

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Konsep Dasar Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)

1.1.1 Pelatihan berbasis kompetensi

Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

1.1.2 Kompeten ditempat kerja

Jika seseorang kompeten dalam pekerjaan tertentu, maka yang bersangkutan memiliki seluruh keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang perlu untuk ditampilkan secara efektif di tempat kerja, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

1.2 Penjelasan Materi Pelatihan

1.2.1 Desain materi pelatihan

Materi Pelatihan ini didesain untuk dapat digunakan pada Pelatihan Klasikal dan Pelatihan Individual/mandiri.

- 1) Pelatihan klasikal adalah pelatihan yang disampaikan oleh seorang instruktur.
- 2) Pelatihan individual/mandiri adalah pelatihan yang dilaksanakan oleh peserta dengan menambahkan unsur-unsur/sumber-sumber yang diperlukan dengan bantuan dari instruktur.

1.2.2 Isi Materi pelatihan

1) Buku Informasi

Buku informasi ini adalah sumber pelatihan untuk instruktur maupun peserta pelatihan.

2) Buku Kerja

Buku kerja ini harus digunakan oleh peserta pelatihan untuk mencatat setiap pertanyaan dan kegiatan praktek, baik dalam Pelatihan Klasikal maupun Pelatihan Individual/mandiri.

Buku ini diberikan kepada peserta pelatihan dan berisi:

- a. Kegiatan-kegiatan yang akan membantu peserta pelatihan untuk mempelajari dan memahami informasi.
- b. Kegiatan pemeriksaan yang digunakan untuk memonitor pencapaian keterampilan peserta pelatihan.
- c. Kegiatan penilaian untuk menilai kemampuan peserta pelatihan dalam melaksanakan praktek kerja.

3) Buku Penilaian

Buku penilaian ini digunakan oleh instruktur untuk menilai jawaban dan tanggapan peserta pelatihan pada Buku Kerja dan berisi :

- a. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh peserta pelatihan sebagai pernyataan keterampilan.
- b. Metode-metode yang disarankan dalam proses penilaian keterampilan peserta pelatihan.
- c. Sumber-sumber yang digunakan oleh peserta pelatihan untuk mencapai keterampilan.
- d. Semua jawaban pada setiap pertanyaan yang diisikan pada Buku Kerja.
- e. Petunjuk bagi instruktur untuk menilai setiap kegiatan praktek.
- f. Catatan pencapaian keterampilan peserta pelatihan.

1.2.3 Penerapan materi pelatihan

1) Pada pelatihan klasikal, kewajiban instruktur adalah:

- a. Menyediakan Buku Informasi yang dapat digunakan peserta pelatihan sebagai sumber pelatihan.
- b. Menyediakan salinan Buku Kerja kepada setiap peserta pelatihan.
- c. Menggunakan Buku Informasi sebagai sumber utama dalam penyelenggaraan pelatihan.
- d. Memastikan setiap peserta pelatihan memberikan jawaban/tanggapan dan menuliskan hasil tugas prakteknya pada Buku Kerja.

2) Pada Pelatihan individual mandiri, kewajiban peserta pelatihan adalah:

- a. Menggunakan Buku Informasi sebagai sumber utama pelatihan.
- b. Menyelesaikan setiap kegiatan yang terdapat pada Buku Kerja.
- c. Memberikan jawaban pada Buku Kerja.
- d. Mengisikan hasil tugas praktek pada Buku Kerja.
- e. Memiliki tanggapan-tanggapan dan hasil penilaian oleh instruktur.

1.3 Pengakuan Kompetensi Terkini

1.3.1 Pengakuan Kompetensi Terkini (*Recognition of Current Competency-RCC*)

Jika seseorang telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk elemen unit kompetensi tertentu, maka yang bersangkutan dapat mengajukan pengakuan kompetensi terkini, yang berarti tidak akan dipersyaratkan untuk mengikuti pelatihan.

1.3.2. Persyaratan

Untuk mendapatkan pengakuan kompetensi terkini, seseorang harus sudah memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, yang diperoleh melalui:

- 1) Bekerja dalam suatu pekerjaan yang memerlukan suatu pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sama atau
- 2) Berpartisipasi dalam pelatihan yang mempelajari kompetensi yang sama atau
- 3) Mempunyai pengalaman lainnya yang mengajarkan pengetahuan dan keterampilan yang sama.

