri pembelajar beberapa panduan praktis mengenai berapa lembar yang boleh mereka gunakan, dimana poster akan dipajang, ukuran huruf, sumber daya apa saja yang bisa didapat dan berapa banyak bantuan yang bisa didapat dari teman lainnya.
- j. Tetapkan anggaran maksimal yang dapat digunakan dan jangan lupa untuk menyimpan catatan tampilan poster, bisa berupa foto atau video pendek yang bisa berguna untuk kegiatan serupa selanjutnya.

Kontrak Pembelajaran

Kontrak pembelajaran digunakan dalam menyusun program pembelajaran individu berdasarkan penilaian kompetensi terbaru dibandingkan dengan tingkat kompetensi yang ingin dicapai. Kontrak ini dibuat antara tutor atau pengawas dengan pembelajar, untuk membangun rencana pembelajaran dan hasilnya. Kontrak dapat dibuat untuk memuaskan kebutuhan keduanya baik pemberi kerja maupun pembelajar sebagai pekerja. Brown dan Knight (1994) menetapkan empat tahapan dalam pengembangan kontrak pembelajaran:

- a. Profil keterampilan, pengetahuan dan pemahaman yang dapat dibangun menggunakan proforma yang dirancang khusus.

- b. Analisis kebutuhan, merinci hasil belajar yang perlu dicapai oleh peserta.
- c. Merencanakan tindakan baik secara individu maupun dalam kelompok kecil atau dengan tutor, untuk mengidentifikasi apa yang akan dilakukan, rentang waktu dan juga sumber daya yang dibutuhkan.
- d. Evaluasi tingkat keberhasilan atau sebaliknya, hasil belajar yang telah dicapai. Terutama jika hasil belum tercapai, maka dapat mengarah pada rencana tindakan dan kegiatan (juga evaluasi) lebih lanjut.

Goodwin dan Forsyth (2000) menyatakan bahwa kontrak pembelajaran memungkinkan pembelajar untuk menegosiasikan program non-standar pembelajaran yang merefleksikan baik kebutuhan profesionalnya juga kebutuhan pemberi kerja. Beberapa kriteria yang terdapat dalam kontrak pembelajaran adalah:

- a. Tujuan pribadi pembelajar.
- b. Tujuan profesionalnya.
- c. Pekerjaan berbasis proyek yang potensial atau inisiatif yang ingin mereka tangani.
- d. Potensi klaim APL atau APEL.
- e. Spesifikasi seperangkat modul atau kesempatan belajar yang koheren secara akademis yang membahas tujuan pembelajaran.
- f. Jadwal yang telah disepakati.
- g. Bukti dukungan dan sumber daya yang dapat di akses baik di tempat kerja dan juga universitas.
- h. Bukti dukungan sebagai pembelajar dalam konteks organisasi (misalnya dari sponsor, mentor atau manajer). Validitas dan reliabilitas

penilaian penempatan kerja dapat ditingkatkan dengan verifikasi terhadap hasil belajar oleh pengawas atau mentor yang bersangkutan.

Peran dari penilaian bisa jadi tidak harus dinilai oleh staf akademik saja, tapi bisa juga oleh mentor di tempat kerja. Untuk mendapatkan kredit kualifikasi, tingkat penilaian tertentu dibutuhkan untuk mengukur kemajuan pembelajar dalam modul berbasis kerja (FDF, 2009). Daftar kompetensi memungkinkan adanya refleksi tentang apa dan bagaimana pembelajar mencapainya. Cara lain yang dapat membantu mempromosikan refleksi adalah termasuk buku harian kerja, mendokumentasikan peran dan tugas, dan kejadian-kejadian yang telah mereka pelajari dan juga portofolio berbasis kerja dengan evaluasi (Brennan. J dan Little. B, 1996).

Tidak ada rumus yang benar-benar tepat dalam merancang modul atau sumber daya berbasis kerja dan prinsip instruksi pertama Merrill memberikan seperangkat pedoman yang meletakkan dasar bagi pengembangan modul yang sukses (Merrill. M, 2002).

