

**TRAINING OF TRAINER (TOT) METODOLOGI  
PEMBELAJARAN GURU SMK SE- INDONESIA**



**PENGEMBANGAN SILABUS  
DAN RPP**

Oleh

**Dr. Endang Mulyatiningsih**

Kerjasama:

**DIREKTORAT PSMK DAN UNIVERSITAS NEGERI  
YOGYAKARTA**

**Di HOTEL UNY YOGYAKARTA**

**4 Nopember - 5 Desember 2009**

**TRAINING OF TRAINER (TOT) METODOLOGI  
PEMBELAJARAN GURU SMK SE- INDONESIA**



**ANALISIS KOMPETENSI**

**Oleh**

**Dr. Endang Mulyatiningsih**

**Kerjasama:**

**DIREKTORAT PSMK DAN UNIVERSITAS NEGERI  
YOGYAKARTA**

**Di HOTEL UNY YOGYAKARTA**

**4 Nopember - 5 Desember 2009**

# ANALISIS KOMPETENSI

---

Oleh:  
Endang Mulyatiningsih  
[endang\\_mulyatiningsih@yahoo.com](mailto:endang_mulyatiningsih@yahoo.com)

## A. PENDAHULUAN

Ilmu pengetahuan dan teknologi yang berada di luar lembaga pendidikan berkembang lebih cepat daripada ilmu pengetahuan dan teknologi yang dipelajari di sekolah. Kesenjangan laju perkembangan IPTEK ini sering menyebabkan lembaga pendidikan penghasil tenaga kerja tidak mampu menyediakan lulusan yang siap kerja sesuai dengan tuntutan kompetensi kerja pada industri yang membutuhkan pada saat yang sama. Kesenjangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut di atas ini banyak dialami oleh SMK. Oleh sebab itu, program keahlian SMK harus fleksibel supaya dapat menyesuaikan dengan kebutuhan lapangan kerja yang terus berubah.

Salah satu tujuan penyelenggaraan SMK adalah menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan profesional sesuai dengan program keahliannya. Mengingat pengguna lulusan SMK sebagian besar adalah masyarakat industri, maka SMK wajib memberi bekal kompetensi yang sesuai dengan tuntutan kompetensi kerja di industri. Untuk mendukung ketercapaian tujuan tersebut, SMK perlu melakukan analisis kompetensi pada bidang-bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan tingkat keahlian lulusan SMK. Analisis kompetensi diawali dengan pengamatan sejumlah indikator yang mendukung seorang karyawan mampu bekerja secara profesional.

Kompetensi yang diharapkan dapat dimiliki oleh lulusan sebuah lembaga pendidikan disusun secara berurutan mulai saat menyusun tujuan program/institusi, tujuan kurikulum/mata pelajaran sampai pada tujuan pembelajaran. Pada saat merencanakan tujuan program, tim perumus merancang profil kompetensi lulusan/standar kompetensi lulusan (SKL). Untuk mencapai SKL

tersebut kemudian disusun struktur kurikulum yang berisi nama-nama mata pelajaran dan standar kompetensi tiap-tiap mata pelajaran. Standar kompetensi dicapai dengan satu atau beberapa kompetensi dasar yang diuraikan lebih lanjut pada saat menyusun silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Dengan mengacu pada urutan penyusunan kompetensi pada paparan di atas, maka terdapat pembagian wewenang dan tanggung jawab penyusun standar kompetensi lulusan (SKL), standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD). SKL menjadi tanggung jawab dan wewenang penentu kebijakan sekolah. SKL, SK dan KD pada level sekolah menengah ke bawah biasanya sudah ditentukan oleh Departemen Pendidikan Nasional. Namun demikian, kedalaman dan keluasan SK maupun KD masih dapat dikembangkan oleh sekolah. Oleh sebab itu, guru sebagai pelaksana kurikulum hanya tinggal memiliki tugas dan wewenang untuk menerjemahkan SK-KD ke dalam pelaksanaan pembelajaran. Untuk dapat mencapai SK-KD, guru menyusunnya pada tujuan pembelajaran

## **B. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk menunjukkan hasil kerjanya sesuai dengan standar yang diperlukan. Pengertian lain menjelaskan kompetensi sebagai kapasitas, kualifikasi atau perilaku yang dibawa seorang pegawai/staf untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan efektif. *Australian National Training Board* (NTB) menjelaskan karakteristik yang mencerminkan kompetensi seseorang yaitu:

*Competencies bring all these elements of task, skill and knowledge together and add a performance standard. Thus a competency is written in the form of a task to be carried out, the skill required to do it and the standard to which the task must be performed. .... "competencies can be motives, traits, self concepts, attitudes or values, content knowledge, or cognitive or behavioral skill any individual characteristic that can be measured or counted reliably and that can be shown to differentiate significantly between superior and average performers, or between effective and ineffective performers."* (Smith, 1995: 97).

