

STRATEGI PENGEMBANGAN KURIKULUM BERBASIS KOMPETENSI DUDI UNTUK SMK

Widiyanto¹
spawiro@gmail.com

***Abstract:** Complaints of workplaces about graduates' competencies of vocational schools were still going on. Workplaces need competent and efficient workers; therefore, vocational schools have to fulfill these needs. The graduates' competencies are based on the curriculum, so the vocational schools must develop a strategy to improve the curriculum for achieving the competency needs of workplaces. The objective of this research is to provide the strategy in developing the curriculum based on workplace competencies. This study used qualitative approach and interaction methods to construct a strategy to develop the curriculum based on workplace competency. The conclusions are, first vocational schools need to identify the need of workplace competency, and secondly, those competencies identified are needed to make the competencies strategy based on workplace. The implication of this research supports Spencer & Spencer (1993) and Judissuseno (2008) theories.*

***Keywords:** Strategy, Curriculum, Competency, Workplace, Vocational School*

PENDAHULUAN

Komplain dunia usaha dan dunia industri (DUDI) terhadap kompetensi lulusan SMK masih menyisakan pekerjaan rumah yang cukup memerlukan perhatian bagi SMK. Komplain tentang kompetensi menjadi salah satu penyebab dari tidak terserapnya lulusan di dunia kerja. Tidak terserapnya lulusan SMK tersebut bukan mutlak karena tidak adanya lapangan kerja, menurut Erman Suparman, Depnakertrans (Makassar Kota.go.id, 2008), tetapi karena rendahnya kompetensi lulusan. Hampir 30 persen lowongan kerja yang tersedia tidak terisi karena pelamar tidak memenuhi kriteria pemberi kerja, artinya lapangan kerja tersedia tetapi kompetensi peminat tak memenuhi persyaratan yang diminta. Kondisi lain tentang lulusan SMK yang sudah bekerja pun juga cukup memprihatinkan. Banyak ditemukan di antara lulusan siswa SMK yang bekerja, jauh dari yang mereka pelajari (tidak sesuai kompetensi). Beberapa perusahaan yang masih peduli dan memanfaatkan lulusan SMK, sebagian besar menempatkan mereka bekerja di pos yang tidak sesuai jurusan. Contohnya menjadi satpam, penjaga toko atau tempat bermain anak dan lainnya (Yornedi, 2008).

¹ Staf Pengajar Jurusan Pendidikan Ekonomi FE Unnes

Menurut Wibowo (2008) terdapat tiga hal yang menyebabkan ketidaksesuaian (*mismatch*) antara SMK dengan dunia usaha atau dunia industri. Tiga hal tersebut adalah: Pertama, tidak semua SMK mencetak lulusan yang adaptif dengan dunia kerja. Hal ini dikarenakan ketidaktersediaan fasilitas bengkel atau laboratorium kerja (*workshop*) yang layak dan modern, serta membangun kerja sama yang kuat dengan dunia kerja. Di Yogyakarta misalnya, dari sejumlah SMK yang ada, hanya beberapa yang memiliki tempat *workshop* yang memadai. Selebihnya, banyak SMK yang menggunakan peralatan dan sarana *workshop* yang sangat memprihatinkan; Kedua, dari aspek tenaga pengajar banyak guru SMK yang ketinggalan dalam meng-*update* keahlian agar sesuai dengan perkembangan zaman. Akibatnya, banyak pendidikan di SMK yang dilaksanakan secara asal-asalan, sehingga muaranya hanya menghasilkan lulusan tanpa kompetensi yang memadai; Ketiga, program-program yang ditawarkan SMK saat ini belum efektif dan efisien. Masalah ini dapat dilihat dari kualitas lulusan yang belum mampu menjawab tantangan dunia industri. Disisi lain organisasi sekolah lebih banyak asyik pada masalah metode pembelajaran, tidak mau mencermati perkembangan dunia usaha (Judissuseno, 2007: 17).

Tentang program yang ditawarkan oleh SMK, umumnya mengacu pada kurikulum yang diperoleh dari Puskur, dengan adanya program kurikulum yang diperluas (*broad based*) maka SMK memiliki kewenangan untuk mengembangkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Pengembangan kurikulum sebaiknya didasarkan pada kompetensi kebutuhan masyarakat, hal ini seperti yang disampaikan oleh Wardiman (2007) sebaiknya pihak sekolah terus menggali kebutuhan kompetensi DUDI, sehingga lulusan akan siap memasuki pasaran dunia kerja. Hal senada juga ditegaskan oleh Kesuma (2008) untuk memenuhi kebutuhan pasaran tenaga kerja, maka sekolah harus mempersiapkan lulusan dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh DUDI, jika tidak maka jumlah pengangguran lulusan akan terus meningkat.

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi kompetensi kebutuhan DUDI dan mengembangkan model strategi dalam mengembangkan kurikulum dengan basis kebutuhan DUDI, sehingga dapat diperoleh manfaat untuk mengembangkan kurikulum SMK sesuai dengan kebutuhan kompetensi DUDI. Sesuai dengan tujuan dan manfaat yang akan dicapai maka pertanyaan penelitian disusun sebagai berikut: (1) kompetensi kebutuhan DUDI yang bagaimanakah yang diharapkan oleh DUDI? dan; (2) Strategi pengembangan kurikulum yang bagaimanakah yang dapat memenuhi kompetensi kebutuhan DUDI?

Dusky V. US (1960) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan individu yang menunjukkan kegiatan yang membanggakan di lingkungannya, termasuk di dalamnya adalah kemampuan untuk menunjukkan kerja atau pekerjaan, membuat alasan atau pengambilan keputusan. Dari pendapat tersebut dapat diambil satu pengertian jika kompetensi merupakan hal yang menonjol pada tindakan individu dilihat dari cara kerja, mengemukakan pendapat atau alasan dan dalam mengambil keputusan, yang semua itu menurut Manley & Garbett (2000) dapat dilihat diamati dan diukur dengan satuan pengukuran tertentu karena mereka mendefinisikan bahwa kompetensi adalah perilaku atau sejumlah tindakan yang dapat didemonstrasikan dan diselidiki serta diperkirakan karena dapat diamati dan diukur maka kompetensi juga bisa dikembangkan dan dibentuk menjadi lebih tinggi atau bisa juga suatu kompetensi merupakan suatu hasil dari pengembangan hal ini merujuk pada Bradley & Huseman (2003) yang menyatakan

bahwa kompetensi adalah keterampilan yang dikembangkan dalam sebuah pola. Disisi lain kompetensi juga merupakan satu cara atau penentu untuk mencapai keinginan atau harapan mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh JCAHO (2006: 394) kompetensi adalah determinasi kemampuan individu, pengetahuan dan kapabilitas untuk mencapai harapan-harapan.

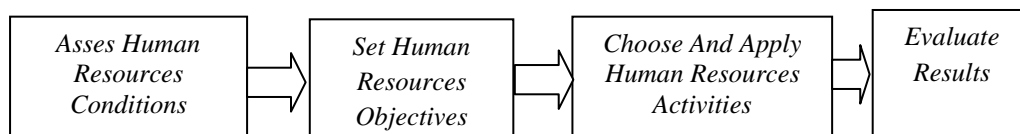
Kompetensi yang dikemukakan oleh Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), lebih berorientasi pada kecakapan yang mendukung pada jabatan tertentu, dimana definisinya dikemukakan sebagai berikut "SKKN adalah uraian kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja minimal yang harus dimiliki seseorang untuk menduduki jabatan tertentu yang berlaku secara nasional". Sebelum keputusan mengenai SKKNI ini lahir pada tahun 2002, Menteri Pendidikan Nasional melalui SK No. 045/U/2002, Tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi, Pasal1, menyatakan "Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab, yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu". Dengan demikian definisi kompetensi dari manapun mulanya akan menunjukkan pada kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Kemampuan tersebut akan digunakan untuk mengatasi berbagai masalah dalam bidang pekerjaan. Kemampuan tersebut bisa pada bidang kognitif, afektif dan psikomotorik yang diperoleh oleh lulusan. Hal ini sependapat dengan Woodruffe (1993: 12–20) yang mengatakan begitu banyak keaneka ragaman arti dari kompetensi tetapi yang pasti pasti menuju pada kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Pendefinisian ini lebih mengarah pada pendekatan bersifat behavioristik, dimana indikator behavior (perilaku) yang ada pada individu harus didemonstrasikan jika kompetensi secara khusus dijalankan. Sedangkan definisi lain bisa digolongkan dalam definisi secara kategoris bilamana sebuah kelompok memiliki kesamaan dalam kepemilikan kompetensi. Sedangkan jika pembatasan pada kompetensi merupakan pernyataan merupakan konsep dasar tentang kompetensi maka digolongkan dalam definisi kompetensi definitive, dan definisi yang terakhir adalah berdasarkan kompetensi jika mendeskripsikan nama atau kompetensi khusus.

Kompetensi menjadi hal penting dalam dunia kerja karena adanya anggapan "karakteristik dasar seseorang ada hubungan sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja" (Spencer & Spencer, 1993: 7). Menurut Prahalad & Hamel (1990: 251) dan Quin, (1992). Kompetensi bagi organisasi bisnis memiliki kepentingan dalam menghadapi persaingan bisnis yang dikenal dengan sebutan *core competence*. Marshal Sashkin dan Kisser (1993,pp. 163-186) mengemukakan "Jika seorang lulusan memasuki dunia kerja maka kompetensi yang diharapkan adalah kompetensi yang mampu untuk meningkatkan kinerja perusahaan, dalam hal ini kinerja perusahaan dalam era globalisasi mengacu pada produktivitas untuk dapat memenangkan persaingan". Hal senada juga dikemukakan oleh Kesuma (2007) dunia kerja membutuhkan masukan (*input*) berupa orang-orang yang memiliki kemampuan profesional teknis agar mereka tetap dapat menjaga keberlangsungan roda produksinya di tengah persaingan bebas.

Memahami kompetensi yang diharapkan oleh pengguna didasarkan pada penelitian yang telah dilakukan dapat disebutkan sebagai berikut: Harjono (1990) mengatakan pengguna mengharapkan adanya kompetensi akademik yang relevan dan

pengalaman praktek. Untuk menemukan harapan organisasi dan dunia kerja, Peter McHardy and Teresa Allan (2000, pp. 496-508) melakukan sejumlah penelitian untuk mengungkap hal apa yang menjadi masalah kompetensi dalam dunia kerja, disamping itu juga mengidentifikasi sistem dan cara lulusan mendapatkan pengajaran. Kompetensi yang diharapkan oleh Pengguna diantaranya adalah *knowledge, problem solving, communication, dan creativity*. Dimana Kompetensi yang diharapkan dunia kerja untuk tujuan meningkatkan kinerja perusahaan, dalam hal ini kinerja perusahaan dalam era globalisasi mengacu pada produktivitas untuk dapat memenangkan persaingan (Mertens, 2003: 213–219). Sedangkan hasil studi Bartetzko A. (2004) melakukan observasi pada sejumlah perusahaan dan organisasi pendidikan memperoleh hasil kompetensi kunci yang diharapkan pada lulusan terutama dalam memasuki dunia kerja, yang terdiri dari: kemampuan dalam *teamwork* dan komunikasi; *problem solving* dan kemampuan teknik; *self management*; belajar; inisiatif dan enterprise; atribut personal seperti loyalitas, integritas dan perasaan humor. Sedangkan hasil studi Toni Waugh (2004) menyebutkan harapan-harapan pengusaha pada lulusan untuk memasuki dunia kerja adalah: (1) perlu bagi tenaga kerja yang fleksibel, terutama pada pekerja kontrak, paruh waktu, dan pekerja sementara; (2) memiliki spesifikasi keahlian terutama keahlian pada pasar dan spesifikasi pengetahuan; (3) pengalaman yang relevan; (4) keahlian informasi teknologi; (5) keahlian generik (misal visi bisnis, komunikasi, jaringan, negosiasi, kreativitas, dan lain-lain); (6) kemampuan yang memberikan nilai tambah dan memiliki kinerja untuk mencapai tujuan; (7) memiliki akuntabilitas untuk bekerja dengan staf; (8) kemampuan membuat perkembangan dalam efisiensi dan efektivitas. Sedangkan hasil penelitian Ick Rangga Bawono, Mochamad Novelsyah, dan Arum Lutfia (2007) walaupun tidak secara eksplisit menyebutkan perlunya lulusan (tenaga kerja) memiliki sertifikat profesi terutama dalam bidang akuntansi. Judisseno (2008) mengemukakan pendapat adanya kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk memasuki dunia kerja, kompetensi tersebut adalah: (a) *motive*; (b) *trait*, konsistensi respon terhadap situasi; (c) *self-concept, attitude, values, and beliefs*; (d) *knowledge*; dan (e) *skill* yang dalam pengembangan lebih lanjut hanya tiga yang terintegrasi sebagai kompetensi yaitu: (a) *knowledge*; (b) *skill*; dan (c) *attitude* dan satu lagi (d) *others*.

Penentuan kebutuhan kompetensi pada DUDI merujuk pada pendapat Milkovich dan Boudreau (2004: 6) perlu adanya proses diagnosa yang mana harus mencakup: (1) adanya akses dan analisa kondisi sumber; (2) menentukan tujuan sumber daya manusia yang ada; (3) memilih sejumlah tindakan dan merumuskan alternative yang menuju pada pencapaian tujuan; dan (4) evaluasi hasil.



Sumber: Milkovich dan Boudreau (2004; 6)

Gambar 1. Analisa Kebutuhan Kompetensi Tenaga Kerja

Akses kondisi sumber mencakup masalah: (a) kondisi eksternal organisasi; (b) kondisi internal organisasi; (c) kondisi tenaga kerja/karyawan yang ada. Untuk menentukan tujuan sumber daya harus meliputi: (a) efisiensi; dan (b) prinsip keseimbangan. Untuk tahapan ketiga maka memilih dan menerapkan SDM dengan kegiatan: *planning, staffing, development*, pekerja dan kelompok lainnya, kompetensi. Dan yang terakhir dengan mengevaluasi hasilnya apakah sudah sesuai dengan prinsip efisiensi dan keseimbangan.

Kebutuhan SDM pada DUDI tidak terlepas dari rencana induk strategi satu perusahaan, oleh karena itu kebutuhan kompetensi sumber daya juga akan ditentukan dengan mengacu pada strategi perusahaan. Menurut Certo (2003) ada lima langkah yang harus ditempuh dalam membuat strategi yaitu: (1) analisa lingkungan; (2) menentukan arah organisasi dengan merumuskan misi dan menentukan tujuan organisasi; (3) merumuskan strategi; (4) implementasi strategi; dan (5) evaluasi dan pengendalian strategi. Dengan merujuk pada diskusi di atas maka penentuan kebutuhan strategi dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Certo , 1999; Pearce,2003; Purnama, 2003; Milkovich, 2004 yang diolah

Gambar 2. Rencana Strategi Penentuan Kebutuhan Kompetensi Dudi

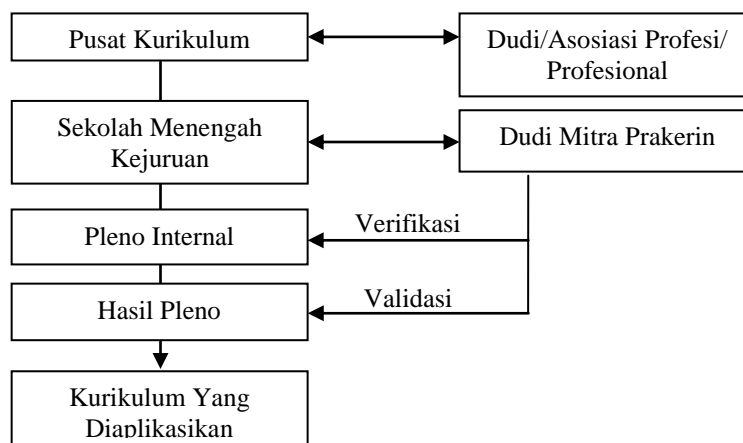
Prinsip yang digunakan dalam mengimplementasikan kurikulum di SMK mengacu kebijakan yang tertuang pada Keputusan Mendikbud No. 080/U/1993 maka disusunlah Garis-Garis Besar Program Pendidikan dan Pelatihan (GBPP) Kurikulum SMK, serta buku Pedoman Pelaksanaan Kurikulum SMK edisi 1999 adalah: (1) berbasis luas, kuat, dan mendasar (*broad based curriculum*); (2) berbasis kompetensi (*competency based curriculum*); (3) pembelajaran tuntas (*mastery learning*); (4) berbasis ganda (*dual based program*); dan (5) perkuatan kemampuan daya sesuai dan kemandirian pengembangan diri tamatan.

Di SMK dibagi menjadi tiga jenis program pendidikan dan pelatihan, yaitu: program normatif, program adaptif, dan program produktif. Implementasinya ketiga program pembelajaran tersebut akan diatur dalam GBPP SMK terutama menyangkut masalah alokasi waktu dan materi pelajarannya. Dalam pengaturan waktu dan materi

tersebut SMK diberi keleluasaan untuk mengembangkannya dalam rangka peningkatan mutu lulusan. Merujuk pada penjelasan susunan program pendidikan dan pelatihan yang dikeluarkan Depdikbud (1999) maka pengaturan waktu dan materi harus mendasarkan pada: (1) alokasi waktu pembelajaran praktik dalam program produktif minimum 70% (teori maksimum 30%); (2) pengaturan waktu pembelajaran dilakukan oleh masing-masing sekolah dengan memperhatikan keutuhan dan ketuntasan penguasaan kompetensi, kesinambungan proses pembelajaran, dan efisiensi penggunaan sumber daya pendidikan; dan (3) waktu praktik kerja industri diatur minimum enam bulan kerja, boleh lebih dari enam bulan kerja jika memberikan nilai tambah bagi siswa dan industri yang bersangkutan, serta kegiatan di industri dapat dimulai dari tingkat satu dengan catatan industri yang bersangkutan mampu memberi keterampilan dasar dan sebaiknya tidak langsung bekerja di lini industri (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1999:2).

Penyusunan program dimungkinkan juga dengan mengembangkan program kurikulum produktif yang akan dicapai dan disesuaikan dengan DUDI, dalam hal materi penyusunan program Depdikbud (1997: 2) memberikan petunjuk sebagai berikut: “Materi program teori kejuruan yang diberikan harus yang benar-benar sesuai/relevan dengan jenis keahlian yang diprogramkan. Dan program/materi praktik dasar kejuruan yang dilakukan harus benar-benar sesuai untuk menunjang dalam pelaksanaan praktik keahlian produktif lini produksi di dunia usaha/industri”.

Penyusunan program pengembangan kurikulum harus melibatkan pihak *stakeholder* terkait lainnya, utamanya pada pihak DUDI. Petunjuk teknis pengembangan kurikulum SMK dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Depdikbud 1997

Gambar 3. Mekanisme Pengembangan Kurikulum SMK

Kurikulum merupakan pedoman yang berisi tentang materi, tujuan, metode dan alokasi waktu, dengan kata lain dalam kurikulum akan memuat tentang kompetensi yang akan dihasilkan pembelajaran dan dimiliki oleh siswa lulusan setelah program waktu tertentu. Untuk itu karena merupakan kerangka untuk menuju pada kompetensi lulusan, maka dalam program kurikulum harus disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi pengguna. Disisi lain pengguna dalam hal ini DUDI membutuhkan sejumlah kompetensi

yang akan digunakan untuk memaksimalkan profit, dan dalam penentuan kompetensi kebutuhan DUDI akan menggunakan strategi sebagai dasar. Dengan demikian jika pihak sekolah dalam hal ini SMK akan memenuhi kebutuhan kompetensi DUDI, maka pihak sekolah sebaiknya memahami strategi DUDI dalam penentuan kompetensi kebutuhan dengan demikian akan dapat dicapai kesesuaian kebutuhan kompetensi harapan DUDI dan kompetensi yang akan dihasilkan sekolah.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini adalah studi eksploratif untuk menemukan strategi dalam pengembangan kurikulum berbasis dunia industri. Rancangan studi eksplorasi model perlu dilakukan dengan langkah-langkah yang: (1) melakukan pengumpulan kasus pertama kompetensi pada pengguna (DUDI) di Kota Semarang, di dasarkan pada aturan kompetensi yang diharapkan dan dalam hal ini kategorisasi dilakukan untuk menemukan konsepsi tentang kompetensi harapan pengguna; (2) pengumpulan data pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Semarang Jurusan Bisnis dan Manajemen untuk memperoleh kategorisasi dan konsep kompetensi dan analisa SWOT dalam menyusun rencana pengembangan kurikulum.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah paradigma kualitatif. Oleh karena itu instrumen yang digunakan utamanya adalah peneliti dengan memanfaatkan sumber data yang berupa informan dari DUDI dan informan dari SMK, untuk informan dari DUDI diwakili manajer SDM dan untuk SMK yang dijadikan informan adalah orang-orang yang terlibat dalam penyusunan kurikulum terdiri kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru-guru. Obyek penelitian pada dua SMK yaitu SMK N 2 dan SMK N 9 kota Semarang, sedangkan untuk DUDI adalah DUDI pasangan/mitra kedua SMK tersebut.

Pengumpulan data dilaksanakan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi, data dikumpulkan dan dengan teknik *snowball* untuk mencapai kedalaman data secara tematik. Analisa data digunakan dengan cara interaksi untuk memperoleh pemaknaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

DUDI pasangan SMK dapat diuraikan sebagai berikut: perusahaan jasa travel dan hotel ada 2 perusahaan sebagai tempat latihan akuntansi dan 21 DUDI untuk program studi unit jasa pariwisata; bank dan lembaga keuangan 2 DUDI melaksanakan pelatihan program akuntansi, 4 DUDI untuk administrasi perkantoran dan 3 DUDI untuk pelaksanaan rekayasa piranti lunak; perdagangan dan swalayan/supermarket melaksanakan pelatihan untuk dua program yaitu akuntansi dan pemasaran sebanyak 2 DUDI dan 17 untuk pemasaran. Otomotif dalam hal ini adalah penjualan kendaraan baik mobil maupun sepeda motor 1 DUDI melaksanakan program pelatihan untuk administrasi perkantoran dan 4 DUDI untuk pemasaran. Industri paling banyak melaksanakan program pelatihan untuk akuntansi yaitu sebanyak 12 DUDI, 4 untuk pemasaran dan 3 untuk piranti lunak; dan yang terakhir toko buku 1 DUDI melatih praktikan akuntansi dan 6 DUDI untuk pemasaran. Dilihat dari program studi akuntansi sebanyak 16 DUDI, administrasi perkantoran 6 DUDI, pemasaran 21 DUDI, unit jasa pariwisata 21 DUDI dan rekayasa piranti lunak 6 DUDI.

Tabel 1. Jml DUDI Mitra Prakerin per Program Studi

No	Jenis Usaha	Jml	Kembali	Rusak	Akt	AP	Pmsr	UJP	RPL
1	BUMN	10	4	1	2	2			
2	Perusahaan Jasa Travel & Hotel	22	21		2			21	
3	Bank & Lembaga Keuangan	7	6	1	2	4			3
4	Perdagangan Swalayan	17	17	1	2		17		
5	Otomotif	4	4			1	4		
6	Industri	18	16		12		4		3
7	Toko Buku	6	4		1		6		
	Jumlah	84	64	3	17	6	21	21	6

Sumber Data: Data Primer diolah

Tanggapan DUDI tentang kompetensi berdasarkan kategori, maka kompetensi harapan yang harus ada pada lulusan SMK sesuai hasil yang diperoleh dari angket tertera dalam tabel 2. Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut: pengetahuan (*knowledge*) mencakup: kesesuaian pengetahuan bidang program studi, nilai akademik, pengetahuan umum, pengetahuan usaha; kategori keahlian (*skill*), lulusan diharapkan memiliki: kemampuan, keterampilan, kecekatan, dan kreativitas; perilaku (*attitude*) mencakup: etika, motif, integritas (percaya diri), dan komunikasi; untuk kategori terakhir kompetensi lain-lain (*other*), maka DUDI mengharapkan lulusan memiliki: pengalaman kerja, kemampuan/sertifikat tambahan lain dan hobi seperti olah raga, kesenian atau lainnya.

Tabel 2. Kompetensi Harapan DUDI

No	Kategori	Harapan
1	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan Sesuai Bidang - Nilai Akademik - Pengetahuan Umum - Pengetahuan Usaha
2	Keahlian (<i>Skill</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan - Keterampilan - Kecekatan - Kreativitas
3	Perilaku (<i>Attitude</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Etika - Motif - Integritas (percaya diri) - Komunikasi
4	Lain – lain (<i>Other</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengalaman - Kemampuan Tambahan lain - Hobi

Sumber: Data Primer di olah

Pada pihak perusahaan swasta, mekanisme penentuan kebutuhan kompetensi kerja didasarkan pada pekerjaan yang ada pada tiap divisi atau departemen, dan divisi tersebut dibentuk dari rencana induk yang ada pada perencanaan strategis organisasi. Setiap divisi akan membuat analisa pekerjaan dan beban kerja serta kebutuhan tenaga kerja berikut kualifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh calon pekerja.

Tabel 3. Kegiatan Kelompok DUDI dalam Identifikasi Kompetensi

Kelompok DUDI	Jumlah	1		2		3		4	
		ya	tidak	ya	tidak	ya	tidak	ya	tidak
BUMN	3	2	1	2	1	3		2	1
Perusahaan Jasa Travel Dan Hotel	22	19	3	3		22		22	
Bank Dan Lembaga Keuangan	5	5		5		5		5	
Perdagangan Swalayan Supermarket	15	13	2	15		15		15	
Otomotif	4	4		4		4		4	
Industri	16	15	1	16		16		16	
Toko Buku	4	4		4		4		4	
Jumlah	64	57	7	63	1	64	0	63	1

Sumber: data primer diolah

Keterangan :

1 = Melakukan analisa SWOT

2 = Memiliki Rencana Strategi

3 = Melakukan Deskripsi dan Analisa Pekerjaan

4 = Mengidentifikasi Kualifikasi Kompetensi

Kadang-kadang kualifikasi kompetensi berubah atau dimodifikasi karena adanya pengaruh teknologi, misalnya saja kompetensi dalam kemampuan menggunakan komputer, karena perlu penggunaan *software* baru, maka kompetensi ini akan muncul. Walaupun demikian pada prinsipnya setiap bidang memiliki standar kompetensi baku sesuai dengan bidang pekerjaannya dan didasarkan pada rencana strategi.

Mekanisme DUDI pada penentuan kompetensi kebutuhan kerja didasarkan pada rencana strategi yang disusun dan dikembangkan oleh DUDI, DUDI dalam merencanakan strategi akan melakukan sejumlah analisa lingkungan yang terbagi dalam lingkungan internal dan eksternal. Pada bagian rencana strategi dikembangkan aspek aspek dan salah satu aspek adalah MSDM. MSDM memiliki tugas untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengevaluasi sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang dimiliki. Untuk melakukan kebutuhan tenaga kerja maka manajer MSDM akan melakukan tindakan mendeskripsikan pekerjaan, melakukan analisa pekerjaan dan memilih/mengidentifikasi kebutuhan kompetensi tenaga kerja yang diperlukan. Analisa pekerjaan sebagai permodelan kompetensi disusun dengan mendasarkan pada kompetensi harapan penyelesaian kerja. Hasil penelitian yang dapat dikemukakan disini tentang pelaksanaan mekanisme DUDI dalam menentukan kompetensi kebutuhan menunjukkan hasil kegiatan yang dilaksanakan oleh DUDI sebagai mitra SMK, apakah mereka melakukan kegiatan mekanisme yang dilaksanakan sesuai konsep teori, kegiatan melakukan analisa SWOT dilakukan oleh 57 DUDI atau 89 %, pada kegiatan perencanaan strategi mencapai 98 % atau sebanyak 63, kegiatan melakukan deskripsi dan analisa pekerjaan dilakukan oleh 64 atau 100 %, tetapi pada kegiatan identifikasi kebutuhan kompetensi hanya dilaksanakan oleh 63 DUDI atau 98%. Meskipun hampir semua kegiatan dalam mekanisme perencanaan kebutuhan DUDI dilaksanakan tetapi tidak semua memiliki data pendukung.

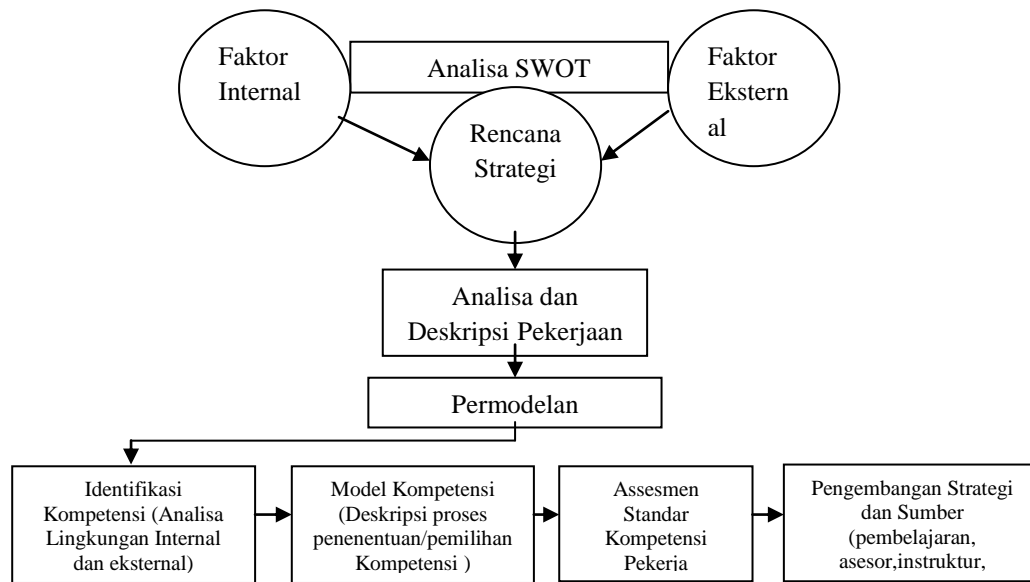
Identifikasi kompetensi bagi DUDI merupakan satu hal yang harus dilakukan, dengan identifikasi kompetensi maka DUDI akan mampu melaksanakan: (1) perencanaan tenaga kerja (*workforce planning*); (2) manajemen rekrutmen (*recruitment management*); (3) manajemen pembelajaran (*learning management*);

(4) kinerja manajemen (*performance management*); (5) pengembangan karir (*career development*); (6) perencanaan penggantian (*succession planning*).

Tanggapan dudi tentang urutan kepentingan harapan kompetensi di atas tidak selalu tetap, seringkali berubah-ubah. Tetapi umumnya masalah *attitude* menjadi urutan pertama, dan selanjutnya pengetahuan dan kemampuan keterampilan sedangkan masalah pengalaman sekedar sebagai tambahan nilai tambah, walaupun dalam penelitian Hough dan Sukarna (2001: 223) bahwa komplain yang selama ini diajukan oleh pihak pengguna (DUDI) masalah kesesuaian bidang keahlian dan pengalaman.

DUDI, dalam mengantisipasi kebutuhan kompetensi, seringkali tidak bisa menentukan dengan tepat, hal ini karena sangat berkaitan dengan kondisi lingkungan yang terus berubah, oleh karena itu pada saat DUDI akan merekrut karyawan kebutuhan kompetensi yang diajukan lebih bersifat umum daripada untuk mengantisipasi kebutuhan yang akan datang. Dalam menanggapi hasil kompetensi lulusan SMK, pihak DUDI tidak seluruhnya merasa keberatan dengan hasil yang telah dicapai selama ini, tentang pengetahuan bagi DUDI hanya sebagai pertimbangan awal masuk saja, tentunya dipilih siswa yang memiliki nilai rapot (nilai akademik) terbaik, tetapi hal ini tidak mutlak, seringkali pada kenyataan setelah tes wawancara dan *psikotest* justru bukan yang terbaik nilai akademiknya yang diterima oleh pihak DUDI. Tentang kemampuan lulusan rata-rata mereka dianggap cukup memadai hal ini dikarenakan umumnya pihak DUDI di Semarang banyak merekrut siswa yang kemarin melaksanakan prakerin di tempat mereka, sehingga suasana, keterampilan dan kemampuan sudah bisa teridentifikasi pada saat siswa melaksanakan praktek. Kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan ini adalah: (1) dalam mengidentifikasi kompetensi DUDI sangat subyektif dan berubah-ubah; (2) identifikasi kompetensi bagi DUDI pada lulusan untuk keperluan perencanaan perekrutan; (3) Kebutuhan kompetensi DUDI meliputi: pengetahuan (*knowledge*), kemampuan keahlian (*skill*), perilaku (*attitude*), dan lainnya (*other*) seperti pengalaman; (4) umumnya DUDI di Kota Semarang dalam memilih kompetensi lebih mementingkan kompetensi perilaku (*attitude*).

DUDI di Kota Semarang dalam melakukan analisa SWOT tidak semuanya melakukan dengan secara khusus, hal ini terutama pada perusahaan kecil bahkan seringkali dalam melakukan analisa hanya dalam peta pemikiran mereka dan tidak semua dirinci dalam catatan yang tertulis, sehingga dalam menyusun rencana strategi mereka juga tidak secara khusus dicatat. Dengan tidak adanya catatan tentang strategi maka seringkali perusahaan tidak mampu membuat analisa pekerjaan yang harus diselesaikan secara tepat. Hal ini akan mengakibatkan kebutuhan kompetensi tidak didasarkan pada analisa pekerjaan secara rinci, tetapi lebih didasarkan pada anggapan pekerjaan yang harus dikerjakan dan diselesaikan. Tentang dokumen strategi dan analisa pekerjaan yang memunculkan perusahaan sering dianggap tidak perlu, dengan alasan sejauh ini tanpa hal tersebutpun kelancaran operasional sudah bisa dicapai.



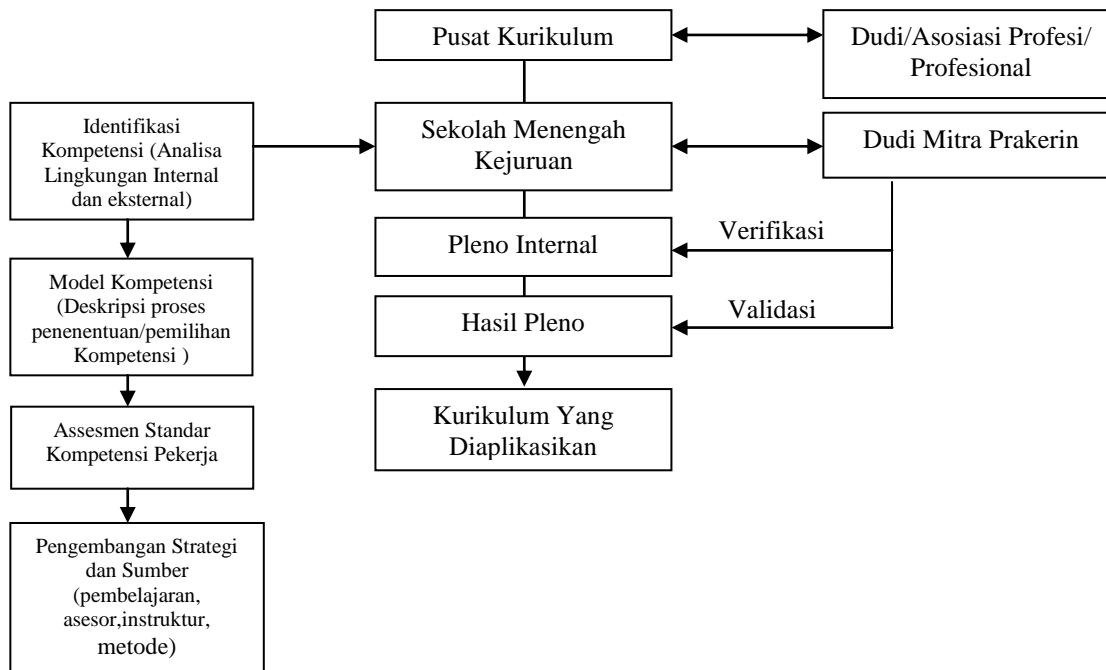
Sumber: Data yang diolah

Gambar 4 Mekanisme Penentuan Kebutuhan Kompetensi DUDI

Secara ringkas, maka mekanisme penentuan kompetensi dapat diurutkan, dengan urutan: (1) melakukan analisa SWOT; (2) menyusun rencana strategi, dan secara khusus rencana kebutuhan sumber daya manusia; (3) analisa pekerjaan dan mendeskripsikan pekerjaan; (4) identifikasi kualifikasi kompetensi. Analisa dan deskripsi pekerjaan menggunakan permodelan kompetensi dengan tahapan: (1) identifikasi kompetensi; (2) kompetensi model; (3) assesmen standar kompetensi; dan (4) pengembangan strategi dan sumber.

Pengembangan strategi kurikulum pada dasarnya akan melibatkan *stakeholder* terutama pada pihak pengguna, pengembangan kurikulum memiliki tujuan untuk memperoleh kesesuaian antara kompetensi lulusan dan kompetensi harapan DUDI, dengan menggunakan metode DUDI dalam memperoleh kebutuhan kompetensi, maka penyusunan progam dalam pengembangan kurikulum akan menyamakan atau minimalnya mendekati pola pikir DUDI ke dalam perencanaan program pengembangan kurikulum di sekolah.

Merujuk pada pembahasan di atas maka strategi yang dikembangkan dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Data yang diolah

Gambar 5. Strategi Pengembangan Kurikulum SMK berbasis Kompetensi DUDI

Operasionalisasi dari strategi pengembangan dapat dijelaskan sebagai berikut: SMK memperoleh kurikulum dari Pusat Kurikulum (Puskur), yang kemudian pihak sekolah akan mengembangkan dengan menggunakan pendekatan permodelan kebutuhan kompetensi yang dikembangkan oleh DUDI.

Strategi pengembangan kurikulum berbasis DUDI, tahapan yang pertama adalah tahap identifikasi kebutuhan kompetensi dengan menggunakan analisa SWOT seperti yang dijalankan oleh DUDI, dalam analisa internal untuk memperoleh kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weak*) mencakup: visi, misi dan tujuan Sekolah, input, proses dan output. Analisa eksternal untuk memperoleh peluang (*opportunity*) dan ancaman (*theats*) mencakup masalah: kebutuhan kompetensi DUDI, tanggapan DUDI terhadap lulusan dan lainnya. Tahap kedua dalam strategi adalah mengembangkan model kompetensi dari hasil analisa lingkungan, kegiatan yang dilaksanakan adalah menentukan kompetensi tujuan yang merupakan kompetensi yang dibutuhkan oleh DUDI dan harus dimiliki oleh lulusan SMK, kompetensi di deskripsikan secara jelas dan tegas sesuai dengan kebutuhan dan harapan DUDI. Tahap ketiga dalam strategi perlu menentukan standar kompetensi lulusan dengan membuat assesmen sebagai tolok ukur tingkat keberhasilan lulusan dalam mencapai kompetensi harapan. Tahap terakhir dari strategi tersebut adalah mengembangkan strategi pelaksanaan dan metode dalam mencapai tujuan kompetensi harapan, hal ini mencakup: sumber materi, metode pembelajaran, pemilihan guru dan instruktur, serta metode pelatihan praktek dan dukungan sarana.

Strategi permodelan kompetensi berbasis DUDI, kemudian akan diplenokan dalam rapat internal anggota pengembang kurikulum, dan hasil pleno akan diverifikasi

oleh DUDI mitra sebagai pengguna lulusan. Setelah sidang pleno internal memperoleh verifikasi maka akan diplenokan secara menyeluruh dengan menghadirkan tim pengembang kurikulum dan pihak eksternal yang kemudian akan memberikan validasi, dan akhirnya hasil pengembangan kurikulum dengan strategi DUDI dan berbasis DUDI akan diaplikasikan untuk membentuk lulusan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah: pertama, bagi pihak sekolah untuk mengidentifikasi kompetensi kebutuhan DUDI; kedua, mekanisme DUDI dalam mengembangkan kompetensi kebutuhan merupakan strategi yang dapat digunakan oleh SMK untuk mengembangkan kurikulum dengan kompetensi sesuai harapan DUDI.

Mendasarkan pada simpulan di atas maka SMK disarankan untuk: (1) menggali dan mengidentifikasi kompetensi harapan/kebutuhan DUDI melalui informasi dari DUDI atau menganalisa kebutuhan lingkungan; (2) Strategi pengembangan kurikulum dengan menggunakan strategi DUDI dapat dikembangkan dan dalam pelaksanaannya dapat meminta bantuan jasa konsultan manajemen, maupun konsultan dari DUDI mitra.

Penelitian ini memiliki implikasi teoritis, memperkuat teori Spencer & Spencer (1993), tenaga kerja dari lulusan sekolah yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan diperlukan oleh perusahaan. Selain itu juga memperkuat teori dari Judissuseno (2008), hanya sekolah kejuruan yang mampu mengikuti kebutuhan DUDI yang dipandang sebagai penyiap tenaga kerja yang berkualitas.

DAFTAR REFERENSI

- Bartetzko A. 2004. *Key competencies, employability skills and the new training organisation*; Knowledge Tree e-journal ;<http://www.ncver.edu.au/generic.htm>. 28 - 10-2008
- Bawono, Icuk Rangga; Mochamad Novelsyah dan Arum Lutfia. 2007. *Persepsi Mahasiswa S1 Akuntansi Reguler Dan Ekstensi Tentang Pendidikan Profesi Akuntansi (Ppak) (Studi Kasus Pada Perguruan Tinggi Negeri Dan Swasta 'M' Di Kota Purwokerto Jawa Tengah)*. Unsoed: Purwokerto
- Depdikbud. 1997. *Penyusunan Kurikulum Pendidikan Sistem Ganda*. Jakarta: Dirjen Dikmenjur.
- Depdiknas. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Biro Hukum dan Organisasi Sekretariat Jendral Departemen Pnendidikan Nasional.
- Dubnicki, Carol and M.Diane Brown .1994. *The leadership Imperative: linking Strategy and Competency Requirements fo Success*; Conculing Psychlogy Journal; winter; 1994
- Judisseno, Rimsky K 2008. *Jadilah Pribadi Yang Kompeten di Tempat Kerja*; Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama

- Kesuma, Doni. 2007. *Pendidikan manusia versus kebutuhan pasar*; http://www.geocities.com/albert_doni/art_15; di akses desember 2008
- Kompas; *SMKN 1 Bantul Raih Sertifikat ISO* ; Senin, 04 Juni 2007; <http://64.203.71.11/kompas-cetak/>
- McHardy, Peter and Teresa Allan. 2000. *Closing the gap between what industry needs and what HE provides: Education + Training*; Volume 42.Number 9.; 2000;.pp. 496±508; MCB University Press.ISSN 0040-0912
- Milkovich, George. T and John W Boudreau. 2003. *Personnel Human Resources Management*: Business Publication
- Notodihardjo, Hardjono. 1990. *Pendidikan Tinggi Dan Tenaga Kerja Tingkat Tinggi di Indonesia*; UI- Press, 1990, Jakarta
- Pearce, John A and Richard B. Robinson Jr. 2003. *Strategic Management: Strategy Formulation And Implementation*; Richard D. Irwin ,USA
- Purnama, C.M, Lingga. 2001. *Strategic Marketing Plan*; PT. Gramedia; Jakarta
- Sashkin, Marshal dan Kisser. 1993. *Putting Total Quality Management to Work*, (San Francisco: Berret – Kohler Publisher, 1993), hal. 75
- Spencer, L. M and Spencer, S. M. 1993. *Competence At Work*. John Wiley & Son. Canada
- Waugh, Toni & Kartasasmita. 2004. *Higher Education in Indonesia* ;
- Wibowo, Agus. 2008. *Kegiatan Setelah Lulus SMK 6*; <http://jawabali.com/ada/agus-wibowo/>; febuari 11, 2010; <http://suara-muhammadiyah.com>)
- Yassin, Mahmoud. M, et al. 2000. ”*System approach to higher learning:the role joint ventures with business*”; *Industrial Management & Data System*: 100/5
- Yornedi,H.M S.E. 2008. *Forum Guru: Menggugat Ujian Nasional SMK*; <Http://www.lampungpost.com/>; diakses Sabtu, 16 Februari 2008
- Wardiman Djojonegoro. 2008. *Wardiman Kembali Ingatkan Link and Match*; http://www.dikti.go.id/index.php?option=com_content&task=view&id=73&Itemid=54 diakses