1.4 Pengertian-pengertian/Istilah

1.4.1 Profesi

Profesi adalah suatu bidang pekerjaan yang menuntut sikap, pengetahuan serta keterampilan/keahlian kerja tertentu yang diperoleh dari proses pendidikan, pelatihan serta pengalaman kerja atau penguasaan sekumpulan kompetensi tertentu yang dituntut oleh suatu pekerjaan/jabatan.

1.4.2 Standarisasi

Standardisasi adalah proses merumuskan, menetapkan serta menerapkan suatu standar tertentu.

1.4.3 Penilaian/Uji Kompetensi

Penilaian atau Uji Kompetensi adalah proses pengumpulan bukti melalui perencanaan, pelaksanaan dan peninjauan ulang (review) penilaian serta keputusan mengenai apakah kompetensi sudah tercapai dengan membandingkan bukti-bukti yang dikumpulkan terhadap standar yang dipersyaratkan.

1.4.4 Pelatihan

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang dilaksanakan untuk mencapai suatu kompetensi tertentu dimana materi, metode dan fasilitas pelatihan serta

lingkungan belajar yang ada terfokus kepada pencapaian unjuk kerja pada kompetensi yang dipelajari.

1.4.5 Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau sesuai dengan standar unjuk kerja yang ditetapkan.

1.4.6 Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)

KKNI adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.

1.4.7 Standar Kompetensi

Standar kompetensi adalah rumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan.

1.4.8 Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)

SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.4.9 Sertifikat Kompetensi

Adalah pengakuan tertulis atas penguasaan suatu kompetensi tertentu kepada seseorang yang dinyatakan kompeten yang diberikan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi.

1.4.10 Sertifikasi Kompetensi

Adalah proses penerbitan sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi nasional dan atau internasional.

BAB II STANDAR KOMPETENSI

2.1 Peta Paket Pelatihan

Materi Pelatihan ini merupakan bagian dari Paket Pelatihan Jabatan Kerja Mandor Tukang Pasang Beton Precast yaitu sebagai representasi dari Unit Kompetensi Pemeriksaan, Evaluasi dan Pelaporan Hasil Pekerjaan Pemasangan Beton Precast - Kode Unit F. 45 2 4 1 2 1 01 II 08 07, sehingga untuk kualifikasi jabatan kerja tersebut diperlukan pemahaman dan kemampuan mengaplikasikan dari materi pelatihan lainnya, yaitu:

- Menerapkan Undang-undang Jasa Konstruksi (UUJK), Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja (SMK3) dan Lingkungan
- Melakukan komunikasi dan kerja sama di tempat kerja.
- Membuat rencana kerja harian dan mingguan
- Mengkoordinasikan persiapan pekerjaan pemasangan beton precast.
- Melakukan pengawasan dan mengkoordinasikan pelaksanaan pemasangan beton precast.
- Menangani Perjanjian/Kontrak Kerja.

2.2 Pengertian Unit Standar Kompetensi

2.2.1 Unit Kompetensi

Unit kompetensi adalah bentuk pernyataan terhadap tugas/pekerjaan yang akan dilakukan dan merupakan bagian dari keseluruhan unit kompetensi yang terdapat pada standar kompetensi kerja dalam suatu jabatan kerja tertentu.

2.2.2 Unit kompetensi yang akan dipelajari

Salah satu unit kompetensi yang akan dipelajari dalam paket pelatihan ini adalah "Pemeriksaan, Evaluasi dan Pelaporan Hasil Pekerjaan Pemasangan Beton Precast".

2.2.3 Durasi waktu pelatihan

Pada sistem pelatihan berbasis kompetensi, fokusnya ada pada pencapaian kompetensi, bukan pada lamanya waktu. Peserta yang berbeda mungkin membutuhkan waktu yang berbeda pula untuk menjadi kompeten dalam melakukan tugas tertentu.