1. Pembelajar terlibat dalam masalah kerja nyata.
2. Pengetahuan yang ada diaktifkan sebagai dasar untuk pengetahuan yang baru.
3. Pengetahuan yang baru didemonstrasikan kepada pembelajar.
4. Pengetahuan yang baru ditetapkan oleh pembelajar.
5. Pengetahuan yang baru diintegrasikan ke dalam dunia pembelajar.

Salah satu tujuan dari *work-based learning* adalah untuk mengembangkan sinergi dinamis antara pembelajaran akademik dan praktek berbasis kerja. Oleh karenanya metode-metode tersebut mencerminkan keseluruhan elemen, dan menggambarkan hasil yang

dicapai pembelajar dan mendorong pembelajar untuk dapat memecahkan permasalahan penting yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pembelajar diharapkan dapat memahami dan kemudian menggunakan teori akademik dan modul. Pembelajar juga diharapkan dapat memotivasi diri dan juga merefleksi diri, mampu bekerja sama dan juga menilai baik diri sendiri maupun rekan sebayanya. Dan dalam prosesnya, penilaian bisa saja berubah arah dari menjadi satu-satunya tugas tutor akademik menjadi kerjasama antar tutor, pemberi kerja dan juga pembelajar (melalui refleksi diri).

Beberapa keuntungan *work-based learning* yang dapat dilihat adalah:
Bagi pembelajar (FDF, 2008):

1. Dapat mengembangkan pembelajaran berbasis pekerjaan dan juga keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan secara bersamaan.
2. Memanfaatkan tempat kerja sebagai sumber belajar.
3. Mengaktifkan pengetahuan yang ada sudah ada sebagai dasar untuk pengetahuan yang baru.

Keuntungan yang didapat pemberi kerja:

1. Fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan pemberi kerja.
2. Meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga kerja. Meningkatkan motivasi karyawan.
3. Dapat memenuhi kekurangan keterampilan (menumbuhkan tenaga kerja bagi pemberi kerja).
4. Meminimalkan gangguan dan mengurangi waktu luang.
5. Proyek berhubungan langsung dengan bisnis pemberi kerja.
6. Pemberi kerja terlibat langsung dengan prosesnya.
7. Berpotensi dalam mengakreditasi program pelatihan perusahaan.

Dalam menilai *work-based learning* perlu diperhatikan beberapa hal yang dapat membantu menyeimbangkan antara validitas dan reliabilitas, baik itu yang berhubungan dengan penempatan kerja ataupun yang muncul dari kebutuhan untuk mengakreditasi pembelajaran pengalaman sebelumnya:

1. Eksplorasi cara terbaik untuk melibatkan pemberi kerja, pengawas profesional dan juga kolega. Banyak cara untuk melibatkan termasuk diantaranya adalah memberi testimoni, meminta mereka untuk memberi pernyataan kompetensi atau juga menandatangani pernyataan kompetensi atau prestasi pembelajar.
2. Jelaskan tujuan dari penilaian. Dengan menjelaskan tujuan penilaian dapat membantu dalam memutuskan format penilaian yang sesuai.
3. Menyeimbangkan keseluruhan proses, mencari tahu berapa proporsi penilaian yang akan diperoleh dari penempatan pembelajar. Dan memutuskan penilaian berdasarkan lulus atau tidak lulus atau mungkin diklasifikasi berdasarkan tingkat kesulitannya.
4. Sadari bahwa penempatan bisa sangat berbeda. Sebagian pembelajar bisa saja mendapat perusahaan atau organisasi dengan pengalaman yang bagus, dan sebagiannya lagi tidak. Penting untuk mengingatkan tidak berprasangka terhadap faktor-faktor yang ada di luar kendali pembelajar.
5. Pertimbangkan baik-baik apakah seorang mentor telah ditempatkan dengan baik untuk menilai pembelajar. Karena seorang mentor yang menilai juga harus membuat evaluasi penting terhadap tujuan penilaian.

