

EMPLOYABILITY SKILLS LULUSAN SMK DAN RELEVANSINYA TERHADAP KEBUTUHAN DUNIA KERJA



Sudji Munadi, dkk



**EMPLOYABILITY SKILLS LULUSAN
SMK DAN RELEVANSINYA TERHADAP
KEBUTUHAN DUNIA KERJA**

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 28 TAHUN 2014 TENTANG HAK CIPTA

Pasal 2

Undang-Undang ini berlaku terhadap:

- a. semua Ciptaan dan produk Hak Terkait warga negara, penduduk, dan badan hukum Indonesia;
- b. semua Ciptaan dan produk Hak Terkait bukan warga negara Indonesia, bukan penduduk Indonesia, dan bukan badan hukum Indonesia yang untuk pertama kali dilakukan Pengumuman di Indonesia;
- c. semua Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dan pengguna Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait bukan warga negara Indonesia, bukan penduduk Indonesia, dan bukan badan hukum Indonesia dengan ketentuan:
 1. negaranya mempunyai perjanjian bilateral dengan negara Republik Indonesia mengenai perlindungan Hak Cipta dan Hak Terkait; atau
 2. negaranya dan negara Republik Indonesia merupakan pihak atau peserta dalam perjanjian multilateral yang sama mengenai perlindungan Hak Cipta dan Hak Terkait.

BAB XVII KETENTUAN PIDANA

Pasal 112

Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan/atau Pasal 52 untuk Penggunaan Secara Komersial, dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

- (1) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (2) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

EMPLOYABILITY SKILLS LULUSAN SMK DAN RELEVANSINYA TERHADAP KEBUTUHAN DUNIA KERJA

Sudji Munadi, dkk



EMPLOYABILITY SKILLS LULUSAN SMK DAN RELEVANSINYA TERHADAP KEBUTUHAN DUNIA KERJA

Oleh:

Sudji Munadi, dkk.

ISBN: 978-602-4980-18-4

Edisi Pertama

Diterbitkan dan dicetak oleh:

UNY Press

Jl. Gejayan, Gg. Alamanda, Komplek Fakultas Teknik UNY

Kampus UNY Karangmalang Yogyakarta 55281

Telp: 0274 - 589346

Mail: unypress.yogyakarta@gmail.com

© 2018 Sudji Munadi, dkk.

Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)

Anggota Asosiasi Penerbit Perguruan Tinggi Indonesia (APPTI)

Penyunting Bahasa : Muh. Hasan

Desain Sampul: Ngadimin

Tata Letak: Rizky Ariadi

Isi di luar tanggung jawab percetakan

EMPLOYABILITY SKILLS LULUSAN SMK DAN
RELEVANSINYA TERHADAP KEBUTUHAN DUNIA KERJA
Sudji Munadi, dkk

-Ed.1, Cet.1.- Yogyakarta: UNY Press 2018

viii +111 hlm; 15 x 23 cm

ISBN: 978-602-4980-18-4

1. EMPLOYABILITY

1.judul

KATA PENGANTAR

Pendidikan kejuruan dirancang khusus untuk memfasilitasi peserta didik agar dapat menguasai suatu bidang keahlian baik dalam aspek *soft skills* maupun *hard skills* dengan harapan menjadi SDM yang siap memasuki dunia kerja dan terjun dalam kehidupan bermasyarakat, serta memiliki sikap yang baik dan sesuai norma yang berlaku di masyarakat. Pendidikan yang berorientasi dunia kerja melalui penguasaan keterampilan teknis dan keterampilan employabilitas sangat diperlukan guna menopang pengembangan ekonomi di abad XXI.

Buku ini menjabarkan tentang kebecerjaan alumni SMK, *employability skills* dan urgensinya bagi SMK, serta integrasi *employability skills* dalam pembelajaran di SMK. Aspek-aspek *employability skills* perlu ditanamkan secara optimal pada siswa SMK sebelum menjadi lulusan dan bekerja sebagai tenaga kerja.

Buku ini sangat terbuka dan terus dilakukan perbaikan dan penyempurnaan dimasa mendatang. Untuk itu, kami mengundang para pembaca memberikan kritik, saran dan masukan untuk perbaikan dan penyempurnaan pada buku ini. Atas kontribusi tersebut, kami ucapkan terima kasih. Mudah-mudahan kita dapat memberikan yang terbaik bagi kemajuan dunia pendidikan dalam rangka mempersiapkan generasi melalui SMK.

SMK Bisa, SMK Hebat, SMK Berkarakter Kuat.

Yogyakarta, Oktober 2018

Penyusun

Sudji Munadi

Widarto

Nurhening Yuniarti

Moh. Adam Jerusalem

Hermansyah

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
 BAB II KEBEKERJAAN ALUMNI SMK.....	11
A. TPT Berdasar Kriteria Sementara Tidak Bekerja	13
B. TPT Berdasar Kriteria Mencari Pekerjaan (Seminggu yang Lalu)	18
C. TPT Berdasar Mempersiapkan Usaha (Seminggu yang Lalu)	21
 BAB III ACUAN KUALIFIKASI KERJA.....	29
A. Standar Kualifikasi Kerja ASEAN	29
B. Acuan AQRF	30
C. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).....	32
 BAB IV EMPLOYABILITY SKILLS & URGENSINYA BAGI SMK	41
A. Pengertian Employability Skills	41

B. Perbedaan Employability Skills, Technical Skills, dan Academic Skills	44
C. Urgensi Employability Skills bagi SMK	54

BAB V ASPEK EMPLOYABILITY SKILLS.....73

A. Keterampilan berkomunikasi	73
B. Keterampilan bekerja dalam kelompok.....	78
C. Keterampilan Memecahkan Masalah.....	82
D. Keterampilan dalam Mengambil Prakarsa dan Berusaha.....	86
E. Keterampilan Merencanakan dan Mengatur Kegiatan	88
F. Keterampilan Mengelola Diri.....	89
G. Keterampilan dalam Pembelajaran	95
H. Keterampilan menggunakan teknologi	96
I. Kesehatan dan Keselamatan Kerja	98

BAB VI INTEGRASI EMPLOYABILITY SKILLS DALAM PEMBELAJARAN DI SMK.....105

A. Merancang Integrasi Employability Skills dalam Pembelajaran di SMK	113
B. Integrasi <i>Employability Skills</i> melalui Berbagai Model Pembelajaran	133
C. Refleksi Integrasi <i>Employability Skills</i> dalam Pembelajaran.....	136
D. Penilaian Integrasi <i>Employability Skills</i> dalam Pembelajaran.....	138
DAFTAR PUSTAKA.....	155
BIODATA SINGKAT.....	167

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1. Data lengkap tingkat pengangguran terbuka berdasar tingkat pendidikan pada tahun 2017	15
Tabel 2. Data tingkat pengangguran berdasar kriteria sementara tidak bekerja berdasar kelompok umur	16
Tabel 3. Data lengkap tingkat pengangguran terbuka berdasar mencari pekerjaan (seminggu yang lalu) pada tahun 2017	19
Tabel 4. Alumni SMK/MAK yang mencari pekerjaan (seminggu yang lalu)	21
Tabel 5. Data lengkap tingkat pengangguran terbuka berdasar mempersiapkan usaha (seminggu yang lalu) pada tahun 2017	23
Tabel 6. Kategori <i>employability skills</i>	57
Tabel 7. Rencana Aktivitas Guru	124
Tabel 8. Menentukan Atribut <i>Skills</i> &Teknik Instruksional	125
Tabel 9. Instrumen Refleksi Diri	139
Tabel 10. Teknik dan bentuk instrumen penilaian	143
Tabel 11. Contoh Instrumen Penilaian Diri Employability Skills (Keterampilan Komunikasi)	146
Tabel 12. Contoh Instrumen Penilaian Diri Employability Skills (Kerja Tim)	148
Tabel 13. Contoh Instrumen Penilaian Diri <i>Employability Skills</i> (Penyelesaian masalah)	150

Tabel 14.	Contoh Instrumen Penilaian Diri <i>Employability Skills</i> (Keterampilan Perencanaan dan Pengorganisasian)	151
Tabel 15.	Contoh Instrumen Penilaian Diri <i>Employability Skills</i> (Manajemen Diri)	152
Tabel 16.	Contoh Instrumen Penilaian Diri <i>Employability Skills</i> (Pembelajaran)	153
Tabel 17.	Contoh Instrumen Penilaian Diri <i>Employability Skills</i> (Teknologi)	153
Tabel 18.	Contoh Instrumen Pengembangan <i>Employability Skills</i>	156

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1. Tingkat pengangguran terbuka berdasar tingkat pendidikan pada tahun 2017	14
Gambar 2. TPT empat tahun terakhir untuk usia 18 tahun	17
Gambar 3. Data alumni SMK/MAK usia 18-25 tahun yang sementara tidak bekerja	18
Gambar 4. Tingkat pengangguran terbuka berdasar mencari pekerjaan (seminggu yang lalu) pada tahun 2017	19
Gambar 5. Tingkat pengangguran terbuka berdasar mempersiapkan usaha (seminggu yang lalu) pada tahun 2017	22
Gambar 6. Tingkat pengangguran terbuka dengan kriteria sedang mempersiapkan usaha untuk kategori SMK/MAK	24
Gambar 7. Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia	37
Gambar 8. <i>Employability Skills, TechnicalSkills, dan Academic Skills</i>	45
Gambar 9. Kecenderungan korelasi antara technical skill dengan communication / interpersonal skill	49
Gambar 10. Korelasi antara technical skill dengan communication / interpersonal skill yang ideal	52
Gambar 11. Presentasi di Depan Kelas	77
Gambar 12. Kerjasama Peserta Didik dalam Pembelajaran Praktik	81
Gambar 13. Siklus Pemecahan Masalah	88
Gambar 14. Siswa Berinisiatif Mengajukan Pertanyaan	89

Gambar 15.	Ilustrasi merencana dan mengatur kegiatan	91
Gambar 16.	Ilustrasi mengelola waktu adalah bagian dari kemampuan mengelola diri	92
Gambar 17.	Siswa Melakuka Praktik Teknik Pemesinan Secara Aktif	97
Gambar 18.	Siswa SMK Menggunakan Teknologi sebagai Sarana Pembelajaran	98
Gambar 19.	Penggunaan Alat Pelindung Diri	101
Gambar 20.	Lingkungan atau Area Pembelajaran Praktik SMK	102
Gambar 21.	Keterampilan yang membentuk SDM terampil dan berkualitas	111
Gambar 22.	Guru berperan sebagai fasilitator, motivator, partisipan, dan pemberi umpan balik	133
Gambar 23.	Siswa Melaksanakan <i>Job Project</i>	134
Gambar 24.	Media Pembelajaran SMK	135

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lamp. 1. Tabel Employability Skills	167

BAB I

PENDAHULUAN





BAB I

PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) secara substansi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang siap kerja, berjiwa wirausaha, cerdas, kompetitif, dan memiliki jati diri bangsa serta mampu mengembangkan keunggulan lokal dan dapat bersaing di pasar global. Sistem pendidikan SMK dituntut untuk menghasilkan *learning outcome* yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja (Wagiran, 2008:1826). Tujuan tersebut tercantum dalam UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 Pasal 15 yang menyebutkan tujuan khusus SMK adalah menyiapkan siswa agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan dunia industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya. Clarke & Winch (2007:62) menyatakan bahwa pendidikan kejuruan merupakan upaya pengembangan sosial ketenagakerjaan, pemeliharaan, percepatan, dan peningkatan kualitas tenaga kerja tertentu dalam rangka meningkatkan produktivitas masyarakat.

Kurikulum pendidikan kejuruan dirancang khusus untuk memfasilitasi peserta didik agar dapat menguasai suatu bidang keahlian baik dalam aspek *soft skills* maupun *hard skills* dengan harapan menjadi SDM yang siap memasuki dunia kerja dan terjun dalam kehidupan bermasyarakat, serta memiliki sikap yang baik dan sesuai norma yang berlaku di masyarakat. Secara lebih jelas dapat dikatakan bahwa kurikulum pendidikan

SMK bertujuan untuk: (1) mempersiapkan peserta didik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau meluaskan pendidikan dasar; (2) meningkatkan kemampuan peserta didik sebagai anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial budaya dan alam sekitarnya; (3) meningkatkan kemampuan peserta didik untuk dapat mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian; (4) menyiapkan peserta didik untuk memasuki lapangan kerja dan mengembangkan sikap profesional.

Keberadaan SMK dalam mempersiapkan tenaga kerja tingkat menengah yang terampil masih perlu ditingkatkan. Rendahnya tingkat pendidikan dan kompetensi memberi kontribusi rendahnya produktivitas kerja dan pada akhirnya akan menciptakan pengangguran baru. Menurut BPS 2016, jumlah pengangguran di Indonesia pada Februari 2016 sebanyak 7,0 juta orang. Dilihat dari tingkat pendidikan, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) SMK menempati posisi tertinggi yaitu sebesar 9,84 persen, disusul TPT Diploma I/II/III sebesar 7,22. Untuk TPT terendah yaitu pada SD ke bawah sebesar 3,44 persen. Angka tersebut dikarenakan lulusan dengan pendidikan yang rendah cenderung mau menerima pekerjaan apapun, sementara yang lulusan dengan pendidikan lebih tinggi cenderung mau menerima pekerjaan yang sesuai. Fakta empirik tersebut menunjukkan bahwa tujuan dari penyelenggaraan pendidikan kejuruan belum tercapai. Belum semua lulusan SMK dapat memenuhi tuntutan lapangan kerja sesuai dengan spesialisasinya. Hal ini disebabkan oleh adanya kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh lulusan SMK dengan keterampilan yang dibutuhkan di dunia industri. Bekal keterampilan dan pengetahuan yang didapatkan di sekolah belum cukup menjawab kebutuhan dunia kerja.

Beberapa faktor yang diidentifikasi menjadi masalah tidak terserapnya lulusan pendidikan kejuruan, antara lain: (1) informasi yang diperoleh tidak cukup mendukung untuk memperoleh pekerjaan; (2) industri pada umumnya mencari tenaga kerja yang berpengalaman; (3) keluhan pihak industri bahwa banyak lulusan SMK tidak memiliki keterampilan yang sesuai, terutama employabilitas untuk dapat *survive* dan bertahan pada berbagai situasi dan kondisi kerja (Hanafi, 2012:108).

Keprihatinan besar yang dihadapi oleh dunia kerja saat ini adalah persepsi dan harapan dunia usaha dan dunia industri bagaimana mendapatkan pekerja yang baik terhadap *employability skills* yang seharusnya dimiliki oleh siswa SMK masih sangat sedikit bahkan belum ada sama sekali. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten, terlatih dan siap untuk bekerja. Orang-orang yang siap bekerja yang mempunyai *employability skills* membantu mereka tetap ada dalam lingkungan kerja. Mereka adalah orang-orang yang harus dapat diandalkan, bertanggung jawab, dapat memecahkan persoalan, mempunyai *social skills* dan sikap untuk bekerja sama dengan performa yang tinggi. Seperti penelitian yang dilakukan Sasmito, dkk (2015) menunjukkan bahwa saat ini lulusan SMK kurang siap untuk bekerja di DU/DI, karena kemampuan dan pengalaman siswa untuk memasuki DU/DI masih kurang dan kesiapan siswa untuk bekerja di DU/DI masih kurang optimal.

Keadaan ini merupakan tantangan utama bagi bangsa Indonesia, karena mau tidak mau harus meningkatkan sumber daya manusianya, agar dapat bersaing dan mempunyai keunggulan kompetitif di semua sektor industri dan sektor jasa. Peningkatan daya saing ini dimulai dari menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, agar SDM yang dimiliki

mempunyai keahlian dan keterampilan, terutama bagi tenaga kerja dalam jumlah yang memadai dalam segala tingkatan.

Implementasi *employability skills* merupakan salah satu terobosan dalam meningkatkan daya saing sumber daya manusia khususnya tenaga kerja. *Employability skills* merupakan keterampilan dasar yang harus dimiliki setiap pekerja untuk digunakan beradaptasi di tempat kerja. *Employability skills* harus dimiliki setiap pekerja untuk meningkatkan daya saing dan sukses dalam meningkatkan produktivitas serta keuntungan (Bloom dan Kitagawa, 1999).

Tantangan utama bagi bangsa Indonesia di masa mendatang adalah peningkatan daya saing dan keunggulan kompetitif di semua sektor industri dan sektor jasa dengan mengandalkan kemampuan sumber daya manusia, teknologi dan manajemen. Nilai kompetisi, seperti disebut di atas, diperlukan untuk membangun daya saing bangsa dan ketahanan ekonomi masyarakat. SMK merupakan aset yang besar, apabila bangsa Indonesia ingin maju, pengangguran berkurang, maka SMK perlu ditangani secara profesional.

Peningkatan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama dalam rangka meningkatkan kualitas lulusannya. Rendahnya kualitas lulusan sekolah kejuruan berakibat produktivitas tenaga kerja terampil di industri semakin terpuruk tuntutan yang cukup mendasar karena harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu, serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan.

Selain itu menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 pasal 15, menyatakan pendidikan menengah kejuruan bertujuan untuk menyiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Lulusan SMK berperan dalam memenuhi kebutuhan dunia kerja sebagai

tenaga kerja tingkat menengah, selain diharuskan menguasai kompetensi sesuai bidang juga harus mampu melakukan pengembangan diri sebagai upaya agar tetap mampu berkompetisi pada saat ini maupun masa yang akan datang menyesuaikan tuntutan jaman (Wibowo, 2016).

Secara lebih jelas dapat dikatakan bahwa pendidikan di SMK bertujuan (1) mempersiapkan siswa untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan/atau meluaskan pendidikan dasar; (2) meningkatkan kemampuan siswa sebagai anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial budaya dan alam sekitarnya; (3) meningkatkan kemampuan siswa untuk dapat mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian; (4) menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja dan mengembangkan sikap profesional (Arikunto, 1988).

Karakteristik dunia kerja dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan industri pada abad XXI mengalami perubahan dengan cepat (Tome, 2007:336). Salah satu ciri industri abad XXI adalah semakin meningkatnya kebutuhan akan atribut-atribut keterampilan generik yang harus dimiliki oleh para pekerja (Gibb, 2004:7). Hasil survei lain menunjukkan bahwa perekrutan tenaga kerja oleh perusahaan lebih mengutamakan *employability skills/soft skills* daripada kemampuan *hard skills* (Sutabri, 2007). Oleh karena itu, pendidikan yang berorientasi dunia kerja melalui penguasaan keterampilan teknis dan keterampilan employabilitas sangat diperlukan guna menopang pengembangan ekonomi di abad XII (Esposto & Meagher, 2007:2).

Bennett (2006:1) menyebutkan bahwa tantangan terbesar dunia pendidikan kejuruan adalah menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan akademik (*academic skills*),

kemampuan pada penguasaan keterampilan yang spesifik (*technical skills*), dan kemampuan employabilitas (*employability skills*) yang seimbang. Lulusan SMK dapat menjadi tenaga kerja yang terampil dan berkualitas apabila benar-benar menguasai aspek *hard skills* dan *soft skills* (Sudana, 2014:459). Aspek *hard skills* yaitu kecakapan teknis, sedangkan *soft skills* adalah kecakapan tingkah laku. *Hard skills* dan *soft skills* dibentuk melalui proses pembelajaran sesuai dengan kompetensi keahliannya, baik pada saat jam pelajaran maupun di luar jam pelajaran. Pembentukan sikap yang mendukung aspek *employability skills/soft skills* peserta didik memerlukan proses berkala dan berkelanjutan secara masif dan komprehensif, agar lulusan SMK dapat memenuhi standar yang dibutuhkan dunia kerja dan industri serta menjadi tenaga kerja yang profesional.

Syafiq (2007) menjelaskan bahwa kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja lebih menekankan pada kualitas *softskills* yang baik dibandingkan dengan kemampuan ilmu pengetahuan spesifik yang tinggi. Selanjutnya Teichler (1999) dalam Syafiq (2007) mengungkap fenomena kompetensi tenaga kerja seperti berikut ini;

1. Kemampuan mengatasi ketidakpastian (*uncertainty*) merupakan kunci untuk bertahan di dunia kerja.
2. Pengetahuan yang spesifik memiliki kecenderungan cepat menjadi using (*obsolete*), di sisi lain diperlukan keterampilan umum yang bisa digunakan untuk mengatasi masalah dalam konteks profesional serta ketidakpastian pasar kerja harus menjadi dasar sistem belajar mengajar di pendidikan tinggi.
3. Persyaratan dunia kerja dewasa ini menunjukkan harmoni antara ekonomi neoliberal yang global dan peningkatan tanggung jawab sosial serta solidaritas secara bersamaan.

4. Bergesernya anggapan bahwa pendidikan tinggi mempersiapkan seseorang untuk bekerja menjadi mempersiapkan seseorang untuk hidup lebih baik, karena kompetensi yang dibutuhkan untuk bekerja saat ini begitu luas dan kompleks, sehingga mempunyai hubungan langsung dengan kebutuhan untuk kehidupan itu sendiri.
5. Persyaratan kerja yang baru tampak semakin universal.

Selanjutnya, Paul dan Murdoch (1992) dalam Syafiq (2007) menjelaskan bahwa dalam menghadapi dunia kerja, seorang lulusan harus dilengkapi dengan kualifikasi *softskills* berikut ini agar dapat bertahan dan unggul dalam kompetisi:

1. Pengetahuan umum dan penguasaan bahasa Inggris.
2. Keterampilan komunikasi meliputi penguasaan komputer dan internet, presentasi audiovisual, dan alat-alat komunikasi lain.
3. Keterampilan personal meliputi kemandirian, kemampuan komunikasi dan kemampuan mendengar, keberanian, semangat dan kemampuan kerjasama dalam tim, inisiatif, dan keterbukaan.
4. Fleksibilitas dan motivasi untuk maju yaitu kemampuan beradaptasi sesuai perubahan waktu dan lingkungan serta keinginan untuk maju sebagai pimpinan.

Perkembangan ilmu pengetahuan menjadi sebuah tantangan dalam dunia kerja saat ini untuk memenuhi kualifikasi tenaga kerja yang mampu bekerja dan mampu beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Dampak globalisasi ekonomi, industri, dan informasi akan mempercepat

proses alih teknologi di Indonesia yang tentunya akan mempengaruhi tuntutan kompetensi tenaga kerja (Kartini, 2012).

Kompetensi yang dimiliki oleh lulusan SMK seharusnya sesuai dengan tujuan pendidikan kejuruan yaitu menyiapkan tenaga kerja terampil tingkat menengah pada bidang keahlian tertentu guna memenuhi kebutuhan industri. Standar kompetensi lulusan SMK/MAK adalah menguasai kompetensi program keahlian dan kewirausahaan, baik untuk memenuhi tuntutan dunia kerja, maupun untuk mengikuti pendidikan tinggi sesuai dengan kejuruannya (Carli, Suherman & Sumarna, 2016).

Sesuai Permendikbud No 20 Tahun 2016 tentang Standar Kompetensi Lulusan, maka seorang lulusan dari SMK setidaknya memiliki kompetensi yang ditinjau dari tiga dimensi yaitu dimensi sikap, dimensi pengetahuan dan dimensi keterampilan. Pada dimensi keterampilan lulusan SMK harus memiliki kemampuan pikir dan tindak yang efektif dan kreatif dalam ranah abstrak dan konkret sebagai pengembangan dari yang wajib dipelajari di sekolah secara mandiri. Kompetensi yang memenuhi kebutuhan masa depan lulusan dengan melihat realitas tempat kerja dan perkembangan teknologi harus diajarkan pada pendidikan kejuruan (Jatmoko, 2013). Lulusan SMK yang unggul harus mempunyai kemampuan yang selaras antara pemikiran dan tindakan. Diharapkan lulusan dapat memunculkan ide kreatif dari pemikirannya dan mampu mewujudkan ide kreatif sebagai wujud tindakan dari pemikiran. Jadi, lulusan tidak hanya mampu berpikir tetapi juga dituntut untuk mampu menciptakan peluang baru.

BAB II

KEBEKERJAAN ALUMNI SMK





BAB II

KEBEKERJAAN

ALUMNI SMK

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) ditujukan sebagai salah satu pencetak tenaga kerja terampil untuk dunia usaha/dunia industri, disamping itu alumni SMK juga dapat berwirausaha dan melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi. Terkait dengan SMK sebagai salah satu pencetak tenaga kerja terampil, menarik untuk terus dikaji tentang kebekerjaan dan keterserapan alumni SMK di industri. Salah satu kajian terkait dengan kebekerjaan dan keterserapan ini adalah kajian tentang tingkat pengangguran terbuka (TPT).

Tingkat pengangguran terbuka merupakan persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Hal ini menandakan besarnya persentase angkatan kerja yang termasuk dalam pengangguran. TPT yang tinggi menunjukkan bahwa terdapat banyak angkatan kerja yang tidak terserap pada pasar kerja. Sebagai contoh TPT sebesar 6%, artinya dari 100 penduduk usia 15 tahun ke atas yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa (angkatan kerja) sebanyak 6 orang merupakan pengangguran (bps.go.id). Karenanya dalam mengetahui besarnya TPT dengan cara membandingkan jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja.

$$TPT = \frac{\text{Jumlah pengangguran}}{\text{jumlah angkatan kerja}} \times 100\%$$

Dalam mengkaji tingkat pengangguran terbuka terdapat beberapa kriteria yang digunakan. International Labor Organization (ILO) dalam buku *“An ILO Manual on Concepts and Methods”* menerbitkan empat kriteria pengangguran terbuka, yaitu:

1. Mereka yang tidak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan.
2. Mereka yang tidak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha.
3. Mereka yang tidak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan.
4. Mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja.

Untuk memperjelas dan mempermudah dalam pencarian data, BPS membuat definisi operasional beberapa terminologi kriteria pengangguran berdasar ILO tersebut sebagai berikut.

Mencari pekerjaan adalah kegiatan seseorang yang pada saat survei orang tersebut sedang mencari pekerjaan, diantaranya adalah seseorang:

- a. yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan;
- b. yang sudah pernah bekerja, karena sesuatu hal berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan;
- c. yang bekerja atau mempunyai pekerjaan, tetapi karena sesuatu hal masih berusaha untuk mendapatkan pekerjaan lain.

Mempersiapkan suatu usaha adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam rangka mempersiapkan suatu usaha/pekerjaan yang “baru”, yang bertujuan untuk memperoleh penghasilan/keuntungan atas risiko sendiri, baik dengan atau tanpa mempekerjakan buruh/pekerja dibayar maupun tidak dibayar. Yang dimaksud dengan mempersiapkan adalah adanya usaha dan tindakannya nyata, seperti: mengumpulkan modal atau perlengkapan/alat, mencari lokasi/tempat, mengurus surat ijin usaha dan sebagainya, telah/sedang dilakukan. Mempersiapkan suatu usaha yang nantinya cenderung pada pekerjaan sebagai berusaha sendiri atau berusaha yang dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar atau berusaha yang dibantu buruh tetap/buruh dibayar.

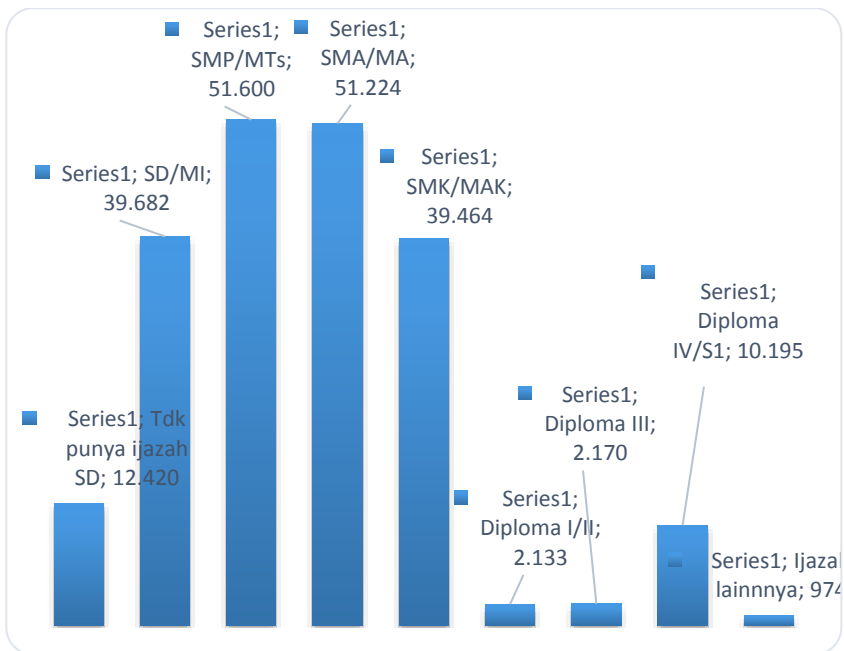
Dalam kajian ini yang memanfaatkan data dari BPS ini akan memperhatikan beberapa kriteria yaitu sementara tidak bekerja, mencari pekerjaan (seminggu yang lalu), mempersiapkan usaha (seminggu yang lalu). Dalam setiap kriteria tersebut, eksplorasi kajian diperdalam dari beberapa aspek seperti provinsi, usia, dan jenjang pendidikan/ijazah terakhir. Kajian didasarkan pada data BPS dengan data dari tahun 2008-2017 untuk kelompok usia dari 18 tahun hingga 25 tahun. Dalam analisisnya, penelitian ini menggunakan bobot (penimbang) yang diberikan oleh BPS sehingga hasil survey ini dapat merepresentasikan pada kondisi di lapangan.