Menurut pengertian yang diutarakan Smith tersebut, kompetensi membawa semua elemen tugas, keterampilan, dan pengetahuan secara bersama-sama. Kompetensi dapat menjadi motif, sifat-sifat, konsep diri, sikap atau nilai dan beberapa karakteristik yang dapat diukur. Instrumen yang digunakan untuk mengukur atau menguji kompetensi siswa harus mampu membedakan antara siswa yang kompeten dan tidak kompeten. Selanjutnya, Spencer dan Spencer (1993), mengkategorisasikan kompetensi menjadi dua yaitu *threshold competencies* dan *differentiating competencies*:

*Threshold competencies, these are the essential characteristics (usually knowledge or basic skills, such as the ability to read) that everyone in a job needs to be minimally effective but that do not distinguish superior from average performers. A threshold competency for a salesperson is knowledge of the product or ability to fill out invoice.....*

*Differentiating competencies, these factors distinguish superior from average performers. For example, achievement orientation expressed in a person's setting goals higher than those required by the organization, is a competency that differentiates superior from average salesperson.*

*Threshold competencies* merupakan karakteristik esensial yang diperlukan seseorang untuk dapat bekerja secara efektif. *Differentiating competencies* menunjukkan jarak antara seorang yang lebih superior dengan rerata kemampuan yang ditunjukkan orang lain. Hooghiemstra (1992) menjelaskan *threshold and differentiating competencies* dapat membantu dalam seleksi pegawai, merancang pegawai yang berpotensi sukses, pengembangan pegawai dan penilaian kinerja.

Berdasarkan beberapa definisi kompetensi yang telah dipaparkan di atas mengindikasikan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, sikap, keterampilan atau perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh seseorang supaya dapat melakukan tugas secara profesional. Pekerjaan profesional merupakan pekerjaan yang dihargai karena keahliannya dan dapat menjadi sumber penghasilan seseorang. Orang yang profesional selalu dapat bekerja sesuai dengan standar mutu, kompetensi atau norma tertentu. Supaya orang dapat bekerja secara profesional maka diperlukan pendidikan dan pelatihan keahlian yang bersertifikat kompetensi. Seseorang yang sudah

memiliki banyak kompetensi memberi jaminan untuk dapat bekerja secara profesional.

Jarvis (1983) menyatakan '*Professional*' as a noun, in opposition to the term '*amateur*', applies to one who receives emoluments for the performance of his occupational tasks. He is also one who practices a profession and one who is regarded as an '*expert*' since he has mastery of a specific branch of learning. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa seseorang yang bekerja secara profesional berhak menerima pembayaran dari tugas-tugas yang telah dikerjakannya. Untuk dapat bekerja secara profesional, seseorang dituntut agar memiliki keahlian khusus dalam bidangnya.

Ada banyak indikator yang telah digunakan untuk mengukur seorang pekerja telah/belum memiliki kompetensi kerja yang profesional. Pengembangan indikator kompetensi ini sangat tergantung pada bidang keahlian masing-masing. Seorang siswa dinyatakan telah mencapai kompetensi atau beberapa kompetensi jika siswa tersebut dapat menunjukkan dirinya telah memiliki keterampilan khusus pada standar kerja yang tinggi. Apabila siswa telah menunjukkan keterampilan tetapi masih kurang sempurna maka siswa tersebut dinyatakan belum kompeten. Selain itu, siswa yang sudah kompeten juga akan bekerja secara konsisten sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Dari berbagai pandangan tentang kompetensi di atas, maka semakin jelas bahwa siswa harus dilatih untuk dapat bekerja secara kompeten.

### **C. Analisis Kompetensi Menurut Kebutuhan Lapangan Pekerjaan**

Identifikasi standar kompetensi lulusan diperoleh melalui analisis kebutuhan, sesuai dengan peluang kerja yang tersedia. Berdasarkan hasil analisis kebutuhan tersebut diperoleh kompetensi apa saja yang dibutuhkan. Pada umumnya, semua bidang pekerjaan menuntut pekerja untuk memiliki beberapa kompetensi sekaligus. *Spencer and Spencer* (Idawati, 2004) mengemukakan kompetensi kerja terdiri dari 5

komponen yaitu: (1) *Knowledge*, yaitu ilmu yang dimiliki individu dalam bidang pekerjaan tertentu, (2) *Skill*, yaitu kemampuan kerja fisik atau mental, (3) *Self Concept*, yaitu sikap individu, nilai-nilai yang dianut serta citra diri, (4) *Traits* yaitu respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi tertentu, dan (5) *Motives* yaitu niat dasar yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku tertentu. *Skill* dan *knowledge* sering disebut *hard skills*, sedangkan *self concept*, *traits* dan *motives* disebut *soft skills*. *Hard skills* merupakan kompetensi yang dapat dilihat dan diukur sedangkan *soft skill* merupakan kompetensi yang hanya dapat dinilai secara kualitatif melalui observasi perilaku.

Muchlas Samani (2007) yang menemukan urutan kompetensi utama yang dibutuhkan industri yang meliputi: jujur, disiplin, tanggungjawab, kerjasama, memecahkan masalah, dan penguasaan bidang kerja. Hasil analisis beberapa standar kompetensi yang diterapkan pada guru, tenaga administrasi sekolah (TAS), laboran dan teknisi menunjukkan ada beberapa tuntutan kompetensi yang sama pada setiap jenis pekerjaan tersebut yaitu kompetensi kepribadian, sosial dan profesional. Selain tiga kompetensi tersebut, setiap jenis pekerjaan menambah beberapa kompetensi lain yang relevan dengan jenis pekerjaannya, seperti kompetensi pedagogik untuk guru, kompetensi administrasi untuk TAS, kompetensi teknis untuk teknisi, kompetensi manajerial untuk kepala laboratorium.

Kompetensi profesional dipelajari pada mata pelajaran yang mendukung keahlian (kompetensi kejuruan). Kompetensi kepribadian dan sosial tidak dipelajari pada mata pelajaran khusus namun harus dimiliki oleh semua lulusan. Kompetensi ini diberikan melalui kurikulum yang tersembunyi (*hidden*) dan terintegrasi (*integrated*) pada mata pelajaran. Pencapaian kompetensi dapat dilakukan melalui

pembelajaran yang bersifat kooperatif, tata tertib sekolah, kegiatan ekstra kurikuler, dan lain-lain.