6. Putuskan dengan hati-hati apakah tutor akan menilai selama kunjungan kerja. Mengunjungi pembelajar di tempat bisa memberi kesempatan untuk mengumpulkan data yang mungkin relevan dengan penilaian.
7. Pertimbangkan juga untuk memasukkan penilaian log kerja. Akan sangat membantu jika log kerja meliputi hasil pembelajaran, keterampilan atau kompetensi yang diharapkan dapat dicapai dan ditunjukkan, dan berkesempatan untuk memeriksa dan menambahkan beberapa komentar yang sesuai.
8. Minta pembelajar untuk membuat jurnal reflektif. Jurnal seperti ini bisa menjadi lebih personal dan menggambarkan harapan, kekhawatiran dan perasaan juga tindakan dan pencapaian pembelajar.
9. Pertimbangkan untuk menggunakan portofolio. Portofolio dapat menunjukkan pencapaian di tempat kerja dan mencakup testimoni dari rekan kerja dan juga pemberi kerja.
10. Bantu pembelajar untuk memastikan penilaian tidak membutuhkan terhadap pembelajaran mereka di tempat kerja. Minta pembelajar yang telah menyelesaikan programnya untuk menulis pengalaman mereka dalam sebuah jurnal, hal ini dapat membantu memperluas pengalaman mereka.

Evaluasi

Evaluasi dapat dianggap sebagai “mengumpulkan informasi mengenai sebagian atau keseluruhan bagian dari sebuah program pendidikan atau proses untuk membuat penilaian tentang manfaatnya berdasarkan perkembangan yang mungkin terjadi” (Coles dan Grant, 1985: 407).

Evaluasi dapat diimplementasikan untuk berbagai tujuan, dan bisa menggunakan evaluasi formatif dengan cara mengumpulkan informasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelatihan dengan melakukan perbaikan. Atau menggunakan evaluasi sumatif, yang menggunakan informasi yang dikumpulkan dan kemudian digunakan untuk membuat keputusan mengenai langkah ke depannya. Dalam hubungannya dengan *work-based learning*, Kirkpatrick (1998) menyarankan untuk mengidentifikasi apa saja aspek khusus yang perlu dievaluasi, seseorang harus fokus pada level informasi yang didapat. Salah satu cara untuk menentukan apa saja yang harus dievaluasi adalah dengan mempertimbangkan apakah produk pembelajaran pengalaman (misalnya hasil pembelajaran) yang penting ataukah lebih tertarik dengan kualitas aktivitas mengajar dan pengalaman pembelajaran (misalnya proses) (Morrison, 2003). Praktisnya yang biasa diadopsi adalah campuran dari pendekatan yang disesuaikan ke tujuan dari evaluasi.

Davis dan Harden (2003) menyarankan agar mempertimbangkan sifat yang tepat dari instrumen evaluasi yang akan digunakan. Jika fokusnya adalah pada produk (hasil penilaian) maka evaluasi yang sesuai adalah melalui beragam teknik yang memungkinkan untuk mengumpulkan data yang akan mendemonstrasikan perubahan dalam berpikir dan praktiknya. Hasil dari evaluasi perlu disusun, diinterpretasikan, direfleksikan dan dilaporkan kembali untuk dapat meningkatkan pengalaman WBL, demi keuntungan pembelajar di masa depan dan memastikan hasil yang baik.

Pembelajar WBL perlu di evaluasi secara regular untuk dapat menentukan apakah ada kemajuan terhadap perkembangan keterampilan tertentu. Sistem evaluasi juga perlu untuk dikembangkan, hal ini bertujuan

untuk mengukur kinerja pembelajar dan juga memberi informasi mengenai bagian mana saja yang perlu ditingkatkan. Dalam mengembangkan sistem evaluasi, guru-koordinator perlu menentukan tujuan dari evaluasi, apa saja yang perlu di evaluasi, kapan harus dilakukan dan bagaimana cara melakukan evaluasi.

Dalam program WBL, evaluasi dapat memberi informasi yang membantu dalam merencanakan instruksi yang akan datang, baik itu untuk pembelajar, guru-koordinator, dan juga sponsor pelatihan. Tujuan evaluasi perlu diidentifikasi secara spesifik sebelum sistemnya dikembangkan. Bergantung pada tujuan evaluasi, maka bisa saja struktur dan konten formatnya, prosedur dan juga penggunaan informasinya berubah. Pembelajar maupun pemberi kerja harus benar-benar memahami mengapa dan untuk apa evaluasi diadakan agar dapat mendukung sistem evaluasi tersebut.