2.2.4 Kesempatan untuk menjadi kompeten

Jika peserta latih belum mencapai kompetensi pada usaha/kesempatan pertama, Instruktur akan mengatur rencana pelatihan dengan peserta latih yang bersangkutan. Rencana ini akan memberikan kesempatan kembali Kepada peserta untuk meningkatkan level kompetensi sesuai dengan level yang diperlukan.

Jumlah maksimum usaha/kesempatan yang disarankan adalah 3 (tiga) kali.

2.3 Unit Kompetensi yang Dipelajari

Dalam sistem pelatihan, Standar Kompetensi diharapkan menjadi panduan bagi peserta pelatihan atau siswa untuk dapat :

- mengidentifikasi apa yang harus dikerjakan peserta pelatihan.
- mengidentifikasi apa yang telah dikerjakan peserta pelatihan.
- memeriksa kemajuan peserta pelatihan.
- menyakinkan bahwa semua elemen (sub-kompetensi) dan kriteria unjuk kerja telah dimasukkan dalam pelatihan dan penilaian.

2.3.1 Judul Unit

Pemeriksaan, Evaluasi dan Pelaporan Hasil Pekerjaan Pemasangan Beton Precast

2.3.2 Kode Unit

F. 45 2 4 1 2 1 01 II 08 07

2.3.3 Deskripsi Unit

Unit kompetensi ini mencakup pekerjaan memeriksa, mengevaluasi dan melaporkan hasil pekerjaan pemasangan beton precast mulai dari bangunan bawah (*Pondasi Pile Cap*) sampai dengan bangunan atas (*Atap*) di bangunan gedung.

2.3.4 Elemen Kompetensi dan Kriteria Unjuk Kerja

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA
1. Memeriksa hasil pekerjaan pemasangan beton precast.	1.1. Tingkat produktivitas hasil pelaksanaan pekerjaan pemasangan beton precast diperiksa dan diukur. 1.2. Jika terjadi penurunan produktivitas pekerja segera diidentifikasi dan ditentukan alternatif penyelesaian. 1.3. Penyebab terjadinya keterlambatan pelaksanaan pekerjaan diidentifikasi dan ditetapkan solusinya.
2. Melakukan evaluasi hasil pekerjaan pemasangan beton precast.	2.1. Hasil pelaksanaan pekerjaan pemasangan beton precast dievaluasi terhadap target rencana kerja. 2.2. Jika terjadi penyimpangan antara hasil kerja dengan rencana kerja, diidentifikasi dan dicari penyelesaiannya. 2.3. Koordinasi dilakukan dengan unit lain yang terkait jika perbedaan yang terjadi disebabkan oleh unit kerja di luar kelompok.
3. Membuat laporan harian dan mingguan hasil pemasangan beton precast.	3.1. Laporan harian dan mingguan termasuk opname progres dibuat sesuai dengan hasil kerja sebenarnya. 3.2. Laporan harian dan mingguan disusun dan dituangkan ke dalam formulir standar. 3.3. Laporan harian dan mingguan dikirim kepada atasan dengan tepat waktu. 3.4. Laporan harian dan mingguan diarsipkan dengan tertib dan benar.

2.3.5 Batasan Variabel

a. Kontek Variabel

- 1) Unit ini diterapkan sebagai kompetensi kelompok dan menjadi dasar penentuan kemampuan untuk dapat melakukan pekerjaan pada pekerjaan pemasangan beton precast.
- 2) Unit ini berlaku untuk melaksanakan pekerjaan pemasangan beton precast yang meliputi :
 - a) Seluruh komponen beton precast yang akan disambung.
 - b) Alat-alat pengikat sambungan dan alat bantu lainnya.

b. Perlengkapan dan Peralatan yang diperlukan untuk pemasangan beton precast.