Pada umumnya, sekolah hanya mengejar target untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi profesional (*hard skill*) dan mengabaikan kompetensi kepribadian dan sosial (*soft skill*). Dalam dunia kerja, kompetensi kepribadian dan sosial memiliki kedudukan yang sama pentingnya dengan kompetensi profesional. Orang yang memiliki kepribadian baik, memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja ulet, tekun, percaya diri, bertanggung jawab, dan mampu mengendalikan stres kerja akan memiliki daya tahan yang lebih unggul dalam bekerja. Kompetensi sosial diperlukan dalam pekerjaan karena orang yang memiliki kompetensi sosial cenderung lebih disukai teman dan lebih mampu berkembang dalam pekerjaan. Kompetensi sosial meliputi kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, menghargai orang lain dan mampu bernegosiasi dalam menyelesaikan konflik.

Kompetensi profesional ditentukan berdasarkan ukuran atau level bidang keahliannya. Level atau tingkatan bidang keahlian dapat ditentukan berdasarkan pertimbangan manajemen atau organisasi kerja maupun pengalaman belajar dari penguasaan kompetensi tertentu. Secara umum pengalaman belajar level keahlian dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu level umum (*general*), terampil dengan pendampingan (*working with supervision*), dan terampil tanpa pendampingan (*qualified without supervision*). Level umum memerlukan kompetensi sederhana yang dapat dilakukan semua orang. Level terampil dengan pendampingan pada umumnya dimiliki oleh tenaga kerja baru atau siswa yang sedang berlatih. Level terampil tanpa pendampingan dimiliki oleh pekerja yang sudah profesional atau siswa pada tingkat akhir.

Pemberian pengalaman belajar perlu disesuaikan dengan level keahliannya, seperti yang terlihat pada tabel 1

Tabel 1: Level Pengalaman Belajar

<b>Level</b>	<b>Cognitive</b>	<b>Affective</b>	<b>Psychomotor</b>
General	Knowledge Comprehension	Receiving	Observation Imitation
Working (with supervision)	Application Analysis	Responding Valuing	Practicing
Qualified (without supervision)	Synthesis Evaluation	Organizing characteristic of the value complex	Adaptation

Sumber: Brory T (2009)

Siswa adalah subjek yang sedang belajar. Pengalaman belajar yang menjadikan siswa kompeten tidak dapat diperoleh secara langsung pada level yang paling tinggi melainkan melalui proses yang panjang. Guru bertugas membekali siswa dengan sebagian kompetensi yang diperlukan dalam bekerja. Oleh sebab itu, guru perlu menganalisis kompetensi dengan cara mengenali bagian-bagian mana dari seluruh kompetensi yang diperlukan siswa tersebut yang dapat disiapkan olehnya.

#### **D. Analisis Kompetensi Berdasarkan Tujuan Pembelajaran**

Guru sebagai pelaksana pembelajaran memiliki tugas untuk menyiapkan kompetensi tiap-tiap mata pelajaran yang diampu. Kompetensi tersebut dinyatakan dalam tujuan pembelajaran. Untuk dapat menentukan tujuan pembelajaran yang diharapkan, guru perlu memahami taksonomi tujuan dan hasil belajar yang ingin dicapai. Perumusan tujuan pembelajaran harus jelas, tegas, dapat diukur dan diamati. Perumusan tujuan dilakukan agar arah pembelajaran tidak menyimpang dari tujuan dan guru dapat mengevaluasi apakah tujuan telah tercapai atau belum pada akhir proses pembelajaran.

Guru sering mengalami kesulitan dalam merumuskan kompetensi yang tertuang pada tujuan pembelajaran. Beberapa kejadian yang sering dilakukan

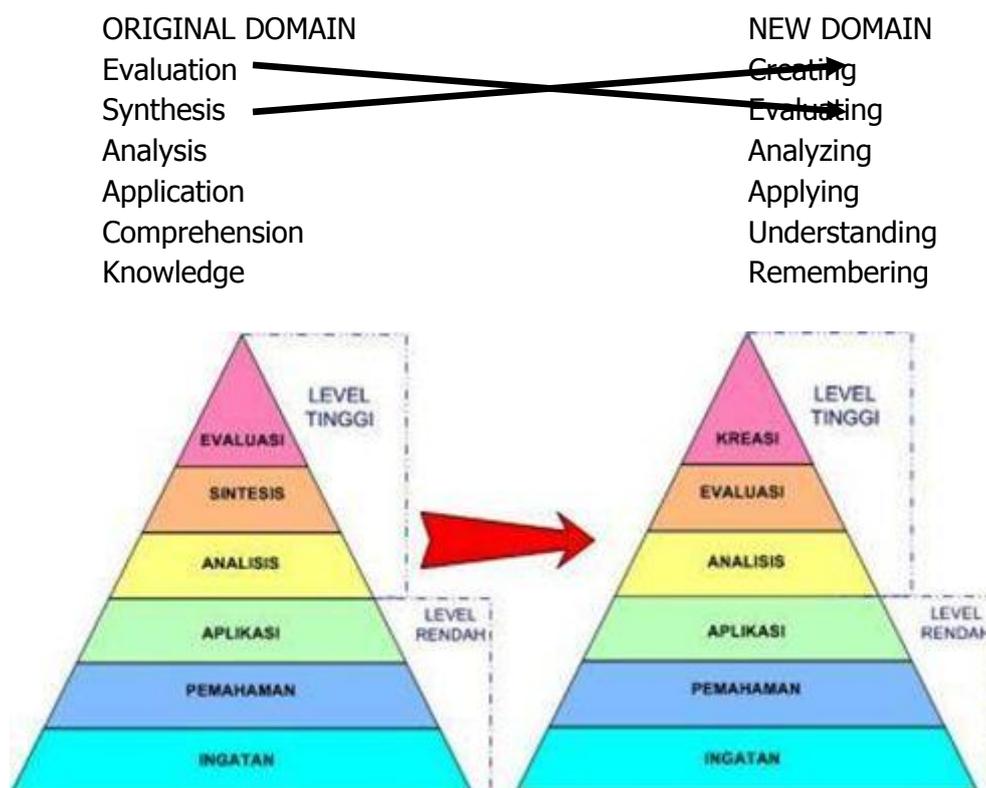
guru misalnya: (1) menyatakan tujuan dalam kata-kata yang umum atau luas sehingga sulit dievaluasi ketercapaian hasil belajarnya; (2) tujuan sering ditetapkan hanya untuk mengukur ketercapaian keterampilan kognitif dan psikomotor tetapi jarang dilakukan untuk mengukur ketercapaian keterampilan afektif siswa. Supaya guru lebih memahami cara perumusan tujuan yang tepat, maka perlu dilakukan analisis kompetensi yang layak menjadi tujuan pembelajaran.