Guru-koordinator akan mengidentifikasi apa, kapan dan bagaimana cara evaluasi akan dilakukan, beserta prosedur evaluasi. Sponsor pelatihan juga membantu mengidentifikasi mana keterampilan yang telah dilakukan dengan baik dan mana yang perlu diperbaiki. Tentunya sponsor selaku pemberi kerja dapat membantu meningkatkan keterampilan kerja dan menginformasikan kepada guru-koordinator keterampilan apa saja yang perlu ditingkatkan agar dapat memberikan instruksi kelas sesuai kebutuhan.

Tujuan dan sasaran program akan memberi informasi mengenai hal-hal yang perlu dievaluasi. Selain itu, guru-koordinator juga harus mengevaluasi keterampilan dasar kerja, keterampilan sosial dan komunikasi, ciri-ciri kepribadian, kebiasaan kerja dan sikap pembelajar yang

bersangkutan. Hal tersebut untuk melihat keterampilan penyesuaian kerja dan juga keterampilan kerja tertentu.

Rutin dalam melakukan evaluasi dapat memperkuat perilaku yang positif, menjaga kinerja kerja yang efektif dan berkelanjutan. Selain itu, keterampilan yang masih memerlukan perbaikan dapat diperbaiki agar tidak mempengaruhi kinerja pembelajar. Sehingga penting untuk melakukan evaluasi secara rutin dan berkala.

Guru-kordinator harus menyusun proses evaluasi dengan mengembangkan prosedur, menyediakan materi evaluasi, membuat jadwal dan melakukan wawancara gabungan bersama pembelajar dan sponsor setelah format evaluasi selesai dibuat. Penting untuk diketahui bahwa sponsor pelatihan ada di posisi yang strategis, karena mereka dapat memberikan masukan yang objektif pada kinerja pembelajar. Sehingga mereka dapat dipercaya untuk menyelesaikan format evaluasi.

Beberapa langkah yang dapat digunakan sebagai panduan dalam mengembangkan sistem prosedur evaluasi adalah:

1. Identifikasi hal-hal apa saja yang perlu dievaluasi. Diantaranya adalah keterampilan teknis kerja, kebiasaan kerja, sikap, kepribadian, jumlah kehadiran dan ketepatan waktu, penampilan, etika kerja, kerjasama, kemandirian, kemampuan mengikuti arahan dan lain-lain.
2. Pilih atau kembangkan format evaluasi. Pilihlah format evaluasi yang objektif dan dapat mengevaluasi keseluruhan kinerja pembelajar. Formatnya harus mudah dipahami dan digunakan, mulai dari yang umum hingga mendetail.

3. Jelaskan prosedur evaluasi, baik itu kepada pembelajar maupun sponsor pelatihan. Hal ini dimaksudkan agar keduanya memahami pentingnya evaluasi dan bersedia menggunakannya.
4. Berikan format pada sponsor pelatihan. Usahakan memberi secara langsung, hal ini untuk menekankan pentingnya evaluasi. Tidak lupa untuk membantu pembelajar mengenal dan memahami tujuan evaluasi, yaitu adalah untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan yang perlu diperbaiki.
5. Jadwalkan dan lakukan wawancara evaluasi. Guru-koordinator harus dapat mengontrol jalannya wawancara evaluasi untuk menjaga suasana tetap positif. Diskusikan kekuatan dan kelemahan, kemudian rencana yang dibuat harus dapat dikembangkan untuk periode pelatihan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainley, J. (1996). Learning about work in general secondary schools. In Background paper prepared for the Planning Meeting for the Thematic Review of the Transition from Initial Education to Working Life, OECD-14.
- Applefield, J. M., Huber, R., & Moallem, M. (2000). Constructivism in theory and practice: Toward a better understanding. *The High School Journal*, 84(2), 35-53.
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1996). *Organizational Learning II: Theory, Method and Practice*, 2.
- Aulia, L. N., Susilo, S., & Subali, B. (2019). Upaya peningkatan kemandirian belajar siswa dengan model problem-based learning berbantuan media Edmodo. *Jurnal Inovasi Pendidikan IPA*, 5(1), 69-78.
- Bartlett, J., Bartlett, M., & Young, P. (2009, March). Exploring Student Outcomes with Virtual Job-Shadowing in a Charter High School. In *Society for Information Technology & Teacher Education International Conference* (pp. 791-794). Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).
- Bereiter, C. (1994). Constructivism, socioculturalism, and Popper's world 3. *Educational researcher*, 23(7), 21-23.
- Billet, M. I., McCall, H. C., & Schaller, M. (2022). What Motives Do People Most Want to Know About When Meeting Another Person? An Investigation Into Prioritization of Information About Seven Fundamental Motives. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 01461672211069468.