A. TPT Berdasar Kriteria Sementara Tidak Bekerja

Pada tahun 2017, tingkat pengangguran berdasarkan kriteria sementara tidak bekerja untuk aspek ijazah terakhir secara berurutan dari TPT tertinggi adalah 1) SMP/MTS; 2) SMA/MA; 3) SD/MI; 4) SMK/MAK; 5) Tidak mempunyai ijazah

SD; 6) Diploma IV/S1; 7) Ijazah Lain-lainnya. Seperti terlihat pada Gambar 2.1.

Pada data TPT tahun 2017 ini, tingkat pengangguran terbuka SMK/MAK menempati urutan keempat dengan jumlah alumni yang sementara tidak bekerja sebesar 39.464 orang (0.127% dari total populasi). Merujuk pada penelitian di lapangan, hasil ini terverifikasi oleh SMK.



Gambar 2.1 Tingkat pengangguran terbuka berdasar tingkat pendidikan pada tahun 2017

Berdasar wawancara mendalam (*indepth interview*) dengan SMKN 2 Bandung dan SMKN 2 Cimahi (sebagai contoh), disampaikan bahwa alumni yang langsung mendapat pekerjaan mendekati 100%.

Tingkat keterserapan yang mendekati 100% ini dikarenakan adanya berbagai upaya SMK dalam menyalurkan

alumninya. SMKN 2 Cimahi terlebih dahulu melakukan pendataan siswa yang akan melanjutkan studi, mencari pekerjaan, dan berwirausaha. Bagi siswa yang ingin bekerja, BKK/HUBIN SMKN 2 Cimahi kemudian mencarikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi siswa dan mempersiapkan *employability skill* siswa berdasar persyaratan mitra industri yang dimilikinya. Karenanya tingkat keterserapan alumni SMK tersebut mendekati 100%.

Tabel 2.1. Data lengkap tingkat pengangguran terbuka berdasar tingkat pendidikan pada tahun 2017

	Sementara tidak bekerja							
	Tidak		Ya		Tidak		Total	
	Jumlah		Jumlah		Jumlah		Jumlah	
	Sum	Layar N %	Sum	Layar N %	Sum	Layar N %	Sum	Layar N %
Tdk punya ijazah SD	742.672	3,525%	12.420	0,058%	491.314	2,042%	1.246.406	5,625%
Paket A	7.375	0,033%	155	0,001%	3.171	0,018%	10.701	0,053%
SDLB	5.143	0,015%		0,000%	8.812	0,036%	13.955	0,050%
SD/MI	2.054.067	8,999%	39.682	0,136%	1.364.658	4,284%	3.458.407	11,420%
Paket B	40.245	0,135%		0,000%	26.788	0,085%	67.033	0,220%
SMP/IB	8.082	0,022%		0,000%	21.690	0,070%	29.780	0,092%
SMP/MTs	3.315.276	10,029%	51.600	0,173%	3.573.075	11,213%	8.939.951	21,415%
Paket C	89.393	0,322%	617	0,004%	50.608	0,192%	140.618	0,517%
SMLB	2.837	0,010%		0,000%	11.040	0,031%	13.877	0,041%
SMA/MA	4.338.857	15,004%	51.224	0,198%	5.769.299	19,014%	10.158.380	34,216%
SMK/MAK	3.965.504	10,167%	39.484	0,127%	2.768.893	7,426%	6.773.881	17,720%
Diploma I/II	89.396	0,275%	2.133	0,005%	53.885	0,152%	145.194	0,433%
Diploma III	445.770	1,562%	2.170	0,012%	211.093	0,727%	659.033	2,301%
Diploma IV/S1	1.240.740	3,902%	10.195	0,045%	582.970	1,901%	1.833.905	5,849%
S2	12.502	0,031%	202	0,001%	7.488	0,017%	20.192	0,049%
S3		0,000%		0,000%		0,000%		0,000%
Tidak/belum sekolah		0,000%		0,000%		0,000%		0,000%
Tidak/belum tamat SD		0,000%		0,000%		0,000%		0,000%
SMP Kejuruan		0,000%		0,000%		0,000%		0,000%
S2/S3		0,000%		0,000%		0,000%		0,000%
Total	16.357.859	52,030%	208.862	0,761%	14.943.572	47,209%	31.511.293	100,000%

Dalam kurun empat tahun terakhir (2014-2017), tingkat pengangguran dari semua jenjang pendidikan dan tidak sekolah yang berusia 18-25 tahun, relatif stabil yaitu pada rentang kisaran 210 ribu orang. Pada tahun 2017, provinsi yang mempunyai jumlah pengangguran tiga tertinggi yaitu Jawa

Barat (34.648), Jawa Tengah (32.728), dan Jawa Timur (27.969). Hal ini dapat dimengerti mengingat ketiga provinsi tersebut merupakan provinsi dengan jumlah penduduk yang sangat besar. Dari sisi usia, tingkat pengangguran relatif semakin tinggi pada usia yang lebih tua (22-25 tahun) dibandingkan usia lebih muda (18-21 tahun). Hal ini dapat terjadi karena usia 18-19 tahun merupakan usia lulusan SMK/MAK dimana lulusan tersebut banyak yang langsung mendapatkan kerja ataupun meneruskan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Di sisi yang lain, pada usia yang lebih tua (22-25 tahun) telah terjadi beberapa kondisi yang berbeda seperti berhenti bekerja karena menikah (pada umumnya para wanita) atau kontrak kerja yang telah selesai. Sebagai contoh pada tahun 2017, tingkat pengangguran berdasar usia dapat dilihat pada Tabel 2.2.

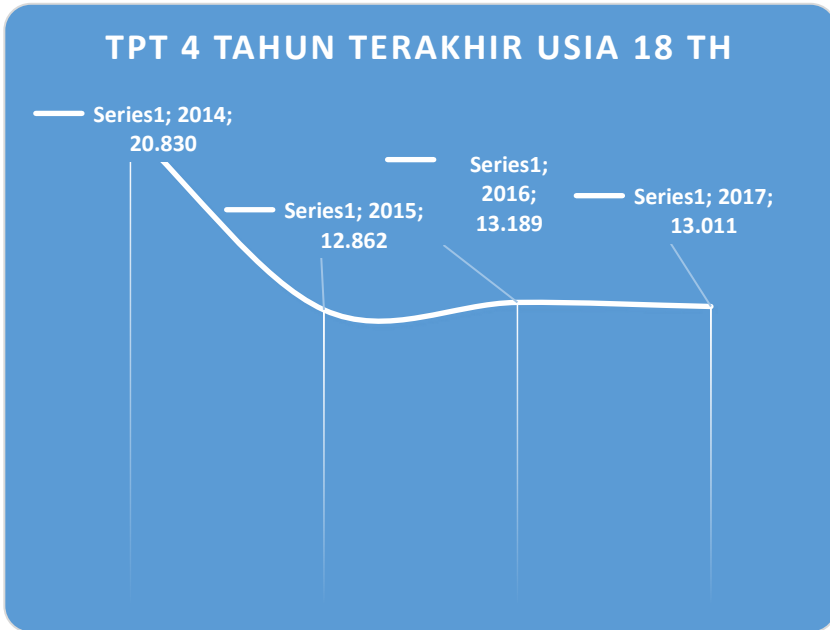
Tabel 2.2. Data tingkat pengangguran berdasar kriteria sementara tidak bekerja berdasar kelompok umur

Tahun	Sementara tidak bekerja
18	13,011
19	24,261
20	18,617
21	24,613
22	29,943
23	26,782
24	37,398
25	35,237

Catatan. Data hasil survey, dimana dalam survey ada yang tidak memberikan informasi terkait kriteria diatas.

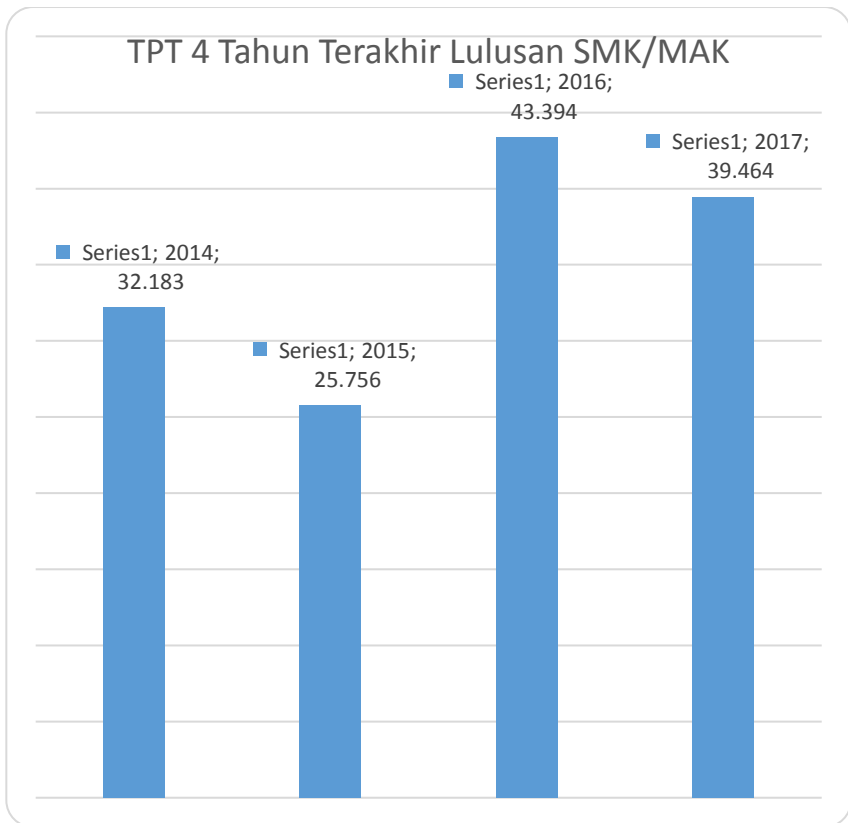
Khusus pada usia kelulusan siswa SMK/MAK (18 tahun), dalam kurun 4 tahun terakhir jumlah alumni yang

sementara tidak bekerja mengalami penurunan, sebagaimana tergambar pada grafik di bawah ini:



Gambar 2.2. TPT empat tahun terakhir untuk usia 18 tahun

Apabila ditelisik lebih dalam khusus pada jenjang pendidikan SMK/MAK, maka tingkat pengangguran dengan kriteria sementara tidak bekerja dalam rentang usai tersebut rerata sebesar 35 ribu orang. Pada tahun 2017 ini, alumni SMK/MAK yang sementara tidak bekerja lebih sedikit dari tahun 2016, namun lebih banyak dari tahun 2014 dan 2015 dengan selisih yang cukup signifikan (7.000 hingga 13.000 orang).



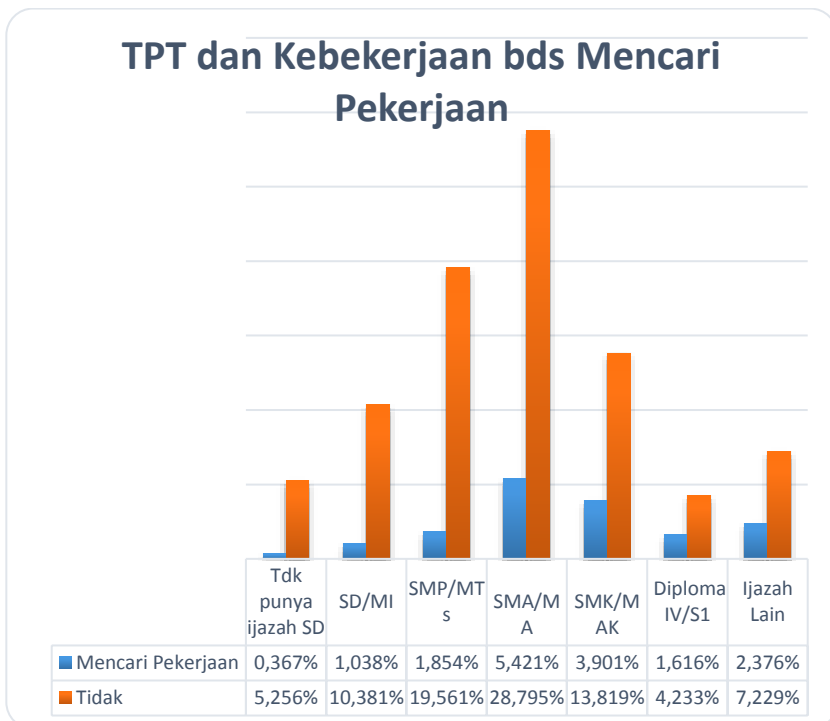
Gambar 2.3. Data alumni SMK/MAK usia 18-25 tahun yang sementara tidak bekerja

B. TPT Berdasar Kriteria Mencari Pekerjaan (Seminggu yang Lalu)

Tingkat pengangguran terbuka berdasar kriteria mencari pekerjaan (seminggu yang lalu) pada tahun 2017 untuk aspek ijazah terakhir secara berurutan dari TPT tertinggi adalah 1) SMA/MA; 2)SMK/MAK; 3)SMP/MTS; 4)Diploma IV/S1; 5)Ijazah Lain-lainnya; 6) SD/MI; 7) Tidak mempunyai ijazah SD. Alasan utama mencari pekerjaan ini beragam, yaitu:

- Tamat sekolah/tidak bersekolah lagi

- Tanggung jawab mencari nafkah/membantu ekonomi rumah tangga atau keluarga
- Menambah penghasilan
- Terkena PHK
- Habis kontrak
- Usaha terhenti
- Juga dimungkinkan karena pekerjaan yang ada tidak sesuai



Gambar 2.4. Tingkat pengangguran terbuka berdasar mencari pekerjaan (seminggu yang lalu) pada tahun 2017

Tabel 2.3. Data lengkap tingkat pengangguran terbuka berdasar mencari pekerjaan (seminggu yang lalu) pada tahun 2017

Ijazah Tertinggi	Mencari pekerjaan (seminggu yang lalu)					
	Ya		Tidak		Total	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Tdk punya ijazah SD	96,212	0.367%	1,149,907	5.256%	1,246,119	5.624%
Paket A	2,155	0.009%	8,546	0.044%	10,701	0.053%
SDLB	201	0.002%	13,754	0.048%	13,955	0.050%
SD/MI	340,379	1.038%	3,118,028	10.381%	3,458,407	11.420%
Paket B	10,303	0.032%	56,730	0.188%	67,033	0.220%
SMPLB	2,101	0.005%	27,679	0.087%	29,780	0.092%
SMP/MTs	695,539	1.854%	6,244,412	19.561%	6,939,951	21.415%
Paket C	25,961	0.102%	114,657	0.415%	140,618	0.517%
SMLB	1,724	0.002%	12,153	0.038%	13,877	0.041%
SMA/MA	1,555,199	5.421%	8,603,181	28.795%	10,158,380	34.216%
SMK/MAK	1,568,630	3.901%	5,205,231	13.819%	6,773,861	17.720%
Diploma I/II	27,186	0.085%	118,008	0.348%	145,194	0.433%
Diploma III	131,345	0.507%	527,688	1.794%	659,033	2.301%
Diploma IV/S1	460,166	1.616%	1,373,739	4.233%	1,833,905	5.849%
S2	5,308	0.016%	14,884	0.033%	20,192	0.049%
Total	4,922,409	14.958%	26,588,597	85.042%	31,511,006	100.000%

Provinsi Jawa Barat, Jawa Timur, dan Jawa Tengah secara berurutan mempunyai tingkat tertinggi atas jumlah penduduk usia 18-25 tahun yang sedang mencari pekerjaan saat dilakukan survey.

Pada data TPT tahun 2017 ini, tingkat pengangguran terbuka SMK/MAK dengan kategori sedang mencari pekerjaan menempati urutan kedua yaitu sebesar 1,568,630 orang (3.901%

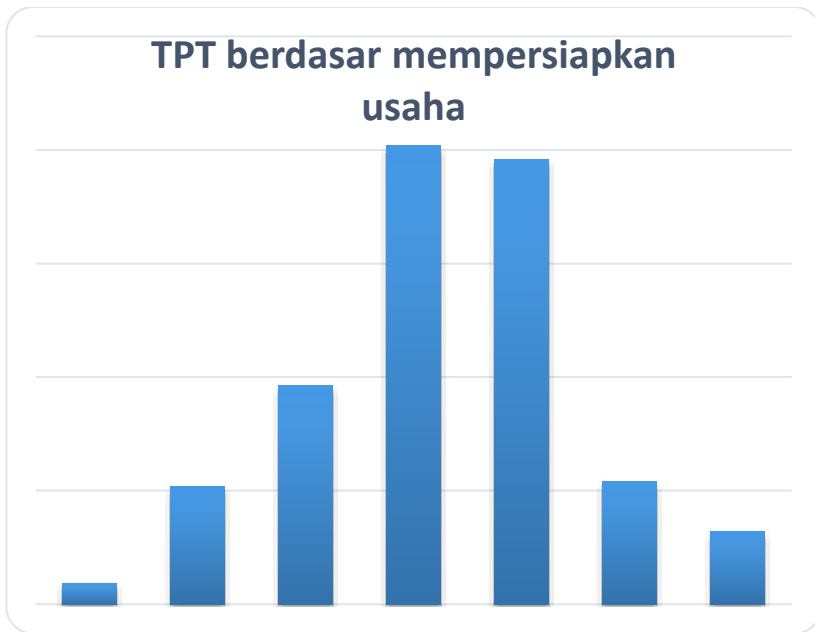
dari total populasi). Jumlah ini meningkat dari tahun sebelumnya.

Tabel 2.4. Alumni SMK/MAK yang mencari pekerjaan (seminggu yang lalu)

Tahun	Mencari pekerjaan (seminggu yang lalu)			
	Ya		Tidak	
	Jumlah	%	Jumlah	%
2008	1,050,919	27.925%	2,490,876	72.075%
2009	1,040,012	25.735%	2,968,928	74.265%
2010	904,212	22.160%	3,060,997	77.840%
2011	837,367	21.024%	3,237,874	78.976%
2012	882,684	19.697%	3,522,284	80.303%
2013	1,023,824	21.106%	3,888,854	78.894%
2014	1,142,734	21.390%	4,116,393	78.610%
2015	1,337,344	23.928%	4,436,314	76.072%
2016	1,385,738	20.601%	5,250,113	79.399%
2017	1,568,630	22.015%	5,205,231	77.985%

C. TPT Berdasar Mempersiapkan Usaha (Seminggu yang Lalu)

Tingkat pengangguran terbuka berdasar kriteria sedang mempersiapkan usaha (seminggu yang lalu) pada tahun 2017 untuk aspek ijazah terakhir secara berurutan dari TPT tertinggi adalah 1) SMA/MA; 2) SMK/MAK; 3) SMP/MTS; 4) Diploma IV/S1; 5) SD/MI; 6) Tidak mempunyai ijazah SD; dan 7) Ijazah Lain-lainnya.



Gambar 2.5. Tingkat pengangguran terbuka berdasar mempersiapkan usaha (seminggu yang lalu) pada tahun 2017

Serupa dengan kriteria sedang mencari pekerjaan, alasan utama mempersiapkan usaha yang digali dalam survey BPS adalah:

- Tamat sekolah/tidak bersekolah lagi
- Tanggung jawab mencari nafkah/membantu ekonomi rumah tangga atau keluarga
- Menambah penghasilan
- Terkena PHK
- Habis kontrak
- Usaha terhenti
- Juga dimungkinkan karena pekerjaan yang ada tidak sesuai

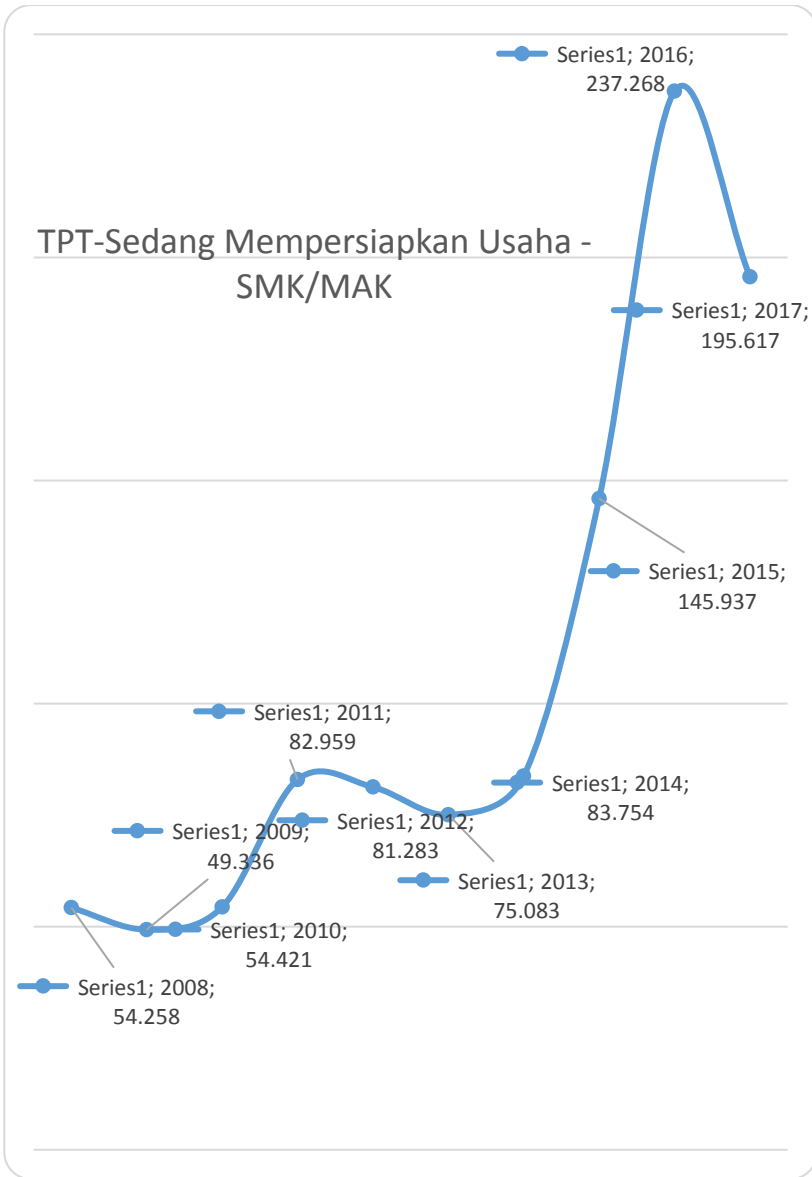
Dibandingkan dengan data tingkat pengangguran terbuka dari kriteria sementara tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan, pengangguran berdasar sedang mempersiapkan usaha ini jumlahnya lebih sedikit daripada kedua kriteria sebelumnya. Hal ini menandakan bahwa tingkat jiwa/karakter wirausaha dari semua jenjang pendidikan tidaklah tinggi. Karakter yang lebih dominan adalah karakter pencari pekerjaan. Data ini linier dengan data jumlah wirausaha Indonesia yang jumlahnya masih dibawah 2% dari total penduduk Indonesia. Hal ini dapat menjadi catatan bagi sekolah terutama SMK/MAK dimana karakteristik kurikulumnya juga dipersiapkan untuk membekali siswa dalam berwirausaha.

Tabel 2.5. Data lengkap tingkat pengangguran terbuka berdasar mempersiapkan usaha (seminggu yang lalu) pada tahun 2017

Ijazah Tertinggi	Mempersiapkan usaha (seminggu yang lalu)					
	Ya		Tidak		Total	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Tdk punya ijazah SD	9,339	0.031%	1,237,067	5.594%	1,246,406	5.625%
Paket A	820	0.002%	9,881	0.050%	10,701	0.053%
SDLB	93	0.001%	13,862	0.049%	13,955	0.050%
SD/MI	51,852	0.135%	3,406,555	11.284%	3,458,407	11.420%
Paket B	2,211	0.010%	64,822	0.210%	67,033	0.220%
SMPLB	1,821	0.002%	27,959	0.090%	29,780	0.092%
SMP/MTs	96,203	0.241%	6,843,748	21.174%	6,939,951	21.415%
Paket C	2,184	0.011%	138,434	0.506%	140,618	0.517%
SMLB	585	0.001%	13,292	0.039%	13,877	0.041%
SMA/MA	202,014	0.679%	9,956,366	33.536%	10,158,380	34.216%

Ijazah Tertinggi	Mempersiapkan usaha (seminggu yang lalu)					
	Ya		Tidak		Total	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
SMK/MAK	195,617	0.482%	6,578,244	17.239%	6,773,861	17.720%
Diploma I/II	7,965	0.012%	137,229	0.420%	145,194	0.433%
Diploma III	16,364	0.058%	642,669	2.244%	659,033	2.301%
Diploma IV/S1	54,081	0.199%	1,779,824	5.650%	1,833,905	5.849%
S2	1,075	0.002%	19,117	0.047%	20,192	0.049%
Total	642,224	1.868%	30,869,069	98.132%	31,511,293	100.000%

Pada data TPT tahun 2017 ini, tingkat pengangguran terbuka SMK/MAK dengan kategori sedang mencari pekerjaan menempati urutan kedua yaitu sebesar 195,617orang (0.482% dari total populasi). Meski mengalami peningkatan dibanding tahun 2015, namun TPT alumni SMK/MAK yang sedang mempersiapkan usaha tahun 2017 menurun dibandingkan tahun 2016.



Gambar 3.6. Tingkat pengangguran terbuka dengan kriteria sedang mempersiapkan usaha untuk kategori SMK/MAK

Konsisten dengan data TPT kriteria sementara tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan, provinsi Jawa Barat, Jawa Timur dan Jawa Tengah secara berurutan mempunyai tingkat tertinggi atas jumlah penduduk usia 18-25 tahun yang sedang mencari pekerjaan saat dilakukan survey.

BAB III

ACUAN KUALIFIKASI KERJA



BAB III

ACUAN KUALIFIKASI KERJA

A. Standar Kualifikasi Kerja ASEAN

Kerangka Acuan Kualifikasi ASEAN (AQRF) adalah kerangka acuan umum yang memungkinkan perbandingan kualifikasi pendidikan di negara anggota ASEAN yang berpartisipasi (AMS).

Tujuan AQRF meliputi:

- 1) Dukungan pengakuan kualifikasi.
- 2) Mendorong pengembangan kerangka kualifikasi yang dapat memfasilitasi pembelajaran seumur hidup.
- 3) Mendorong pengembangan pendekatan nasional untuk memvalidasi pembelajaran yang diperoleh di luar pendidikan formal.
- 4) Promosikan dan dorong pendidikan dan mobilitas pelajar.
- 5) Mendukung mobilitas pekerja.
- 6) Meningkatkan pemahaman sistem kualifikasi.
- 7) Promosikan sistem kualifikasi kualitas yang lebih tinggi.

Pengembangan AQRF didasarkan pada pemahaman yang kesepakatan antara AMS. AQRF didukung oleh para Menteri Ekonomi ASEAN (AEM) pada Agustus 2014; Menteri Pendidikan ASEAN (ASED) pada September 2014; dan para

Menteri Tenaga Kerja ASEAN (ALMM) melalui ad-referendum dari November 2014 hingga Mei 2015.

B. Acuan AQRF

Referensi adalah proses yang menetapkan hubungan antara sistem AQRF dan NQF dalam delapan tingkat atau sistem kualifikasi. Jumlah level NQF mungkin berbeda, biasanya antara 8 dan 9 level. Oleh karena itu, AQRF akan meningkatkan pemahaman tentang kualifikasi setiap tingkat NQF atau sistem kualifikasi dari AMS yang berpartisipasi. AQRF juga berfungsi sebagai alat informasi untuk memfasilitasi pengakuan kualifikasi dan tidak menggantikan proses pengambilan keputusan dari pihak yang berwenang di setiap AMS.

Dalam jangka panjang, AQRF berpotensi berfungsi sebagai kerangka kerja untuk mendukung pengakuan tingkatnya terhadap Kerangka Kualifikasi Regional lainnya (RQF) dan pengakuan antar-kawasan. AMS yang tertarik dapat memilih untuk mulai merujuk sesuai kesiapan mereka.

ASEAN Mutual Recognition Arrangements (MRA) bertujuan untuk memfasilitasi mobilitas profesional di ASEAN melalui pengakuan kualifikasi, pengalaman yang diperoleh, persyaratan yang dipenuhi, atau lisensi atau sertifikasi yang diberikan oleh otoritas terkait dalam AMS untuk saling pengakuan oleh AMS lainnya. AQRF melengkapi dan mendukung proses ini dengan memungkinkan perbandingan kualifikasi yang luas di seluruh AMS.

AQRF bertujuan untuk mendukung pembentukan Komunitas ASEAN dan secara khusus melalui proses untuk mencapai tujuan berikut:

- 1) aliran bebas tenaga kerja terampil (melalui harmonisasi dan standardisasi) di kawasan ini, sebagaimana ditunjukkan

dalam Cetak Biru Komunitas Ekonomi ASEAN (MEA) 2015; dan

- 2) Cetak Biru ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC) 2015 yang mencari “untuk membangun kerangka kerja keterampilan nasional sebagai pendekatan tambahan menuju kerangka kerja pengakuan keterampilan ASEAN”.

Dengan peluncuran AEC dan ASCC Blueprints 2025, AQRF akan terus memainkan peran penting dalam memfasilitasi pergerakan keterampilan terampil yang mulus di dalam ASEAN menuju ekonomi yang terpadu dan terpadu, dan pengembangan kapasitas manusia masing-masing.

AQRF adalah sebuah inisiatif yang sejalan dengan tujuan ASEAN Charter untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui kerjasama yang lebih erat dalam pendidikan dan pembelajaran seumur hidup untuk memberdayakan masyarakat ASEAN dan untuk memperkuat Komunitas ASEAN.

Singkatnya, AQRF adalah inisiatif lintas sektoral dan lintas pilar ASEAN yang unik dan memainkan peran penting dalam mendukung pembentukan Komunitas ASEAN. Perkembangan Terkini Pembentukan Komite AQRF dan peresmian Pertemuan pertama pada 9-10 Februari 2017 menandai tonggak untuk ASEAN. Komite AQRF bertanggung jawab untuk mempertimbangkan laporan referensi yang diajukan oleh AMS yang berpartisipasi. Semua AMS yang tertarik diundang untuk mengekspresikan niat mereka untuk mereferensikan NQF mereka ke AQRF.

C. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (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 (PERPRES 8/2012).

Pengembangan dan penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), dan pada jalur kualifikasi kerja yang baru yang tercakup di dalamnya, adalah suatu inisiatif kebijakan yang inti yang berpotensi memberikan sumbangan keadilan sosial dan perkembangan ekonomi di Indonesia.

Kualifikasi kerja yang baru dalam KKNI menyediakan jalur yang penting dan baru dimana sejumlah besar warga negara Indonesia dapat mengakses pendidikan dan pelatihan keterampilan formal dimana sebelumnya terdapat kendala dan tidak termasuk dalam keikutsertaan. Tanpa pendidikan dan pelatihan keterampilan formal, banyak dari mereka tidak dapat masuk untuk berpartisipasi secara berarti dan produktif pada pertumbuhan ekonomi Indonesia. Formasi keterampilan nasional yang berkembang yang dihasilkan dari pengakuan formal terhadap kualifikasi kerja yang terdaftar dalam KKNI adalah suatu faktor inti dalam menarik investasi domestik dan internasional di bidang ekonomi, dengan demikian meningkatkan pertumbuhan pekerjaan; meningkatkan mutu pekerjaan; dan mendiversifikasi ekonomi dengan demikian memperkuat ketahanannya dalam pasar global.

Indonesia adalah satu dari lebih 100 negara yang telah mengembangkan dan berada dalam berbagai tahapan dari penerapan kerangka kualifikasi nasional. Pengembangan KKNI merupakan suatu tonggak inti dalam beberapa dekade ini dari

reformasi pada sistem pendidikan dan pelatihan di Indonesia. Dalam sistem pelatihan, reformasi telah diarahkan pada penciptaan suatu sistem yang didorong permintaan dimana hasil pelatihan, diidentifikasikan sebagai “kompetensi” secara sistematis dikemas ke dalam kualifikasi kerja yang disejajarkan terhadap kebutuhan perusahaan di Indonesia dan arah ekonomi nasional secara keseluruhan.

Perubahan pada asesmen, sertifikasi, dan mekanisme pengaturan yang baru mendukung kualifikasi kerja yang baru mengarahkan sistem pelatihan kepada sesuatu dimana mereka yang mempekerjakan lulusan dari sistem ini, bisnis dan industri, memiliki suatu suara inti dalam hal-hal yang dihasilkan oleh sistem ini. Dengan demikian, KKNI meningkatkan keterkaitan dan eksibilitasnya pada program pendidikan dan pelatihan kejuruan dengan mensejajarkan mereka lebih baik dengan kebutuhan pasar kerja.

Terpenting adalah, KKNI dan panduan penerapan lebih meningkatkan transparansi dari semua kualifikasi kerja nasional sehingga pemilik tidak meragukan pemegang sertifikat dan apa yang dapat dikerjakannya. Terlebih lagi, dengan menyediakan informasi lebih banyak mengenai kemampuan dari pemegang kualifikasi dan oleh karenanya, meningkatkan pemahaman dari pengusaha mengenai maksud dari kualifikasi kerja tertentu, ada banyak kemungkinan dari meningkatkannya kepercayaan dan keyakinan di antara pengusaha, baik mengenai kualifikasi itu sendiri dan juga sistem yang memberikan kualifikasi tersebut.

Pada tingkat ASEAN, KKNI memberikan suatu dasar, melalui mobilitas pekerja yang lebih baik, untuk integrasi regional yang lebih baik dari konsekuensi perekonomian dengan komitmen Indonesia terhadap Cetak Biru Perekonomian ASEAN. Hal ini tidak hanya memberikan suatu mekanisme untuk mengembangkan kemampuan dari pekerja

Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan di negara lain di ASEAN sesuai dengan pelatihan dan pengalaman mereka akan tetapi juga meningkatkan kapasitas pemilik perusahaan di ASEAN untuk menghargai dan tolok ukur keterampilan dan kemampuan dari pekerja Indonesia. Secara global, penyebaran dari kerangka kualifikasi nasional, dan keterbandingan secara umum, memungkinkan negara-negara untuk lebih baik mengacu kualifikasi mereka terhadap relevansi atau kepentingan lainnya.

Secara nasional, KKNI juga menjalankan fungsi dari suatu instrumen referensi baik untuk sistem pendidikan tinggi dan juga pelatihan kerja. Hal ini memberikan satu ukuran mengenai perkiraan persamaan antara berbagai kualifikasi kerja dan pendidikan tinggi untuk keputusan mereka akan transfer kredit antar program atau kursus bagi para individual yang mengikuti suatu jalur karir yang dipilihnya yang meminta mereka untuk menjembatani kedua sektor tersebut.

Sementara itu, penting untuk dicatat bahwa penggambaran berbagai kualifikasi kerja di dalam KKNI menempatkan mereka pada level yang sama sebagaimana berbagai kualifikasi pendidikan tinggi dan sebaliknya, hal ini merupakan kekeliruan untuk menginterpretasikan sebagai suatu indikasi dari persamaan yang mutlak diantara kualifikasi-kualifikasi tersebut. Suatu perbedaan yang penting muncul diantara kualifikasi pada jalur pendidikan tinggi dan jalur kejuruan - yaitu yang pertama diases terhadap hasil pembelajaran yang telah ditentukan secara akademis, sementara yang kedua diases terhadap standar kompetensi yang berasal dari industri. Meskipun demikian, pengembangan kualifikasi kerja yang baru pada jenjang 1-7 di dalam KKNI tentunya mengangkat profil pelatihan kejuruan di dalam persepsi publik dan juga status secara keseluruhan.

Prosedur untuk Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL), Pengakuan Kompetensi Terkini (PKT), dan juga penciptaan mekanisme untuk transfer kredit dan pengakuan klaster kompetensi terhadap pencapaian dari kualifikasi kerja seutuhnya (Pernyataan Pencapaian), memudahkan peserta untuk memasuki atau kembali memasuki pendidikan dan pelatihan. Prosedur ini dan mekanismenya juga membantu peserta membuat keputusan berdasarkan informasi terkait program pembelajarannya dan kualifikasi terkait yang ingin mereka ambil, dengan memberikan mereka kesempatan untuk membandingkan jenjang dari kualifikasi yang berbeda dan oleh karena itu mengidentifikasi atau menetapkan kemajuan jalur yang jelas terhadap karir yang mereka pilih.

Tujuan dari Kerangka Kualifikasi adalah untuk:

- 1) Memberikan pengakuan yang konsisten terhadap hasil yang telah dicapai dalam pendidikan pasca wajib belajar;
- 2) Membantu mengembangkan jalur eksibel yang memberikan keleluasaan bagi orang untuk memindah lebih mudah antara sektor pendidikan dan pelatihan dan antara sektor-sektor tersebut dengan pasar tenaga kerja dengan memberikan dasar pengakuan atas pembelajaran sebelumnya, termasuk transfer kredit perkuliahan dan pengalaman;
- 3) Memadukan dan merampingkan persyaratan dari LPK, pengusaha, pekerja dan organisasi atau individu yang berminat;
- 4) Menawarkan eksibilitas untuk menyesuaikan keragaman tujuan pendidikan dan pelatihan;
- 5) Mendorong individu untuk menempuh pendidikan dan pelatihan dengan cara memperbaiki akses untuk kualifikasi, menentukan dengan jelas kesempatan untuk pencapaiannya,

dan secara umum berkontribusi terhadap pembelajaran seumur hidup;

- 6) Mendorong penyediaan pendidikan dan pelatihan kejuruan yang lebih tinggi dan lebih banyak melalui kualifikasi yang memenuhi kebutuhan individu, tempat kerja dan kejuruan, sehingga berkontribusi kepada kinerja ekonomi; dan
- 7) Mempromosikan dan memfasilitasi pengakuan nasional dan internasional terhadap kualifikasi yang ditawarkan di Indonesia.

Semua kualifikasi kejuruan Indonesia sesuai dengan dunia kerja yang terdata dan dikategorikan ke dalam satu dari sembilan level yang diselaraskan dengan Kerangka. Selain itu, kualifikasi tersebut diklasifikasi sesuai dengan yang mana antara tiga sektor pendidikan dan pelatihan yang memberikan akreditasi –yaitu sekolah dan sektor pendidikan tinggi di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dan sektor pelatihan kejuruan di bawah Kementerian Ketenagakerjaan.

Perlu dicatat bahwa, kecuali kualifikasi lulusan S1 dan D4 pada level 6 dalam Kerangka, pada diagram di bawah ini tidak dimaksudkan untuk mengesankan adanya ranking/urutan yang terstandar atau ekuivalensi diantara kualifikasi yang dikeluarkan di bawah setiap sektor-sektor ini. Kualifikasi yang tertera di setiap sektor mendukung berbagai jenis-jenis pembelajaran yang pada akhirnya mencerminkan tanggung jawab pendidikan dan pelatihan yang berbeda untuk setiap sektor. Penjenjangan kualifikasi dengan jenjang-jenjang dalam Kerangka Kualifikasi dimudahkan dengan penggunaan deskripsi jenjang. Deskripsi jenjang ini telah dikembangkan untuk KKNI yang diidentifikasi dan dijelaskan dalam bagian 2 dari bab ini. Untuk lebih membantu para pengembang kualifikasi

kasi kerja dalam membedakan 7 tingkatan KKNi yang berbeda yang berkaitan dengan pelatihan kerja, tabel karakteristik pembelajaran yang melekat pada setiap level telah diadaptasi dari buku Pedoman Kerangka Kualifikasi Australia 2007 (*the Australian Qualifications Framework*).

Selain dari pada itu, matriks sederhana telah dikembangkan untuk 4 sektor industri yang terpilih: pertambangan, konstruksi, penjualan retail, kepariwisataan-perhotelan, yang mengidentifi kasi hasil ketenagakerjaan di setiap sektor ini bagi para individu yang memiliki kualifikasi kerja nasional di setiap tingkatan dari 7 jenjang tersebut.



Gambar 3.1. Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia

BAB IV

EMPLOYABILITY SKILLS & URGENSINYA BAGI SMK





BAB IV

EMPLOYABILITY

SKILLS &

URGENSINYA BAGI

SMK

A. Pengertian Employability Skills

Employability Skills merupakan suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau dapat tetap bekerja, meliputi keterampilan personal, keterampilan interpersonal, sikap, kebiasaan, dan perilaku (Lankard, 1990). Selanjutnya Overtoom (2000) mendefinisikan *employability skills* sebagai “*Transferable core skill groups that represent essential functional and enabling knowledge, skills, and attitudes required by 21st century workplace necessary for career success at all levels of employment and for all levels of education*”.

Employability skills dalam bahasa Indonesia biasa disebut Kecakapan Bekerja. Kecakapan ini merupakan keterampilan-keterampilan generik yang dituntut untuk diterapkan di berbagai variasi pekerjaan dan disiapkan untuk memasuki lingkungan kerja. OECD mengidentifikasi 4(empat) kompetensi generik dalam *employability skills* yaitu:

1. Multi-fungsi – kompetensi dituntut mempunyai lingkup bervariasi dan sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari.
2. Relevan pada lintas banyak bidang - kompetensi ini harus relevan untuk berpartisipasi pada industri, pendidikan, pelatihan, politik, jejaring sosial dan hubungan interpersonal, serta kehidupan keluarga dan pengembangan kepekaan terhadap kehidupan sosial.
3. Berkaitan dengan tuntutan kompleksitas mental – mengasumsikan suatu anatomi mental yang mencakupi pendekatan aktif dan reflektif untuk kehidupan; dan
4. Multi-dimensional – terdiri atas: *know how, analytical, cultural and communication skills, and commonsense*.

Robinson (2000) membagi *employability skills* menjadi tiga kelompok keterampilan yang meliputi: (1) keterampilan akademik dasar (*basic academic skills*), (2) keterampilan berpikir tingkat tinggi, dan (3) kualitas personal (*personal qualities*). Selanjutnya juga diungkapkan oleh Robinson bahwa hal lain yang lebih penting untuk keberhasilan dalam bekerja selain memiliki kemampuan akademik dasar yang baik, juga memiliki kemampuan berpikir tingkat tinggi yang baik. Kemampuan dalam berpikir, berargumentasi, dan membuat keputusan merupakan hal krusial bagi pekerja untuk dapat bekerja dengan baik. Seseorang yang dapat berpikir secara kritis, bertindak menggunakan logika, dan mengevaluasi situasi dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah, merupakan aset tenaga kerja yang sangat bernilai. Sementara itu *the Enhancing Student Employability Co-ordination Team* (ESECT) sebagai sekumpulan dari keterampilan, pengetahuan dan atribut-atribut personal yang membuat seseorang menjadi aman dan

berhasil dalam jabatannya sehingga memberikan manfaat bagi dirinya sendiri, dunia kerja, masyarakat ekonomi secara umum (Yorke, 2006).

Employability skills sebagai keterampilan-keterampilan yang relevan dengan berbagai bidang pekerjaan dan profesi (Cassidy, 2006). Selanjutnya pendapat lain menyebutkan *employability skills* merupakan keterampilan dasar dan bersifat generik, tetapi sangat bermanfaat dalam membantu setiap orang untuk memasuki dunia kerja (ogbeide, 2006). *Core skills, key skills, transferble skills, general skills, non-technical skills, soft skills, essential skills* merupakan beberapa istilah yang sering digunakan secara bergantian untuk menggambarkan *employability skills* (CVER, 2003).

Atribut Pribadi yang berkontribusi terhadap *employability skills* secara keseluruhan sebagai berikut.

- Loyalitas - kesetiaan pada komitmen atau kewajiban, perasaan kuat dukungan atau kesetiaan.
- Komitmen - memulai suatu tindakan dan menyelesaikannya sampai selesai
- Kejujuran dan integritas - standar moral dan profesional yang tinggi; keadilan dan kebenaran untuk diri sendiri dan orang lain.
- Antusiasme - minat yang kuat dalam, atau keinginan untuk melakukan sesuatu.
- Keandalan - kemampuan untuk dipercayai untuk melakukan apa yang telah diminta untuk Anda lakukan, atau apa yang telah Anda janjikan.
- Presentasi pribadi - dengan memperhatikan cara Anda menampilkan diri, dengan mempertimbangkan pakaian yang sesuai dengan ketentuan perusahaan, dan lain-lain.
- Akal sehat - kemampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal tidak hanya berdasarkan pengetahuan tetapi juga penilaian yang baik.

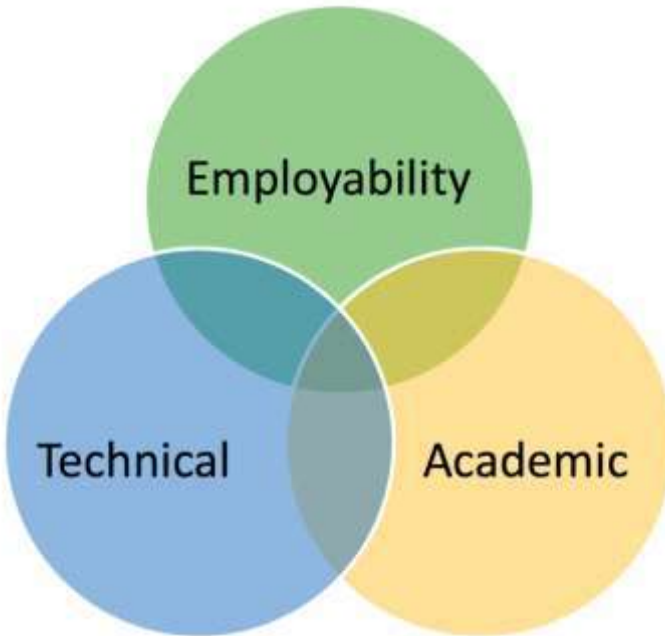
- Harga diri yang positif - merasa baik tentang diri Anda dan kemampuan Anda dengan memiliki kepercayaan diri dan keyakinan pada apa yang dapat Anda lakukan.
- Rasa humor - kemampuan untuk bergabung dengan orang lain dan menikmati atau mengekspresikan apa yang lucu.
- Sikap yang seimbang untuk bekerja dan kehidupan di rumah - kemampuan untuk memberikan hal yang sama pentingnya untuk hal-hal yang penting di rumah dan di tempat kerja.
- Kemampuan untuk menghadapi tekanan - kemampuan untuk mengatur waktu Anda dengan baik, sehingga pekerjaan dan tugas tidak menumpuk dan Anda mampu melakukannya mengatasi tuntutan pekerjaan.
- Motivasi - merasa positif tentang pekerjaan yang Anda lakukan dengan menetapkan tujuan jangka panjang dan jangka pendek dan terus bekerja mencapainya.
- Adaptasi - merasa nyaman untuk mengubah pemikiran dan tindakan Anda agar sesuai dengan berbagai kondisi atau situasi.

Dari beberapa penjelasan pendapat di atas, *employability skills* merupakan sekumpulan keterampilan-keterampilan non-teknis yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja, untuk tetap bertahan dan mengembangkan karir di tempat kerja, ataupun untuk pengembangan karir di tempat kerja baru.

B. Perbedaan Employability Skills, Technical Skills, dan Academic Skills

Berbicara mengenai *employability skills*, tidak dapat terlepas dari kemampuan yang lain yaitu *technical skills* dan *academic skills*. Kita sebagai pendidik harus mengerti apa perbedaan ketiganya serta apakah keunggulan *employability skills* dibandingkan dengan kemampuan yang lain. Diagram

dibawah ini akan menggambarkan hubungan antara ketiga kemampuan tersebut



Gambar 4.1. Employability Skills, Technical Skills, dan Academic Skills

1. Employability Skills

Menurut Kasey Mueller (Chicago Public Schools career and Technical Education bahwa *“The skills necessary for getting, keeping, and doing well on a job in the 21st- Century economy”*. Hal ini dapat diartikan bahwa *employability skills* mendukung pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Pertumbuhan ekonomi terwujud jika produktivitas orang-orang dan perusahaan-perusahaan di negara itu tinggi. Produktivitas memerlukan inovasi untuk menemukan produk-produk baru yang lebih unggul daripada produk-produk yang dibuat oleh negara lain. Inovasi akan terjadi jika tersedia SDM yang berkualitas.

Employability skills merupakan bagian spesifik dari apa yang dikenal lebih luas dengan istilah keterampilan umum (*generic skills*). Organisasi Buruh Internasional (ILO) mendefinisikan *employability skills* sebagai keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang meningkatkan kemampuan seseorang untuk mendapatkan dan mempertahankan suatu pekerjaan, berkembang di tempat kerja dan bisa menghadapi perubahan, mendapatkan pekerjaan lain jika ia ingin berhenti atau diberhentikan dan bisa kembali ke dunia kerja dengan mudah di waktu yang berbeda di dalam siklus hidupnya (Cleary et al, 2006; Brewer, 2013).

Negara-negara dan beberapa lembaga di dunia memiliki istilah yang beragam untuk mendeskripsikan *employability skills* yaitu: *core skills*, *key skills*, *common skills* (Inggris); *key competencies*, *employability skills*, *generic skills* (Australia); *basic skills*, *necessary skills*, *workplace know-how* (Amerika); *transferable skills* (Perancis); *critical enabling skills*.

Dampak ekonomi dari keberadaan SDM berketerampilan menengah diukur dari kemampuan dalam pekerjaan (*employability*), yang dinilai dari beberapa indikator seperti kemudahan mencari pekerja terampil, relevansi sistem pendidikan dengan ekonomi, keberadaan ilmuwan dan insinyur, dan besarnya kesenjangan keterampilan.

Selain itu *employability skills* dapat didefinisikan sebagai keterampilan yang dapat ditransfer yang dibutuhkan oleh individu untuk membuatnya 'dipekerjakan'. *Employability skills* memang sebuah keterampilan yang diinginkan oleh pemilik usaha atau *owner* dari perusahaan karena mereka dapat memperoleh sesuatu yang diinginkan dari seorang karyawan. Keterampilan ini adalah apa yang mereka percayai akan melengkapi karyawan untuk menjalankan peran mereka sebaik mungkin. Kemampuan kerja bergantung pada pengetahuan,

keterampilan, dan sikap seseorang, bagaimana seseorang menggunakan aset tersebut, dan bagaimana seseorang bisa menyajikan keterampilan itu.

EMPLOYABILITY SKILLS

Formal Definition

Keterampilan perilaku pribadi yang membantu Anda berhasil di sekolah atau di tempat kerja. Keterampilan ini membantu Anda membuka kunci apa yang telah Anda pelajari di sekolah untuk memecahkan masalah dunia nyata. Keterampilan ini membantu Anda mendapatkan pekerjaan dan naik tangga karir. Misalnya: Mempelajari cara mengelola tim untuk menyelesaikan proyek kelas.

Class Definisions

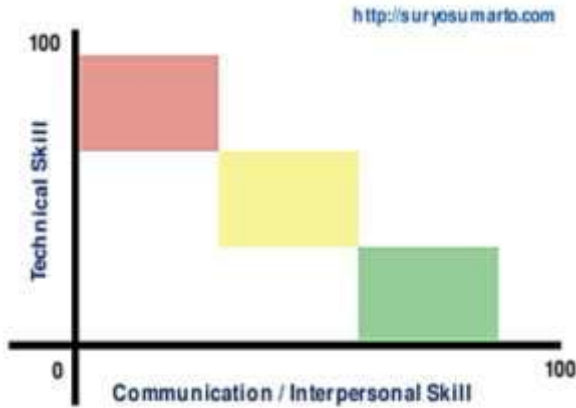
2. *Technical Skills*

Keterampilan tingkat menengah yang disebut *technical skills* adalah kemampuan kejuruan atau teknis yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman praktis. Pilar keterampilan tingkat menengah diukur dari tingkat pendidikan menengah dan dampak ekonominya. Tingkat pendidikan menengah diukur dari beberapa indikator seperti banyaknya pekerja dengan pendidikan menengah, penduduk dengan pendidikan menengah, teknis dan keprofesian terkait, dan tingkat produktivitas pekerja.

Pengertian lain mengenai *technical skill* adalah keterampilan teknis yang dimiliki oleh seseorang, biasanya merupakan keterampilan yang didapatkan dari jalur pendidikan resmi. Berupa kemampuan/keahlian di bidang spesialisasi tertentu. Keahlian menggambar seorang Arsitek, keahlian mengoperasi pasien seorang dokter adalah contoh *technical skills*. Lebih banyak ke keahlian dalam bentuk fisik. Bisa dirasakan dan dilihat langsung oleh orang lain. Biasanya seseorang yang memiliki keterampilan teknik yang tinggi memiliki korelasi dengan *communication skills* yang rendah.

Menurut Suryosumarto seorang career Advisor dan Public Speaker bahwa selama ini ada satu kecenderungan menarik diantara para kandidat yang pernah wawancara untuk menempati posisi di perusahaan klien, khususnya untuk posisi di bidang-bidang : *engineer*, keuangan, pajak, dan *programmer*.

Kecenderungan itu secara dangkal dilihat dari dua faktor yang selalu diperhatikan dengan saksama dari wawancara ataupun dari apa yang tercantum dalam CV atau resume kandidat pelamar yaitu faktor *technical skill* dan faktor *communication* atau *interpersonal skill*. Kecenderungan korelasi antara *technical skill* dengan *communication / interpersonal skill* dari sebagian besar kandidat yang diwawancarai dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.2 Kecenderungan korelasi antara *technical skill* dengan *communication/interpersonal skill*

Dari apa yang terlihat pada grafik diatas, kandidat dibagi menjadi tiga klasifikasi yaitu kandidat merah, kandidat kuning, dan kandidat hijau:

Kandidat Merah: Mereka memiliki pengalaman dan jam terbang yang cukup dengan masa kerja minimal delapan tahun di perusahaan-perusahaan multinasional atau swasta nasional terkemuka. Dengan penguasaan *technical skill* yang tinggi di bidangnya, mereka biasanya memiliki karir yang sangat bagus dan melesat cepat. Bahkan kadang di usia kurang dari 40 tahun mereka sudah bisa menduduki posisi-posisi penting di perusahaan tempatnya bekerja dan dengan gaji yang tidak kecil tentunya.

Yang menjadi masalah, mereka ini cenderung jadi kurang memiliki *communication/interpersonal skill* yang bagus. Sedikit ada kecenderungan menganggap dirinya hebat sehingga (kadang) menganggap orang lain tidak secerdas dan sepenting dirinya. Sering tertangkap kesan bahwa orang ini (tanpa disadarinya) menganggap remeh orang lain.

Berbicara dengan mereka kadang membuat saya sering bertanya-tanya, apa reaksi orang-orang yang menjadi anak buahnya kalau menghadapi bos bertipe seperti ini?

Kandidat Kuning: Karakteristik kandidat tipe ini adalah setengah-setengah, dari segi *technical skill* mereka cukup bagus (meski tidak segemilang Kandidat Merah), tapi jelas-jelas memiliki *communication/interpersonal skill* yang lebih baik daripada Kandidat Merah. Mereka memiliki *communication/interpersonal skill* yang baik karena mereka menyadari bahwa skill itulah yang bisa membantu mereka untuk “mengalahkan” kandidat merah dalam persaingan dunia kerja.

Kandidat Kuning bisa terdiri dari kisaran usia dan pengalaman kerja yang beragam. Biasanya Kandidat Kuning memiliki pengalaman kerja sekitar lima sampai dengan lima belas tahun keatas, dan cukup bisa mengomunikasikan apa yang ada di pikirannya kepada orang lain dengan jelas, meski masih bisa ditingkatkan lagi ke level yang lebih tinggi karena kadang kandidat tipe ini sering kebingungan juga untuk menempatkan dirinya sebagai profesional yang patut diperhitungkan (entah karena faktor kurang percaya diri atau mungkin juga karena tidak tahu bagaimana mengonsultasikan hal ini kepada orang lain).

Kandidat Hijau: Biasanya kandidat tipe ini adalah pemula, tapi bukan *fresh graduate*. Pengalaman kerja baru berkisar dua sampai lima tahun, sehingga untuk *technical skill* mereka masih jauh dari mumpuni karena sedang dalam taraf memperkuat fondasi pemahaman mengenai bidang yang baru ditekuninya selepas masa kuliah.

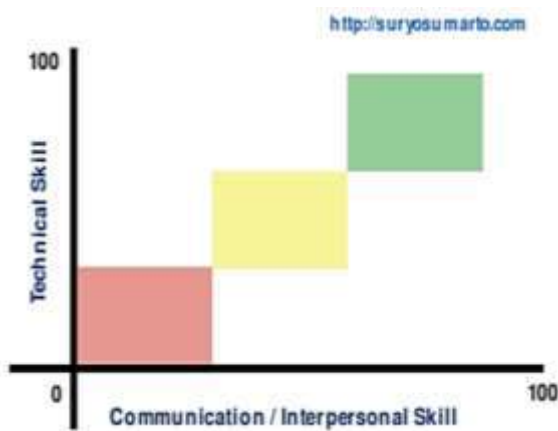
Namun untuk *communication/interpersonal skill* jangan ditanya lagi, mereka pandai menempatkan diri dan memandang hormat orang yang lebih senior dari dirinya, tidak

segitu untuk belajar dari orang lain, serta cukup terbuka untuk membicarakan isi pikirannya sebagai seorang profesional pemula kepada siapa pun yang mau mendengarnya, terutama kepada *headhunter*.

Tapi seperti yang sudah saya ungkapkan di bagian awal tulisan, memang tidak semuanya seperti itu. Kadang saya juga menemui kandidat yang pengalamannya belum seberapa, tapi cara bicaranya mengesankan seorang brengsek sejati, dan biasanya yang begini ini tidak masuk klasifikasi Kandidat Hijau atau Kandidat Kuning, tapi bibit dari Kandidat Merah (tua).

Sebaliknya beberapa kali saya berkesempatan bertemu dengan kandidat veteran, berpengalaman profesional cukup lama, memiliki *technical skill* yang ciamik, dan diimbangi pula dengan *communication / interpersonal skill* yang mempesona. Terus terang saya paling salut kalau menemui kandidat seperti ini dan saya tidak segan untuk belajar dari beliau... karena saya menganggap diri saya ini masih termasuk dalam klasifikasi Kandidat Hijau (meski sudah agak kekuningan).

Dalam dunia ideal saya, seharusnya mereka itulah yang dimasukkan ke dalam klasifikasi Kandidat Hijau. Bila semua kandidat yang saya hubungi termasuk dalam klasifikasi Kandidat Hijau (dalam dunia ideal saya), alangkah mudahnya kerja saya dan alangkah bahagianya para klien yang mendapatkan mereka.



Gambar 4.3 Korelasi antara technical skill dengan communication / interpersonal skill yang ideal

TECHNICAL SKILLS

Formal Definition

Keterampilan khusus yang Anda pelajari untuk dapat berhasil dalam pekerjaan atau pekerjaan tertentu.

Sebagai contoh: Seorang tukang ledeng mungkin perlu belajar mengelas tetapi seorang dokter tidak akan melakukannya.

Class Definitions

3. *Academic Skills*

Academic skills merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Kecakapan akademik adalah kecakapan berpikir rasional yang menjadi dasar seseorang untuk berpikir. Berpikir rasional bersifat umum sedangkan kecakapan akademik sudah mengarah kepada kecakapan yang bersifat keilmuan. Kemampuan akademik siswa adalah gambaran tingkat pengetahuan atau kemampuan siswa terhadap suatu materi pembelajaran yang sudah dipelajari dan dapat digunakan sebagai bekal atau modal untuk memperoleh pengetahuan yang lebih luas dan kompleks lagi, maka dapat disebut sebagai kemampuan akademik.

ACADEMIC SKILLS

Formal Definition

Keterampilan belajar matematika, bahasa Inggris, sains, dan semua pelajaran sekolah. Misalnya, mempelajari rumus-rumus matematika akan membantu Anda menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan rekayasa mesin

Class Definisions

C. Urgensi Employability Skills bagi SMK

The Conference Board of Canada (CBC, 2000) mendefinisikan *employability skills* sebagai suatu istilah yang digunakan untuk menjelaskan keterampilan dan kualitas individu yang dikehendaki oleh pemberi kerja terhadap pekerja baru apabila mulai bekerja. *Employability skill* dinilai sangat penting karena setiap pekerjaan menuntut adanya inisiatif, fleksibilitas, dan kemampuan seseorang untuk menangani tugas-tugas berbeda. Hal ini berarti bahwa keterampilan yang dimiliki tenaga kerja tidak harus spesifik tetapi seyogianya lebih berorientasi pada layanan dan lebih penting lagi memiliki keterampilan sosial (Hanafi, 2014).

Employability skills atau kecakapan bekerja perlu dimiliki oleh sumber daya manusia di semua jenjang karir di dunia kerja. Dengan demikian, para pekerja selalu dapat bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan. Berarti hanya perusahaan-perusahaan yang para pekerjanya memiliki kecakapan bekerja yang mumpunilah yang dapat berkembang dengan baik. Perkembangan ekonomi global, teknologi informasi dan komunikasi menuntut tingkat kompetensi yang mampu secara cepat mengantisipasi setiap perubahan dan perkembangan, sehingga tuntutan kecakapan bekerja menjadi terus berkembang juga. Jadi kecakapan bekerjapun harus terus diasah seiring dengan perubahan dan perkembangan tersebut.

Karakteristik dunia kerja dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan industri juga berubah dengan cepat (Tome, 2007). Keadaan ini memberikan tantangan secara terus menerus pada dunia pendidikan, untuk dapat menghasilkan lulusan dengan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Bennet (2006) menyebutkan bahwa tantangan terbesar dunia pendidikan saat ini adalah menghasilkan lulusan yang

mempunyai kemampuan akademik (*academic skills*), kemampuan pada penguasaan keterampilan (*technical skills*), dan kemampuan employabilitas (*employability skills*) yang seimbang. Selain tuntutan *basic skills* dan juga *technical skills* atau keterampilan dalam bidang yang ditekuni, dunia kerja dan industri menuntut adanya keterampilan employabilitas atau *generic skills* yang harus dimiliki oleh seorang calon tenaga kerja sesuai dengan karakteristik iklim kerja saat ini (Hanafi, 2012).

Keterampilan employabilitas secara khusus terkait dengan kemampuan bekerja seseorang dengan berbagai situasi dan memiliki kemampuan berpikir kritis, berkomunikasi secara efektif, memiliki kekuatan dan semangat untuk terus belajar dan bekerja. Keterampilan employabilitas dinilai sangat penting karena karakteristik pekerjaan saat ini menuntut adanya inisiatif, fleksibilitas, dan kemampuan seseorang untuk menangani tugas-tugas yang berbeda. Hal itu berarti keterampilan yang dimiliki oleh seseorang tenaga kerja tidak harus spesifik, tetapi seyogianya lebih berorientasi pada layanan dan lebih penting lagi memiliki keterampilan sosial yang tinggi. Keterampilan employabilitas termasuk (1) keterampilan dasar yang meliputi membaca, menulis dan berhitung; (2) keterampilan interpersonal termasuk berkomunikasi dan bekerja dalam tim; dan (3) atribut diri, di antaranya kemampuan belajar dan bagaimana menghadapi perubahan yang selalu terjadi di masyarakat (Hanafi, 2012). Penyiapan peserta didik agar memiliki keterampilan teknis dan keterampilan yang bersifat generik (*employability skills*) berpangkal pada kualitas pelaksanaan program pembelajaran. Beberapa hasil penelitian menunjukkan faktor yang saling berinteraksi dalam proses pembelajaran diantaranya sistem pembelajaran (Shyi-Huey, 2005; Robinson, 2006; Ogbeide, 2006).

Keterampilan *employability* adalah keterampilan umum yang diperlukan untuk sukses di pasar tenaga kerja di semua tingkat pekerjaan dan di semua sektor. Menurut hasil kajian American Institutes for Research(2016), keterampilan *employability*, yang dapat diajarkan melalui sistem pengembangan pendidikan dan tenaga kerja, dibagi menjadi tiga kategori besar:

1. *Effective Relationship* yaitu keterampilan interpersonal dan kualitas pribadi yang memungkinkan individu untuk berinteraksi secara efektif dengan klien, rekan kerja, dan supervisor.
2. Keterampilan Tempat Kerja yaitu keterampilan dan pemahaman analitis dan organisasional yang dibutuhkan karyawan untuk berhasil melakukan tugas-tugas kerja.
3. Pengetahuan Terapan yaitu integrasi pengetahuan akademik dan keterampilan teknis yang bijaksana, dimanfaatkan secara praktis di tempat kerja.

Dalam masing-masing dari ketiga kategori ini, ada sembilan set keterampilan, yang terinci pada halaman-halaman berikut.

Tabel 4.1. Kategori *employability skills*

Skills	Kriteria
<i>Effective Relationships</i>	Kemampuan interpersonal
	Kualitas pribadi
<i>Workplace Skills</i>	Pengelolaan sumber daya
	Penggunaan informasi
	Kemampuan berkomunikasi
	Berpikir Sistem
	Penggunaan teknologi

Skills	Kriteria
<i>Applied Knowledge</i>	Keterampilan Akademik Terapan
	Kemampuan berpikir kritis

1. *Effective Relationship*

a. Kemampuan interpersonal

Keterampilan interpersonal memungkinkan karyawan untuk berkolaborasi sebagai anggota tim atau bekerja secara independen, sebagaimana mestinya, dan berkontribusi pada tujuan menyeluruh dari tempat kerja. Mereka termasuk yang berikut:

- 1) Memahami kerja tim dan bekerja dengan orang lain.
- 2) Menanggapi kebutuhan pelanggan.
- 3) Latihan kepemimpinan.
- 4) Negosiasi untuk menyelesaikan konflik.
- 5) Menghormati perbedaan individu.

b. Kualitas pribadi

Kualitas pribadi mencakup seperangkat perilaku dan keterampilan yang memungkinkan karyawan untuk menjalin hubungan dan fungsi yang efektif secara tepat di tempat kerja. Mereka termasuk yang berikut:

- 1) Mendemonstrasikan tanggung jawab dan disiplin diri.
- 2) Beradaptasi dan menunjukkan fleksibilitas.
- 3) Bekerja secara mandiri.
- 4) Mendemonstrasikan keinginan untuk belajar.
- 5) Mendemonstrasikan integritas.
- 6) Mendemonstrasikan profesionalisme.
- 7) Mengambil inisiatif.
- 8) Menampilkan sikap positif dan rasa harga diri.

- 9) Mengemban tanggung jawab untuk pertumbuhan profesional.

2. *Workplace Skills*

a. Pengelolaan sumber daya

Keterampilan manajemen sumber daya memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan dengan sukses dengan mengelola waktu dan sumber daya lainnya. Mereka termasuk yang berikut:

- 1) Mengatur waktu
- 2) Mengatur uang
- 3) Mengelola bahan
- 4) Mengatur personil

b. Penggunaan Informasi

Keterampilan menggunakan informasi memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan dengan sukses dengan memahami, mengevaluasi, dan menggunakan berbagai informasi. Mereka termasuk yang berikut:

- 1) Menempatkan informasi
- 2) Mengatur informasi
- 3) Menggunakan informasi
- 4) Menganalisis informasi
- 5) Mengkomunikasikan informasi

c. Keterampilan Komunikasi

Keterampilan komunikasi memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan dengan sukses dengan berkomunikasi secara efektif dengan orang lain dalam berbagai format. Mereka termasuk yang berikut:

- 1) Berkomunikasi secara lisan
- 2) Mendengarkan secara aktif
- 3) Memahami materi tertulis
- 4) Menyampaikan informasi secara tertulis
- 5) Mengamati dengan saksama

d. Berpikir Sistem

Keterampilan berpikir sistem memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan dengan sukses dengan memahami hubungan di antara komponen-komponen sistem. Mereka termasuk yang berikut:

- 1) Memahami dan menggunakan sistem
- 2) Monitor Sistem
- 3) Memperbaiki sistem

e. Keterampilan Menggunakan Teknologi

Keterampilan menggunakan teknologi memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan dengan sukses menerapkan teknologi informasi dengan tepat dan efektif.

3. *Applied Knowledge*

a. Keterampilan Akademik Terapan

Keterampilan akademis terapan memungkinkan karyawan untuk menempatkan keterampilan berdasarkan disiplin dan pembelajaran akademis seperti membaca, menulis, strategi dan prosedur matematika, serta prinsip dan prosedur ilmiah untuk penggunaan praktis di tempat kerja. Mereka termasuk yang berikut:

- 1) Menggunakan keterampilan membaca

- 2) Menggunakan keterampilan menulis
- 3) Menggunakan strategi dan prosedur matematika
- 4) Menggunakan prinsip dan prosedur ilmiah

b. Kemampuan berpikir kritis

Keterampilan berpikir kritis memungkinkan karyawan untuk berpikir secara kritis dan kreatif dalam konteks pekerjaan mereka, memecahkan masalah berbasis kerja, dan membuat keputusan yang baik di tempat kerja. Mereka termasuk yang berikut:

- 1) Berpikir kritis
- 2) Berpikir kreatif
- 3) Membuat keputusan yang baik
- 4) Memecahkan masalah
- 5) Alasan
- 6) Merencanakan dan mengatur

Kajian yang dilakukan Chicago Public School, *employability skills* terdiri dari 16 keterampilan penting yang terbagi menjadi 5 kategori sebagai berikut.

1. Fundamental
 - a. Penampilan / Kebersihan
 - b. Ketepatan waktu
 - c. Oratorium / Berbicara

2. Etika Kerja /Karakter

a. Sikap

Kemampuan untuk optimis dan mengarahkan kembali pandangan negatif ke dalam pandangan positif. Memahami bagaimana sikap memengaruhi kinerja dan dinamika kelompok.

b. Akuntabilitas / Integritas

Kemampuan memahami tanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang diambil. Kemampuan menyelesaikan tugas dan fokus pada kualitas pekerjaan. Bekerja untuk mencapai standar kinerja yang tinggi.

c. Kontrol diri

Kemampuan mengendalikan reaksi emosional. Menanggapi individu atau situasi yang sulit dengan cara yang tenang dan tidak defensif. Menyimpan hal-hal pribadi yang mengganggu kinerja.

d. Ambisi / Inisiatif

Kemampuan menetapkan dan mencapai tujuan jangka pendek dan menengah. Mengambil pekerjaan secara aktif dan tidak menunggu orang lain memberikan pekerjaan.

3. Pemecahan Masalah

a. Pengawasan

Kemampuan mengawasi seseorang untuk memastikan mereka melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan.

b. Prosedur / Peraturan Mengikuti

kemampuan menghormati dan melaksanakan semua aturan dan prosedur.

c. *Problem Solving Approach*

Kemampuan menentukan dan melakukan proses selangkah demi selangkah untuk memecahkan masalah.

d. Manajemen informasi

Kemampuan melakukan kegiatan untuk mendapatkan informasi dan mengaturnya sehingga dapat dipahami.

4. Interpersonal

a. Komunikasi lisan

Kemampuan untuk berbicara dengan cara yang jelas dan benar.

b. Aktif Mendengarkan

Kemampuan memperhatikan dan memahami apa yang dikatakan orang lain.

c. Umpan balik

Kemampuan memberi pendapat dan saran yang membangun tentang pekerjaan seseorang.

d. Kerja tim

Kemampuan bekerja dengan orang lain untuk menyelesaikan suatu tugas.

5. Komputer

a. Literasi Komputer

Kemampuan untuk dapat bekerja dengan komputer dan melakukan sebagian besar tugas yang dibutuhkan di tempat kerja.

Confederation of British Industry and National Union of Students (CBI/NUS, 2011:13) menyebutkan bahwa terminologi

employability skills mengacu kepada sejumlah keterampilan-keterampilan generik, meliputi: (1) manajemen diri; (2) kerja tim; (3) bisnis dan kesadaran pelanggan; (4) pemecahan masalah; (5) komunikasi; (6) penerapan menghitung dan; (7) aplikasi teknologi informasi. Sementara itu, UNESCO Regional Bangkok (2012) menyebutkan *employability* mengacu pada atribut-atribut dan kompetensi yang memungkinkan pencari kerja bisa mendapatkan pekerjaan, meliputi (1) keterampilan komunikasi, (2) logis, analitis dan keterampilan pemecahan masalah, (3) kepribadian, kepercayaan diri, dan integritas, (4) fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi, (5) inovasi dan kreativitas, dan (6) semangat tim. Pendapat lain menyebutkan bahwa kerangka kerja *employability skills* terdiri atas delapan kelompok keterampilan utama dan sejumlah atribut-atribut personal. Delapan kelompok keterampilan utama tersebut, meliputi (1) komunikasi; (2) kerjatim; (3) pemecahan masalah; (4) inisiatif dan usaha; (5) perencanaan dan pengorganisasian; (6) manajemen diri; (7) belajar; dan (8) teknologi (DEST, 2004). Sementara itu, Maxwell, et al. (2009) mengidentifikasi 10 keterampilan utama, yaitu: (1) keterampilan komunikasi; (2) keterampilan pengambilan keputusan; (3) keterampilan kerja independen; (4) kemampuan pencarian informasi; (5) keterampilan kepemimpinan, keterampilan numerik; (6) pribadi; (7) pembelajaran dan pengembangan keterampilan; (8) keterampilan pemecahan masalah; (9) keterampilan strategis dan (10) keterampilan kerja tim.

Berdasarkan uraian di atas tentang pentingnya lulusan SMK memiliki *employability skill* dalam rangka menghasilkan lulusan yang siap kerja dan terserap di lapangan kerja, maka dipandang perlu melakukan kajian tentang *employability skills* lulusan SMK dan relevansinya terhadap kebutuhan tenaga kerja di industri. Hasil penelitian tim kajian menunjukkan nilai

employability skills yang dimiliki siswa SMK berdasarkan pendapat industri mitra sekolah sebagai tempat Prakerin sebagai berikut.

1. Komunikasi

Komunikasi adalah tindakan untuk mengekspresikan ide dan perasaan, dan memberikan informasi kepada orang lain, baik secara lisan maupun tulisan. Sebagian besar responden mengatakan kemampuan lulusan SMK dalam komunikasi baik, namun kurang percaya diri dalam menyampaikan pendapat dan penyampaian pendapat harus dengan dasar yang jelas. Padahal seharusnya pada era global, warga negara tidak hanya dituntut untuk menguasai kemampuan membaca, menulis dan berhitung seperti beberapa dasawarsa yang lalu akan tetapi dituntut untuk memiliki sejumlah kompetensi lain seperti literasi zaman digital, berpikir inventif, modal intelektual, kemampuan komunikasi interaktif, keterampilan sosial dan personal dan menciptakan karya yang berkualitas dan terkini. Cara untuk mengasah keterampilan komunikasi antara lain:

- a. Bicara jelas dan langsung, tidak berbelit-belit;
- b. Mendengarkan dengan cermat terhadap instruksi dan informasi;
- c. Membaca dan interpretasi instruksi kerja dengan cermat;
- d. Membaca dan interpretasi rambu-rambu keamanan dan keselamatan.

2. Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan mental seseorang untuk dapat bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan. Upaya saling

mencerdaskan dapat melalui kerjasama, dengan kerjasama manusia dapat memberi, saling mengisi, dan saling menghargai. Sebagian besar responden mengatakan kemampuan kerjasama tim yang dimiliki lulusan SMK sudah baik, namun perlu ditingkatkan dalam hal disiplin waktu dan tanggung jawab.

3. Memecahkan Masalah

Pemecahan masalah adalah suatu pemikiran yang terarah secara langsung untuk menemukan suatu solusi atau jalan keluar untuk suatu masalah yang spesifik. Kita mempunyai banyak masalah dalam kehidupan kita sehingga kita akan membuat suatu cara untuk menanggapi, memilih, menguji respon yang kita dapat untuk memecahkan masalah tersebut. Pengertian lain yaitu, pemecahan masalah merupakan suatu pemikiran yang terarah secara langsung untuk menemukan suatu solusi atau jalan keluar untuk suatu masalah yang spesifik. Kita menemukan banyak masalah dalam kehidupan sehari-hari kita, sehingga kita akan membuat suatu cara untuk menanggapi, memilih, menguji respons yang kita dapat untuk memecahkan suatu masalah.

Pemecahan masalah selalu melingkupi setiap sudut aktivitas manusia baik dalam bidang ilmu pengetahuan, hukum, pendidikan, bisnis, olahraga, kesehatan, industri, literatur, dan sebagainya.

Penelitian pertama kali mengenai pemecahan masalah, dilakukan dengan membuat pertanyaan: “Apa yang akan dilakukan seseorang untuk memecahkan masalah?” meskipun pendekatan ini dapat membantu kita dalam mendefinisikan suatu fenomena, pendekatan ini hanya menjelaskan sebagian kecil saja pemahaman kita tentang struktur dan proses kognitif yang meliputi pemecahan masalah.

Sebagian besar responden mengatakan kemampuan memecahkan masalah yang dimiliki lulusan SMK sudah cukup baik, namun masih kurang siap sehingga perlu arahan dan bimbingan.

4. Prakarsa dan Berusaha

Prakarsa atau inisiatif adalah salah satu pilar utama dari proaktivitas. Orang yang bersikap proaktif selalu menunjukkan hal itu setelah lebih dulu menyatakan kesediaannya untuk menerima tanggung jawab tertentu atau setelah ia merasa bahwa dirinya ikut bertanggung jawab dan karenanya harus ikut melakukan sesuatu. Dengan kata lain, orang yang enggan menerima tanggung jawab atau suka melempar tanggung jawab (menyalahkan orang atau hal lain di luar dirinya) sulit diharapkan untuk dapat mengambil inisiatif. Sebagian besar responden mengatakan kemampuan prakarsa dan usaha yang dimiliki lulusan SMK sudah cukup baik, namun masih kurang percaya diri sehingga perlu arahan dan bimbingan.

5. Merencanakan dan Mengatur Kegiatan

Kemampuan merencanakan dan mengatur kegiatan dapat diartikan juga sebagai kemampuan manajerial. Kemampuan manajerial diperoleh melalui pengalaman. Keterampilan manajerial adalah keterampilan untuk mengatur, mengoordinasikan dan menggerakkan kegiatan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi. Kemampuan manajerial tidak begitu saja muncul. Kemampuan ini lahir dari suatu proses panjang yang terjadi secara perlahan melalui proses pengamatan dan pembelajaran. Dalam organisasi yang berukuran besar seperti perusahaan, kesempatan manajer untuk mengadakan kontak dengan

seluruh bawahan relatif sangat kecil. Lebih-lebih dalam organisasi yang besar dengan ruang lingkup operasinya berskala nasional atau internasional. Sebagian besar responden mengatakan kemampuan merencanakan dan mengatur kegiatan yang dimiliki lulusan SMK cukup baik, namun perlu arahan dan bimbingan.

6. Mengelola Diri

Pengelolaan diri merupakan kemampuan mengendalikan pikiran, ucapan, emosi dan perbuatan. Seseorang yang memiliki kemampuan ini dapat menghindarkan diri terhadap hal-hal yang tidak baik dan peningkatan perbuatan yang baik dan benar. Artinya kemampuan mengendalikan diri dapat mengarahkan pikiran seseorang agar mampu secara terus-menerus berpikir tentang kebaikan.

Sebagian besar responden mengatakan kemampuan mengelola diri yang dimiliki lulusan SMK sudah baik, namun kurang percaya diri sehingga masih pengarahannya dan bimbingan. Mengelola diri disini yang dimaksud juga mulai dari mengerjakan tugas berdasarkan prioritas, ataupun disiplin dengan jadwal yang telah ditetapkan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

7. Belajar

Belajar merupakan proses mengembangkan keterampilan, kompetensi, dan sikap. Keterampilan, kompetensi, dan sikap akan berubah kualitas dan kuantitasnya apabila telah mengalami yang namanya pengalaman dan pengetahuan. Pengalaman dan pengetahuan inilah yang akan didapatkan dari proses belajar. Belajar merupakan suatu proses, artinya bahwa belajar bukan merupakan sesuatu yang instan

dan dapat menghasilkan produk begitu saja. Tetapi harus ada usaha nyata, pasti, dan berkesinambungan yang melibatkan semua aspek manusia baik aspek fisik dan aspek mental. Oleh karena kegiatan belajar memerlukan proses dan bukan sesuatu yang instan, maka kegiatan mendorong terciptanya suasana belajar sangat penting dan sangat diperlukan.

Sebagian besar responden mengatakan kemampuan belajar lulusan SMK sudah baik, memiliki semangat dan keinginan belajar tinggi. Yang harus ditekankan adalah dengan cara belajar yang benar agar tidak berorientasi dengan nilai yang baik yang penting adalah proses terlebih dahulu. Urutan hasil dapat dilihat setelah proses berjalan.

Berikut ini merupakan cara mengasah keterampilan untuk belajar (*learning skills*) :

- a. Mempelajari cara-cara baru untuk bekerja.
- b. Mencari informasi untuk meningkatkan kinerja dari orang-orang dan dokumen kerja seperti peraturan, kebijakan, prosedur dll.
- c. Mengidentifikasi karakteristik peralatan, keterbatasan dan kemampuan teknis.
- d. Mempelajari penyebab terjadinya resiko dan cara-cara untuk mengeliminir risiko.

2. Menggunakan Teknologi

Seiring dengan pesatnya perkembangan sains dan teknologi, khususnya dalam bidang *Information, Communication and Technology* (ICT) semakin memudahkan siswa dalam menggali disiplin ilmu yang diminati, dan juga memudahkan guru dalam menyampaikan ilmu karena telah tersedianya fasilitas yang canggih. Internet sudah ada dimana-mana, ruang belajar tidak lagi disekat oleh kelas, tetapi sudah mampu belajar

jarak (*distance learning*), dan belajar dimanapun. Mungkin, pada beberapa tahun yang lalu kemampuan menggunakan teknologi tidak terlalu dibutuhkan tetapi pada era saat ini penggunaan media TIK merupakan suatu keharusan.

Sebagian besar responden mengatakan kemampuan menggunakan teknologi lulusan SMK sudah baik. Cara untuk mengasah keterampilan teknologi sebagai berikut :

- a. Menggunakan teknologi yang sesuai untuk proses kerja.
- b. Menggunakan teknologi yang sesuai untuk memantau dan melaporkan kemajuan kerja.
- c. Menggunakan teknologi komunikasi sesuai untuk mendukung kelancaran komunikasi dan pekerjaan.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Perlindungan untuk K3 seharusnya sudah umum dalam beraktivitas. Hal ini sesuai dengan filosofi yang diusung oleh K3 bahwa K3 ditujukan untuk melindungi kesehatan dan keselamatan tenaga kerja dari segala resiko dan bahaya yang mengancam di tempat kerja. Pemerintah maupun sektor swasta sudah seharusnya memperhatikan hal ini. Menurut Menteri Ketenagakerjaan M. Hanif Dhakiri, indikator dalam pembangunan salah satunya adalah meningkatnya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi para tenaga kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja memiliki filosofi dasar melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, melalui upaya-upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya yang ada di lingkungan tempat kerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan terkendali akan tercipta bila semua potensi bahaya telah dikendalikan dan memenuhi batas standar aman. Proses

produksi akan menjadi lancar yang pada akhirnya akan dapat menekan risiko kerugian dan berdampak terhadap peningkatan produktivitas.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja memegang peranan penting dalam kehidupan kerja. Dengan K3 kita akan selamat saat melakukan pekerjaan, terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. K3 mengupayakan terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan sehingga dapat mengurangi atau terbebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Secara tidak langsung, K3 sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan efisiensi kerja. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa peran keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut.

- a. Setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan mereka saat bekerja.
- b. Setiap pekerja berhak mendapatkan tempat kerja yang memenuhi standar minimal kesehatan yang ditetapkan.
- c. Setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien.
- d. K3 berperan untuk mengurangi biaya akibat kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan lingkungan kerja yang tidak sehat.

Dari hasil kajian didapatkan bahwa sebagian besar responden mengatakan sikap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) lulusan SMK sudah baik karena diterapkan dalam sekolah namun masih perlu ditingkatkan dan dibimbing.

BAB V

ASPEK EMPLOYABILITY SKILLS





BAB V

ASPEK

EMPLOYABILITY

SKILLS

Keterampilan *employability* secara khusus berkaitan dengan kemampuan bekerja seseorang dengan berbagai situasi yang meliputi keterampilan atau kecakapan sebagai berikut.

1. Komunikasi
2. Kerjasama Tim
3. Memecahkan Masalah
4. Prakarsa dan Berusaha
5. Merencanakan dan Mengatur Kegiatan
6. Mengelola Diri
7. Belajar
8. Menggunakan Teknologi
9. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Pengertian yang terkandung pada masing-masing indikator *employability skills* dijelaskan sebagai berikut.

A. Keterampilan Berkomunikasi

Komunikasi berasal dari bahasa latin ‘communis’ yang berarti ‘bersama’. Sardiman (2011) mengartikan bahwa komunikasi berasal dari perkataan ‘communicare’ berarti

‘berpartisipasi’, ‘memberitahukan’, ‘menjadi milik bersama’. Arti komunikasi secara konseptual sudah mengandung pengertian-pengertian menyebarkan berita, pengetahuan, pikiran-pikiran dan nilai-nilai dengan maksud menggugah partisipasi, mempermudah untuk memberitahukan, dan selanjutnya akan mencapai persetujuan mengenai masalah yang merupakan kepentingan bersama. Komunikasi merupakan aktivitas manusia dalam kehidupan sehari-hari. Keterampilan komunikasi harus dimiliki oleh setiap orang agar mampu membina hubungan yang sehat dengan orang lain dalam sebuah lingkungan termasuk lingkungan kerja.

Definisi dari komunikasi adalah menerima dan menyampaikan informasi yang benar baik secara lisan maupun tulisan secara efektif untuk menghindari kesalahpahaman (BCA/ACCI, 2002;39). Atribut-atribut keterampilan berkomunikasi yang dapat diidentifikasi meliputi:

- a. Mendengarkan dan memahami pembicaraan orang lain;
- b. Memahami kebutuhan pelanggan internal dan eksternal;
- c. Menuliskan kebutuhan audience;
- d. Berbicara secara langsung dan jelas;
- e. Menyampaikan informasi dan pendapat secara lisan;
- f. Menyampaikan informasi dalam bentuk presentasi;
- g. Menyampaikan gagasan dalam bentuk tulisan;
- h. Berbagi informasi;
- i. Mengembangkan sikap dan gaya penyampaian gagasan sesuai situasi dan kondisi.



Gambar 5.1. Presentasi di Depan Kelas

Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif mendukung untuk kelancaran pencapaian tujuan komunikasi, pendapat dari Inge Hutagalung (2007: 68-69) ada beberapa tata cara berkomunikasi yang efektif yaitu:

a. Melihat lawan bicara

Pembicara menatap bola mata ataupun kening lawan bicaranya, sehingga tidak terjadinya ketersinggungan, tidak menghadapkan tatapan ke arah kanan atau kiri, dan menatap dengan pandangan yang tidak marah atau sinis.

b. Suaranya terdengar jelas

Percakapan harus memperhatikan keras atau tidak suara, tidak hanya terdengar samar-samar, sehingga akan menimbulkan ketidakjelasan inti dari percakapan.

c. Ekspresi wajah yang menyenangkan

Ekspresi wajah merupakan gambaran dari hati seseorang, sehingga tidak menampilkan ekspresi yang tidak enak.

d. Tata bahasa yang baik

Penggunaan bahasa sesuai dengan lawan bicaranya, misalnya saja saat berbicara dengan orang yang lebih tua, maka gunakan bahasa yang sopan.

e. Pembicaraan mudah dimengerti, singkat dan jelas

Pemilihan tata bahasa yang baik dan kata-kata yang mudah dimengerti, sehingga tidak menimbulkan kebingungan lawan bicara.

Selain terampil berbicara dengan orang lain, orang juga harus memiliki keterampilan untuk mendengar. Pentingnya teknik mendengar secara baik dalam komunikasi, agar pelaku komunikasi dapat melakukan menciptakan komunikasi efektif. Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan (Inge Hutagalung, 2007: 71-72), yaitu

- a. mendengarkan pembicaraan dengan penuh konsentrasi, meyakinkan diri bahwa isi pembicaraan yang dilakukan perlu, dan menyimak segala sesuatu yang dikatakan oleh lawan bicara;
- b. ikut aktif dalam pembicaraan, merespon apa yang dikatakan lawan pembicara;
- c. bertanya, apabila isi yang dibicarakan tidak dimengerti, maka harus mengajukan pertanyaan;
- d. *discriminating*, mendengarkan isi pembicaraan secara kritis tanpa memilih-milih informasi yang harus didengar;

- e. *affective Listening*, mendengarkan pembicaraan dengan rasa suka.

Komunikasi dapat digolongkan dalam berbagai cara berikut (Handbook on Communication Skills: 7):

- a. Komunikasi intrapersonal adalah penggunaan bahasa atau pikiran yang terjadi di dalam diri komunikator sendiri antara diri sendiri dengan suatu subyek yang tidak tampak. Komunikasi intrapersonal merupakan keterlibatan internal secara aktif dari individu dalam proses simbolik dari pesan-pesan. Seorang individu menjadi pengirim sekaligus penerima pesan, memberikan umpan balik bagi dirinya sendiri dalam proses internal yang berkelanjutan.
- b. Komunikasi interpersonal: komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih, yang biasanya tidak diatur secara formal. Dalam komunikasi interpersonal, setiap partisipan menggunakan semua elemen dari proses komunikasi.
- c. Komunikasi grup kecil: Komunikasi kelompok kecil adalah interaksi proses yang terjadi di antara tiga atau lebih orang yang berinteraksi dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu.
- d. Komunikasi publik: merupakan suatu komunikasi yang dilakukan di depan banyak orang. Dalam komunikasi publik pesan yang disampaikan dapat berupa suatu informasi, ajakan, gagasan.
- e. Komunikasi massa: proses di mana organisasi media membuat dan menyebarkan pesan kepada khalayak banyak (publik).
- f. Komunikasi non verbal: adalah proses komunikasi di mana pesan disampaikan tidak menggunakan kata-kata. Contoh

komunikasi nonverbal ialah menggunakan gerak isyarat, bahasa tubuh, ekspresi wajah dan kontak mata, penggunaan objek seperti pakaian, potongan rambut, dan sebagainya, simbol-simbol, serta cara berbicara seperti intonasi, penekanan, kualitas suara, gaya emosi, dan gaya berbicara.

- g. Metode yang digunakan dalam berkomunikasi meliputi mendengarkan, berbicara dan menulis (Handbook on Communication Skills: 10).

B. Keterampilan Bekerja dalam Kelompok

Definisi dari bekerja dalam kelompok adalah memberikan kontribusi dalam pengembangan dan pencapaian tujuan tim (BCA/ ACCI, 2002: 39) Atribut-atribut bekerja dalam kelompok yang diidentifikasi meliputi:

- a. menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas tim.
- b. Menghargai kemampuan, pendapat atau kontribusi orang lain.
- c. Membagi pengetahuan, pendapat dan gagasan dalam proses pengambilan keputusan tim.
- d. Menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan tim.
- e. Mendorong anggota tim untuk berpartisipasi aktif dalam tim.
- f. Mendukung keputusan yang disepakati bersama.
- g. Bekerja di berbagai usia tanpa memandang jenis kelamin, ras, agama atau persuasi politik.
- h. bekerja sebagai individu dan sebagai anggota tim.
- i. mengetahui bagaimana mendefinisikan peran sebagai bagian dari tim menerapkan kerja tim ke berbagai situasi misalnya *futures* perencanaan dan pemecahan masalah krisis mengidentifikasi kekuatan anggota tim keterampilan

pembinaan dan mentoring, termasuk memberikan umpan balik.

Kerjasama merupakan salah satu *softskill* yang harus dimiliki oleh siswa SMK sebagai calon tenaga kerja terampil yang siap memasuki dunia kerja. Dengan adanya kerjasama, akan memberikan hasil yang lebih baik.



Gambar 5.2. Kerjasama Peserta Didik dalam Pembelajaran Praktik

Kerjasama akan dapat menambah tanggung jawab pengurus dalam melakukan tugas dengan baik, dan menambah kepuasan jika berhasil menyelesaikan tugas masing-masing. Kerjasama menjadi efektif jika :

- a. Perlu pemahaman yang jelas terhadap segala ketentuan dan mekanisme kerja yang ditetapkan.
- b. Setiap orang diharapkan dapat menjadi problem solver.
- c. Pengurus perlu menyadari kemungkinan saran yang diajukan oleh bidang lain untuk bidang mereka.

- d. Mengenali masalah dari divisi lain, sehingga dapat membantu memberikan solusi terhadap sebuah permasalahan.

Pola dan perilaku yang tidak efektif bagi kelompok kerja, antara lain:

- a. Mempertahankan pendapat masing-masing secara kaku atau menolak gagasan pihak lain tanpa alasan yang jelas, atau menarik diri jika pendapatnya tidak disetujui.
- b. Tidak mau membantu, masalah divisi bidang lain.
- c. Menjatuhkan kawan dalam satu lingkungan kerja/ divisi.
- d. Memaksakan usulan tanpa kejelasan manfaatnya atau jika usulan dilaksanakan, maka akan meningkatkan biaya besar atau makin mempersulit proses kerja.
- e. Program yang dicanangkan tidak mendapat dukungan dari semua anggota.

Keuntungan yang dapat diperoleh dari bekerjasama

Beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dari adanya kerjasama dengan orang lain adalah sebagai berikut:

- a. Memperingan tugas yang harus dipikul oleh masing-masing pihak;
- b. Menghemat tenaga, pikiran dan dana yang biasanya sangat terbatas dalam setiap kegiatan;
- c. Dengan dana, tenaga, pikiran yang tersedia, dapat menghasilkan lebih banyak;
- d. Lebih memberi kemungkinan pada seluruh pihak untuk mengembangkan kemampuan dalam rangka menuju terbangunnya kemanusiaannya.

Faktor-faktor yang mendukung terjalannya kerjasama

Agar terjalin kerjasama yang mantap dalam suatu kelompok dari masing-masing anggota, sehingga mampu memecahkan masalah yang sedang dihadapi, perlu diperhatikan beberapa hal yang dapat mendukung, antara lain:

- a. Masing-masing pihak harus sadar dan mengakui kemampuan masing-masing. Masing-masing pihak yang akan kerjasama harus mengerti dan memahami akan masalah yang dihadapi.
- b. Masing-masing pihak yang bekerjasama perlu berkomunikasi.
- c. Pihak yang bekerja sama perlu peka terhadap pihak lain dalam arti mengerti kesulitan dan kelemahan orang lain.
- d. Meskipun semua pihak harus memberi sesuai dengan kemampuan, tetapi agar semuanya itu dapat berdaya hasil dan berhasil guna, perlu ada pengaturan, yaitu koordinasi yang mantap.
- e. Keterbukaan
- f. Melibatkan orang lain

Faktor-faktor yang dapat mengganggu kerjasama

- a. Tidak bersedia memberi bantuan sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi, hanya terus tekun dengan pekerjaannya sendiri.
- b. Tidak bersedia memberikan sebagian dari kemampuannya untuk membantu pihak lain.
- c. Pihak yang selalu bersikap menyerahkan pekerjaan kepada orang lain dan tidak bersedia bertanggung jawab.
- d. Pihak yang bersedia menampung semua pekerjaan meskipun jelas tidak mampu mengerjakannya.

- e. Tidak bersedia menyerahkan sebagian dari wewenangnyanya kepada pihak lain.
- f. Lekas puas dengan hasil pekerjaannya sendiri, sehingga tidak memperlihatkan dan tidak menaruh perhatian pada pihak yang masih bekerja.
- g. Hanya bersedia memberikan sesuatu yang dirasa tidak lagi diperlukan dirinya, sehingga memberi tidak sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan oleh pihak lain.
- h. Menutup diri, dan tidak mengundang pihak lain yang dapat memberi bantuan, misal selain berusaha mengerjakan sesuatu dengan sempurna sehingga sulit pihak lain dapat membantu.
- i. Tidak bersedia berkorban, misalnya membongkar atau meubah kegiatan yang sudah direncanakan, demi mencapai kerjasama dan hasil kegiatan yang lebih baik.
- j. Bersikap maha tahu, sehingga menutup diri untuk minta pendapat dan bantuan pihak lain.
- k. *Underestimate* kepada orang lain, tidak percaya terhadap kemampuan yang dimiliki orang lain.

C. Keterampilan Memecahkan Masalah

Definisi masalah menurut (Gilbert, 2003) adalah situasi dimana jawaban atau tujuan belum diketahui. Sedangkan Moursund (2005:29) mengatakan bahwa seseorang dianggap memiliki dan menghadapi masalah bila menghadapi 5 kondisi berikut ini:

- a. Memahami dengan jelas kondisi atau situasi yang sedang terjadi.
- b. Memahami dengan jelas tujuan yang diharapkan.

- c. Memiliki berbagai tujuan untuk menyelesaikan masalah dan dapat mengarahkan menjadi satu tujuan penyelesaian.
- d. Memahami sekumpulan sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk mengatasi situasi yang terjadi sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Hal ini meliputi waktu, pengetahuan, keterampilan, teknologi atau bahan tertentu.
- e. Memiliki kemampuan untuk menggunakan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan.

Definisi dari memecahkan masalah yaitu kemampuan mengambil keputusan dengan cara mengevaluasi informasi dan berbagai pilihan, analisis resiko guna memilih alternatif baik yang dibutuhkan pada situasi tertentu (BCA/ACCI, 2002;39). Atribut-atribut keterampilan memecahkan masalah yang diidentifikasi meliputi: a) Menggali informasi yang relevan sebagai dasar dalam mengambil suatu keputusan; b) Mengambil keputusan secara cepat sekaligus tepat meskipun dengan data/informasi terbatas; c) Mengambil keputusan berdasarkan analisis “cost” dan “benefit”; d) Mengevaluasi keputusan yang lalu untuk menjaga konsistensi dan kualitas keputusan; e) Mengambil keputusan yang didasarkan pada tuntutan bisnis dan kapabilitas internal.

Menurut Robinson & Lyle (2001), dalam memecahkan suatu masalah, dibutuhkan perpaduan antara pengetahuan dasar (*base knowledge*) dan keterampilan dasar (*base skill*). Pengetahuan dasar adalah kumpulan pengetahuan yang tersimpan di dalam memori jangka panjang seseorang sebagai hasil dari apa yang telah dipelajari oleh orang tersebut. Keterampilan dasar dalam memecahkan masalah meliputi beberapa hal, diantaranya keterampilan menganalisis masalah, keterampilan mengaitkan konsep yang relevan dengan

masalah, dan keterampilan merencanakan alternatif penyelesaian yang tepat.

Keterampilan pemecahan masalah merupakan kemampuan dasar seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah yang melibatkan pemikiran kritis, logis, dan sistematis. Pentingnya diberikan masalah tidak terlepas dari perannya dalam kehidupan, yaitu untuk mengembangkan kemampuan seseorang dalam menghadapi suatu permasalahan. Keterampilan dalam memecahkan masalah individu akan berdampak pada keterampilan pemecahan masalah dalam mengatasi berbagai masalah yang dihadapi dalam kehidupannya. Keterampilan pemecahan masalah juga sangat mempengaruhi peserta didik dalam mencapai keberhasilan. Keterampilan pemecahan masalah merupakan aktivitas yang memberikan tantangan bagi siswa dalam memecahkan masalah serta memuat empat indikator, yaitu: 1) memahami masalah, 2) merencanakan/merumuskan penyelesaian masalah, 3) melaksanakan penyelesaian masalah sesuai rencana, 4) melakukan pengecekan kembali terhadap semua langkah.

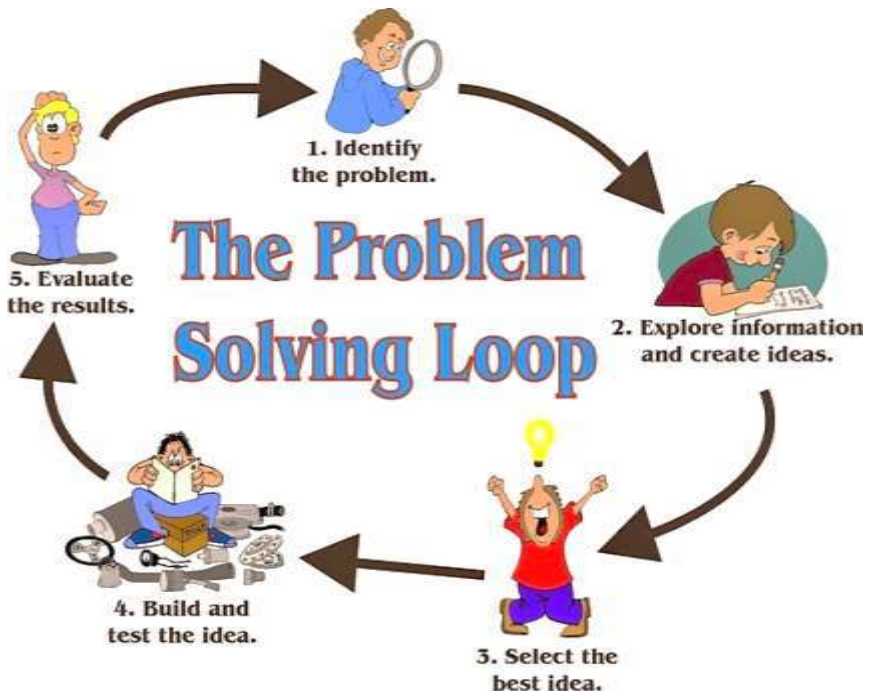
Solusi pemecahan masalah memuat empat langkah (Polya,1973), yaitu:

- a. *Understand the problem*, yakni penjelasan mengenai masalah perlu diberikan kepada peserta didik karena dengan memahami masalah secara baik peserta didik dapat memecahkan masalah yang diberikan;
- b. *Devise a plan*, yakni kemampuan melakukan fase ini sangat tergantung pada pengalaman siswa menyelesaikan masalah. Pada umumnya semakin bervariasi pengalaman mereka, ada kecenderungan siswa lebih kreatif dalam menyusun rencana penyelesaian suatu masalah;
- c. *Carry out the plan*, yakni menyelesaikan perencanaan;

- d. *Look back*, yakni langkah akhir untuk melihat apakah penyelesaian yang diperoleh sudah sesuai dengan ketentuan dan tidak terjadi kontradiksi.

Dalam menyelesaikan masalah, diperlukan strategi pemecahan masalah. Menurut (Jeon et al. 2005) mengemukakan empat langkah strategi pemecahan masalah di bidang sains. Keempat langkah tersebut adalah (1) menganalisis masalah, (2) meubah bentuk masalah ke dalam bentuk masalah standar, (3) melakukan langkah-langkah penyelesaian dari masalah standar, dan (4) memeriksa jawaban dan menafsirkan hasil penyelesaian.

Beberapa metode penilaian yang dapat dilakukan dalam penilaian pemecahan masalah adalah: (1) observasi, (2) inventori dan ceklis, dan (3) paper and pencil test. Ketiga alat penilaian ini dapat digunakan bersama-sama atau salah satunya bergantung kepada tujuan penilaiannya (Reys, et.al.,1989). Hal sejalan juga dikemukakan oleh Krulik dan Rudnik (1995) berkaitan dengan metode penilaian untuk pemecahan masalah yaitu observasi, jurnal metakognitif, paragraf kesimpulan (summary paragraph), tes, dan portofolio. Tes yang dilakukan dapat berbentuk pilihan ganda, masalah-masalah terbuka (*open ended*), dan pertanyaan kinerja untuk mengetahui apakah siswa dapat menyelesaikan masalah dengan lengkap atau tidak. Tes kinerja untuk penilaiannya dapat menggunakan rubrik holistik maupun rubrik analitik.



Gambar 5.3. Siklus Pemecahan Masalah

D.Keterampilan dalam Mengambil Prakarsa dan Berusaha

Definisi dari keterampilan dalam mengambil prakarsa dan berusaha adalah kemampuan mengambil inisiatif sehingga dapat memberikan kontribusi pada upaya meningkatkan dampak pada kegiatan usaha (BCA/ACCI, 2002;41). Atribut-atribut berusaha yang diidentifikasi meliputi:

- a. Adaptasi terhadap situasi baru;
- b. Mengembangkan strategi, kreativitas, dan visi jangka panjang;
- c. Mengidentifikasi peluang;
- d. Menerjemahkan ke dalam tindakan;
- e. Menginisiasi solusi-solusi inovatif.



Gambar 5.4. Siswa Berinisiatif Mengajukan Pertanyaan

Keterampilan mengambil prakarsa dan berusaha akan membantu seseorang untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, terutama dalam rangka mengimbangi dampak sosial akibat berbagai kebijakan yang mempersempit lapangan pekerjaan bagi masyarakat.

Keterampilan mengambil prakarsa dan berpikir kewirausahaan juga merupakan keterampilan esensial bagi siswa SMK. Pertumbuhan lapangan pekerjaan yang cepat dan industri yang sedang berkembang membutuhkan kreativitas pekerja, termasuk kemampuan untuk berpikir yang tidak biasa (*out of the box*), memikirkan kebijakan konvensional, membayangkan skenario baru dan menghasilkan karya yang menakjubkan. Memiliki pola pikir kewirausahaan (kemampuan untuk mengenali dan memanfaatkan peluang dan Kesanggupan untuk bertanggung jawab dan menanggung resiko), memungkinkan seseorang untuk menciptakan lapangan kerja bagi diri mereka sendiri dan orang lain. Oleh

karena itu, siswa harus dilatih menjawab pertanyaan dan membuat keputusan dengan cepat. Mereka juga harus dilatih untuk berpikir inventif, mengamati dan mengevaluasi peluang dan ide-ide baru. Namun demikian, penting untuk diperhatikan bahwa ide-ide tersebut harus bermanfaat atau berdampak positif bagi organisasi dan komunitas tempat tinggal atau kerja. Kegiatan kewirausahaan di sekolah harus dirancang sedemikian rupa sehingga memungkinkan siswa untuk memimpin dan menumbuhkan otonomi yang lebih besar.

E. Keterampilan Merencanakan dan Mengatur Kegiatan

Definisi dari merencanakan dan mengatur kegiatan adalah kemampuan dalam memberikan kontribusi pada rencana strategis baik jangka pendek maupun jangka panjang (BCA/ACCI, 2002: 42). Atribut-atribut merencanakan dan mengatur kegiatan yang diidentifikasi meliputi:

- a. Mengelola waktu dan prioritas kegiatan ;
- b. Mengambil inisiatif dan membuat keputusan;
- c. Berpartisipasi dalam proses perencanaan dan peningkatan secara berkelanjutan;
- d. Membuat tujuan proyek menjadi jelas dan dapat dilaksanakan;
- e. Menyesuaikan sumber daya untuk menanggulangi berbagai kemungkinan.

Keterampilan merencanakan dan mengatur kegiatan ini merupakan keterampilan yang esensial bagi siswa SMK karena dengan kemampuan merencanakan dan mengatur kegiatan, maka segala aktivitas atau kegiatan akan terencana sehingga dalam pelaksanaannya, kendala dapat dihindari atau

diminimalisir. Keterampilan ini berkaitan erat dengan manajemen.



Gambar 5.5. Ilustrasi merencana dan mengatur kegiatan

F. Keterampilan Mengelola Diri

Definisi dari keterampilan mengelola diri yaitu mempunyai kepercayaan diri dan komitmen untuk mengalokasikan waktu, tenaga dan pikiran untuk hal-hal yang sangat prioritas (BCA/ACCI, 2002;43). Atribut-atribut keterampilan mengelola diri yang diidentifikasi meliputi:

- a. Bertanggung jawab terhadap tindakan-tindakan yang diambil;
- b. Membuat rencana kerja secara sistematis;
- c. Melaksanakan rencana kerja secara konsisten;
- d. Bersikap tenang dalam melaksanakan rencana kerja secara konsisten;
- e. Melakukan evaluasi diri mengupayakan guna peningkatan kinerja;

- f. Memiliki keyakinan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.



Gambar 5.6. Ilustrasi mengelola waktu adalah bagian dari kemampuan mengelola diri

Manajemen diri adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengurus dirinya sendiri. Sedangkan kemampuan untuk mengurus diri sendiri itu dilihat dari kemampuan untuk mengurus wilayah diri yang paling bermasalah. Dan yang paling biasa bermasalah dalam diri itu adalah hati. Oleh karena itu, kita harus bisa menata hati dan potensi yang ada di dalam diri diperlukan kecerdasan. Saat ini seseorang berkarya tidak cukup dengan kecerdasan rasional yaitu seseorang yang bekerja dengan rumus dan logika kerja saja, atau dengan kecerdasan emosional (Goleman, 1996) agar merasa gembira, dapat bekerja sama dengan orang lain, punya motivasi kerja, bertanggung jawab dan *life skill* lainnya. Dan satu

hal lain yaitu kecerdasan spiritual agar seseorang merasa bermakna, berbakti dan mengabdikan secara tulus, luhur dan tanpa pamrih yang menjajahnya. Seseorang yang memiliki kemampuan pengelolaan diri yang baik, akan berdampak pada peningkatan jiwa *leadership* (kepemimpinan).

Beberapa hal terkait manajemen diri

- a. Manajemen waktu
- b. Manajemen keuangan
- c. Manajemen SDM
- d. Manajemen Peralatan

Bagaimana membangun manajemen di dalam diri?

Manajemen diri dapat kita olah sedemikian rupa agar manajemen yang kita lakukan setiap hari dan setiap waktu menjadi berguna untuk diri kita dan orang lain, maka dari itu disiplin adalah salah satu kunci sukses dalam membangun manajemen di dalam diri kita. Manajemen diri merupakan suatu cara untuk menolong manusia membangun kepribadiannya secara utuh (berintegritas) sehingga setiap manusia dapat mencapai potensi yang maksimal dalam dirinya.

Teknik-teknik Membangkitkan Percaya Diri

- a. Berani menerima tanggung jawab

Salah satu kunci untuk menumbuhkan rasa percaya diri yaitu berani menerima resiko dampak atau akibat yang akan terjadi. Gerald Kuschel, Ed.D., direktur The Institute of Effective Thinking, pernah mengadakan penelitian terhadap sejumlah manajer. Dari penelitian tersebut, Kuschel menyimpulkan bahwa ia menemukan sifat terpenting yang dimiliki oleh hampir semua manajer yang memiliki kinerja tinggi.

Dan sifat tersebut adalah rasa tanggung jawab yang mendorong mereka untuk tampil “sempurna” tanpa peduli pada hambatan apapun yang menghadangnya. Sebaliknya, manajer yang berkinerja buruk dan gagal mencapai kapasitas maksimumnya cenderung melimpahkan kesalahannya pada siapa saja.

b. Kembangkan nilai positif

Jalan menuju kepercayaan diri akan semakin cepat manakala kita mengembangkan nilai-nilai positif pada diri sendiri. Menurut psikolog Robert Anthony, PhD., salah satu cara untuk mengembangkan nilai-nilai positif adalah dengan menghilangkan ungkapan-ungkapan yang mematikan dan menggantinya dengan ungkapan-ungkapan kreatif. Dia menganjurkan membuat peralihan bahasa yang sederhana tapi efektif dari pernyataan negatif ke pernyataan positif. Misalnya, mengganti kata, “Saya tidak bisa,” menjadi, “Saya bisa!”

c. Bacalah potensi diri

Segeralah lacak, gali, dan eksplorasi potensi sukses yang ada pada diri kita. Misalnya dengan bertanya kepada orang-orang terdekat. Termasuk juga mengikuti psikotes dan mendatangi para ahli seperti psikiater, dokter bahkan kiai untuk melacak potensi kita. Karena bisa jadi sangat banyak potensi yang kita miliki tanpa kita sadari, sehingga tidak berhasil kita gali.

d. Berani mengambil risiko

Keberanian dalam mengambil risiko ini penting, sebab daripada menyerah pada rasa takut alangkah lebih baik belajar mengambil risiko yang masuk akal. Cobalah menerima

tantangan, kendati terasa menakutkan atau menciutkan hati. Cari dukungan sebanyak mungkin.

Dengan melakukan hal ini, kita akan mendapat banyak peluang yang tak ternilai harganya. Namun jangan lupa, ketika mencoba sesuatu kita harus siap dengan hasil yang sesuai atau tidak sesuai dengan keinginan. Orang yang gagal adalah orang yang tak pernah berani mencoba. Bukankah menaiki anak tangga kelima puluh harus diawali dengan tangga pertama.

e. Tolaklah saran negatif.

Bisa jadi, tidak semua orang di sekitar kita memberikan dorongan, dukungan, dan bersikap positif pada kita. Sebagian dari orang yang ada di sekitar kita mungkin berpikiran negatif. Hal inilah yang tak jarang malah melunturkan rasa percaya diri kita dengan mempertanyakan kemampuan, pengalaman, dan aspirasi-aspirasi kita.

Dengan demikian, mungkin ada baiknya jika kita sedikit mengambil jarak dengan sebijak mungkin bila ada pihak-pihak yang mencoba melunturkan kepercayaan diri kita.

f. Ikuti saran positif.

Rasa percaya diri merupakan sifat “menular”. Artinya, jika kita dikelilingi oleh orang-orang yang memiliki cara pandang positif, bersemangat, optimis, dsb, maka kita memiliki kecenderungan untuk meniru sifat tersebut.

Karena itu, carilah lingkungan yang bisa memotivasi kita untuk sukses. Kita harus mulai senang bergaul dengan orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk bangkit. Bergaul dengan orang-orang yang percaya diri akan berbeda dibandingkan bergaul dengan orang-orang yang gagal.

g. Jadikan keresahan sebagai kawan

Banyak peristiwa atau saat-saat dalam kehidupan yang dapat membuat kita mengalami rasa cemas atau gelisah. Akibatnya, kita mengalami krisis percaya diri. Saat itulah kita harus mulai mengingatkan diri sendiri bahwa rasa cemas dan gelisah merupakan kawan. Tingkatkan energi, tajamkan kecerdasan, tinggikan kewaspadaan, dan kembangkan panca indera. Daripada menyia-nyiakan energi untuk kecemasan yang sia-sia, lebih baik menghadapi tantangan itu secara tegas dan efektif.

Manfaat apa saja yang di dapat di dalam manajemen diri

- a. Dapat menjadikan kita seseorang yang menghargai waktu karena menurutnya waktu tidak dapat dibeli dan tidak dapat datang untuk kesekian kalinya maka gunakanlah waktu dengan sebaik- baiknya.
- b. Hidup kita akan terkontrol jika kita memiliki management hidup yang baik maka kita akan mengetahui bagaimana cara kita memperlakukan waktu dengan sebaik-baiknya tanpa membuang waktu dengan percuma.
- c. Memiliki pandangan hidup yang luas tentang bagaimana kita nantinya, mau jadi apa kita nantinya dan hidup tidak akan terbuang sia-sia karena kita sudah mempunyai planning ke depan, untuk menjadikan hidup kita menjadi sukses karena manajemen yang kita bangun dengan sebaik mungkin.

G. Keterampilan dalam Pembelajaran

Definisi dari keterampilan dalam pembelajaran yaitu mendapatkan pengetahuan dan keahlian baru dengan cepat dan mudah (BCA/ACCI, 2002: 43). Atribut-atribut keterampilan dalam pembelajaran yang diidentifikasi meliputi:

- a. Aktif berpartisipasi dalam kegiatan belajar untuk mendapatkan pengalaman belajar yang maksimal;
- b. Menerima dan memahami informasi baru dengan cepat;
- c. Menerapkan hal-hal yang telah dipelajari dan menggunakan keahlian dan pengetahuan baru dengan praktis, tenang dan mudah;
- d. Terbuka untuk menerima pengetahuan dan keahlian baru.



Gambar 5.7. Siswa Melakukan Praktik Teknik Pemesinan Secara Aktif

H. Keterampilan Menggunakan Teknologi

Definisi dari menggunakan teknologi adalah menggunakan teknologi informasi dalam menyelesaikan pekerjaan (BCA/ACCI, 2002;44). Atribut-atribut keterampilan menggunakan teknologi yang diidentifikasi meliputi:

- a. Menggunakan komputer untuk kelancaran penyelesaian tugasnya;
- b. Berusaha mengetahui manfaat aplikasi komputer yang dibutuhkan dalam pekerjaan;
- c. Memelihara *hardware/software* tetap berfungsi secara baik.



Gambar 5.8 Siswa SMK Menggunakan Teknologi sebagai Sarana Pembelajaran

Terkait dengan keterampilan bidang teknologi informasi dan komunikasi, siswa SMK juga harus dibekali keterampilan ini dengan baik. Kemajuan yang telah dicapai manusia dalam bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) merupakan sesuatu yang patut kita syukuri karena dengan kemajuan tersebut akan memudahkan manusia dalam mengerjakan

pekerjaan dan tugas yang harus dikerjakannya. Namun, tidak semua kemajuan yang telah dicapai tersebut membawa dampak positif. Diantara kemajuan yang telah dicapai tersebut ternyata dapat membawa dampak negatif bagi manusia.

Beberapa keuntungan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi antara lain:

- a. Kemajuan teknologi komunikasi yang cepat dapat mempermudah komunikasi antara suatu tempat dan tempat yang lain.
- b. Informasi yang dibutuhkan akan semakin cepat dan mudah di akses untuk kepentingan pendidikan.
- c. Inovasi dalam pembelajaran semakin berkembang dengan adanya inovasi *e-learning* yang semakin memudahkan proses pendidikan.
- d. Kemajuan TIK juga akan memungkinkan berkembangnya kelas *virtual* atau kelas yang berbasis *teleconference* yang tidak mengharuskan sang pendidik dan peserta didik berada dalam satu ruangan.
- e. Sistem administrasi pada sebuah lembaga pendidikan akan semakin mudah dan lancar karena penerapan sistem TIK.
- f. Semakin maraknya penggunaan TIK akan semakin membuka lapangan pekerjaan.
- g. Bisnis yang berbasis TIK atau yang biasa disebut *e-commerce* dapat mempermudah transaksi-traansaksi bisnis suatu perusahaan atau perorangan.
- h. Dengan fasilitas pemasangan iklan di internet pada situs-situs tertentu akan mempermudah kegiatan promosi dan pemasaran suatu produk.

- i. Teknologi Informasi dan Komunikasi yang dikembangkan dalam pemerintahan atau yang disebut *e-government* membuat masyarakat semakin mudah dalam mengakses kebijakan pemerintah sehingga program yang dicanangkan pemerintah dapat berjalan dengan lancar.
- j. *e-government* juga dapat mendukung pengelolaan pemerintahan yang lebih efisien, dan bisa meningkatkan komunikasi antara pemerintah dengan sektor usaha dan industri.
- k. Masyarakat dapat memberi masukan mengenai kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah sehingga dapat memperbaiki kinerja pemerintah.

I. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Resiko kecelakaan serta penyakit akibat kerja sering terjadi karena program K3 tidak berjalan dengan baik. Hal ini dapat berdampak pada tingkat produktivitas karyawan. Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan atau kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin-mesin.

Penelitian hingga saat ini menunjukkan bahwa 85% penyebab kecelakaan kecil bersumber pada manusia (*human error*). Ketika kita berbicara mengenai manusia, maka segala hal akan menjadi seperti benang kusut yang tak mudah terurai. Penyebab dari kecelakaan kerja manusia banyak sekali.

Contohnya adalah kecelakaan kerja karena perkelahian antar pekerja, atau emosi pekerja yang tidak terkontrol. Tanpa diduga duga bisa jadi seseorang pekerja sengaja membuat kecelakaan, sehingga kata kecelakaan sudah tidak tepat lagi.

Di Indonesia sendiri kesadaran mengenai K3 semakin tinggi. Namun kesadaran K3 yang semakin tinggi tidak serta merta mengurangi angka kecelakaan kerja. Dari statistik secara nasional, angka kecelakaan kerja di tanah air masih tetap tinggi, walau laju kenaikannya agak tertahan. Hal ini disebabkan karena pertambahan tenaga kerja yang meningkat dari tahun ke tahun, sifat kerja yang berisiko tinggi seperti banyaknya pekerjaan dipertambangan dan pabrik. Kesadaran mengenai K3 juga belum penuh di hati para pekerja dan pengusaha. Bahkan jika dibandingkan, perusahaan yang belum menerapkan K3 bisa tiga atau empat kali lipat daripada yang sudah menerapkannya. Itulah sebabnya, angka kecelakaan kerja masih tinggi dan ini menjadi PR bagi pemerintah tentunya.



Gambar 5.9. Penggunaan Alat Pelindung Diri

Sebagai masyarakat dan warga negara yang baik, kita tentu wajib mendukung kampanye K3 yaitu melalui kesadaran terhadap diri sendiri dahulu, baru kita ikut menyadarkan teman sekerja, mengikuti pelatihan2 K3 secara rutin, menerapkan wawasan dan *skill* tentang K3 yang telah didapatkan langsung di tempat kerjanya dan senantiasa mematuhi sistem K3 yang ada di perusahaan tempatnya bekerja. Jika sistem belum ada, maka bisa diusulkan kepada manajemen untuk membentuknya. Jika mampu, membentuk sistem itu secara swadaya.



Gambar 5.10. Lingkungan atau Area Pembelajaran Praktik SMK

Tujuan Penerapan K3 pada dasarnya adalah untuk mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak. Identifikasi terhadap lingkungan yang berpotensi bahaya

sangat penting dilakukan untuk mengetahui penyebab hazard, sehingga dapat dilakukan pencegahan atau pengendalian. Menurut Rahayu (2016: 50) pengenalan lingkungan (*environment*) bertujuan untuk mengetahui sumber bahaya. Sumber bahaya yang diketahui digunakan untuk menyusun program perlindungan lingkungan. Pengertian lingkungan menurut Ismara & Eko (2017: 124) adalah mengenali kondisi lingkungan sekitar (alam, udara, air tanah) yang menimbulkan nilai ambang batas (NAB).

Aspek keselamatan dan kesehatan kerja untuk siswa SMK sebagai berikut.

- a. Lingkungan atau area kerja;
- b. Sarana prasarana keselamatan kerja;
- c. Ketepatan penggunaan peralatan praktik;
- d. Pencegahan kecelakaan kerja; dan
- e. Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K).

BAB VI

INTEGRASI EMPLOYABILITY SKILLS DALAM PEMBELAJARAN DI SMK





BAB VI

INTEGRASI

EMPLOYABILITY

SKILLS DALAM

PEMBELAJARAN DI

SMK

Karakteristik dunia kerja dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan industri juga berubah dengan cepat (Tome, 2007). Keadaan ini memberikan tantangan secara terus-menerus pada dunia pendidikan, untuk dapat menghasilkan lulusan dengan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Tantangan terbesar dunia pendidikan saat ini adalah menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan akademik (*academic skills*), kemampuan pada penguasaan keterampilan (*technical skills*), dan kemampuan employabilitas (*employability skills*) yang seimbang. Selain tuntutan *basic skills* dan juga *technical skills* atau keterampilan dalam bidang yang ditekuni, dunia kerja dan industri menuntut adanya keterampilan *employability* atau *generic skills* yang harus dimiliki oleh seorang calon tenaga kerja sesuai dengan karakteristik iklim kerja saat ini (Hanafi, 2012).

Employability skills merupakan bagian spesifik dari apa yang dikenal lebih luas dengan istilah keterampilan umum

(*generic skills*). Organisasi Buruh Internasional (ILO) mendefinisikan *employability skills* sebagai keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang meningkatkan kemampuan seseorang untuk mendapatkan dan mempertahankan suatu pekerjaan, berkembang di tempat kerja dan bisa menghadapi perubahan, mendapatkan pekerjaan lain jika ia ingin berhenti atau diberhentikan dan bisa kembali ke dunia kerja dengan mudah di waktu yang berbeda di dalam siklus hidupnya (Cleary et al, 2006; Brewer, 2013).

Keterampilan *employability* secara khusus terkait dengan kemampuan bekerja seseorang dengan berbagai situasi dan memiliki kemampuan berpikir kritis, berkomunikasi secara efektif, memiliki kekuatan dan semangat untuk terus belajar dan bekerja. Keterampilan *employability* dinilai sangat penting karena karakteristik pekerjaan saat ini menuntut adanya inisiatif, fleksibilitas, dan kemampuan seseorang untuk menangani tugas-tugas yang berbeda. Hal itu berarti keterampilan yang dimiliki oleh seseorang tenaga kerja sebaiknya lebih berorientasi pada layanan dan lebih penting lagi memiliki keterampilan sosial yang tinggi. Keterampilan *employability* termasuk (1) keterampilan dasar yang meliputi membaca, menulis dan berhitung; (2) keterampilan interpersonal termasuk berkomunikasi dan bekerja dalam tim; dan (3) indikator diri, di antaranya kemampuan belajar dan bagaimana menghadapi perubahan yang selalu terjadi di masyarakat (Hanafi, 2012).

Penyiapan peserta didik agar memiliki keterampilan teknis dan keterampilan yang bersifat generik (*employability skills*) berpangkal pada kualitas pelaksanaan program pembelajaran. Beberapa hasil penelitian menunjukkan faktor yang saling berinteraksi dalam proses pembelajaran diantaranya sistem pembelajaran (Shyi-Huey, 2005; Robinson,

2006; Ogbeide, 2006). Tenaga kerja yang berdaya saing dan terampil salah satu di antaranya dilahirkan dari pendidikan kejuruan yang bermutu dan relevan dengan tuntutan dunia kerja yang terus menerus berkembang.

Saat ini, industri tempat kerja memerlukan tenaga kerja yang tidak hanya mempunyai keterampilan teknik saja, melainkan juga *employability skill*. Untuk itu, pendidikan perlu menyesuaikan pendekatan dalam proses pembelajarannya dengan lebih menekankan pada kaidah berdasarkan keterampilan yang komprehensif dan tidak berorientasi hanya untuk mendapatkan sertifikat semata (Hanafi, 2014). Selanjutnya, menurut Cleary, dkk (2007) *employability skill* dapat dikembangkan melalui tugas akademik, praktik kerja, pembelajaran berbasis industri, dan pembelajaran kooperatif terintegrasi dengan pekerjaan. Selain itu, juga dapat dilakukan diberbagai aktivitas seperti pengalaman kerja, pembelajaran berbasis masalah, dan pembelajaran berbasis proyek (Smith & Comyn, 2003). Keterampilan dan sikap kerja sebagai salah satu kompetensi yang harus dimiliki lulusan dapat diciptakan dan dikembangkan selama proses belajar. Lembaga pendidikan sebagai institusi wajib menyediakan fasilitas dan sarana yang mendukung, keterlibatan tenaga pendidik menyampaikan dan memberikan pengalaman dari semua elemen keterampilan kerja dalam proses pembelajaran.

Pembelajaran *employability skills* memiliki keterkaitan dengan pencanangan pendidikan karakter untuk membangun bangsa. Pendidikan karakter ditujukan untuk membentuk manusia yang baik yang berkualitas selaras dengan norma-norma yang dibangun masyarakat. Pendidikan karakter adalah pendidikan komprehensif yang mengembangkan semua daya yang pada manusia sehingga memberi makna bagi kehidupan dan pekerjaan. *Employability skills* adalah bagian dari

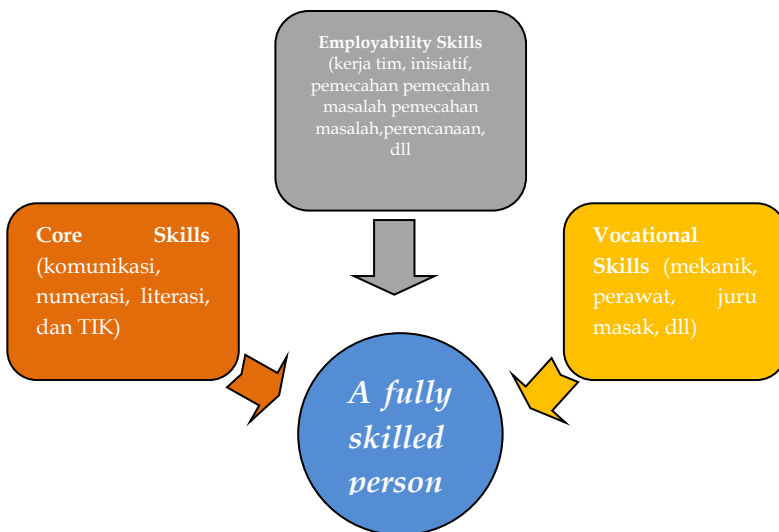
pendidikan karakter karena berkenaan dengan pengembangan daya yang mencerminkan kualitas diri agar mampu meningkatkan kinerja, baik pada saat belajar di sekolah ataupun saat berinteraksi dengan lingkungan yang lebih luas. Oleh karena itu, pembelajaran di sekolah adalah menyiapkan lulusan sebagai pekerja berkualitas dengan memiliki kecerdasan yang komprehensif, termasuk di dalamnya pengembangan diri sebagai cerminan penguasaan *employability skills*. Pembelajaran *employability skills* sebagai bagian dari pendidikan karakter memiliki fungsi membentuk *employability skills*. Pembentukannya didasarkan atas nilai-nilai dasar kerja sebagai saripati kualitas rohaniah kerja seseorang yang dimensinya meliputi interpersonal dan intrapersonal kerja (Slamet, 2011).

Dimensi intrapersonal merupakan aspek-aspek skills yang menjelaskan tentang kemampuan untuk mengelola diri sendiri manakala yang bersangkutan berada pada situasi kerja. Dimensi interpersonal merupakan aspek skills yang menjelaskan kemampuan untuk mengelola lingkungan kerja sehingga dirinya mampu beradaptasi dengan situasi kerja. Pekerja yang berkarakter adalah seorang profesional yang ditandai dengan perilaku peduli mutu (tidak asal jadi); bekerja cepat, tepat, dan efisien; diawasi ataupun tidak diawasi orang lain mampu bekerja mandiri dan berkualitas; menghargai waktu; dan menjaga reputasi. Pengembangan *employability skills* di sekolah kejuruan perlu melibatkan semua mata pelajaran. Selain itu, kegiatan pembinaan kesiswaan dan pengelolaan sekolah dari hari ke hari perlu juga dirancang dan dilaksanakan untuk mendukung pengembangan *employability skills* bagi peserta didik.

Pengembangan *employability skills* telah dilakukan di berbagai negara. Kurikulum Pendidikan vokasi di Inggris memadukan ilmu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*)

dan sikap/tingkah laku (*attitude and behaviour*) untuk memenuhi standar kecakapan calon tenaga kerja. Hal ini dilakukan dengan memadukan keterampilan dasar (*core skills*), keterampilan kerja (*employability skills*) dan keterampilan vokasi (*vocational skills*) (British Council, 2017).

Keterampilan yang membentuk SDM terampil dan berkualitas



Gambar 6.1. Keterampilan yang membentuk SDM terampil dan berkualitas

Keterampilan dasar, di beberapa konteks negara sering disebut *foundation skill* atau *basic skill*, merupakan kompetensi yang harus dikuasai sebagai dasar keterampilan lainnya. Department for Education (DfE) (2014) menetapkan kemampuan dasar tingkat menengah atas (key stage 4) usia 14-16 tahun berupa mata pelajaran wajib, khusus dan pilihan.

Keterampilan vokasi (*vocational skills*) berupa spesialisasi mata pelajaran vokasi, mulai diperkenalkan sejak tahun 2002.

GCSE vokasi tersedia dalam delapan mata pelajaran yaitu sains terapan, IT terapan, bisnis terapan, seni dan desain terapan, teknik, pabrik, kesehatan dan sosial, pariwisata dan perhotelan (CEDEFOP, 2005). GCSE vokasi setara dengan dua GCSE akademik dan dapat digunakan untuk melanjutkan pendidikan tinggi, pelatihan maupun bekerja (CEDEFOP, 2014). Setiap lembaga penyedia pendidikan vokasi menawarkan spesialisasi yang berbeda.

Keterampilan kerja (*employability skill*) atau *functional skills/key skills* merupakan keterampilan teknis yang digunakan untuk bekerja atau berkaitan dengan kesiapan kerja. Sebagai contoh, peserta didik belajar melalui kegiatan diskusi, pemecahan masalah (*problem solving*), bekerja dalam tim (*teamwork*), dan menganalisis data dan mengintegrasikan konten-konten yang berkaitan dengan dunia kerja dalam kurikulum pembelajaran (UK Commision and Employment for Skills, 2008).

Hasil Penelitian Tim Kajian Tentang Implementasi *employability skills* dalam pembelajaran di SMK menurut Lulusan

1) Komunikasi

Sebagian besar responden mengatakan komunikasi lisan dalam pembelajaran di SMK diajarkan dengan baik melalui kegiatan diskusi, tanya jawab dan presentasi. Sebagian besar responden mengatakan komunikasi tertulis dalam pembelajaran di SMK diajarkan dengan baik melalui pembuatan laporan, makalah, artikel, deskripsi karya seni.

2) Kerjasama tim

Responden mengatakan kerjasama tim dapat dijalin dengan mengambil peran dalam tim, meningkatkan

kekompakkan dan kekeluargaan, pembagian tugas serta saling menghargai antar anggota tim. Seluruh responden mengatakan bahwa kerjasama tim sangat penting dalam pembelajaran di SMK untuk memudahkan dan mencapai hasil yang maksimal. Sebagian besar responden mengatakan upaya yang dilakukan untuk mewujudkan kerjasama tim yang kompak dan dinamis dalam pembelajaran di SMK adalah dengan saling memahami dan menghargai antar anggota tim, menjaga komunikasi, kekompakan serta kekeluargaan.

3) Memecahkan Masalah

Sebagian besar responden memecahkan masalah yang terjadi dalam pembelajaran teori di SMK dengan mencari solusi melalui diskusi dengan teman dan bertanya ke guru yang bersangkutan. Sebagian besar responden memecahkan masalah yang terjadi dalam pembelajaran praktik di SMK dengan mencari solusi melalui diskusi dengan teman dan bertanya ke guru produktif.

4) Prakarsa dan Berusaha

Sebesar 14% responden mengatakan pembelajaran di SMK belum menerapkan pembelajaran yang kreatif dan inovatif. Sebesar 86% responden mengatakan pembelajaran di SMK sudah menerapkan pembelajaran yang kreatif dan inovatif. Contoh pembelajaran yang kreatif dan inovatif menurut sebagian besar responden seperti pembelajaran menggunakan video dan peserta diberikan tugas untuk menyelesaikan secara mandiri. Sebagian besar responden mengatakan penerapan pembelajaran yang kreatif dan inovatif mendorong siswa untuk berpikir lebih luas dan kritis.

5) Merencanakan dan Mengatur Kegiatan

Sebagian besar responden mengatakan diberi kesempatan untuk mengatur dan merencanakan kegiatan dalam pembelajaran SMK melalui belajar kelompok atau belajar dengan berpedoman petunjuk kerja. Sebagian responden lain mengatakan tidak diberi kesempatan untuk mengatur dan merencanakan kegiatan dalam pembelajaran SMK. Sebagian besar responden merencanakan dan mengatur kegiatan dalam pembelajaran dengan membuat jadwal kegiatan dan membagi tugas.

6) Mengelola diri

Sebagian besar responden mengelola diri dalam pembelajaran SMK dengan cara aktif dan kreatif dalam pembelajaran. Sebagian besar responden mengatakan pengelolaan diri dalam pembelajaran SMK berpengaruh baik terhadap kedisiplinan belajar.

7) Belajar

Sebagian responden mengatakan cara belajar memahami materi pembelajaran teori di SMK adalah dengan membaca materi berulang-ulang dan mencari buku-buku yang relevan dengan materi tersebut. Sebagian besar responden mengatakan cara belajar memahami materi pembelajaran praktik di SMK dengan memperhatikan penjelasan guru kemudian mempraktikkan langsung materi tersebut secara berulang-ulang.

8) Menggunakan Teknologi

Sebesar 9% responden mengatakan proses pembelajaran di SMK belum memanfaatkan teknologi. Sebesar 91% responden mengatakan proses pembelajaran di SMK sudah

memanfaatkan teknologi. Sebagian besar responden mengatakan pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran di SMK seperti penggunaan komputer, laptop, LCD, alat praktik yang canggih dan pemanfaatan internet. Sebagian besar responden mengatakan penggunaan teknologi dalam pembelajaran SMK berpengaruh baik (positif) dalam memudahkan pembelajaran berjalan efektif dan efisien.

9) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sebagian besar responden mengatakan penerapan K3 terhadap diri sendiri dalam pembelajaran SMK sudah diterapkan seperti penggunaan APD pada saat praktik. Sebagian besar responden mengatakan penerapan K3 terhadap alat praktik dalam pembelajaran SMK sudah diterapkan seperti pemasangan pelindung pada alat, membersihkan alat kerja setelah praktik dan penggunaan APD. Sebagian besar responden mengatakan penerapan K3 terhadap lingkungan kerja dalam pembelajaran SMK sudah diterapkan seperti dengan menjaga kebersihan ruangan/tempat kerja, adanya tabung pemadam kebakaran dan penggunaan APD.

A. Merancang Integrasi Employability Skills dalam Pembelajaran di SMK

Pengintegrasian *employability skills* ke dalam mata pelajaran kejuruan di SMK merupakan implementasi pengembangan karakter kerja yang menggunakan strategi pembelajaran di dalam kelas. Berbagai indikator *employability skills* yang akan diintegrasikan ke dalam mata pelajaran kejuruan dapat diambilkan dari salah satu taksonomi kecakapan generik yang telah dikembangkan di berbagai negara atau dikembangkan sendiri oleh SMK dengan melibatkan

berbagai *stakeholders* terkait. Pengembangan indikator *employability skills* yang digunakan dapat merujuk beberapa referensi dari berbagai negara yang telah mengembangkan *employability skills*. *Employability skill* merupakan sekumpulan keterampilan-keterampilan non-teknis bersifat dapat ditransfer terdiri atas sembilan indikator, yaitu: (1) keterampilan berkomunikasi; (2) keterampilan bekerja dalam tim; (3) keterampilan memecahkan masalah; (4) keterampilan dalam mengambil prakarsa dan berusaha; (5) keterampilan merencanakan dan mengatur kegiatan; (6) keterampilan mengelola diri; (7) keterampilan dalam pembelajaran; (8) keterampilan menggunakan teknologi; dan (9) keterampilan berkenaan dengan kesehatan dan keselamatan kerja. (BCA/ ACCI, 2002; SCANS, 1991; CBC, 2000; Robinson, 2006).

Dalam mengintegrasikan *employability skills* ke dalam proses analisis SKL, KI, dan KD, guru menganalisis keterkaitan indikator *employability skills* sesuai dengan KD dari KI-3 dan KD dari KI-4. Indikator *employability skills* yang diintegrasikan dalam setiap pasangan KD dari KI-3 dan KD dari KI-4 adalah nilai-nilai *employability skills* yang sesuai.

Permendikbud Nomor 22 Tahun 2016 (Kemendiknas, 2016), menyatakan bahwa perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), maka cakupan perancangan pembelajaran yang mengintegrasikan *employability skills* di SMK, khususnya untuk pembelajaran kejuruan, juga harus meliputi pengembangan silabus dan RPP yang bermuatan *employability skills* untuk setiap mata pelajaran kelompok C2 dan C3. Silabus tersebut ditandai dengan adanya perumusan indikator ranah *affective/attitude/employability skill* secara memadai. Sedangkan RPP berkarakter ditandai dengan adanya rumusan tujuan pembelajaran,

pemilihan metode pembelajaran, pengembangan skenario pembelajaran, dan pengembangan alat evaluasi pembelajaran yang tidak saja diarahkan untuk ranah belajar kognitif dan psikomotorik, tetapi juga untuk ranah *affective/attitude/employability skill*.

Perancangan pembelajaran bermuatan *employability skills* untuk mata pelajaran kejuruan di SMK dapat ditempuh dengan cara sebagai berikut:

- 1) Guru harus memahami KI (Kompetensi Inti) tiap kelas dan KD (Kompetensi Dasar) tiap mata pelajaran kelompok C2 dan C3 sebagaimana dimaksud dalam Kurikulum 2013 sesuai dengan Program Studi dan Paket Keahliannya masing-masing.
- 2) Guru harus memahami kurikulum *employability skills* yang telah disepakati bersama.
- 3) Guru mengembangkan silabus berkarakter pekerja dengan cara merumuskan indikator setiap KD yang mencakup indikator pengetahuan, indikator keterampilan, dan indikator sikap/afektif/*attitude/employability skills*. Dalam konteks ini indikator sikap/afektif dapat diambilkan dari sebagian rumusan kecakapan *employability skills* yang telah ada dalam kurikulum *employability* yang telah disepakati. Di samping itu, pemilihan nilai *employability skills* yang akan dikembangkan pada diri peserta didik juga harus dijadikan dasar untuk menentukan kegiatan pembelajaran dan penilaian. Perancangan kegiatan pembelajaran sangat penting karena hanya melalui kegiatan pembelajaran yang tepat maka tujuan pengembangan *employability skills* tersebut dapat dicapai dengan baik.

- 4) Guru mengembangkan RPP bermuatan *employability skills*. RPP bermuatan *employability skills* dapat dibentuk melalui perumusan tujuan pembelajaran, pemilihan metode pembelajaran, pengembangan skenario pembelajaran, dan pengembangan instrumen pembelajaran yang bermuatan *employability skills*. Perumusan tujuan pembelajaran dapat dilakukan dengan cara memasukkan indikator karakter *employability* sebagai salah satu komponen tujuan disamping komponen ABCD (*audience, behaviour, condition, degree*). Sebagai contoh pada pencapaian kompetensi dasar metode dasar memasak diberikan gambar diagram alir metode dasar memasak untuk jenis masakan tertentu, siswa dapat membaca dan memahami gambar diagram alir secara cermat, mengenali karakteristik metode dasar memasak pada jenis-jenis masakan tertentu yang dibuat. Dalam contoh tersebut membaca dan memahami gambar dengan cermat merupakan salah satu rumusan kecakapan berkomunikasi dari kemampuan *employability skills* sebagaimana yang dimaksud oleh BCA/ACCI, 2002).

Metode pembelajaran bermuatan *employability skills* dapat dipilih dari berbagai metode pembelajaran yang memiliki ciri utama dapat membuat peserta didik aktif dalam pembelajaran sehingga disamping efektif untuk mencapai kompetensi *hard skills* juga dapat membentuk *employability skills* para peserta didik. Misalnya metode kerja kelompok, metode proyek, diskusi dan lain sebagainya. Skenario pembelajaran *employability skills* pada dasarnya dapat dikembangkan dari metode pembelajaran yang telah dipilih sebelumnya. Dengan kata lain, skenario pembelajaran dalam bentuk aktivitas

mengajar guru dan aktivitas belajar peserta didik yang diorganisir dalam tahapan kegiatan pembukaan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup pembelajaran. Sedangkan pengembangan alat evaluasi pembelajaran dapat diwujudkan misalnya dalam bentuk lembar observasi untuk mengamati perilaku(*employability skills*) peserta didik, dan lembar evaluasi diri untuk memungkinkan setiap peserta didik melaporkan kegiatan belajarnya yang berkaitan dengan pengembangan *employability skills* pada dirinya sendiri.

Penyusunan silabus, penyusunan RPP, penyiapan bahan ajar dan media

a. Silabus

Silabus dikembangkan dengan rujukan utama Standar Isi (Permendikbud No 22 tahun 2016). Silabus memuat identitas, KI, KD, indikator pencapaian, materi pokok, alokasi waktu, kegiatan pembelajaran, penilaian, dan sumber belajar. Indikator pencapaian, materi pokok, alokasi waktu, kegiatan pembelajaran, penilaian, dan sumber belajar yang dirumuskan di dalam silabus pada dasarnya ditujukan untuk memfasilitasi peserta didik menguasai KI/KD. Agar dapat memfasilitasi terjadinya pembelajaran yang membantu peserta didik mengembangkan *employability skills*, setidaknya-tidaknya perlu dilakukan perubahan pada komponen silabus berikut:

- 1) Penambahan kolom (komponen) dalam silabus, yaitu kolom (komponen) *employability skills* di antara kolom KD dan materi pembelajaran.
- 2) Penambahan dan/atau modifikasi kegiatan pembelajaran sehingga ada kegiatan pembelajaran yang mengembangkan *employability skills*.

- 3) Penambahan dan/atau modifikasi indikator pencapaian sehingga ada indikator yang terkait dengan pencapaian peserta didik dalam hal *employability skills*.
- 4) Penambahan dan/atau modifikasi teknik penilaian sehingga ada teknik penilaian yang dapat mengembangkan dan/atau mengukur perkembangan *employability skills*.

Penambahan kolom (komponen) *employability skills* dimaksudkan agar nilai-nilai *employability skills* terencana dengan baik pengintegrasian dalam pembelajaran. Penambahan dan/atau adaptasi kegiatan pembelajaran, indikator pencapaian, dan teknik penilaian harus memperhatikan kesesuaiannya dengan KI dan KD yang harus dicapai oleh peserta didik dan *employability skills* yang hendak dikembangkan. Kegiatan pembelajaran, indikator pencapaian, dan teknik penilaian yang ditambahkan dan/atau hasil modifikasi tersebut harus bersifat lebih memperkuat pencapaian KI dan KD dan sekaligus mengembangkan karakter.

SILABUS MATA PELAJARAN

Nama Sekolah :
 Bidang Keahlian :
 Kompetensi Keahlian :
 Mata Pelajaran :
 Durasi (Waktu) :
 KI-3 (Pengetahuan) :
 KI-4 (Keterampilan) :

Kompetensi Dasar	<i>Employability Skills</i>	Indikator Pencapaian Kompetensi	Materi Pokok	Alokasi Waktu	Kegiatan Pembelajaran	Penilaian	Sumber Belajar
KD SK Dirjen Dikdasmen No. 330/D.D5/KEP/KR/2017 SKKNI Masukan dari Industri	☐ Komunikasi ☐ Bekerja dalam tim ☐ Memecahkan masalah ☐ Mengambil prakarsa dan berusaha ☐ Merencanakan dan mengatur kegiatan ☐ Mengelola diri ☐ Belajar ☐ Menggunakan teknologi ☐ Kesehatan dan keselamatan kerja	IPK (dengan KKO, Integrasi elemen kompetensi/ KUK SKKNI, Indikator Performa Kerja di Industri (<i>employability skills</i>))	Outline materi Uraian sesuai KD dan IPK mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan	Jumlah Jam Pelajaran	Sintak pembelajaran saintifik, tefa/PBL dll. Aktivitas pembelajaran sesuai SKKNI, integrasi PPK, Employability skills, literasi, dan 4 C	Teknik-teknik penilaian • Employability • Pengetahuan • Keterampilan • KUK SKKNI	Buku Modul Link Web Video SKKNI dll

b. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

RPP disusun berdasarkan silabus yang telah dikembangkan oleh guru, sekolah, maupun MGMP. RPP secara umum tersusun atas KI, KD, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, langkah-langkah pembelajaran, sumber belajar, dan penilaian. Seperti yang terumuskan pada silabus, tujuan pembelajaran, materi

pembelajaran, metode pembelajaran, langkah-langkah pembelajaran, sumber belajar, dan penilaian yang dikembangkan di dalam RPP pada dasarnya dipilih untuk menciptakan proses pembelajaran untuk mencapai KI dan KD. Oleh karena itu, agar RPP memberi petunjuk pada guru dalam menciptakan pembelajaran yang berwawasan pada pengembangan *employability skills*, RPP tersebut perlu diadaptasi. Seperti pada adaptasi terhadap silabus, adaptasi yang dimaksud antara lain meliputi:

- 1) Penambahan dan/atau modifikasi tujuan pembelajaran sehingga pembelajaran tidak hanya membantu peserta didik mencapai KD, tetapi juga mengembangkan *employability skills*-nya.
- 2) Penambahan dan/atau modifikasi kegiatan pembelajaran sehingga ada kegiatan pembelajaran yang mengembangkan *employability skills*.
- 3) Penambahan dan/atau modifikasi indikator pencapaian sehingga ada indikator yang terkait dengan pencapaian peserta didik dalam hal *employability skills*.
- 4) Penambahan dan/atau modifikasi teknik penilaian sehingga ada teknik penilaian yang dapat mengembangkan dan/atau mengukur perkembangan *employability skills*.

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN

A. Identitas Program Pendidikan, meliputi:

Nama Sekolah :
Mata Pelajaran :
Kompetensi Keahlian :
Kelas/Semester :
Tahun Pelajaran :
Alokasi Waktu :

B. Kompetensi Inti dan Kompetensi Dasar

Kompetensi Inti*)

1. Pengetahuan

2. Keterampilan

Kompetensi Dasar*)

1. KD pada KI Pengetahuan

2. KD pada KI Keterampilan

C. Indikator Pencapaian Kompetensi

1. Indikator KD pada KI Pengetahuan

2. Indikator KD pada KI Keterampilan

D. Tujuan Pembelajaran

E. Materi Pembelajaran

(Rincian dari Materi Pokok Pembelajaran)

F. Pendekatan, Strategi dan Metode

G. Kegiatan Pembelajaran

1. Pertemuan kesatu**)

a. Pendahuluan/Kegiatan Awal (...menit)

b. Kegiatan Inti (...menit)

c. Penutup (...menit)

2. Pertemuan kedua**)

a. Pendahuluan/Kegiatan Awal (...menit)

b. Kegiatan Inti (...menit)

c. Penutup (...menit)

Dan pertemuan seterusnya

H. Alat/Bahan dan Media Pembelajaran

I. Sumber Belajar

J. Penilaian Pembelajaran

1. Teknik Penilaian

2. Instrumen Penilaian

Mengetahui

Kepala Sekolah.....
NIP.

Guru Mata Pelajaran
NIP.

Hal-hal teknis di kelas yang harus dilakukan guru dan siswa, juga perlu direncanakan. Hal ini bertujuan agar siswa dan guru bisa memastikan bahwa mereka melakukan integrasi *employability skill* dengan baik dalam pembelajaran. Hal-hal teknis tersebut dapat dituliskan dalam tabel 7. berikut.

Tabel 7. Rencana Aktivitas Guru

Hasil yang diharapkan Apa yang guru inginkan dari siswa yang belajar dalam kelas?		<i>Employability skill</i> (<i>check list</i> yang akan diimplementasikan) ☐ Komunikasi ☐ Bekerja dalam tim ☐ Memecahkan masalah
Kegiatan Guru Apa yang guru lakukan selama mendampingi siswa belajar di kelas		☐ Mengambil prakarsa dan berusaha ☐ Merencanakan dan mengatur kegiatan ☐ Mengelola diri ☐ Belajar ☐ Menggunakan teknologi
Kegiatan Siswa Apa yang dilakukan siswa? Bagaimana mereka bisa berinteraksi satu sama lain		☐ Kesehatan dan keselamatan kerja

Atribut *skills* dan teknik instruksional yang mendukung pengembangan aspek *employability skills* perlu direncanakan. Contoh perencanaan tersebut dapat dilihat pada tabel 8 berikut.

Tabel 8. Menentukan Atribut *Skills* & Teknik Instruksional

Aspek <i>Employability Skill</i>	Atribut <i>Skills</i>	Teknik Instruksional
Komunikasi	a. Bicara jelas dan langsung, tidak berbelit-belit; b. Mendengarkan dengan cermat terhadap instruksi dan informasi; c. Membaca dan interpretasi instruksi kerja dengan cermat; d. ...	1. 2. 3.
Kerjasama	a. menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas tim; b. Menghargai kemampuan, pendapat atau kontribusi orang lain; c. Membagi pengetahuan, pendapat dan gagasan dalam proses pengambilan keputusan tim; d. ...	1. 2. 3.

Aspek Employability Skill	Atribut Skills	Teknik Instruksional
Memecahkan masalah	a. Memahami dengan jelas kondisi atau situasi yang sedang terjadi. b. Memahami dengan jelas tujuan yang diharapkan. c. Memiliki berbagai tujuan untuk menyelesaikan masalah dan dapat mengarahkan menjadi satu tujuan penyelesaian. d. ...	1. 2. 3.
Prakarsa dan berusaha	a. Adaptasi terhadap situasi baru; b. Mengembangkan strategi, kreativitas, dan visi jangka panjang; c. Mengidentifikasi peluang; d. ...	1. 2. 3.
Merencanakan dan mengatur kegiatan	a. Mengelola waktu dan prioritas kegiatan ; b. Mengambil inisiatif dan membuat keputusan;	1.

Aspek Employability Skill	Atribut Skills	Teknik Instruksional
	c. Berpartisipasi dalam proses perencanaan dan peningkatan secara berkelanjutan; d. ...	2. 3.
Mengelola diri	a. Bertanggung jawab terhadap tindakan-tindakan yang diambil; b. Membuat rencana kerja secara sistematis; c. Melaksanakan rencana kerja secara konsisten; d. ...	1. 2. 3.
Belajar	a. Aktif berpartisipasi dalam kegiatan belajar untuk mendapatkan pengalaman belajar yang maksimal; b. Menerima dan memahami informasi baru dengan cepat; c. Menerapkan hal-hal yang telah dipelajari dan menggunakan keahlian dan pengetahuan baru	1. 2. 3.

Aspek Employability Skill	Atribut Skills	Teknik Instruksional
	dengan praktis, tenang dan mudah, d. ...	
Menggunakan Teknologi	a. Menggunakan komputer untuk kelancaran penyelesaian tugasnya; b. Berusaha mengetahui manfaat aplikasi komputer yang dibutuhkan dalam pekerjaan; c. Memelihara <i>hardware/software</i> tetap berfungsi secara baik. d. ...	1. 2. 3.
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	a. Lingkungan atau area kerja; b. Sarana prasarana keselamatan kerja; c. Ketepatan penggunaan peralatan praktik; d. ...	1. 2. 3.

c. Bahan ajar

Bahan ajar merupakan komponen pembelajaran yang paling berpengaruh terhadap apa yang sesungguhnya terjadi pada proses pembelajaran. Banyak guru yang mengajar dengan semata-mata mengikuti urutan penyajian dan kegiatan-kegiatan pembelajaran (*task*) yang telah dirancang oleh penulis buku ajar, tanpa melakukan adaptasi yang berarti.

Melalui program Buku Sekolah Elektronik atau buku murah, dewasa ini pemerintah telah membeli hak cipta sejumlah buku ajar dari hampir semua mata pelajaran yang telah memenuhi kelayakan pemakaian berdasarkan penilaian BSNP dari para penulis/penerbit. Guru wajib menggunakan buku-buku tersebut dalam proses pembelajaran. Untuk membantu sekolah mengadakan buku-buku tersebut, pemerintah telah memberikan dana buku teks kepada sekolah melalui dana BOS.

Walaupun buku-buku tersebut telah memenuhi sejumlah kriteria kelayakan yaitu kelayakan isi, penyajian, bahasa, dan grafika, bahan-bahan ajar tersebut masih belum secara memadai mengintegrasikan *employability skills* di dalamnya. Apabila guru sekedar mengikuti atau melaksanakan pembelajaran dengan berpatokan pada kegiatan-kegiatan pembelajaran pada buku-buku tersebut, integrasi *employability skills* secara memadai belum berjalan. Oleh karena itu, sejalan dengan apa yang telah dirancang pada silabus dan RPP yang mengintegrasikan *employability skills*, bahan ajar perlu diadaptasi. Adaptasi yang paling mungkin dilaksanakan oleh guru adalah dengan cara **menambah** kegiatan pembelajaran yang sekaligus dapat mengembangkan *employability skills*. Cara lainnya adalah dengan **mengadaptasi atau mengubah** kegiatan belajar pada buku ajar yang dipakai.

Sebuah kegiatan belajar (*task*), baik secara eksplisit atau implisit terbentuk atas enam komponen. Komponen-komponen yang dimaksud adalah: 1) Tujuan, 2) Input, 3) Aktivitas, 4) Pengaturan (*setting*), 5) Peran guru, dan 6) Peran peserta didik. Dengan demikian, perubahan/adaptasi kegiatan belajar yang dimaksud menyangkut perubahan pada komponen-komponen tersebut. Secara umum, kegiatan belajar yang potensial dapat mengembangkan *employability skills* peserta didik memenuhi prinsip-prinsip atau kriteria berikut;

1) Tujuan

Dalam hal tujuan, kegiatan belajar yang menanamkan nilai adalah apabila tujuan kegiatan tersebut tidak hanya berorientasi pada pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sikap/karakter dan *employability skills*. Oleh karenanya, guru perlu menambah orientasi tujuan setiap atau sejumlah kegiatan belajar dengan pencapaian *employability skills* tertentu, misalnya komunikasi, kerjasama tim, pemecahan masalah, dan sebagainya.

2) Input

Input dapat didefinisikan sebagai bahan/rujukan sebagai titik tolak dilaksanakannya aktivitas belajar oleh peserta didik. Input tersebut dapat berupa teks lisan maupun tertulis, grafik, diagram, gambar, model, charta, benda sesungguhnya, film, dan sebagainya. Input yang dapat memperkenalkan nilai-nilai adalah yang tidak hanya menyajikan materi/pengetahuan, tetapi yang juga menguraikan nilai-nilai yang terkait dengan materi/pengetahuan tersebut.

3) Aktivitas

Aktivitas belajar adalah apa yang dilakukan oleh peserta didik (bersama dan/atau tanpa guru) dengan input belajar untuk mencapai tujuan belajar. Aktivitas belajar yang dapat membantu peserta didik menginternalisasi nilai-nilai adalah **AKTIVITAS-AKTIVITAS BELAJAR AKTIF** yang antara lain mendorong terjadinya *autonomous learning* dan berpusat pada peserta didik. Pembelajaran yang memfasilitasi *autonomous learning* dan berpusat pada siswa secara otomatis akan membantu siswa memperoleh banyak nilai. Contoh-contoh aktivitas belajar yang memiliki sifat-sifat demikian antara lain diskusi, eksperimen, pengamatan/observasi, debat, presentasi oleh siswa, dan mengerjakan proyek. Salah satu pendekatan yang dianjurkan adalah *Contextual Teaching and Learning*.

4) Pengaturan (*setting*)

Pengaturan (*setting*) pembelajaran berkaitan dengan kapan dan di mana kegiatan dilaksanakan, berapa lama, apakah secara individu, berpasangan, atau dalam kelompok. Masing-masing *setting* berimplikasi terhadap nilai-nilai yang terdidik. *Setting* waktu penyelesaian tugas yang pendek (sedikit), misalnya akan menjadikan peserta didik terbiasa kerja dengan cepat sehingga menghargai waktu dengan baik. Sementara itu kerja kelompok dapat menjadikan siswa memperoleh kemampuan bekerjasama, saling menghargai, dan lain-lain.

5) Peran guru

Peran guru dalam kegiatan belajar pada buku ajar biasanya tidak dinyatakan secara eksplisit. Pernyataan eksplisit peran guru pada umumnya ditulis pada buku petunjuk guru. Karena cenderung dinyatakan secara implisit, guru perlu

melakukan inferensi terhadap peran guru pada kebanyakan kegiatan pembelajaran apabila buku guru tidak tersedia.



Gambar 6.2. Guru berperan sebagai fasilitator, motivator, partisipan, dan pemberi umpan balik

Peran guru yang memfasilitasi diinternalisasinya nilai-nilai oleh siswa antara lain guru sebagai fasilitator, motivator, partisipan, dan pemberi umpan balik. Mengutip ajaran Ki Hajar Dewantara, guru yang dengan efektif dan efisien mengembangkan karakter siswa adalah mereka yang *ing ngarsa sung tuladha* (di depan guru berperan sebagai teladan/ memberi contoh), *ing madya mangun karsa* (di tengah-tengah peserta didik guru membangun prakarsa dan bekerja sama dengan mereka), *tut wuri handayani* (di belakang guru memberi daya semangat dan dorongan bagi peserta didik).

6) Peran peserta didik

Seperti halnya dengan peran guru dalam kegiatan belajar pada buku ajar, peran peserta didik biasanya tidak dinyatakan secara eksplisit juga. Pernyataan eksplisit peran peserta didik pada umumnya ditulis pada buku petunjuk guru. Karena cenderung dinyatakan secara implisit, guru perlu melakukan inferensi terhadap peran peserta didik pada kebanyakan kegiatan pembelajaran.



Gambar 6.3. Siswa Melaksanakan *Job Project*

Agar peserta didik terfasilitasi dalam mengenal, menjadi peduli, dan menginternalisasi *employability skills*, peserta didik harus diberi peran aktif dalam pembelajaran. Peran-peran tersebut antara lain sebagai partisipan diskusi, pelaku eksperimen, penyaji hasil-hasil diskusi dan eksperimen, pelaksana proyek, dsb.

d. Media pembelajaran

Untuk membantu peserta didik memperoleh pengetahuan dan keterampilan dan mengembangkan *employability skills*-nya, perlu dikembangkan dan digunakan media pembelajaran yang sesuai. Media yang dimaksud dapat berupa alat yang sederhana dengan memanfaatkan benda-benda yang tersedia di sekitar sekolah, lingkungan alam sekitar sekolah, hingga multimedia interaktif dengan berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

Media yang dipilih guru hendaknya yang sekaligus mengembangkan *employability skills*. Sebagai contoh, ketika guru mengembangkan media dari barang-barang bekas, peserta didik akan mengembangkan kemampuan mengambil prakarsa dan berusaha. Saat guru memutuskan menggunakan multimedia interaktif, peserta didik mungkin akan mengembangkan kemampuan menggunakan teknologi.



Gambar 6.4. Media Pembelajaran SMK

B. Integrasi *Employability Skills* melalui Berbagai Model Pembelajaran

Pada tahap implementasi dikembangkan pengalaman belajar (*learning experiences*) dan proses pembelajaran yang bermuara pada pembentukan *employability skills* dalam diri individu peserta didik. Proses ini dilaksanakan melalui proses pembudayaan dan pemberdayaan sebagaimana digariskan sebagai salah satu prinsip penyelenggaraan pendidikan nasional. Proses ini berlangsung dalam tiga pilar pendidikan yakni dalam sekolah, keluarga, dan masyarakat. Dalam masing-masing pilar pendidikan akan ada dua jenis pengalaman belajar (*learning experiences*) yang dibangun melalui dua pendekatan yakni **intervensi** dan **habitiasi**. Dalam intervensi dikembangkan suasana interaksi belajar dan pembelajaran yang sengaja dirancang untuk mencapai tujuan pembentukan *employability skills* dengan menerapkan kegiatan yang terstruktur (*structured learning experiences*). Sementara itu dalam habitiasi diciptakan situasi dan kondisi (*persistence life situation*) yang memungkinkan peserta didik di sekolahnya, di rumahnya, di lingkungan masyarakatnya membiasakan diri berperilaku sesuai menjadi karakter yang telah diinternalisasi dan dipersonalisasi dari dan melalui proses intervensi. Kedua proses tersebut -intervensi dan habitiasi harus dikembangkan secara sistemik dan holistik.

Efektivitas pengembangan keterampilan kerja tergantung pada pengembangannya dalam pembelajaran serta kesiapan peserta didik. Aspek *employability skills* dapat diajarkan di lingkungan kelas melalui pendekatan pembelajaran yang tepat. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Lane menemukan bahwa pembelajaran kolaboratif memungkinkan peserta didik tidak hanya belajar akademik saja, tetapi juga

untuk mengembangkan keterampilan interpersonal dan kelompok keterampilan yang diperlukan untuk kerja sama tim, mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan meningkatkan keterampilan komunikasi (Lane, 2016).

Implementasi pendekatan saintifik di SMK Keahlian Teknik Pemesinan dilaksanakan dengan menggunakan model pembelajaran berbasis masalah (PBL) dan pembelajaran berbasis proyek (PjBL). Kedua model pembelajaran tersebut merupakan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik yang memungkinkan untuk membantu peserta didik dalam memperoleh mencapai keterampilan generik atau *employability skills* sebab PBL dan PjBL memberikan lingkungan kontekstual yang membuat pembelajaran menarik dan relevan. PBL dan PjBL adalah metode sistematis yang melibatkan para peserta didik belajar pengetahuan penting dan berbagai jenis keterampilan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa apabila PjBL dikelola dengan baik maka dapat membantu peserta didik dalam lembaga pendidikan tinggi dalam mencapai indikator keterampilan dalam hal ini *employability skills* (Moalosi, et.al., 2012).

Hasil penelitian lainnya disimpulkan bahwa faktor manusia atau sikap pendidik dan peserta didik yang terlibat langsung untuk memastikan keberhasilan proses PjBL akan menjadikan peserta didik melihat, memahami dan percaya diri untuk menerapkan pengetahuan. Ini akan menguntungkan peserta didik sebelum memasuki lingkungan kerja setelah lulus sebab dapat memiliki banyak keterampilan *employability*. Untuk alasan itu, PjBL dapat digunakan pendidik dalam membantu peserta didik meningkatkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan dunia kerja (Jamaludin dan Sahibudin, 2012).

Hasil penelitian Baharon dan Palaniandy (2013) mengungkapkan bahwa untuk meningkatkan hasil belajar dan

mengembangkan keterampilan generik maka diperlukan partisipasi aktif peserta didik dalam proses PBL. Model PBL memungkinkan peserta didik memecahkan masalah otentik dan bekerja dalam tim untuk menemukan solusi masalah yang efektif. Refleksi peserta didik dalam penelitian menunjukkan bahwa perbaikan berbagai aspek pembelajaran melalui PBL berdampak pada penguasaan berbagai jenis keterampilan. Hal ini membuktikan bahwa belajar melalui PBL dapat meningkatkan keterampilan generik dan berkontribusi pada pengembangan *employability skills*. Penelitian lainnya mengungkapkan persepsi peserta didik terhadap kepuasan dan pentingnya pendekatan PBL dalam memfasilitasi keterampilan kerja. Hasil penelitian mengungkapkan jika semua peserta didik melaporkan bahwa PBL dapat memfasilitasi keterampilan kerja. Sehingga disimpulkan bahwa PBL merupakan pembelajaran yang layak untuk memfasilitasi keterampilan kerja peserta didik (Smith, et.al., 2013). Hasil tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Martin, at.al., (2008) yang mengungkapkan bahwa peserta didik merasakan manfaat dari PBL karena diberikan kesempatan untuk bekerja dalam tim. Lebih lanjut diungkapkan bahwa sebuah kursus singkat PBL berhasil dalam mengembangkan kemandirian belajar dan *employability skills*. PBL memang menawarkan lebih banyak untuk peserta didik dari pengetahuan konten melalui pengembangan berbagai kompetensi bernalar kritis, kerja tim dan kemampuan memecahkan masalah (Martin, et.al., 2008). Berdasarkan kajian teoritik dan empirik yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pendekatan saintifik berkontribusi signifikan terhadap *employability skill* peserta didik SMK Paket Keahlian Teknik Pemesinan. Hal ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kualitas berbagai bentuk program

pembelajaran dapat mengembangkan *employability skill* lulusan SMK.

C. Refleksi Integrasi *Employability Skills* dalam Pembelajaran

Refleksi diri dilakukan dengan mencatat pengalaman belajar. Hasil refleksi diri ini kemudian dijadikan bahan untuk memperbaiki integrasi *employability skills* dalam pembelajaran selanjutnya. Hal ini dapat dilakukan secara individu atau kolaboratif. Pertanyaan yang dipertimbangkan dalam melakukan refleksi sebagai berikut.

Tabel 6.1 Instrumen Refleksi Diri

Pertanyaan Refleksi Diri	Catatan dan Pengamatan Refleksi Diri
Keterampilan <i>employability</i> yang paling sering disematkan dalam pelajaran Anda? Adakah alasan mengapa keterampilan ini sering direfleksikan?	
Keterampilan <i>employability</i> yang mana yang lebih jarang tertanam dalam pelajaran Anda? Adakah alasan mengapa keterampilan ini sering diabaikan?	
Apakah keterampilan <i>employability</i> dapat diintegrasikan secara lebih	

Pertanyaan Refleksi Diri	Catatan dan Pengamatan Refleksi Diri
dalam atau apakah lebih pada tingkat permukaan? Bagaimana Anda bisa membangun peluang tambahan untuk belajar lebih dalam dengan keterampilan?	
Strategi instruksional apa yang Anda terapkan untuk memperkuat keterampilan <i>employability</i> yang berbeda? Strategi apa yang kolega Anda gunakan untuk keterampilan serupa?	
Dukungan, pelatihan, atau sumber apa yang Anda butuhkan untuk lebih menanamkan keterampilan kerja ke dalam instruksi Anda?	
Dengan cara apa lagi Anda dan rekan Anda dapat bekerja untuk menanamkan keterampilan ini di seluruh tingkat kelas atau bidang Anda?	

D. Penilaian Integrasi *Employability Skills* dalam Pembelajaran

Pada tahap evaluasi hasil, dilakukan asesmen untuk perbaikan berkelanjutan yang sengaja dirancang dan dilaksanakan untuk mendeteksi aktualisasi *employability skills* dalam diri peserta didik sebagai indikator bahwa proses pembudayaan dan pemberdayaan *employability skills* itu berhasil dengan baik. Terkait dengan pembelajaran di SMK, sangatlah penting dilakukan penilaian secara langsung atas unjuk kerja dan capaian keterampilan baik keterampilan teknis maupun keterampilan nonteknis.

Penilaian secara langsung atau lebih dikenal dengan asesmen otentik pada dasarnya merupakan penilaian unjuk kerja yang ditunjukkan sebagai akibat dari suatu proses belajar yang komprehensif. Menurut Mueller (2014) penilaian otentik merupakan suatu bentuk penilaian yang para peserta didik menunjukkan kompetensi, atau kombinasi pengetahuan, keterampilan dan sikap melalui tugas-tugas esensial pada situasi kerja yang sesungguhnya. Asesmen otentik juga dikenal dengan sebutan asesmen kinerja (*performance assessment*), asesmen alternatif, dan asesmen langsung (*direct assessment*). Asesmen otentik berpusat pada peserta didik, karena prosesnya dilakukan oleh pendidik dengan melibatkan peserta didik sendiri (Gulikers et al., 2004).

Pada dasarnya *authentic assessment* dianjurkan untuk diterapkan. Teknik dan instrumen penilaian yang dipilih dan dilaksanakan tidak hanya mengukur pencapaian akademik/kognitif peserta didik, tetapi juga mengukur perkembangan kepribadian peserta didik. Bahkan perlu diupayakan bahwa teknik penilaian yang diaplikasikan mengembangkan kepribadian peserta didik sekaligus.

Penilaian otentik sangat dianjurkan dalam implementasi kurikulum berbasis kompetensi, karena penilaiannya dapat mencakup ketiga aspek pembelajaran, yakni kognitif, afektif, dan psikomotorik. Menurut Jönsson (2008) kekuatan penilaian otentik terletak pada kesimpulan tentang kompetensi siswa yang ditunjukkan melalui kinerja. Penilaian otentik dapat memberikan data yang lebih valid tentang kompetensi peserta didik serta memiliki dampak positif pada proses belajar peserta didik. Melalui perbaikan proses belajar, model penilaian ini juga dapat mengembangkan kemampuan peserta didik dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilannya untuk pemecahan masalah-masalah nyata.

Salah satu prinsip penilaian otentik adalah mengukur kompetensi peserta didik dengan berbagai cara dan berbagai sumber. Sumber penilaian dapat berupa proses dan produk. Penilaian proses menekankan pada kemampuan mengelola diri sendiri dalam menghasilkan solusi atas permasalahan yang ditangani. Sementara itu, Mintah (2003) mengidentifikasi sejumlah teknik asesmen otentik, diantaranya: asesmen portofolio (*portfolio*), kinerja (*performance*), esai, proyek, dan penilaian diri (*self-assessment*).

Penilaian diri sendiri (*self-assessment*) menjadi visi baru dalam evaluasi pembelajaran untuk kemajuan studi peserta didik. Model penilaian ini menghendaki peserta didik menilai pekerjaan mereka sendiri, berdasarkan bukti dan kriteria yang jelas, untuk tujuan memperbaiki kinerja masa depan (McMillan & Hearn, 2008). Menurut Rolheiser & Ross (2014) asesmen diri adalah suatu cara untuk melihat ke dalam diri sendiri. Melalui asesmen diri peserta didik dapat melihat kelebihan maupun kekurangannya, untuk selanjutnya kekurangan ini menjadi tujuan perbaikan (*improvement goal*). Dengan demikian, peserta didik lebih bertanggung jawab terhadap proses dan pencapaian

tujuan belajarnya. Menurut Mueller (2014) langkah-langkah pengembangan *authentic self-assessment* meliputi: (1) mengidentifikasi standar kompetensi; (2) memilih tugas otentik; (3) mengidentifikasi kriteria untuk tugas-tugas otentik; dan (4) membuat rubrik.

Pedoman penilaian untuk lima kelompok mata pelajaran yang diterbitkan oleh BSNP (2007) menyebutkan bahwa sejumlah teknik penilaian dianjurkan untuk dipakai oleh guru menurut kebutuhan. Tabel berikut menyajikan teknik-teknik penilaian yang dimaksud dengan bentuk-bentuk instrumen yang dapat dikembangkan oleh guru.

Tabel 6.2. Teknik dan bentuk instrumen penilaian

Teknik Penilaian	Bentuk Instrumen
Tes Tertulis	• Pilihan ganda • Benar-salah • Menjodohkan • Pilihan singkat • Uraian
Tes Lisan	• Daftar pertanyaan
Tes Kinerja	• Tes tulis keterampilan • Tes identifikasi • Tes simulasi • Tes uji petik kerja
Penugasan individual atau kelompok	• Pekerjaan rumah • Proyek
Observasi	• Lembar observasi/lembar pengamatan

Teknik Penilaian	Bentuk Instrumen
Penilaian portofolio	• Lembar penilaian portofolio
Jurnal	• Buku catatan jurnal
Penilaian diri	• Lembar penilaian diri/kuesioner
Penilaian antarteman	• Lembar penilaian antarteman

Di antara teknik-teknik penilaian tersebut, beberapa dapat digunakan untuk menilai pencapaian peserta didik baik dalam hal pencapaian akademik maupun kepribadian. Teknik-teknik tersebut terutama observasi (dengan lembar observasi/lembar pengamatan), penilaian diri (dengan lembar penilaian diri/kuesioner), dan penilaian antarteman (lembar penilaian antarteman).

Penjabaran jenis penilaian untuk merancang sebuah penilaian yang baik, guru sebaiknya memperhatikan hal-hal berikut.

- Penilaian diarahkan untuk mengukur pencapaian kompetensi yaitu KD-KD pada KI-3 dan KI-4.
- Penilaian menggunakan acuan kriteria; yaitu berdasarkan apa yang bisa dilakukan peserta didik setelah mengikuti proses pembelajaran, dan bukan untuk menentukan posisi seseorang terhadap kelompoknya.
- Sistem yang direncanakan adalah sistem penilaian yang berkelanjutan. Berkelanjutan dalam arti semua indikator ditagih, kemudian hasilnya dianalisis untuk menentukan KD

yang telah dimiliki dan yang belum, serta untuk mengetahui kesulitan peserta didik.

- d. Hasil penilaian dianalisis untuk menentukan tindak lanjut. Tindak lanjut berupa perbaikan proses pembelajaran berikutnya, program remedi bagi peserta didik yang pencapaian kompetensinya di bawah ketuntasan, dan program pengayaan bagi peserta didik yang telah memenuhi ketuntasan.
- e. Sistem penilaian harus disesuaikan dengan pengalaman belajar yang ditempuh dalam proses pembelajaran. Misalnya, jika pembelajaran menggunakan pendekatan tugas observasi lapangan maka evaluasi harus diberikan baik pada proses misalnya teknik wawancara, maupun produk berupa hasil melakukan observasi lapangan.
- f. Menentukan Alokasi Waktu. Alokasi waktu yang telah dituliskan di dalam silabus adalah perkiraan waktu rata-rata yang dibutuhkan untuk penguasaan KD oleh peserta didik yang beragam. Karena itu, alokasi tersebut dapat dirinci dan disesuaikan kembali di dalam RPP yang dikembangkan guru.
- g. Menentukan Sumber Belajar. Sumber belajar merupakan rujukan, objek atau bahan yang digunakan untuk kegiatan pembelajaran, yang berupa media cetak dan elektronik, narasumber, serta lingkungan fisik, alam, sosial, dan budaya.

Penggunaan penilaian *employability* di kelas dapat dilakukan dengan terlebih dahulu menciptakan budaya karier dengan meminta siswa mengambil peran sebagai pribadi karier tertentu yang dipilih melalui proses eksplorasi dan melakukan

aktivitas sesuai karier tersebut. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penilaian *employability skills* sebagai berikut.

- Tinjau keterampilan kerja dan pastikan siswa benar-benar memahami bukan hanya menghapalkan definisi keterampilan.
- *Employability skills* adalah pembentukan kebiasaan dan sering dipelajari melalui pemodelan perilaku orang dewasa. Gunakan metode bermain peran untuk mendapatkan keterampilan.
- Sebisa mungkin siswa memiliki peran dalam kelas (simulasi karier).
- Gunakan 9 aspek *employability* sebagai kata kunci sepanjang hari saat Anda mengomentari pekerjaan dan perilaku mereka; referensi keterampilan "peta" dinding.
- Mintalah siswa melakukan penilaian kinerja menggunakan 9 aspek keterampilan *employability*.

Tabel 6.2. Contoh Instrumen Penilaian Diri *Employability Skills*
(Keterampilan Komunikasi)

Keterampilan Komunikasi	Saya melakukannya dengan baik sekarang	Saya perlu melakukannya lebih baik lagi
Saya pendengar yang baik dan mengerti apa yang dibutuhkan orang. Contoh: - Orang-orang datang kepada saya untuk mendapatkan informasi dan dukungan. - Saya mendengarkan dan mendiskusikan	Ya/Tidak	Ya/Tidak

Keterampilan Komunikasi	Saya melakukannya dengan baik sekarang	Saya perlu melakukannya lebih baik lagi
masalah dengan keluarga, teman dan rekan kerja. - Saya bisa mengikuti instruksi.		
Saya dapat berbicara dengan jelas dan menyampaikan maksud saya tanpa konflik. Contoh: - Saya menggunakan telepon secara teratur di kantor atau di rumah untuk mendapatkan dan menyampaikan informasi. - Saya memberikan instruksi kepada orang-orang. - Saya memberikan presentasi di kelas.	Ya/Tidak	Ya/Tidak
Saya menulis di tempat kerja atau di rumah atau di kelas. Contoh: - Surat - Daftar - Email - Laporan - Catatan	Ya/Tidak	Ya/Tidak

Keterampilan Komunikasi	Saya melakukannya dengan baik sekarang	Saya perlu melakukannya lebih baik lagi
Saya membaca untuk bekerja atau bersenang-senang. Contoh: - Buku - Surat kabar - Majalah - Petunjuk/Manual Book - Email - Laporan	Ya/Tidak	Ya/Tidak
Saya menggunakan matematika di tempat kerja atau di rumah. Contoh: - Anggaran pribadi atau rumah tangga - Mengukur dalam memasak - Berkebun - Membangun sesuatu - Kerajinan atau hobi	Ya/Tidak	Ya/Tidak

Tabel 6.3. Contoh Instrumen Penilaian Diri *Employability Skills* (Kerja Tim)

Kerja Tim	Saya melakukannya dengan baik sekarang	Saya perlu melakukannya lebih baik lagi
Saya telah bekerja sebagai bagian dari tim. Contoh: - Dalam pekerjaan	Ya/Tidak	Ya/Tidak

- Bekerja dalam kelompok komunitas - Pramuka, pemandu, atau tim olahraga - Komite dan klub sekolah - Sekolah atau proyek pembelajaran		
Saya telah menjadi anggota tim. Contoh: - Anggota tim - Penyelenggara sosial - Pelatih	Ya/Tidak	Ya/Tidak
Saya bekerja dengan baik dengan orang-orang dari berbagai usia, jenis kelamin, ras, agama, opini politik, atau penyandang disabilitas Contoh: - Pengalaman kerja - Relawan atau di sekolah - Tim olahraga - Kelompok pemuda - Bekerja dengan teman dari budaya atau agama yang berbeda	Ya/Tidak	Ya/Tidak

Tabel 6.4. Contoh Instrumen Penilaian Diri *Employability Skills*
(Penyelesaian masalah)

Penyelesaian Masalah	Saya melakukannya dengan baik sekarang	Saya perlu melakukannya lebih baik lagi
Saya dapat mengidentifikasi ketika ada masalah dan menggunakan cara berbeda untuk mendapatkan hasil yang baik. Contoh: - Mesin rusak - Kehilangan pekerjaan - Peningkatan biaya hidup - Argumen di tempat kerja atau di rumah	Ya/Tidak	Ya/Tidak
Saya telah bekerja secara efektif dengan orang lain untuk memecahkan masalah. Contoh: - - Mengumpulkan dana untuk tim olahraga - - Ketika anggota tim tidak muncul - - Mencapai hasil dalam proyek tim	Ya/Tidak	Ya/Tidak

Tabel 6.5. Contoh Instrumen Penilaian Diri *Employability Skills*
(Keterampilan Perencanaan dan Pengorganisasian)

Perencanaan dan Pengorganisasian	Saya melakukannya dengan baik sekarang	Saya perlu melakukannya lebih baik lagi
Saya tepat waktu dan mendapatkan janji tepat waktu. Contoh: - Sekolah sosial atau olahraga - Pertemuan	Ya/Tidak	Ya/Tidak
Saya mengatur waktu Anda sehingga saya dapat menyesuaikan semua hal yang perlu saya lakukan. Contoh: - Rencanakan ke depan - Simpan buku harian atau daftar yang harus dilakukan - Memprioritaskan tugas sesuai urutan kepentingannya - Mendapatkan orang lain untuk membantu	Ya/Tidak	Ya/Tidak
Saya telah mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk merencanakan dan mengatur suatu acara. Contoh: - Pergi berlibur	Ya/Tidak	Ya/Tidak

Perencanaan dan Pengorganisasian	Saya melakukannya dengan baik sekarang	Saya perlu melakukannya lebih baik lagi
-Merencanakan pesta -Mengorganisir perjalanan, tamasya, proyek pembangunan atau renovasi		
Saya tahu bagaimana saya dapat meningkatkan pengorganisasian acara untuk waktu berikutnya. Contoh: Membuat saran-saran	Ya/Tidak	Ya/Tidak

Tabel 6.6. Contoh Instrumen Penilaian Diri *Employability Skills* (Manajemen Diri)

Manajemen Diri	Saya melakukannya dengan baik sekarang	Saya perlu melakukannya lebih baik lagi
Di masa lalu saya memiliki tujuan, membuat rencana dan mengikutinya. Contoh: - Punya L's dan / atau P's untuk mengendarai mobil - Selesaikan kursus - Dipindahkan dari rumah - Ambil tanggung jawab untuk keuangan dan anggaran	Ya/Tidak	Ya/Tidak

Manajemen Diri	Saya melakukannya dengan baik sekarang	Saya perlu melakukannya lebih baik lagi
Saya tahu kekuatan dan kelemahan saya sendiri dan apa yang saya kembangkan. Contoh: - Membaca, menulis atau matematika. - Berbicara di depan orang lain - Mengatur temperamen saya - Mengelola tingkat kepercayaan dan motivasi saya - Mengatasi perubahan.	Ya/Tidak	Ya/Tidak

Tabel 6.7 Contoh Instrumen Penilaian Diri *Employability Skills* (Pembelajaran)

Pembelajaran	Saya melakukannya dengan baik sekarang	Saya perlu melakukannya lebih baik lagi
Saya telah belajar untuk melakukan hal-hal baru dengan cara yang berbeda. Contoh: - Dengan melakukan kursus atau lokakarya - Mendapatkan seseorang untuk mengajari saya	Ya/Tidak	Ya/Tidak

- Dari internet - Dari buku, TV, DVD, atau radio - Dengan berlatih atau bereksperimen		
Saya membantu orang lain dalam keluarga, pekerjaan, atau komunitas saya untuk belajar. Contoh: - Membantu di sekolah atau di kelas - Dengan pekerjaan rumah - Mengajar satu atau lebih keterampilan Anda kepada orang lain - Membantu orang lain dengan teknologi - Berbagi keterampilan di tempat kerja - Melatih tim	Ya/Tidak	Ya/Tidak

Tabel 6.8. Contoh Instrumen Penilaian Diri *Employability Skills* (Teknologi)

Teknologi	Saya melakukannya dengan baik sekarang	Saya perlu melakukannya lebih baik lagi
Saya menggunakan komputer di rumah, sekolah atau kantor untuk: Contoh:	Ya/Tidak	Ya/Tidak

Teknologi	Saya melakukannya dengan baik sekarang	Saya perlu melakukannya lebih baik lagi
- Mengirim dan menerima email - Mencari informasi di internet - Menulis dokumen - Bermain game		
Saya menggunakan teknologi lain di rumah, sekolah atau kantor seperti: Contoh: - Pesan teks - PDA - ATM - Ipod - Kamera digital - GPS	Ya/Tidak	Ya/Tidak
Saya telah bersedia belajar bagaimana melakukan hal-hal baru dengan teknologi. Dalam 12 terakhir bulan saya telah belajar caranya: Contoh: - Menggunakan Skype - Menggunakan kamera digital - Menggunakan Ipad	Ya/Tidak	Ya/Tidak

Tabel 6.9. Contoh Instrumen Pengembangan
Employability Skills

<i>Employability Skills</i>	Bagaimana saya akan mengembangkannya lebih lanjut - Tindakan yang diambil
Komunikasi	
Kerja Tim	
Penyelesaian Masalah	
Inisiatif dan Usaha	
Perencanaan dan pengorganisasian	
Manajemen Diri	
Pembelajaran	
Teknologi	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	

DAFTAR PUSTAKA

Altstiel, Tom dan Jean Grow. (2007). *Advertising Strategy creative tactics from theOutside/In*. Singapore: SAGE Publications.

Arikunto, Suharsimi, Dr. Prof . 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta

Badan Pusat Statistik. 2016. *Keadaan Ketenagakerjaan Februari 2016*,
(Online),(https://www.bps.go.id/website/brs_ind/brsInd-20160504120321.pdf),diakses 11 Agustus 2016.

BCA/ ACCI. (2002). *Employability Skills for the Future*. A Report by the Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI) and the Business Council of Australia (BCA) for the Department of Education, Science and Training, Canberra.

Bennett J.E. (2006). Antimikrobia Agents :antifungal Agents. *Goodman & Gilman's The Pharmacological Basis Of Therapeutics*.11th Edition.

Bennett, T.M. (2006). *Defining the Importance of Employability Skillsin Career/Technical Education*. Disertation (unpublished). Auburn, Alabama: The Graduate Faculty of Auburn University.

Bloom, M.R. & Kitagawa, K.G. 1999. *Understanding Employability Skills*, (Online), (http://www.accc.ca/wp-content/uploads/archive/es-ce/257_99.pdf), diakses 15 Mei 2016.

Carli. A. L., Suherman. A., & Sumarna, N.(2016). Studi Keterlaksanaan Proses Pembelajaran Praktik dalam Mencapai Tuntutan Kompetensi Dilihat dari Penggunaan Alat Kerja Praktik Pemeliharaan Mesin Kendaraan Ringan.*Journal of Mechanical Engineering Education*, Vol.3, No.1, Juni 2016.

Cassidy, Anita. (2006). *Practical Guide To Information System Strategic Planning*. 2nd Edition. New York, USA : Auerbach Publication.

CCRS Center, GTL Center, and RTI International . 2016. *Integrating Employability Skills: A Framework for All Educators* Handouts. Washington DC: American Institutes for Research.

Chicago Public Schools(CPS). (____).*CTE Employability Assessment*. Consultant Chicago Public Schools Career and Technical Education

Clarke, L and Winch, C. 2007. *Vocational education international approach, development and system*. New York: Routledge.

Conference Board of Canada (CBC). (2000). *Employability skills 2000+*. Diakses pada tanggal 28 Mei 2018 dari

<http://www.conferenceboard.ca/education/learningtools/pdfs/esp2000.pdf>

Conference Board of Canada. 2000. *Em-ployable Skills 2000+*. (Online),(<http://www.conferenceboard.ca/nbec>, diakses 10 April 2009).

Cotton, K. (2001). *Developing Employability Skills*. Northwest Regional Educational Research Laboratory, Portland, OR. Diakses 1 April 2008 dari <http://www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html>

Cumming, J.J., & Maxwell, G.S. (1999). Contextualising authentic assessment. *Assessment in Education: Principles, Policies and Practices*, 6(2): 177-194.

Esposto, A., & Meagher, G.A. 2007. *The Future Demand for Employability Skills and the Implications for the VET System*. (online). Diakses pada tanggal 23 Agustus 2016 dari <http://www.avetra.org.au/publications/12-Esposto.pdf>.

Gibb, J. 2004. *Generic Skills in Vocational Education and Training*. Adelaide SA: National Centre for Vocational Education Research Ltd.

Gilbert, J.K. (2003). *Chemical Education: Towards Research-Based Practice*. USA: Kluwer Academic Publisher.

Gurney, P. 2007. Five Factors for Effective Teaching. *New Zealand Journal of Teachers' Work*, 4 (2): 89 – 98.

Hanafi, I. 2012. Re-Orientasi Keterampilan Kerja Lulusan Pendidikan Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2 (1): 107 – 116.

Hanafi, I. 2014. Pendidikan Teknik & Vokasional: Menggali Pengalaman Sukses Institusi Bi-National di Negeri Jiran, dari Konsep Hingga Implementasi. Bandung: Refika Aditama.

I Made Suarta, Nyoman Sentosa Hardika, I Gusti Ngurah Sanjaya, I Wayan Basi Arjana. 2015. Model Authentic Self-Assessment Dalam Pengembangan Employability Skills Mahasiswa Pendidikan Tinggi Vokasi. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan* Volume 19, No 1, Juni 2015 (46-57). <http://journal.uny.ac.id/index.php/jpep>

Jamaludin, N.A., & Sahibuddin, S. 2012. Challenges of Project-Based Learning Towards Requirement Engineering. *International Journal of Computer Application*, 50 (3): 1 – 5.

Jatmoko, dwi. 2013. Jurnal relevansi kurikulum smk kopetensi keahlian teknik kendaraan ringan terhadap kebutuhan dunia industry di kabupaten sleman. *Jurnal pendidikan vokasi*
(https://www.academia.edu/6728024/Jurnal_Pendidikan_Vokasi_1)

- Jeon, K. et al. (2005). The Effect of Thingking Aloud pair Problem Solving on High School Student's chemistry problem solving performance and verbal interaction. *Journal of Chemical Education*. 82 (10).1558-1564.
- Kementrian Pendidikan Nasional, (2011). *Panduan Pelaksanaan Pendidikan Karakter*. Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Pusat Kurikulum dan Perbukuan.
- Kementrian Pendidikan Nasional, (2016). *Peraturan menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 22 tahun 2016 Tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta: Kementrian Pendidikan Nasional.
- Krulik, Stephen & Rudnick, Jesse A. (1995). *The New Sourcebook for Teaching Reasoning and Problem Solving in Elementary School*. Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Lane, S. 2016. Developing Employability Skills by Using Blended Learning. *American Journal of Educational Research*, 4 (1): 47 – 53
- Lankard, Bettina A. (1990). Employability – The Fifth Basic Skill. ERIC Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education Columbus OH.
<http://SearchERIC.org/digests/ed325659.html>. Feb 16, 2004.
- Martin, L., West, J., & Bill, K. 2008. Incorporating Problem-Based Learning Strategies to Develop Learner Autonomy and Employability Skills in Sports Science Undergraduates.

Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education, 7 (1): 18–30.

Moalosi, R., Molokwane, S., & Mothibedi, G. 2012. Using a Design-orientated Project to Attain Graduate Attributes. Design and Technology Education: An International Journal, 17 (1): 30–43.

Morsound, D. (2005). *Improving Math Education in Elementary School : A Short Book for Teachers*. Oregon : University of Oregon. [online].
<http://darkwing.uoregon.edu/.../ElMath.pdf>.

Mueller, J. (2014). *Authentic assessment toolbox*. North Central College, Naperville, IL. Diakses 27 Juli 2014 dari <http://jfmuller.faculty.noctrl.edu/toolbox/index.htm>.

Ogbeide, G.C.A. 2006. Employability Skills and Students' Self-Perceived Competence for Careers in the Hospitality Industry. Doctoral Dissertation (unpublished). Columbia: University of Missouri.

Overtoom, C. 2000. Employability Skills: An Update. *Online*.
<http://calpro-online.org/>. Diakses tanggal 12 Juli 2016.

Payne, J. 2000. The Unbearable Lightness of Skill: the Changing Meaning of Skill in Uk Policy Discourse and some Implications for Education and Training. *Journal of Educational Policy*, (online), 15(3): 353–369,

(<http://informaWorld> database, diakses pada 23 Maret 2011).

Permendikbud No 54 Tahun 2013 tentang Standar Kompetensi Lulusan

(Online)(<http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/bsnp/Permendikbud54-2013SKL.pdf>) diakses 26 April 2016.

Polya,G. (1973), *How To Solve It, Second Edition*. New Jersey: Princeton University Press.

Reys, R.E., et.al. (1989). *Helping Children Learn Mathematics*. New Jersey : Prentice Hall Inc.

Robinson, D. H. (2001). Profiles in research: Lyle V. Jones. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 28, 389-394.

Robinson, J. Shane. (2006). *Graduates' and Employers' Perception of Entry-Level Employability Skills Needed by Agricultural, Food and Natural Resources Graduates*. Unpublished Doctoral Disertation. University of Missouri, Columbia

Robinson, Jacquelyn P. (2000). *What are employability skills?.* The Workplace,I(3).

Robinson, R. K. (2002). *Dairy Microbiology Handbook 3rd ed.* A John Willey and Sons, INC., Publication. New York.

Sasmito, A.P., Kustono, D. & Patmanthara, S. 2015. Kesiapan Memasuki Dunia Usaha/Dunia Industri (DU/DI) Siswa

Paket Keahlian Rekayasa Perangkat Lunak di SMK. *Jurnal Teknologi Kejuruan*, (Online), 38(1):2540, (<http://journal.um.ac.id/index.php/teknologikejuruan/article/download/4597/1027>), diakses 15 Mei 2016.

Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS). (1991). *What Works Requires of Schools: A SCANS Report for America 2000*. Washington DC. Department of Labor.

Shyi-Huey Wu. (2005). *Employability and Effective Learning System in Higher Education*. Ninth Quality in Higher Education International Seminar in Collaboration with ESECT and The Independent. Birmingham 27th-28th January 2005.

Slamet, P. H. 2011. "Implementasi Pendidikan Karakter Kerja dalam Pendidikan Kejuruan" dalam *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UNY Press.

Smith, M., Duncan, M., & Cook, K. 2013. Graduate Employability: Student Perceptions of PBL and its Effectiveness in Facilitating their Employability Skills. *Practice and Evidence of Scholarship of Teaching and Learning in Higher Education*, 8 (3): 217–240.

Smith, M., Duncan, M., & Cook, K. 2013. Graduate Employability: Student Perceptions of PBL and its Effectiveness in Facilitating their Employability Skills.

Practice and Evidence of Scholarship of Teaching and Learning in Higher Education, 8 (3): 217 – 240.

Sri Lestari. 2018. Sistem Pendidikan Di Inggris. <http://eksis.ditpsmk.net/artikel/green-tvet-dan-higher-order-thinking-hot-skills>. Diakses tanggal 10 September 2108

Sudana, I. M. 2014. Model Pendidikan *Soft Skills* untuk Calon Siswa SMK. *ProsidingKonvensi Nasional Asosiasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (APTEKINDO) ke 7 FPTK Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, 13 sd. 14 November 2014*

Sudjimat, D. A. 2014. . Mendesain Pembelajaran Kejuruan Berkarakter Pekerja di SMK. *Jurnal Teknologi dan Kejuruan*. Vol.37.No.1 Februari 2014. 83-94.

Sudjimat, D. A. 2014. Perencanaan pembelajaran Kejuruan, dari Kajian Empirik Dikembangkan Sesuai Kurikulum 2013 untuk Pembelajaran Abad XXI. Malang: UM Press

Sutabri, T. 2007. *Sarjana Komputer di Era Informasi*. (online). Diakses pada tanggal 23 Agustus 2016 dari <http://kabarindonesia.com>.

Syafiq. Ahmad. 2007. Pergeseran Kompetensi Di Dunia Kerja. Artikel tidak diterbitkan. Trianto. 2007. Model-model pembelajaran inovatif berbasis Kostruktivistik. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Tome, E. (2007). Employability, skills and training in Portugal (1988-2000): Evidence from official data. *Journal of European Industrial Training*, 31(5): 336-357.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Wagiran. 2008. Butir-butir Pemikiran Pengembangan Pendidikan Vokasi secara Holistik. *Makalah. Disampaikan dalam Seminar Internasional Revitalisasi Pendidikan Kejuruan dalam Pengembangan SDM Nasional. Diselenggarakan oleh Aptekindo di Universitas Negeri Padang.*

Wibowo, Nugroho. 2016. Upaya Memperkecil Kesenjangan Kompetensi Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Dengan Tuntutan Dunia Industri. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Volume 23, Nomor 1

Yorke, M. & Knight, P.T. 2006. *Embedding Employability Skills Into the Curriculum*. United Kingdom: The Higher Education Academy.

Lampiran

Tabel Employability Skills

Kecakapan Bekerja (Employability skills)	Persyaratan industry/bisnis akan Kecakapan Bekerja:
Ketrampilan komunikasi (communication skills)	- Bicara jelas dan langsung - Mendengarkan dengan cermat terhadap instruksi dan informasi. - Membaca dan interpretasi instruksi kerja dan rambu-rambu keamanan dan keselamatan. - Mengkalukulasi data-data berat, jarak dan volume. - Melengkapi laporan inside dan pemeliharaan.
Ketrampilan bekerja dalam kelompok (team work skills)	- Menerapkan kerja kelompok dalam situasi tertentu, terutama dalam konteks keselamatan - Berkontribusi dalam perencanaan dan eksekusi pelaksanaan. - Bekerja kooperatif dengan orang lain yang berbeda umur
Ketrampilan mengatasi masalah (problem-solving skills)	- Menyesuaikan metode kerja dalam merespon perubahan situasi dan kondisi. - Berpartisipasi dalam keputusan tim dalam isu-isu keselamatan.
Ketrampilan berinisiasi dan kewirausahaan (initiative and enterprise skills)	- Mandiri dalam adaptasi terhadap perubahan kondisi kerja atau perbedaan area kerja. - Mengidentifikasi potensi peningkatan terhadap praktek dan kondisi pekerjaan. - Identifikasi dan mengases resiko ditempat kerja.
Ketrampilan perencanaan dan pengorganisasian (planning and organising skills)	- Kelola waktu dan prioritas untuk menyelesaikan pekerjaan - Identifikasi dan dapatkan peralatan yang tepat dan lainnya - Identifikasi potensi bahaya dan mempersiapkan respon yang tepat - Ikuti prosedur dan teknik yang relevan dengan peralatan dan pekerjaan yang dilakukan
Ketrampilan dalam manajemen diri (self-management skills)	- Bertanggung jawab atas perencanaan dan prioritas mengorganisir pekerjaan sendiri dan menyelesaikan tugas yang ditugaskan - Pantau kinerja sendiri untuk memastikan pekerjaan akan selesai dengan baik dan tepat waktu - Identifikasi standar
Ketrampilan untuk belajar (learning skills)	- Bersedia untuk belajar cara-cara baru untuk bekerja - Cari informasi untuk meningkatkan kinerja dari orang-orang dan dokumen kerja seperti kebijakan, prosedur dll - Identifikasi karakteristik peralatan, kemampuan teknis, keterbatasan dan prosedur
Ketrampilan teknologi (technology skills)	- Gunakan teknologi untuk memantau dan melaporkan kemajuan kerja - Gunakan teknologi komunikasi sesuai dengan tempat kerja (email, ponsel, radio, dll) - Operasikan peralatan dengan aman

BIODATA SINGKAT

Prof. Dr. Sudji Munadi, M.Pd., lahir di Muara Enim 10 Maret 1953. Menjadi staff pengajar di Jurusan Pendidikan Teknik Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta sejak tahun 1980, gelar sarjana Pendidikan 1978, Magister Pendidikan 1988, dan Doktor Pendidikan dari UNY 2006. Guru Besar di bidang penelitian dan Evaluasi Pendidikan. Buku yang sudah ditulis : Asesmen Pembelajaran Praktek, Pengukuran dan Pengendalian Mutu Produk Permesinan, dan Asesmen for Learning melalui Lessos Study.

Dr. Ir. Widarto, M.Pd lahir di Magetan, 30 Desember 1963, adalah dosen tetap di Fakultas Teknik dan Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta. Pada tahun 1988 lulus dari Program Studi Pendidikan Teknik Mesin IKIP Yogyakarta. Pada tahun 1997 lulus dari Program Studi Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan IKIP Yogyakarta (S2) dan pada tahun 2012 lulus dari program Doktoral Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Universitas Negeri Yogyakarta.

Mohammad Adam Jerusalem, PhD., menjadi staf pengajar di Jurusan Pendidikan Teknik Boga dan Busana Fakutas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta mulai tahun 2002. Mendapat gelar sarjana bidang Teknik dan Manajemen dari Universitas Islam Indonesia tahun 2001, dan sarjana bidang Ilmu Hukum dari Universitas Gadjah Mada tahun 2002. Gelar Master bidang Teknik dan Manajemen Industri diperolehnya dari Institut Teknologi Bandung pada tahun 2009. Dari National Taiwan

University of Science and Technology, penulis berhasil mendapat gelar Ph.D. pada tahun 2017. Ketertarikan penelitian penulis saat ini berkaitan dengan manajemen industri, analisis pengambilan keputusan, manajemen produksi di garmen, dan pendidikan vokasi bidang garmen.

Dr. phil. Nurhening Yuniarti, M.T., lahir di Bantul, 9 Juni 1975. Tahun 1999 menyelesaikan pendidikan S1 Pendidikan Teknik Elektro di Universitas Negeri Yogyakarta. Gelar Magister Teknik diperoleh dari program studi Teknik Elektro Universitas Gadjahmada pada tahun 2006. Program Doktorat berhasil diselesaikan pada tahun 2016 melalui Program Joint Degree bidang Technology and Vocational Education di Universitas Negeri Yogyakarta dan Technische Universität Dresden Jerman. Sejak tahun 2002 menjadi dosen tetap di Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik dan mulai 2017 menjadi pengajar di Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta.

Fitri Rahmawati, M.P. lahir di Magelang 10 Oktober 1975. Memulai pendidikan dari SD Negeri Tempurejo di Kabupaten Magelang lulus Tahun 1988, kemudian melanjutkan di SMP Negeri 7 Magelang lulus Tahun 1991, SMA diselesaikannya di SMA Negeri Salaman Magelang lulus Tahun 1994. Kemudian melanjutkan Kuliah S1 di Fakultas Teknik Jurusan Pendidikan Tata Boga Universitas Negeri Yogyakarta lulus Tahun 1994. Gelar Magister Pertanian diperoleh dari Pendidikan S2 di Jurusan Ilmu-ilmu Pertanian Universitas Gadjah Mada Yogyakarta lulus Tahun 2003. Mulai Tahun 2001 hingga saat ini penulis aktif sebagai pengajar di Jurusan Pendidikan Teknik

Boga dan Busana Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.

Hermansyah, M.Pd., lahir di Solok, 2 Juni 1989. Tahun 2010 menyelesaikan pendidikan S1 Pendidikan Matematika di STKIP PGRI Sumatera Barat. Gelar Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan diperoleh dari pascasarjana FT Universitas Negeri Padang pada tahun 2014. Sejak tahun 2014 menjadi dosen tetap di Jurusan Teknik Informatika Sekolah Tinggi Ibnu Sina, serta Tutor LP3I Kepri sejak 2013. Ketertarikan penelitian penulis saat ini berkaitan dengan evaluasi kebijakan, analisis pengambilan keputusan, dan pengelolaan pendidikan vokasi nonformal.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) ditujukan sebagai salah satu pencetak tenaga kerja terampil untuk dunia usaha/dunia industri, disamping itu alumni SMK juga dapat berwirausaha dan melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi. Tantangan terbesar dunia pendidikan kejuruan adalah menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan akademik (*academic skills*), kemampuan pada penguasaan keterampilan yang spesifik (*technical skills*), dan kemampuan employabilitas (*employability skills*) yang seimbang. *Employability skills* merupakan keterampilan dasar yang harus dimiliki setiap pekerja untuk digunakan beradaptasi di tempat kerja. Pembentukan sikap yang mendukung aspek *employability skills/soft skills* peserta didik memerlukan proses berkala dan berkelanjutan secara masif dan komprehensif, agar lulusan SMK dapat memenuhi standar yang dibutuhkan dunia kerja dan industri serta menjadi tenaga kerja yang profesional.

Buku ini mengupas tentang kebekerjaan alumni SMK, dalam buku ini dikaji tentang kebekerjaan dan keterserapan alumni SMK di industri. Salah satu kajian terkait dengan kebekerjaan dan keterserapan ini adalah kajian tentang tingkat pengangguran terbuka (TPT). Buku ini juga memaparkan tentang acuan kualifikasi kerja yang meliputi Standar Kualifikasi Kerja ASEAN, Acuan Kerja AQRF, dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). *Employability Skills* dan urgensinya bagi SMK juga dibahas dalam buku ini. Aspek *employability skills* dipaparkan satu persatu meliputi: 1) keterampilan komunikasi, 2) keterampilan bekerja dalam kelompok, 3) keterampilan memecahkan masalah, 4) keterampilan berprakarsa dan berusaha, 5) keterampilan merencanakan dan mengatur kegiatan, 6) keterampilan mengelola diri, 7) keterampilan dalam pembelajaran, 8) keterampilan menggunakan teknologi, dan 9) kesehatan dan keselamatan kerja.

Penyiapan kemampuan *employability skills* lulusan SMK perlu dilakukan sedini mungkin dan dapat didesain melalui kegiatan pembelajaran di sekolah. Buku ini juga membahas materi integrasi *employability skills* dalam pembelajaran di SMK. Efektivitas pengembangan keterampilan kerja tergantung pada pengembangannya dalam pembelajaran serta kesiapan peserta didik. Aspek *employability skills* dapat diajarkan di lingkungan kelas melalui pendekatan pembelajaran dan model-model pembelajaran. Evaluasi dan penilaian integrasi *employability skills* dalam pembelajaran juga disertakan dalam buku ini.

Buku ini akan bermanfaat bagi Anda. Siapa pun Anda, pendidik, siswa SMK, mahasiswa, pemerhati pendidikan, praktisi lapangan, maupun pengambil kebijakan.



UNY Press

Jl. Gejayan, Gg. Alamanda, Komplek Fakultas Teknik UNY
Kampus UNY Karangmalang Yogyakarta 55281

Telp: 0274 - 589346

E-Mail: unypress.yogyakarta@gmail.com

Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)

Anggota Asosiasi Penerbit Perguruan Tinggi Indonesia (APPTI)