Analisis kompetensi sering mengacu pada taksonomi tujuan pembelajaran dari Blooms dan Krathwohl. Taksonomi dibuat untuk mengklasifikasikan tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan dibagi menjadi tiga *domain*, yaitu: kognitif, afektif, dan psikomotor. Setiap domain tersebut dibagi lagi menjadi beberapa kategori dan subkategori yang berurutan secara hirarkis (bertingkat), mulai dari tingkah laku yang sederhana sampai tingkah laku yang paling kompleks. Tingkah laku tingkat yang lebih tinggi diasumsikan telah menyertakan tingkah laku dari tingkat yang lebih rendah. Masing-masing kelompok tujuan mengindikasikan ada beberapa kemampuan yang dapat diukur.

1. *Cognitive Domain* berisi perilaku-perilaku yang menekankan pada aspek berpikir intelektual, mulai dari mengingat sampai pada memecahkan masalah
2. *Affective Domain* berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek perasaan dan emosi, seperti minat, sikap, apresiasi, dan cara penyesuaian diri. Afektif mengukur sikap (*attitude*) yang menunjukkan penolakan atau penerimaan terhadap sesuatu.
3. *Psychomotor Domain* (Ranah Psikomotor) berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek keterampilan motorik anggota tubuh dalam bentuk tindakan-tindakan. Keterampilan motorik memerlukan koordinasi antara syaraf dan otot.

Bloom (1964) menyusun peringkat tujuan pembelajaran domain kognitif seperti tertera pada gambar 1. Siswa belajar keterampilan kognitif mulai dari level yang paling rendah menuju ke level yang paling tinggi. Secara berturut-

turut, level kognitif berisi sub domain: pengetahuan/ingatan, pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis dan evaluasi. Sub domain kognitif mengalami sedikit perubahan yaitu pada level paling tinggi menjadi kreasi dan evaluasi berada di bawahnya. Dengan jumlah jenjang yang sama, sintesis diganti dengan kreasi. Secara berturut-turut, domain kognitif dari Bloom yang telah direvisi menjadi ingatan, pemahaman, aplikasi, analisis, evaluasi dan kreasi.



Gambar 1. Diagram Taksonomi Bloom

### ***Cognitive Domain***

Domain kognitif menggolongkan dan mengurutkan keahlian berpikir sesuai dengan tahap-tahap kemampuan yang harus dikuasai. Dalam merumuskan tujuan pembelajaran, sub domain taksonomi Bloom ditulis dalam bentuk kata kerja operasional. Berikut ini ada beberapa contoh kata kerja operasional yang dapat digunakan dalam merumuskan tujuan pembelajaran. Pengelompokan contoh kata kerja operasional tidak mutlak hanya untuk satu sub domain

tertentu karena beberapa sub domain ada yang memiliki kata kerja operasional yang sama.

NO	SUB-DOMAIN	CONTOH KATA KERJA OPERASIONAL
1.	<p><b>Pengetahuan (knowledge)</b></p> <p>Kemampuan untuk mengenali dan mengingat peristilahan, definisi, fakta-fakta, gagasan, pola, urutan, metodologi, prinsip dasar, dan informasi yang telah diterima sebelumnya</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendefinisikan</li> <li>• mengidentifikasi,</li> <li>• memaparkan</li> <li>• memilih,</li> <li>• menamai</li> <li>• mengurutkan</li> <li>• menyatakan kembali</li> <li>• menempatkan</li> <li>• mengulangi</li> <li>• menyusun garis besar</li> </ul>
2.	<p><b>Pemahaman (comprehension)</b></p> <p>Kemampuan menjelaskan pengetahuan/ informasi yang diketahui dengan kata-katanya sendiri.</p> <p>Memahami pengertian, terjemahan, interpolasi dan interpretasi perintah atau masalah dengan menggunakan kalimatnya sendiri.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• membedakan</li> <li>• menjelaskan,</li> <li>• menyimpulkan</li> <li>• merangkum</li> <li>• memperkirakan</li> <li>• menginterpretasikan</li> <li>• menerjemahkan</li> <li>• menggeneralisasikan.</li> </ul>
3.	<p><b>Penerapan (Application)</b></p> <p>Kemampuan untuk menggunakan dan menerapkan gagasan, prosedur, metode, rumus, teori dan informasi yang telah dipelajari ke dalam kondisi kerja atau konteks lain yang baru.</p> <p>Contoh: Menggunakan rumus statistik untuk mengolah data penelitian.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menghitung</li> <li>• Mengembangkan</li> <li>• Menggunakan</li> <li>• Memodifikasi</li> <li>• Memindahkan</li> </ul>
4.	<p><b>Analisis (Analysis)</b></p> <p>Memisahkan materi atau konsep ke dalam bagian-bagian untuk diorganisasikan kembali menjadi struktur yang mudah dipahami.</p> <p>Contoh: Mengidentifikasi kompetensi kerja di industri, kemudian menjabarkan menjadi tugas-tugas yang diperlukan untuk materi diklat pelatihan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membuat diagram</li> <li>• Membedakan</li> <li>• Membandingkan</li> <li>• Menghubungkan</li> <li>• Menjabarkan ke dalam bagian-bagian</li> <li>• Menganalisis kesenjangan,</li> <li>• Mem"breaks down",</li> <li>• Mengilustrasikan,</li> </ul>