- Boud, D., & Solomon, N. (2001). *Work-based learning: a new higher education?.* McGraw-Hill Education (UK).
- Boud, D., Keogh, R., & Walker, D. (2013). Promoting reflection in learning: A model. In *Reflection: Turning experience into learning* (pp. 18-40). Routledge.
- Bowen, W. G., Kurzweil, M. A., Tobin, E. M., Pichler, S. C., Hall, M., & Ryan, A. (2006). *Equity and excellence in American higher education* (1st pbk. ed.).
- Boys, C. J. (1988). *Higher education and the preparation for work.* Taylor & Frances, 1900 Frost Road, Suite 101, Bristol, PA 19007.
- Braham, J., & Pickering, J. (2007, April). Widening participation and improving economic competitiveness; the dual role of work-based learning within foundation degrees. In *Proceedings of The Work-based Learning Futures Conference* (pp. 45-52).
- Brennan, J., & McGeevor, P. (1988). *Graduates At Work: Degree Courses and the Labour Market.* Higher Education Policy Series, 1. Taylor and Francis Group, 1900 Frost Road, Suite 101, Bristol, PA 19007.
- Brennan, J., Murray, K., McGeevor, P. A., & Lyon, E. S. (1993). *Students, courses, and jobs: the relationship between higher education and the labour market* (No. 21). Jessica Kingsley Publishers.
- Brown, S. (2005). Assessment for learning. *Learning and teaching in higher education*, (1), 81-89.
- Chan, W. F., Leung, Y. M., Ma, H. K. C., & Wan, W. Y. (2016). A case study of community impact through service-learning.
- Chia-Hua, L., Huang, H. C., Che, L. Y., Phanthunane, P., Pho-Ong, S., Pannarunotha, S., ... & Dwiningrum, S. I. A. (2014, May).

- Education II. In International Symposium on Education, Psychology and Social Sciences (p. 445).
- Clarke, D. J., & Copeland, L. (2003). Developing nursing practice through work-based learning. *Nurse Education in Practice*, 3(4), 236-244.
- Coles, C. R., & Grant, J. G. (1985). Curriculum evaluation in medical and health-care education. *Medical Education*, 19(5), 405-422.
- Costley, A. J., John, A. M., & Greener, J. C. (1996). *Lifelong Learning in the Landbased Industries*. Harper Adams Agricultural College.
- Davis, M. H., & Harden, R. M. (2003). Competency-based assessment: making it a reality. *Medical teacher*, 25(6), 565-568.
- Dewey, J. 1964. *Democracy and Education*. New York: The Macmillan Company
- Field, L. 1990. *Skilling Australia; A handbook for trainers and TAFE Teacher*. In Longman Cheshire (pp. 23–38)
- Eastham, P. R., Cooper, N. R., & Lee, D. K. K. (2010). Critical supercurrents and self-organization in quantum Hall bilayers. *Physical review letters*, 105(23), 236805.
- Engestrom, Y. (1987), *Learning by Expanding: An Activity Theoretical Approach to Developmental Research*, Helsinki, Finland: Orienta-Konsulti.
- Eyler, J., & Giles Jr, D. E. (1999). *Where's the Learning in Service-Learning?* Jossey-Bass Higher and Adult Education Series. Jossey-Bass, Inc., 350 Sansome St., San Francisco, CA 94104.
- Fallows, S., & Weller, G. (2000). Transition from student to employee: a work-based programme for 'graduate apprentices' in small to

- medium enterprises. *Journal of vocational education and training*, 52(4), 665-685.
- Fazio, M. V., Fernández-Coto, R., & Ripani, L. (2016). Apprenticeships for the XXI century: a model for Latin America and the Caribbean. Inter-American Development Bank, Washington DC.
- Festiawan, R. (2020). Belajar dan pendekatan pembelajaran. Universitas Jenderal Soedirman.
- Ferns, S., Dawson, V., & Howitt, C. (2019). A Collaborative Framework for Enhancing Graduate Employability. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 20(2), 99-111.
- Fink, K. F., Rokkjaer, O., & Schrey, K. (2007). Work based learning and facilitated workbased learning. Aalborg: TREE (Teaching and Research in Engineering in Europe).
- Fuller, A. (1995). Purpose, value and competence: Contextualising competence-based assessment in the civil aviation sector. *British Journal of Education and Work*, 8(2), 60-77.
- Fuller, A., Unwin, L., Felstead, A., Jewson, N., & Kakavelakis, K. (2012). Creating and using knowledge: an analysis of the differentiated nature of workplace learning environments. In *The Knowledge Economy and Lifelong Learning* (pp. 191-206). Brill.
- Jacoby, B. (2014). *Service-learning essentials: Questions, answers, and lessons learned*. John Wiley & Sons.
- Goodwin, M., & Forsyth, H. A. (2000, December). A development of professional studies by negotiated work-based learning. In *The impact of work based learning: proceedings of a conference*, Cambridge, 14/15 December 2000.

- Gray, D. (2001). Work-based learning, action learning and the virtual paradigm. *Journal of Further and Higher education*, 25(3), 315-324.
- Groenewald, T. (2004). A phenomenological research design illustrated. *International journal of qualitative methods*, 3(1), 42-55.
- Guile, D., & Griffiths, T. (2001). Learning through work experience. *Journal of education and work*, 14(1), 113-131.
- Gugerty, J., Foley, C., Frank, A., & Olson, C. (2008). Developing and operating school based-enterprises that empower special education students to learn and connect classroom, community, and career-related skills. *The Journal for Vocational Special Needs Education*, 31(3), 19-56.
- Haddara, M., & Skanes, H. (2007). A reflection on cooperative education: From experience to experiential learning. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 8(1), 67.
- Hoover, J. D., & Whitehead, C. J. (1975, March). An experiential-cognitive methodology in the first course in management: Some preliminary results. In *Developments in Business Simulation and Experiential Learning: Proceedings of the Annual ABSEL Conference (Vol. 2)*.
- Karabenick, S. A., & Collins-Eaglin, J. (1997). Relation of perceived instructional goals and incentives to college students' use of learning strategies. *The Journal of experimental education*, 65(4), 331-341.
- Kaye, C. B. (2004). *The complete guide to service learning: Proven, practical ways to engage students in civic responsibility, academic curriculum, & social action*. Free Spirit Publishing.

- Kearsley, G., & Shneiderman, B. (1999). Engagement theory: A framework for technology-based teaching and learning. Retrieved July 2002.
- Kirkpatrick, D. I. (1998). Evaluating training programs. The four levels. In ASTD International Conference (Vol. 3).
- Knight, K. (2008). Global workforce development through business internship program: Kevin's company at Kanda University of International Studies. *The Journal of Kanda University of International Studies*, 20, 207-234.
- Knowles, M. (2002). Malcolm Knowles, informal adult education, self-direction and andragogy. *The encyclopedia of informal education*.
- Kolb, A., & Kolb, D. 2005. Learning Styles and Learning Spaces: Enhancing Experiential Learning in Higher Education. *Academy of Management Learning & Education*, 4(2), 193–212.
<https://doi.org/10.5465/AMLE.2005.17268566>.
- Komalasari, K. (2013). *Pembelajaran Kontekstual*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Kolb, D., Rubin, I.M., McIntyre, J.M. (1984) *Organisational Psychology: Readings on Human Behaviour in Organisations* (4th Edition). New Jersey: Prentice-Hall.
- Kwong, C. C., Thompson, P., & Cheung, C. W. (2012). The effectiveness of social business plan competitions in developing social and civic awareness and participation. *Academy of Management Learning & Education*, 11(3), 324-348.

- Lee, S. H., Lee, J., Liu, X., Bonk, C. J., & Magjuka, R. J. (2009). A review of case-based learning practices in an online MBA program: A program-level case study. *Journal of Educational Technology & Society*, 12(3), 178-190.
- Lestari, D. (2014). Penerapan teori Bruner untuk meningkatkan hasil belajar siswa pada pembelajaran simetri lipat di Kelas IV SDN 02 Makmur Jaya Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Kreatif Online*, 3(2).
- Levy, M., Oates, T., Hunt, M. and Dobson, F. (1989) *A Guide to WBL terms: definitions and commentary on terms for WBL in vocational education and training*. FE Staff College WBL project.
- Linnehan, F. (2004). The relation of source credibility and message frequency to program evaluation and self-confidence of students in a job shadowing program. *Journal of Vocational Education Research*, 29(1), 67-81.
- Lirola, M. M. (2018). Multimodal teaching evaluation with a portfolio in a tertiary education language classroom. *Argentinian Journal of Applied Linguistics-ISSN 2314-3576*, 6(1), 25-43.
- Little, B. (2006). *Employability and work-based learning*. London: HEA
- Little, B., & Brennan, J. (1996). *A Review of Work Based Learning in Higher Education*. Department for Education and Employment, Sheffield.
- Little, B. and Nixon, N. (1995) *Assessment Strategies for Work Based Learning: QSC Briefing Papers*. London: Quality Support Centre.
- Lynch, R. L., & Harnish, D. (1998). Preparing pre-service teacher education students to use work-based strategies to improve

- instruction. Contextual teaching and learning: Preparing teachers to enhance student success in the workplace and beyond, 127-158.
- Maddux, H. C., & Donnett, D. (2015). John Dewey's Pragmatism: Implications for Reflection in Service-Learning. *Michigan Journal of Community Service Learning*, 21(2), 64-73.
- Maher, C. A., & Davis, R. B. (1990). Chapter 6: Building Representations of Children's Meanings. *Journal for Research in Mathematics Education. Monograph*, 4, 79-210.
- Malloch, M., Cairns, L., Evans, K., & Bridget, N. O. (Eds.). (2010). *The SAGE handbook of workplace learning*. Sage.
- Merrill, M. D. (2002). First principles of instruction. *Educational technology research and development*, 50(3), 43-59.
- Milligan, C., Littlejohn, A., & Margaryan, A. (2014). Workplace learning in informal networks. In *Reusing open resources* (pp. 115-125). Routledge.
- Mualifah, I. (2013). Progresivisme John Dewey dan Pendidikan Partisipatif Perspektif Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 1(1), 101-121.
- Modrakee, M. (2005). Vocational education development in a work-based learning programme (Doctoral dissertation, Victoria University).
- Morrison, J. (2003). ABC of learning and teaching in medicine: Evaluation. *BMJ: British Medical Journal*, 326(7385), 385.
- Narayanan, V. K., Olk, P. M., & Fukami, C. V. (2010). Determinants of internship effectiveness: An exploratory model. *Academy of Management Learning & Education*, 9(1), 61-80.

- Nagel, R. L., Stone, R. B., Hutcheson, R. S., McAdams, D. A., & Donndelinger, J. A. (2008, January). Function design framework (FDF): integrated process and function modeling for complex systems. In International Design Engineering Technical Conferences and Computers and Information in Engineering Conference (Vol. 43284, pp. 273-286).
- Naylor, M. (1997), 'Work-Based Learning', ERIC Digest, no. 187. This paper focuses on school-based learning for children.
- Nixon, N. (1990) Assessment issues in relation to experience-based learning on placements within courses. In C. Bell and D. Harris (eds.) *Assessment and Evaluation World Yearbook of Education*. London: Kogan Page.
- Okloi, I. A. (2022). Critical Appreciation Of The Igbos' apprenticeship System Of Imu-Ahia (Learning Business). *Nnadiesube Journal of Education in Africa*, 7(1).
- Padron, T. C., Fortune, M. F., Spielman, M., & Tjoei, S. (2017). The Job Shadow Assignment: Career Perceptions in Hospitality, Recreation and Tourism. *Research in Higher Education Journal*, 32.
- Phillips, D. C. (1995). The good, the bad, and the ugly: The many faces of constructivism. *Educational researcher*, 24(7), 5-12.
- Prayogi, S., Muhali, M., Verawati, N. N. S. P., & Asy'ari, M. (2017). Pengembangan model pembelajaran aktif berbasis inkuiri untuk meningkatkan keterampilan berpikir kritis mahasiswa calon guru. *Jurnal Pengajaran MIPA*, 21(2), 148-153.
- Race, P. (2009). *Designing assessment to improve physical sciences learning*. Hestington, UK: Higher Education Academy.

- Renick, M. J. (1987). Measuring the Relationship between Academic Self-Perceptions and Global Self-Worth: The Self-Perception Profile for Learning Disabled Students.
- Schunk, D. H. (2012). Learning Theories: An Education Perspective. Teori-teori Pembelajaran: Perspektif Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Seagraves, L. and Boyd, A. (1996) *Supporting Learners in the Workplace: Guidelines for Learning Advisers in small and medium sized companies*. University of Stirling/Falkirk College of Technology.
- Stern, D. (1994). School-Based Enterprise: Productive Learning in American High Schools. The Jossey-Bass Education Series. Jossey-Bass, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104..
- Siregar, E., & Nara, H. (2010). Teori belajar dan pembelajaran.
- Stirling, A., Kerr, G., Banwell, J., MacPherson, E., Bandealy, A., & Battaglia, A. (2014). The Higher Education Quality Council of Ontario.
- Stirling, A., Kerr, G., MacPherson, E., Banwell, J., Bandealy, A., & Battaglia, A. (2017). Do Postsecondary Internships Address the Four Learning Modes of Experiential Learning Theory? An Exploration through Document Analysis. *Canadian Journal of Higher Education*, 47(1), 27-48.
- Test, D. W., Voggt, A., & Rusher, D. Yang-Tan Institute on Employment and Disability Cornell University.
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational research review*, 3(2), 130-154.
- Twigg, C. A. (1994). The need for a national learning infrastructure. *Educom Review*, 29, 16-16.

- Verrawati, A. 2017. Implikasi Teori Konstruktivisme Vygotsky dalam Pelaksanaan Model Pembelajaran Tematik Integratif.
- Vygotsky, L. (1978). Interaction between learning and development. *Readings on the development of children*, 23(3), 34-41.
- Walsh, A. (2007). An exploration of Biggs' constructive alignment in the context of work-based learning. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 32(1), 79-87.
- Wilson, J. (1980). Sociology of leisure. *Annual Review of Sociology*, 21-40.
- Wolfe, D. E., & Byrne, E. T. (1975, March). Research on experiential learning: Enhancing the process. In *Developments in Business Simulation and Experiential Learning: Proceedings of the Annual ABSEL conference (Vol. 2)*.
- Zhao, H., & Liden, R. C. (2011). Internship: A recruitment and selection perspective. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 221.

INDEKS

- accrediting prior and experiential learning, 16
- advanced organizer, 29, 31
- Apprenticeship, 51, 52
- Audit, 121, 122
- Behavioristik, 25
- Cooperative education placement, 55
- CPD, 16
- Eksplorasi, 111, 146
- Experiential learning, 37
- Humanistik, 33
- Inovasi, 152
- instructional content, 29
- Internship, 47, 49, 162
- Job shadowing, 69, 70, 72
- Kognitif, 27
- Konselor, 88
- Konstruktivisme, 31, 41, 42, 43, 44
- Kurikulum, 20, 54
- Laporan Memorandum, 135
- Model pembelajaran, 52
- outreach, 69
- Pedagogi, 64
- Portofolio, 126, 127, 128, 129, 147
- Poster, 140
- Pragmatism Education, 39
- recognition of prior learning, 83
- Refleksi, 85, 126
- School-based enterprise, 60
- Service learning, 64, 65, 112
- Work Based Learning, 1, 158



Dr. Sudarman.S.Pd.M.Pd
Dosen FKIP Universitas Mulawarman.
Bidang Khusus yang ditekuni
Komunikasi Pembelajaran,
Media Pembelajaran,
Pengembangan Kurikulum
Desain Pembelajaran
Publik Speaking



Noor Ellyawati,S.Pd.MM
Dosen FKIP Universitas
Mulawarman.
Bidang Khusus yang ditekuni
Manajemen Pemasaran,
Kewirausahaan
Pembelajaran Mikro

Penerbit: Wineka Media Anggota IKAPI No.115/JTI/09
Jl. Palmerah XIII N29B, Vila Gunung Buring Malang 65138

Telp./Faks : 0341-711221

Website: <http://www.winekamedia.com>

E-mail: winekamedia@gmail.com

Playstore: Wineka Media



ISBN 978-623-437-026-3



9 786234 370263