- 1) Perlengkapan antara lain :
 - a) Alat Pelindung Diri (APD) dan alat-alat K3 yang terkait
 - b) Bahan-bahan material beton precast dengan jumlah sesuai dengan gambar pelaksanaan.
 - c) Bahan-bahan untuk pengecoran sambungan (*semen grouting*).
 - d) Steiger/perancah untuk penguat bekisting
 - e) Bahan-bahan bekisting
- 2) Peralatan :
 - a) Alat kait/pengangkat yang bekerjasama dengan unit lain (*Mobile Crane*)
 - b) Alat-alat pembersih (*cutter*, kuwas dll)
 - c) Alat pengecoran/grouting (ember, selang dll)
 - d) Alat bantu lainnya yang mempermudah pemasangan

c. Tugas-tugas yang harus dilakukan

- 1) Memeriksa hasil pekerjaan pemasangan beton precast.
- 2) Melakukan evaluasi hasil pelaksanaan pekerjaan.
- 3) Membuat laporan harian dan mingguan.

d. Peraturan-peraturan yang diperlukan

- 1) Prosedur operasi standar perusahaan.
- 2) Spesifikasi dan petunjuk manual pemasangan.
- 3) Standar/ketentuan K3 dan lingkungan hidup.
- 4) Petunjuk Manual mutu yang digunakan.
- 5) SOP yang terkait dan kebijakan perusahaan.

2.3.6 PANDUAN PENILAIAN

a. Kondisi Pengujian

Kompetensi yang tercakup dalam unit kompetensi ini harus diujikan secara konsisten pada seluruh elemen dan dilaksanakan pada situasi pekerjaan yang sebenarnya di tempat kerja atau di luar kerja secara simulasi dengan kondisi seperti tempat kerja normal dengan menggunakan kombinasi metode

uji untuk mengungkap pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan tuntutan standar.

Metode uji antara lain :

- 1) Ujian tertulis
- 2) Ujian lisan.
- 3) Peragaan teknik di tempat kerja/simulasi.
- 4) Portofolio atau metode yang relevan

b. Keterkaitan dengan unit lain:

1) Unit kompetensi yang harus dimiliki sebelumnya:

-

2) Kaitan dengan unit lain

- a) F. 45 2 4 1 2 1 01 II 08 01 Menerapkan Undang-undang Jasa Konstruksi (UUJK), Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan (SMK3L) Terkait Dengan Pelaksanaan Pekerjaan Pemasangan Beton Precast.
- b) F. 45 2 4 1 2 1 01 II 08 02 Melakukan komunikasi dan kerjasama di tempat kerja.
- c) F. 45 2 4 1 2 1 01 II 08 03 Memberikan Penjelasan Gambar Kerja, Jadwal (*schedule*) Kerja, Metode dan Prosedur Kerja.
- d) F. 45 2 4 1 2 1 01 II 08 04 Membuat rencana kerja harian dan mingguan
- e) F. 45 2 4 1 2 1 01 II 08 05 Mengkoordinasikan persiapan pekerjaan pemasangan beton precast.
- f) F. 45 2 4 1 2 1 01 II 08 06 Melakukan pengawasan dan mengkoordinasikan pelaksanaan pemasangan beton precast.
- g) F. 45 2 4 1 2 1 01 II 08 08 Menangani Perjanjian/Kontrak Kerja.

c. Pengetahuan Yang dibutuhkan

- 1) Pemahaman dan menerapkan gambar kerja/detail dalam pelaksanaan di lapangan.
- 2) Penerapan peraturan-peraturan yang berlaku untuk K3.
- 3) Pemahaman dalam jadwal pelaksanaan, produktifitas tukang, tugas dan tanggung jawab setiap tukang/pekerja yang ada di bawah koordinasinya.

d. Keterampilan yang dibutuhkan

- 1) Kontrak/perjanjian kerja pekerjaan pembesian/penulangan beton
- 2) Analisa perhitungan pekerjaan pembesian/penulangan beton
- 3) Hubungan kerja dengan para pekerja
- 4) Manajemen untuk mandor
- 5) Kewirausahaan
- 6) Keuangan/pembukuan sederhana

e. Aspek Kritis

Aspek Kritis yang harus diperhatikan :

- 1) Kemampuan menilai ketidak lengkapan gambar-gambar kerja.
- 2) Kemampuan merencana jadwal pelaksanaan pekerjaan.
- 3) Kemampuan menilai kesesuaian dalam memilih material dan tenaga kerja serta peralatan yang diperlukan.
- 4) Kemampuan memahami pedoman K3

BAB III

STRATEGI DAN METODE PELATIHAN

3.1 Strategi Pelatihan

Belajar dalam suatu sistem pelatihan berbasis kompetensi berbeda dengan pelatihan klasikal yang diajarkan di kelas oleh instruktur. Pada sistem ini peserta pelatihan akan bertanggung jawab terhadap proses belajar secara sendiri, artinya bahwa peserta pelatihan perlu merencanakan kegiatan/proses belajar dengan Instruktur dan kemudian melaksanakannya dengan tekun sesuai dengan rencana yang telah dibuat.