5.	<p><b>Sintesis (Synthesis)</b></p> <p>Membangun sebuah struktur atau pola dari berbagai elemen atau mengkombinasikan bagian –bagian untuk membentuk sebuah kesatuan yang utuh dengan penekanan pada hasil berupa sebuah pengertian atau struktur baru.</p> <p>Contoh: mendesain sebuah mesin /robot untuk melakukan tugas tertentu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• menciptakan</li> <li>• mendesain</li> <li>• memformulasikan</li> <li>• memprediksi</li> <li>• mengkategorisasikan,</li> <li>• mengkombinasikan</li> <li>• menghasilkan sesuatu</li> <li>• mengorganisasikan</li> <li>• merencanakan</li> <li>• menata kembali</li> <li>• merekonstruksi</li> <li>• merevisi</li> <li>• menulis kembali</li> <li>• merangkum</li> </ul>
6.	<p><b>Evaluasi (Evaluation)</b></p> <p>Membuat penilaian dan keputusan tentang nilai suatu gagasan, metode, produk atau benda dengan menggunakan kriteria tertentu</p> <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memilih solusi yang paling efektif.</li> <li>• Menyeleksi kandidat yang paling memenuhi syarat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• menilai,</li> <li>• membandingkan,</li> <li>• menyimpulkan,</li> <li>• mengkritik,</li> <li>• membela,</li> <li>• menjelaskan,</li> <li>• mendiskriminasikan</li> <li>• mengevaluasi,</li> <li>• menafsirkan,</li> <li>• membenarkan,</li> <li>• meringkas,</li> <li>• mendukung.</li> </ul>

### ***Affective Domain***

Krathwohl, Bloom, Masia, (1973) mengembangkan taksonomi tujuan yang berorientasi pada emosi seperti perasaan, nilai-nilai, apresiasi, antusiasme, motivasi dan sikap. Ada lima kategori mayor tujuan afektif yang dikemukakan, yaitu: penerimaan, pemberian respon, penghargaan, pengorganisasian dan internalisasi. Di antara tiga domain pembelajaran, domain afektif merupakan domain yang paling sulit untuk ditetapkan kata kerja operasionalnya. Beberapa kata kerja sulit diukur dan overlap dengan sub domain yang lain. Jenis-jenis kata kerja yang berhasil dikumpulkan pada domain affective dapat dilihat pada paparan berikut

NO	SUB DOMAIN AFFECTIVE	CONTOH KATA KERJA OPERASIONAL
1	<p><b>Penerimaan (<i>Receiving Phenomena</i>)</b></p> <p>Kesadaran, kesediaan untuk mendengar, menerima, memberi perhatian terhadap berbagai stimulus. Dalam tahap <i>receiving</i> ini, siswa masih bersikap pasif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mendengarkan,</li> <li>• memperhatikan,</li> <li>• melihat,</li> <li>• mengikuti,</li> <li>• menempatkan,</li> <li>• menunjuk,</li> <li>• memilih</li> </ul>
2.	<p><b>Pemberian respon/menanggapi (<i>Responding</i>)</b></p> <p>Siswa aktif berpartisipasi pada proses pembelajaran dengan cara memberikan perhatian dan reaksi pada kejadian khusus selama proses pembelajaran.</p> <p>Dampak yang diperoleh adalah kepatuhan dalam menanggapi, kemauan untuk merespon, secara sukarela dan memberi kepuasan kepada yang memberi respon</p> <p><b>Contoh:</b></p> <p>Kegiatan memberi respon dapat terjadi pada saat siswa berpartisipasi di dalam kelas, presentasi, bertanya, memberi: ide, konsep, dan model baru</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• menjawab,</li> <li>• mengikuti,</li> <li>• mendiskusikan,</li> <li>• berlatih,</li> <li>• berpartisipasi,</li> <li>• mematuhi,</li> <li>• membantu,</li> <li>• melakukan,</li> <li>• membacakan,</li> <li>• melaporkan,</li> <li>• memilih,</li> <li>• mengatakan,</li> <li>• menulis.</li> </ul>
3.	<p><b>Penghargaan (<i>Valuing</i>)</b></p> <p>Perasaan, keyakinan, atau anggapan terhadap objek tertentu, benda, fenomena, atau perilaku yang melekat itu memiliki nilai. Siswa secara konsisten berperilaku sesuai dengan nilai meskipun tidak ada pihak lain yang mengharuskan.</p> <p><b>Contoh:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan kepercayaan dalam proses demokrasi.</li> <li>• Menunjukkan kemampuan untuk memecahkan masalah.</li> <li>• Mengusulkan rencana untuk memperbaiki rasa sosial dan menindak lanjutinya dengan komitmen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• melengkapi</li> <li>• menunjukkan</li> <li>• menjelaskan</li> <li>• memilih</li> <li>• meyakinkan</li> <li>• bertindak</li> <li>• mengemukakan argumentasi</li> <li>• membenarkan</li> <li>• memberi dukungan</li> </ul>
4.	<p><b>Pengorganisasian (<i>Organization</i>)</b></p> <p>Pengorganisasian menunjukkan saling ketergantungan antara nilai-nilai tertentu dalam suatu sistem nilai sehingga mendorong siswa untuk</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• memilih</li> <li>• memutuskan</li> <li>• memformulasikan</li> <li>• membandingkan</li> <li>• mengubah,</li> </ul>

	<p>memandang penting semua bagian untuk dilibatkan dalam proses menilai.</p> <p>Pengorganisasian dapat membantu: (1) menentukan nilai-nilai yang menjadi prioritas untuk dipilih dari berbagai nilai yang berbeda; (2) upaya menyelesaikan konflik; (3) menciptakan sistem nilai yang unik; (4) mengakui perlunya keseimbangan antara perilaku yang bebas dengan perilaku yang bertanggung jawab.</p> <p><b>Contoh:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bertenggang rasa untuk menerima perilaku seseorang.</li> <li>• Menjelaskan peran perencanaan sistematis dalam memecahkan masalah.</li> <li>• Menerima standar etika profesional.</li> <li>• Menciptakan rencana hidup yang harmonis sesuai dengan kemampuan dan minatnya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mengatur,</li> <li>• menggabungkan,</li> <li>• membandingkan,</li> <li>• melengkapi</li> <li>• mempertahankan</li> <li>• menjelaskan,</li> <li>• merumuskan,</li> <li>• menggeneralisasikan,</li> <li>• mengidentifikasi,</li> <li>• menggabungkan,</li> <li>• memodifikasi,</li> <li>• mengorganisir,</li> <li>• mempersiapkan,</li> <li>• menghubungkan,</li> <li>• mensintesis</li> </ul>
5.	<p><b>Internalizing values</b></p> <p>Pengamalan (karakterisasi)</p> <p>Pengorganisasian dan pengintegrasian nilai ke dalam sistem nilai pribadi untuk mengendalikan perilaku. Perilaku merasuk ke dalam diri, konsisten, dan dapat diprediksi.</p> <p>Siswa mengintegrasikan nilai ke dalam filsafat hidup yang lengkap dan meyakinkan, dan perilakunya akan selalu konsisten dengan filsafat hidup yang dipilih.</p> <p><b>Contoh:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan kemandirian ketika bekerja secara independen.</li> <li>• Bekerja sama dalam kegiatan kelompok (menampilkan kerja tim).</li> <li>• Menggunakan pendekatan objektif dalam pemecahan masalah.</li> <li>• Menampilkan komitmen profesional terhadap praktek-praktek sehari-hari.</li> <li>• Memperbaiki nilai dan mengubah perilaku karena ada kejadian-kejadian baru yang lebih baik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mengambil tindakan,</li> <li>• mendiskriminasikan,</li> <li>• menampilkan,</li> <li>• mempengaruhi</li> <li>• mendengarkan,</li> <li>• memodifikasi,</li> <li>• melakukan,</li> <li>• mempraktekan,</li> <li>• mengusulkan,</li> <li>• memenuhi persyaratan</li> <li>• merevisi,</li> <li>• melayani,</li> <li>• memecahkan,</li> <li>• memverifikasi.</li> <li>• menolak</li> <li>• menghindari</li> </ul>

## ***Psychomotor Domain***

*The psychomotor domain* (Simpson, 1972) adalah domain gerakan fisik, koordinasi yang menggunakan keterampilan gerak. Pengembangan keterampilan ini memerlukan latihan dan diukur dalam hal kecepatan, ketepatan, jarak, prosedur, atau teknik dalam pelaksanaan. Simpson mengklasifikasikan tujuh kategori perilaku dari yang paling sederhana sampai perilaku yang paling rumit yaitu: persepsi, kesiapan, respon terpimpin, mekanistik, respon yang kompleks, penyesuaian dan penciptaan. Penjelasan masing-masing sub domain kompetensi dapat disimak pada tabel berikut ini:

<b>NO</b>	<b>SUB DOMAIN AFFECTIVE</b>	<b>CONTOH KATA KERJA OPERASIONAL</b>
1.	<p><b>Persepsi (Perception)</b></p> <p>Kemampuan untuk menggunakan isyarat-isyarat sensoris untuk memandu aktivitas motorik. Hal ini melibatkan rangsangan panca indra, melalui seleksi isyarat kemudian diterjemahkan menjadi gerakan.</p> <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mendeteksi komunikasi isyarat non-verbal.</li><li>• Memperkirakan di mana bola akan mendarat setelah dilempar dan kemudian syaraf menggerakkan tubuh untuk pindah ke lokasi yang benar agar dapat menangkap bola.</li><li>• Menyesuaikan besar api untuk memanaskan minyak goreng pada suhu yang benar dilihat dari asap yang timbul</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• memilih,</li><li>• melukiskan,</li><li>• mendeteksi,</li><li>• membedakan,</li><li>• membandingkan</li><li>• mengidentifikasi,</li><li>• mengisolasi,</li><li>• mengaitkan,</li><li>• menentukan</li><li>• menetapkan</li></ul>
2	<p><b>Kesiapan (Set)</b></p> <p>Kesiapan untuk bertindak. Kesiapan mencakup satu kesatuan mental, fisik, dan emosional. Kesiapan menentukan pola berpikir orang untuk menggunakan cara atau tindakan yang sama pada situasi yang berbeda.</p> <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mengetahui dan bertindak berdasarkan urutan langkah-langkah dalam proses manufaktur.</li><li>• Mengenali keterbatasan kemampuan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• menampilkan,</li><li>• menjelaskan,</li><li>• menggerakkan,</li><li>• memproduksi,</li><li>• mereaksi,</li><li>• menunjukkan,</li><li>• menyatakan,</li><li>• membantu.</li></ul>

	<p>seseorang</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan keinginan untuk mempelajari proses baru (motivasi).</li> <li>• CATATAN: Psikomotorik pada domain ini berkaitan erat dengan "Menanggapi fenomena" pembagian yang Affective domain</li> </ul>	
3.	<p><b>Guided Response (Respon Terpimpin)</b></p> <p>Tahap awal dalam mempelajari keterampilan yang kompleks adalah melakukan peniruan dan <i>trial and error</i>. Keterampilan kerja dicapai dengan berlatih.</p> <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menulis dan melakukan perhitungan persamaan matematika seperti contoh yang ditunjukkan.</li> <li>• Mengikuti instruksi untuk melaksanakan perintah sesuai dengan petunjuk.</li> <li>• Menggerakkan tangan sesuai dengan isyarat dari instruktur pada saat belajar mengoperasikan mesin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• menyalin,</li> <li>• menjiplak</li> <li>• mengikuti</li> <li>• mengcopy</li> <li>• memperbanyak,</li> <li>• menanggapi</li> </ul>
4.	<p><b>Mekanis (Mechanism)</b></p> <p>Mekanisme merupakan tahap peralihan dalam mempelajari keterampilan yang kompleks.</p> <p>Belajar gerak motorik telah menjadi kebiasaan dan gerakan-gerakan dapat dilakukan dengan penuh rasa percaya diri.</p> <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menekan tombol komputer pribadi.</li> <li>• Memperbaiki keran bocor.</li> <li>• membongkar dan memasang kendaraan bermotor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• merakit,</li> <li>• mengkalibrasi,</li> <li>• mengkonstruksi,</li> <li>• membongkar,</li> <li>• menampilkan, mengikatkan,</li> <li>• memperbaiki</li> <li>• memanaskan,</li> <li>• memanipulasi,</li> <li>• mengukur</li> <li>• mencampur</li> <li>• menyeketsa.</li> </ul>
5.	<p><b>Respon Tampak yang Kompleks (Complex Overt Response)</b></p> <p>Kinerja yang terampil, menunjukkan tindakan yang melibatkan pola gerakan motorik yang kompleks.</p> <p>Kemahiran kerja itu ditunjukkan dengan cepat, akurat, dan sangat terkoordinasi sehingga membutuhkan energi minimal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memarkir mobil ditempat parkir yang padat</li> <li>• Mengoperasikan komputer dengan cepat dan akurat.</li> <li>• Menampilkan kompetensi saat bermain piano.</li> </ul>

	<p>Kategori ini termasuk melakukan gerakan tanpa ragu-ragu, dan kinerja otomatis.</p> <p>Contoh,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemain sering mengucapkan kata "siiiip, yes" untuk menunjukkan kepuasan karena pasti dapat mengerjakan dengan sempurna.</li> </ul> <p>CATATAN: Kata-kata kunci sama dengan mekanis, tetapi disertai dengan kata keterangan atau kata sifat yang menunjukkan bahwa kinerja yang lebih cepat, lebih baik, lebih akurat, dll</p>	
6.	<p><b>Penyesuaian (Adaptation)</b></p> <p>Keterampilan dikembangkan dengan cara yang lebih baik dan siswa dapat memodifikasi pola pergerakan sesuai persyaratan khusus.</p> <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menanggapi pengalaman tak terduga secara efektif.</li> <li>• Memodifikasi perintah sesuai dengan kemampuan peserta didik.</li> <li>• Melakukan tugas dengan mesin yang awalnya bukan untuk melakukan tugas tersebut dengan catatan mesin tidak rusak dan tidak ada bahaya ketika digunakan).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• menyesuaikan,</li> <li>• mengubah,</li> <li>• menambah,</li> <li>• menata kembali,</li> <li>• mereorganisasi,</li> <li>• merevisi,</li> <li>• memvariasikan.</li> </ul>
7	<p><b>Penciptaan (Origination)</b></p> <p>Membuat pola gerakan baru agar sesuai dengan situasi tertentu atau masalah khusus. Hasil pembelajaran menekankan kreativitas berdasarkan keterampilan yang sangat maju untuk membangun sebuah teori baru atau program baru dengan pelatihan yang komprehensif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• menyusun,</li> <li>• membangun,</li> <li>• menggabungkan,</li> <li>• mengkomposisi</li> <li>• mengkonstruksi,</li> <li>• menciptakan,</li> <li>• mendesain,</li> <li>• membuat sesuatu yang baru</li> </ul>

Selain domain psikomotor yang telah dipaparkan di atas, Dave's (1975) mengklasifikasikan Domain Psikomotor menjadi lima sub domain yaitu: imitasi, manipulasi, presisi, artikulasi dan naturalisasi. Perumusan tujuan dan pengamatan perilaku masing-masing sub domain dijelaskan pada paparan berikut ini.

➤ **Imitation** (peniruan):

Menirukan pola perilaku yang telah diamati dari orang lain. Kinerja masih berkualitas rendah.

Kata kerja operasional:

- Mengikuti
- Mengulangi
- Memegang
- Menggambar
- Mengucapkan
- Menyalin

Contoh: Siswa dapat mengucapkan ejaan bahasa Inggris sesuai dengan contoh

➤ **Manipulation** (manipulasi):

Mampu melakukan tindakan tertentu dengan mengikuti petunjuk dan berlatih tanpa bantuan visual dari orang lain. Kata kerja operasional masih sama seperti pada tingkat imitasi, namun pada tingkat manipulasi ini ada persyaratan kondisi tanpa bantuan orang lain.

Kata kerja operasional:

- Mengikuti
- Mengulangi
- Memegang
- Menggambar
- Mengucapkan

Contoh:

Siswa dapat memotong karkas ayam, setelah mempelajari job sheet.

Siswa dapat menghidupkan komputer setelah membaca manual

➤ **Precision:** (kecermatan/ketelitian/ketepatan gerakan)

Bekerja dengan cepat dan tepat dengan sedikit kesalahan tanpa menggunakan petunjuk visual maupun tertulis. Kata sifat yang menunjukkan tingkat presisi antara lain: "dengan tepat, dengan lancar, tanpa kesalahan"

Contoh:

Siswa dapat memasukkan bola ke dalam keranjang dengan tepat dan cepat.

Siswa dapat mencetak kue dengan ukuran dan bentuk yang sama dalam waktu cepat

➤ **Articulation** (artikulasi):

Pada tingkat ini, siswa dapat menunjukkan serangkaian gerakan yang akurat, sesuai prosedur, cepat dan tepat. Gerakan ini memerlukan koordinasi serangkaian tindakan, untuk mencapai keselarasan dan konsistensi internal. Kata sifat yang menunjukkan artikulasi misalnya: "selaras, terkoordinasi, stabil, lancar", dll

Contoh:

- Siswa dapat menyetir mobil dengan lancar dan aman
- Siswa dapat menjalankan mesin jahit dengan lancar
- Siswa dapat memainkan video interaktif yang memerlukan koordinasi gerakan mata, telinga, dan otak, dll

➤ **Naturalization** (naturalisasi):

Pada tingkat ini, siswa diharapkan dapat melakukan gerakan secara spontan atau otomatis. Memiliki performa tingkat tinggi secara alami, mempunyai bakat alam tanpa perlu berpikir atau belajar banyak tentang hal itu. Contoh kata sifat yang sesuai antara lain: " dengan otomatis, dengan lancar, dengan sempurna, dsb

Contoh:

- Siswa dapat mengoperasikan mesin jahit *high speed* dengan lancar

## E. Merumuskan Tujuan Pembelajaran

Tujuan pembelajaran harus dirumuskan dengan jelas, dapat diukur dan diamati untuk dapat diketahui apakah proses belajar mengajar telah mencapai tujuan yang diharapkan atau belum. Menurut Atwi Suparman (1993), tujuan pembelajaran dapat dirumuskan dengan cara:

1. Menyebutkan pelaku (*audience*) yaitu siswa
2. Menyebutkan kompetensi atau perilaku akhir yang diharapkan dapat dilakukan siswa, dengan menggunakan kata kerja operasional

Contoh:

- a. Pada akhir pembelajaran, **siswa** dapat **menjelaskan** cara kerja sistem pendingin mobil (cognitive: pemahaman)
- b. **Siswa** dapat **menjelaskan perbedaan** cara kerja mesin cuci digital dan mesin cuci manual (cognitive: analisis)
- c. **Siswa** bersedia **mendiskusikan** masalah konflik dengan aktif apabila diminta (afektif: responding)
- d. Siswa dapat **mengulangi** gerakan membalik telur dadar (psikomotor: imitasi)

## F. Penutup

Analisis kompetensi merupakan kegiatan mengenali bagian-bagian kompetensi yang dibutuhkan dalam bekerja dan merumuskan kembali kompetensi tersebut serangkaian kompetensi untuk dapat mencapai kompetensi yang diharapkan. Upaya analisis kompetensi dilakukan secara bertahap mulai dari level penentu kebijakan sampai pada level pelaksana kebijakan. Guru sebagai pelaksana kebijakan memiliki wewenang dan tugas untuk menganalisis kompetensi yang dapat dicapai dalam proses pembelajaran. Kompetensi tersebut dirumuskan dalam tujuan pembelajaran.

## DAFTAR PUSTAKA

Bloom, Krathwohl & Marsia (1964). *Taxonomy of educational objectives*. New York: Longman

- Dave, R. H. (1975). *Developing and Writing Behavioural Objectives*. (R J Armstrong, ed.): Educational Innovators Press.
- Hooghiemstra (1992). *Integrated Management of Human Resources*, in Mitrani, A. *et al.* Competency-Base Human Resources Management. London: Kogan Page.
- Idawati (2004) "Pemimpin bisnis yang sukses". *Majalah Manajemen, Maret-April 2004*.
- Jarvis, P. (1983). Professional education. London: Croom Helm
- Krathwohl, D. R., Bloom, B. S., & Masia, B. B. (1973). *Taxonomy of Educational Objectives, the Classification of Educational Goals. Handbook II: Affective Domain*. New York: David McKay Co., Inc.
- Muchlas Samani (2004) Pendidikan Kecakapan Hidup: Upaya Merekonstruksi Pendidikan. *Makalah*. Disajikan dalam seminar dan lokakarya bidang peningkatan relevansi Program DUE-LIKE Jurusan Pendidikan Fisika IKIP Negeri Singaraja tanggal 15-16 Agustus 2003, di Singaraja.
- Suciati. (2005). Taksonomi tujuan instruksional: Jakarta: Dikti, Depdiknas
- Suparman, A. (1994). Desain instruksional: Jakarta: Pusat Antar Universitas