3.1.1 Persiapan/perencanaan

- 1) Membaca bahan/materi yang telah diidentifikasi dalam setiap tahap belajar dengan tujuan mendapatkan tinjauan umum mengenai isi proses belajar yang harus diikuti.
- 2) Membuat catatan terhadap apa yang telah dibaca.
- 3) Memikirkan bagaimana pengetahuan baru yang diperoleh berhubungan dengan pengetahuan dan pengalaman yang telah dimiliki.
- 4) Merencanakan aplikasi praktek pengetahuan dan keterampilan.

3.1.2 Permulaan dari proses pembelajaran

- 1) Mencoba mengerjakan seluruh pertanyaan dan tugas praktek yang terdapat pada tahap belajar.
- 2) Mereview dan meninjau materi belajar agar dapat menggabungkan pengetahuan yang telah dimiliki.

3.1.3 Pengamatan terhadap tugas praktek

- 1) Mengamati keterampilan praktek yang didemonstrasikan oleh instruktur atau orang yang telah berpengalaman lainnya.
- 2) Mengajukan pertanyaan kepada instruktur tentang kesulitan yang ditemukan selama pengamatan.

3.1.4 Implementasi

- 1) Menerapkan pelatihan kerja yang aman.
- 2) Mengamati indikator kemajuan yang telah dicapai melalui kegiatan praktek.
- 3) Mempraktekkan keterampilan baru yang telah diperoleh.

3.1.5 Penilaian

Melaksanakan tugas penilaian untuk penyelesaian belajar peserta pelatihan dengan menerapkan metode :

- a. Penilaian tertulis
- b. Penilaian lisan/wawancara
- c. Penilaian observasi/Praktek/simulasi

3.2 Metode Pelatihan

Terdapat tiga prinsip metode belajar yang dapat digunakan. Dalam beberapa kasus, kombinasi metode belajar mungkin dapat digunakan.

3.2.1 Belajar secara mandiri

Belajar secara mandiri membolehkan peserta pelatihan untuk belajar secara individual, sesuai dengan kecepatan belajarnya masing-masing. Meskipun proses belajar dilaksanakan secara bebas, peserta pelatihan disarankan untuk menemui instruktur setiap saat untuk mengkonfirmasi kemajuan dan mengatasi kesulitan belajar.

3.2.2 Belajar berkelompok

Belajar berkelompok memungkinkan peserta pelatihan untuk datang bersama secara teratur dan berpartisipasi dalam sesi belajar berkelompok. Walaupun proses belajar memiliki prinsip sesuai dengan kecepatan belajar masing-masing, sesi kelompok memberikan interaksi antar peserta, instruktur dan pakar/ahli dari tempat kerja.

3.2.3 Belajar terstruktur

Belajar terstruktur meliputi sesi pertemuan kelas secara formal yang dilaksanakan oleh instruktur atau ahli lainnya. Sesi belajar ini umumnya mencakup topik tertentu.

3.3 Rancangan Pembelajaran Materi Pelatihan

Rancangan pembelajaran materi pelatihan bertujuan untuk melengkapi hasil analisis kebutuhan materi pelatihan. Rancangan pembelajaran materi pelatihan memberikan informasi yang bersifat indikatif yang selanjutnya dapat dijadikan oleh instruktur sebagai pedoman dalam menyusun rencana pembelajaran (*session plan*) yang lebih operasional dan yang lebih bersifat strategis untuk membantu para peserta pelatihan mencapai unit kompetensi yang merupakan tugasnya sebagai instruktur.

Rancangan Pembelajaran Materi Pelatihan sebagai berikut: