

## Kajian Pendidikan Vokasi Dan Kompetensi Ketenagakerjaan

Yuniarsih Sawaliyah  
Universitas Gunung Rinjani  
Yuniarsihsawaliyah19@gmail.com

### Abstract

*The background of this study is an issue that is often reported in various mass media about the gap between employment and education. As well as expectations of the industry, parents and education providers. This research is qualitative research of vocational education and employment competencies for SMK graduates. The study based on several facts of employment experience and the performance of graduate job seekers. The fact is that the implementation of vocational education in Indonesia is relatively not met the expectations of the industry, is product oriented and the vocational education curriculum has not been relevant to the needs of the job market.*

**Keywords :** *Vocational Education, Competence, Labor*

**Abstrak :** Latar belakang kajian ini adalah issue yang sering diberitakan dalam berbagai media massa, tentang masih terjadinya kesenjangan antara lapangan kerja dengan dunia pendidikan, seperti harapan pihak industri, orang-tua siswa dan pihak penyelenggara pendidikan. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan studi kasus pada pendidikan vokasi dan kompetensi ketenagakerjaan lulusan SMK. Kajian didasarkan pada beberapa fakta pengalaman penerimaan tenaga kerja dan kinerja lulusan pencari kerja. Faktualnya memang pelaksanaan pendidikan SMK di Indonesia cenderung product oriented dan kurikulum pendidikan selama ini belum relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

**Kata Kunci:** Pendidikan Vokasi, Kompetensi, Tenaga Kerja

### PENDAHULUAN

SMK sebagai salah satu institusi pendidikan diharapkan pengembangannya sejalan dengan harapan DUDI dan kebijakan pemerintah tentang jenis dan jenjang pendidikan menengah atas. Yaitu untuk mempersiapkan tenaga kerja sesuai dengan kompetensi keterampilan yang diharapkan. Pendidikan menurut kebijakan pemerintah lewat MENDIKNAS, harus

diperluas sehingga antara pendidikan umum dengan pendidikan vokasi berbanding 30% SMA dan 70% SMK. Kebijakan itu seperti tidak lepas dari tujuan pemerataan, perluasan kesempatan belajar, peningkatan mutu, peningkatan efisiensi, dan adanya relevansi dengan kebutuhan atau daya serap di lapangan kerja termasuk yang terpenting adalah kebijakan *link and match*.

Link and match adalah kebijakan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia yang dikembangkan untuk meningkatkan relevansi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan kebutuhan dunia kerja, dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Konsep kebijakan ini diharapkan dapat menekan pengangguran lulusan pendidikan kejuruan yang pada tujuan awalnya untuk menyiapkan tenaga kerja terdidik dan terlatih tingkat madya tapi justru tahun ini menjadi penyumbang angka pengangguran tertinggi.

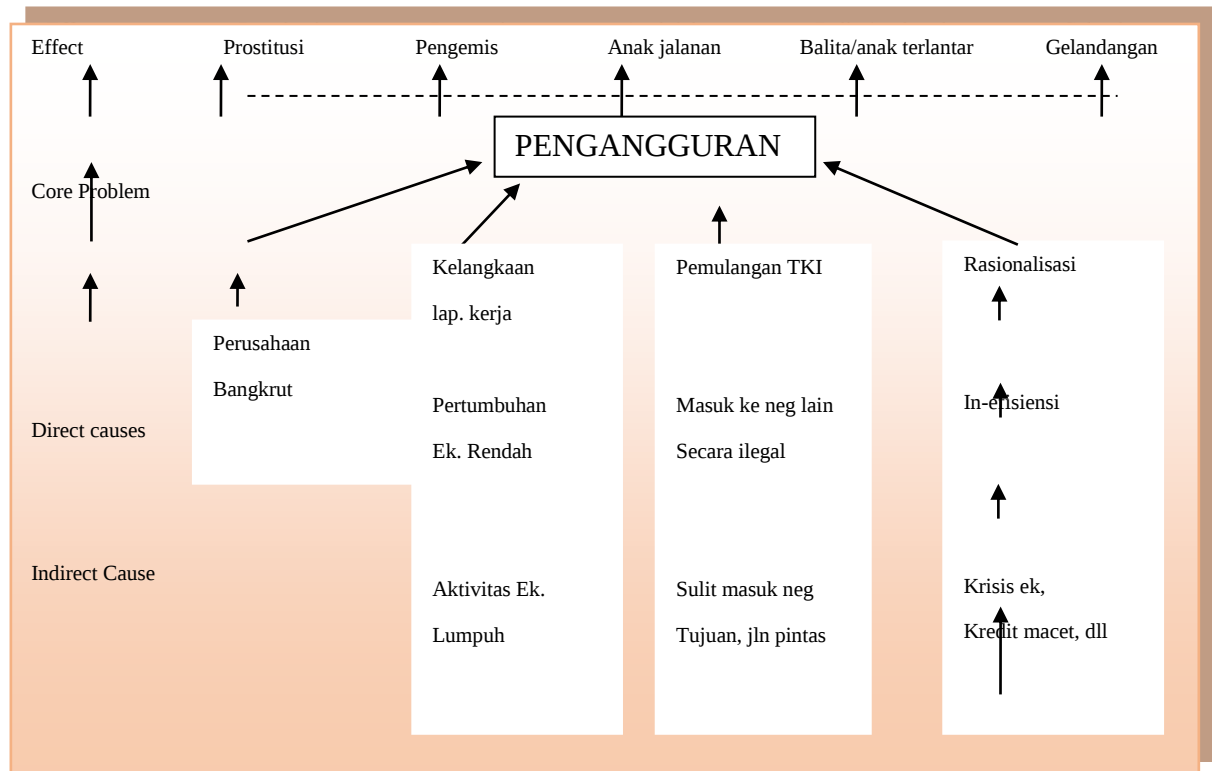
## METODE

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan studi kasus. Studi kasus termasuk dalam penelitian analisis deskriptif yang mana penelitiannya terfokus pada kasus tertentu yang diamati dan dianalisis secara cermat. Kasus yang diteliti dalam penelitian ini yaitu mengenai pendidikan vokasi dan kompetensi ketenagakerjaan lulusan SMK. Data yang diambil dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber yang bersangkutan dengan kasus yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Gambaran Pengangguran di Indonesia

Struktur angkatan kerja, pekerja, dan pengangguran terbuka yang didominasi oleh manusia Indonesia yang berpendidikan rendah sangat rentan terhadap konflik sosial. Keterebatasan mereka dalam pendidikan sangat mudah dijadikan alat komoditas politik untuk melakukan berbagai konflik sosial ditengah masyarakat. Jellamu (2004) mencoba menganalisis masalah pengangguran ini menggunakan analisis pohon masalah (*problem tree analysis*) seperti terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Analisis Pohon Masalah

Dari analisis pohon masalah pada gambar 2 memperlihatkan bahwa *core problem* (inti persoalan) yang menjadi isu utama bangsa Indonesia adalah pengangguran. Ada beberapa sebab langsung (*direct causes*) terjadinya pengangguran besar-besaran di Indonesia yaitu : 1) Pemutusan Hubungan Kerja, 2) Tenaga asing ke Indonesia, 4) Rasionalisasi karyawan dll. Sebab langsung ini pada saat yang sama menjadi akibat dari sebab-sebab yang lain. PHK disebabkan oleh perusahaan bangkrut. Perusahaan bangkrut disebabkan oleh kredit macet/tidak mampu mengangsur pinjaman bank. Sebab lain misalnya dekadensi (kemerosotan moral), tidak dihayatinya nilai-nilai agama, lemahnya penegakan hukum dan lain-lain.

Pada fenomena kelangkaan lapangan kerja disebabkan oleh pertumbuhan ekonomi 1% akan menghasilkan penyerapan tenaga kerja baru 400.000 orang. Pertumbuhan ekonomi yang rendah disebabkan oleh lumpuhnya aktivitas ekonomi (bubarnya pabrik-pabrik/perusahaan, lumpuhnya kegiatan ekspor-impor, melemahnya daya saing, kehilangan devisa, larinya investor dan lain-lain. Lumpuhnya aktivitas ekonomi disebabkan oleh terjadinya krisis moneter, dan krisis moneter disebabkan oleh KKN yang merupakan dampak dari pemerintahan yang kotor, tidak adanya

penegakan hukum, melemahnya nilai-nilai moral dan agama dan sebagainya. Fenomena pemulangan TKI sebagai penyebab langsung dari pengangguran juga mengikuti logika sebab-akibat yang ada pada pohon masalah diatas.

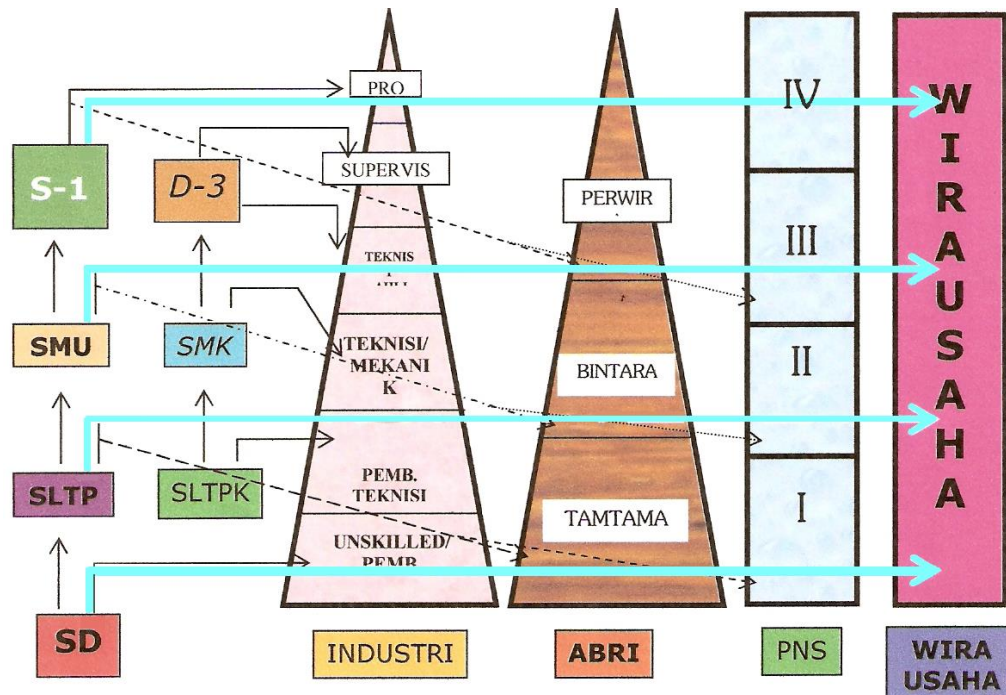
## 2. Pengangguran Terdidik

Silalahi (2004) menyatakan bahwa dalam pasar kerja Indonesia terdapat *mismatch* antara dunia pendidikan dengan dunia kerja. Dalam dua tahun terakhir terlihat bahwa kenaikan indeks upah tenaga terdidik (diatas SMA) relative terhadap tenaga kerja tak terdidik (di bawah SD). Hal tersebut mengindikasikan bahwa permintaan tenaga kerja terdidik lebih cepat daripada permintaan terhadap total tenaga kerja secara keseluruhan dan permintaan tenaga kerja terdidik lebih cepat daripada penawaran tenaga kerja terdidik. Implikasinya antara lain ketimpangan upah meningkat, permintaan dan kelangkaan tenaga kerja tidak terpenuhi, dan angka pengangguran terdidik relative tinggi terutama di daerah perkotaan (Solow, 1998).

Harapan bahwa sekolah mampu mengubah manusia dari biasa menjadi luar biasa sudah menjadi kepercayaan masyarakat. Ekspektasi masyarakat terhadap dunia pendidikan bertolak belakang dengan realita pengangguran yang ada di Negara kita. Menurut data BPS, sampai dengan Mei 2022 jumlah pengangguran terbuka mencapai 11,53 juta jiwa (5,53 persen) penduduk usia kerja yang terdampak COVID-19. Dari jumlah total pengangguran tersebut, sejumlah 5,5 persen adalah kaum intelektual yang pernah mengenyam pendidikan di universitas, diploma atau akademi. Ini berarti bahwa terdapat jutaan intelektual dan kaum terdidik yang menjadi pengangguran terbuka. Tingkat pengangguran terbuka di Indonesia sesungguhnya sangat besar. Yang menarik perhatian, tingkat pengangguran terbuka ini mempunyai kecenderungan yang semakin tinggi pada kelompok angkatan kerja yang berpendidikan tinggi. Dengan demikian, semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin besar peluangnya untuk masuk dalam kasus pengangguran terbuka. Dengan demikian, pendidikan menjadi paradoks baru karena seharusnya dengan semakin banyak mengenyam pendidikan maka seseorang lebih cepat memperoleh pekerjaan.

Gambar di bawah menampilkan struktur sekolah dan piramida tenaga kerja. Tamatan sekolah jenjang tertentu akan menempati jenjang karier tertentu pula pada sektor formal, semua tamatan tanpa membedakan jenjang dapat bekerja dengan melakukan kegiatan wirausaha. Besarnya jumlah angkatan kerja dengan pendidikan

dan penguasaan keterampilan yang relatif rendah merupakan penyebab utama rendahnya daya saing untuk merebut peluang kerja, atau menciptakan pekerjaan bagi diri sendiri dan orang lain dengan berwirausaha. Hal tersebut berdampak pada banyaknya pengangguran dan menjadikan penduduk Indonesia rentan terhadap kemiskinan.



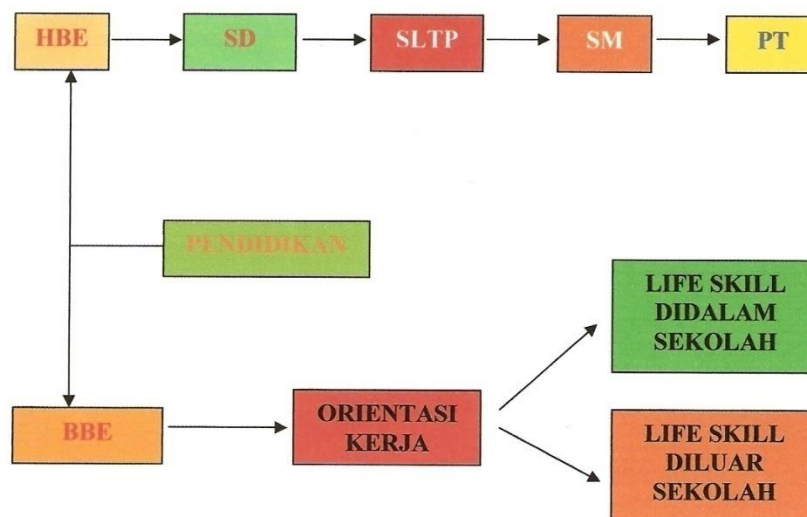
Gambar 2. Struktur Sekolah Dan Piramida Tenaga Kerja

Tantangan masa depan yang beberapa indikatornya telah nampak akhir-akhir ini, menuntut manusia yang mandiri, sehingga peserta didik harus dibekali dengan kecakapan hidup (*life skill*) melalui muatan, proses pembelajaran dan aktivitas lain di lembaga pendidikan baik formal, informal maupun nonformal. Berdasarkan data BPS, Februari 2022 jumlah pengangguran di Indonesia sebanyak 8,4 juta orang. Kepala BPS Margo Yuwono menyebutkan, dari jumlah penduduk yang berstatus pengangguran tersebut, jika dilihat dari tingkat pendidikannya yang paling banyak adalah lulusan SMK. Pengangguran lulusan SMK tercatat 10,38%. Pengangguran tertinggi selanjutnya adalah lulusan SMA sebesar 8,35% kemudian disusul oleh lulusan D-IV, S1, S2, dan S3 sebesar 6,17 % dan lulusan diploma I,II,III sebesar 6% penyebabnya adalah karena mereka cenderung memilih pekerjaan. Sedangkan tingkat pengangguran terendah ada pada lulusan SD yang tercatat sebesar 3,09% hal

ini karena mereka mau menerima pekerjaan apapun. Untuk mengatasi persoalan tersebut, pemerintah berupaya keras terhadap pengembangan pendidikan usaha untuk masyarakat miskin antara lain: Pengembangan industri kecil rumah tangga seperti, program *life skill*, magang, dan kursus. Program-program tersebut dimaksudkan untuk mendorong partisipasi masyarakat dalam program semangat berwirausaha.

Program *life skill* merupakan program pendidikan vokasional yang dilaksanakan oleh Depatemen Pendidikan Nasional diharapkan mampu memberikan solusi terhadap masalah sosial ekonomi masyarakat dengan cara: Memberikan kebutuhan belajar masyarakat yang kurang mampu sehingga dapat memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai bekal untuk bekerja dan hidup mandiri lewat wirausaha. Membuka lapangan kerja dengan memanfaatkan segenap potensi. Mendorong penciptaan pekerjaan bagi orang lain dan sekaligus mengurangi pengangguran. Mengurangi kesenjangan sosial. Meningkatkan kualitas SDM dan potensi daerah. Mencegah urbanisasi. Dan Menumbuhkan ekonomi masyarakat.

Gambar berikut ini mengungkapkan pendidikan keterampilan hidup di Indonesia, Pendidikan terdiri dari *Human Based Education* yaitu pendidikan formal mulai dari dasar sampai pendidikan tinggi dan *Broad Based Education* yang berorientasi kerja. Dimana pendidikan *life skill* dilaksanakan di pendidikan formal/sekolah dan nonformal/luar sekolah.



Gambar 3. Struktur *Life skill* Dalam Pendidikan

Kesimpulan dari beberapa pendapat diatas dapat dirumuskan bahwa pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas SDM dengan kata lain untuk meningkatkan kualitas SDM dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas pendidikan. Pendidikan dapat memainkan perannya jika terkait dengan dunia kerja, artinya lulusan pendidikan semestinya memiliki kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan tuntutan dunia kerja, hanya dengan cara ini, pendidikan mempunyai kontribusi terhadap ekonomi. Kecakapan hidup tidak semata-mata terkait dengan motif ekonomi secara sempit, seperti keterampilan untuk bekerja, tetapi menyangkut aspek sosial-budaya: berdemokrasi, ulet, dan budaya belajar sepanjang hayat. Dengan demikian pendidikan adalah alat untuk membentuk watak dan etos.

Berdasarkan data di atas, tingginya tingkat pengangguran di Indonesia secara umum dapat disebabkan 2 faktor utama yaitu adanya kesenjangan antara kemampuan lulusan (pencari kerja) dengan kemampuan yang dibutuhkan dan adanya keterbatasan daya tampung lapangan kerja. Tingkat pengangguran akan menjadi lebih tinggi apabila daya serap pasar kerja rendah. Dinamika perkembangan ekonomi yang berjalan dengan cepat dengan pertumbuhan peluang-peluang kerja baru pada tingkat keahlian yang tinggi. Ciri permintaan yang semakin besar terhadap sumberdaya manusia dengan keahlian yang tinggi merupakan masa transisi dari Indonesia. Kebijakan ada sesi penawaran, dalam hal ini kebijakan pendidikan tinggi berjalan apa adanya sehingga outputnya tidak memadai untuk mengisi kesempatan kerja yang memerlukan keahlian tinggi. Fenomena yang terjadi sekarang ini justru hanya pertumbuhan perguruan tinggi swasta dalam jumlah kuantitas yang besar tetapi kualitasnya tidak memadai. Jumlah lulusan yang cukup besar, tingkat keahlian yang disandang lulusan perguruan tinggi tersebut masih disanksikan kualitasnya dan mereka cenderung memilih pekerjaan.

Sesungguhnya sistem pendidikan tinggi yang ada di Indonesia tengah menghadapi berbagai persoalan, di antaranya adalah persoalan kualitas. Pada satu sisi banyak sekali lulusan perguruan tinggi yang tidak mendapat pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan dan bidangnya. Bahkan jumlah pengangguran terdidik dapat dikatakan sangat besar. Tetapi pada sisi lain dunia kerja dan berbagai bidang kegiatan ekonomi masih sangat kekurangan tenaga ahli, yang pasokannya dari perguruan tinggi sangat terbatas. Bidang-bidang keahlian langka ini tidak direspons secara normal oleh sistem pendidikan yang ada sehingga pada satu sisi terdapat surplus sehingga timbul

pengangguran terdidik. Namun, pada sisi lain terdapat *shortage* karena kekurangan tenaga ahli yang tidak disuplai oleh perguruan tinggi.

Gugatan berkepanjangan terhadap pendidikan nasional berkisar pada kualitas para lulusan yang tidak cocok dengan kebutuhan dunia usaha. Lembaga pendidikan tidak biasa menghasilkan lulusan siap pakai yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan ekonomi nasional. Ketidaksesuaian (*mismatch*) ini kemudian menjadi isu utama dalam polemik antara dunia pendidikan dan dunia usaha. Tingginya tingkat pengangguran di kalangan angkatan kerja terdidik ini dapat berdampak serius terhadap berbagai dimensi kehidupan. Dari dimensi politik semakin tinggi tingkat pendidikan para penganggur, semakin gawat tindakan destabilitas yang tercipta. Lulusan perguruan tinggi yang tidak terlibat dalam kegiatan ekonomi dapat mendorong pada perubahan sosial yang cepat. Sementara itu tamatan pendidikan menengah yang tidak bekerja dapat semakin membuat rawan kadar ketidakdamaian politik.

### 3. Pendidikan Vokasional di Indonesia

Seiring dengan pertumbuhan industri manufaktur dan jasa, kebutuhan akan tenaga kerja yang berpendidikan menengah tentu akan meningkat. Dengan demikian, dalam jangka panjang persediaan tenaga kerja berpendidikan menengah merupakan keunggulan komparatif Indonesia. Melihat pada kasus Jepang, selain faktor sumberdaya alam, banyak industri Jepang relokasi ke luar negeri karena kurangnya dan mahalnnya tenaga kerja berpendidikan menengah untuk mendukung industri manufaktur.

Dari uraian di atas kiranya dapat disimpulkan bahwa masalah yang dihadapi oleh penerapan kurikulum pendidikan selama ini belum relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Hal ini berarti perlu penekanan perhatian terhadap kurikulum sistem pendidikan formal menyangkut sejauh mana isi kurikulum mampu meningkatkan keterampilan, keahlian daya adaptasi lulusan terhadap dunia nyata. Dengan demikian, tidak ada salahnya jika kurikulum secara eksplisit meliputi beberapa langkah “bimbingan karir” atau informasi realistis tentang pasar kerja, latihan manajerial dasar/wirausaha dan praktek pemagangan.

Naif untuk menyatakan bahwa kegagalan sistem pendidikan formal tersebut merupakan satu-satunya penyebab atas semua permasalahan di atas. Namun harus

diakui bahwa sebagian besar pernyataan terdahulu yang begitu menonjolkan pentingnya perluasan kesempatan bersekolah formal demi memacu pertumbuhan ekonomi, meningkatkan taraf hidup terutama kalangan penduduk miskin, menciptakan lapangan kerja yang luas dan memberi kesempatan yang sama bagi semua orang untuk memperoleh kemajuan, dan mendorong terciptanya sikap-sikap positif yang serba modern adalah terlampau berlebihan, sehingga gagal memperhitungkan segala kelemahan dan dampak negatifnya.

Kenyataan di atas memang perlu diajukan untuk mengkritisi dunia pendidikan kita saat ini. Pendidikan belum mampu meminimalisir jumlah pengangguran, tetapi ikut menyedak jumlah pengangguran. Dengan bahasa lain dapat dikatakan, pendidikan kita masih menjadi mesin pencipta pengangguran dan kemiskinan. Di sini tentunya kualitas pendidikan kita dipertanyakan dan harus ditata ulang.

Kenyataan yang ada di Indonesia, terjadinya pengangguran tidak memerlukan analisis ekonomi seperti dijelaskan diatas. Sederhananya pengangguran di Indonesia terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pencari kerja (*job seeker*) dengan lowongan pekerjaan (*job vacancies*). Jumlah pencari kerja (masuk di dalam angkatan kerja) selalu meningkat setiap tahunnya sedangkan pertumbuhan ekonomi yang merupakan sumber permintaan tenaga kerja tidak terlalu bias diharapkan sehingga terjadi akumulasi pengangguran. Dari jumlah pengangguran itu, perguruan tinggi ikut andil dalam memberikan kontribusi. Dengan kondisi sector riil yang masih terseok, tidak sedikit dari angkatan kerja baru dan tenaga kerja menganggur harus siap menerima kenyataan pahit ketatnya pertarungan tersebut.

Pendidikan menengah kejuruan harus dilihat sebagai sebuah rancangan sistem, yang di susun dari beberapa komponen yaitu: program pendidikan (kurikulum), peserta didik, guru dan tenaga teknis, fasilitas (sarana dan prasarana), institusi pasangan dan manajemen. Dengan demikian, semua komponen tersebut harus dirancang secara menyeluruh, saling terkait menjadi satu kesatuan rancangan yang utuh, untuk dapat mencapai tujuan pendidikan di SMK yaitu mendidik peserta didik untuk bekerja mandiri atau mengisi lowongan pekerjaan.

Paradigma *demand/market driven* dan bentuk pelaksanaan pendidikan sistem Ganda di SMK mengandung konsekuensi dukungan terhadap ketercapaian mutu pendidikan menengah kejuruan tidak cukup hanya dari dalam jajaran pendidikan saja,

tetapi juga harus mendapat dukungan yang lebih luas yaitu dukungan dari jajaran industri dan masyarakat. Ketercapaian mutu pendidikan dan pelatihan (diktat) di SMK tidak hanya ditentukan oleh kualitas dalam rancangan kurikulum dan komponen pendidikan lainnya seperti peserta didik, guru dan tenaga teknis lainnya, fasilitas (sarana dan prasarana), dan manajemen. Beberapa hal yang diharapkan dapat mendukung ketercapaian mutu lulusan SMK antara lain Sertifikasi, Institusi pasangan, Unit Produksi, Bimbingan Kejuruan, Majelis Sekolah, Kurikulum implementatif (Kurikulum Satuan Pendidikan), penerimaan peserta Didik, Ekstrakurikuler dan sebagainya.

Kurikulum dan dokumen pendukungnya adalah acuan standar mutu yang harus dilaksanakan dan dicapai oleh lembaga pendidikan, tetapi dengan memiliki acuan semata-mata tentu belum dapat menjamin suatu lembaga pendidikan pasti bermutu. Capaian mutu proses dan hasil pendidikan sangat ditentukan oleh faktor-faktor instrumental in-put yang harus tersedia untuk mendukung sekaligus menjamin segala yang tertuang dalam kurikulum dapat berjalan dengan baik. Kurikulum SMK sebagai acuan mutu hanya akan mencapai sasaran dengan baik, jika dalam implementasinya didukung oleh *instrumental in-put* antara lain:

1. Sistem pembinaan dan pengembangan guru/instruktur untuk mengembangkan dan meningkatkan profesionalisme sebagai fasilitator pembelajaran/ pelatihan yang kompeten;
2. Sarana dan prasarana pendidikan yang dapat menjamin keberlangsungan dan kualitas pembelajaran untuk mencapai penguasaan kompetensi;
3. Institusi Pasangan (IP) yang dapat menjamin terlaksananya sistem Ganda (*dual based program*);
4. Komite Sekolah sebagai wadah para *stakeholders* mengembangkan kerja sama dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan pendidikan pada SMK;
5. Unit Produksi yang mampu menjadi substitusi IP dalam pelaksanaan PSG,
6. Sistem penerimaan peserta didik/peserta Diktat sesuai dengan karakteristik pembelajaran berbasis kompetensi, lain menganut prinsip *multiple entry/ exit*.
7. Pelaksanaan Prakerin yang taat asas terhadap prinsip sistem ganda.
8. Kegiatan ekstrakurikuler yang mampu mendukung pencapaian tujuan

lembaga dan sekaligus mengembangkan kepribadian peserta didik /peserta sesuai dengan tuntutan kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

9. Bimbingan kejuruan yang membantu mengembangkan potensi internal dan eksternal sekolah untuk mencapai tujuan sekolah.
10. Sertifikasi yang dikeluarkan oleh asosiasi atau industri yang dikenal secara luas di masyarakat dan dunia kerja akan memberikan pengakuan yang obyektif terhadap mutu lulusan.

Hampir di setiap negara yang sedang berkembang menuju tahap industrialisasi, pemerintah dan masyarakat memberikan harapan yang sangat besar kepada dunia pendidikan sebagai tempat penyiapan tenaga kerja produktif yang nantinya bekerja di lapangan industri. Harapan itu dilandasi oleh asumsi bahwa ilmu pengetahuan dan keterampilan dapat diajarkan di lembaga pendidikan, selanjutnya penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan itu akan menghasilkan tenaga kerja yang produktif di dunia kerja, yang akhirnya meningkatkan ekonomi. Anggapan semacam ini dimulai pada saat negara-negara yang sudah berkembang memulai proses industrilisasinya dan didorong oleh anggapan tentang begitu besarnya peran pendidikan sebagai upaya investasi manusiawi dalam proses industrilisasi. Berkaitan dengan pendapat tersebut, salah satu faktor yang mempengaruhi pendidikan kejuruan di Jerman yang menerapkan pendidikan sistem ganda (*dual system*) dalam mendukung industrialisasi diantaranya dipengaruhi oleh mahalnya biaya magang, sehingga ditetapkan: “... *only broad guidelines for the content and delivery standards of workplace training, which firms provide and fund. Firms appear to accept the content and delivery of school-based vocational education, which is provided by the government expense*”. (Gill, Fruitman, Dar. 2000: 501).

Perencanaan pendidikan yang berwawasan ketenagakerjaan (*manpower requirement approach*) diharapkan akan merupakan alat untuk menjawab tugas-tugas yang dibebankan kepada dunia pendidikan tersebut. “Tidak serasinya antara hasil pendidikan dengan kebutuhan tenaga kerja terjadi karena belum terjalin kerjasama yang serasi antara dunia usaha sebagai pengguna hasil pendidikan dengan lembaga pendidikan, serta kurangnya pada aspek kreativitas dalam proses pembelajaran”. (Wibawa. 2005: 119). Diperlukan perencanaan pendidikan yang lebih baik dan serangkaian kebijakan di bidang pendidikan dan pelatihan agar pergeseran itu dapat

berjalan lancar lebih dari itu perencanaan pendidikan yang berwawasan tenagakerjaan juga diperlukan untuk memperoleh nilai ekonomis yang tinggi dari investasi pendidikan, dengan menekan opportunity cost dan mempertinggi relevansi hasil.

Perencanaan yang demikian diharapkan, penyediaan tenaga kerja dalam menghadapi sektor ekonomi dapat tersedia sesuai dengan permintaan investasi pendidikan dapat dilakukan lebih efisien, dan akhirnya kesenjangan antara hasil lulusan dunia pendidikan dengan kebutuhan riil akan tenaga kerja dapat ditekan lebih dalam, baik kuantitas maupun kualitas (Hidayat, 1989). Sistem pasar tenaga kerja eksternal merupakan dinamika hubungan antara penawaran tenaga kerja (dalam ontek ini adalah hasil pendidikan) dengan permintaan akan tenaga kerja oleh dunia kerja. Sesuai dengan asumsi yang dipakai *manpower requirement aproach* lebih menitik beratkan kepada permintaan kepada tenaga kerja sebagai basis, sedang penawarannya menyesuaikan diri. Hal itu mungkin dapat terjadi dalam system Negara dimana penyiapan dan penempatan tenaga kerja sepenuhnya diatur oleh Negara. Situasi semacam itu tidak terjadi di Indonesia, karena setiap lulusan dari lembaga pendidikan dapat memilih yang dapat mempengaruhi kegagalan *manpower requirement aproach* dapat bersumber dari keduanya, yaitu dari sisi penawaran maupun permintaan.

#### **4. Analisis Kebijakan Pendidikan dan Ketenagakerjaan**

##### **a. Kebijakan Pendidikan**

SISDIKNAS di Indonesia berorientasi pada nilai-nilai budaya yang berlandaskan filsafat Pancasila. Sistem penyelenggaraan pendidikan nasional sudah diklasifikasikan secara demokratis dalam berbagai jenjang dan jenis tanpa deskriminasi, baik pada jalur formal dan nonformal. Sistem persekolahan dimaksud adalah seperti dalam penjabaran UU No.20 - 2003, menjadi Kep Men DIKNAS dan khusus untuk SMK No. 053/U/2001 dan PP No.25 - 2000. Filosofi Pancasila sebagai landasan sistem semua jalur pendidikan dan pelatihan, berpeluang dapat mengarahkan secara hakiki peserta didik mengenal nilai-nilai budaya, logika, etika dan estetika. SISDIKNAS adalah termasuk salah satu pranata sosial dalam lingkup nasional. Dan faktanya sudah dikoordinasikan dengan baik sejajar dan setara dalam

bermitra atau berinteraksi dengan pranata-pranata lainnya seperti pranata ekonomi, politik dan hukum

Sekolah sebaiknya adalah berupa lingkungan fisik dengan karakteristik hasil *design*, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keserasian dengan lingkungan sosial sekolah secara umum. Filsafat ini juga menyatakan bahwa berlangsungnya kehidupan yang sukses adalah tergantung antara lain pada kemampuan memecahkan masalah sebagai fungsi hasil pendidikan. Kemampuan ini adalah berupa penampilan tingkah laku yang dapat diamati pada suatu proses pendidikan ketrampilan atau pendidikan vokasi, meliputi kompetensi *to be*, *to know*, *to do*, dan *to live* sebagai 4 pilar pendidikan yang disarankan dan disetujui PBB. Maka filosofi atau prinsip dasar yang bersifat konseptual untuk pengembangan pendidikan SMK yang bernilai ekonomis adalah perlu mempelajari dan mempertimbangkan lebih dan kurang tentang sistem nilai ( *values* ) yang berhubungan dengan dunia pendidikan dan dunia kerja. Mempertimbangkan pola pikir, sikap mental dari para pemikir DIKNAS dan DUDI sebagai pemakai tenaga kerja, berdasarkan survey ke lapangan kerja dan survey dokumen sejarah pendidikan vokasi, serta dokumen serapan tenaga kerja di kalangan industri mikro dan makro di setiap provinsi seluruh Indonesia.

## **b. Potret Tenaga Kerja Indonesia**

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia bersifat multidimensi sehingga juga memerlukan cara pemecahan yang multidimensi pula. Tidak ada jalan pintas dan sederhana untuk mengatasinya. Strategi pemulihan dan rekonstruksi ekonomi yang bertumpu pada penciptaan lapangan kerja merupakan keharusan. Dalam kaitan ini, masih sangat relevan untuk diperhatikan secara serius dua elemen strategi yang pernah diajukan oleh Misi ILO (1999:5) yaitu (i) strategi dan kebijakan yang membuat proses pertumbuhan ekonomi menjadi lebih memperhatikan aspek ketenagakerjaan, dan (ii) tindakan yang dibutuhkan untuk menciptakan lapangan kerja tambahan melalui program-program penciptaan lapangan kerja secara langsung.

data Badan Pusat Statistik (BPS)

Bila Jumlah penduduk Indonesia adalah 275,77 juta jiwa, sementara jumlah penduduk angkatan kerja 144,01 juta jiwa atau 69% dari total

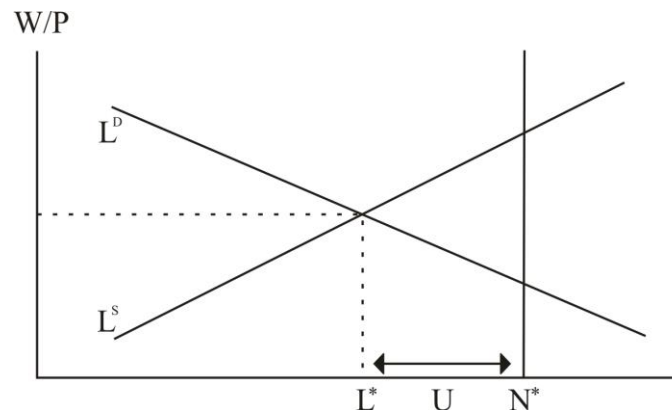
penduduk usia kerja yang berjumlah 208,54 juta jiwa angkatan kerja maka, jumlah penduduk bukan angkatan kerja adalah 131,76 juta jiwa. Sedangkan angka beban ketergantungan dapat dihitung sebagai :  $DR = (\text{produktif}/\text{non produktif-produktif}) \times 100$  atau sama dengan 67.23 juta jiwa dibulatkan menjadi 68. Ini berarti setiap 100 penduduk usia produktif menanggung 68 penduduk usia non produktif.

Permintaan tenaga kerja, penawaran tenaga kerja serta upah secara teoretis harus diperhatikan agar kebijakan-kebijakan yang dilakukan mendekati tujuan yang diinginkan. Dapat dikatakan ketenagakerjaan di Indonesia hingga kini masih menghadapi beberapa ketidakseimbangan baik struktural ataupun sektoral.

Dalam hubungan ini, maka salah satu sasaran yang perlu diusahakan adalah meningkatkan daya guna tenaga kerja. Untuk mewujudkan pendayagunaan tenaga kerja maka perlu dilaksanakan berbagai kebijaksanaan perluasan lapangan kerja produktif. Sasaran utama kebijaksanaan adalah menciptakan kondisi dan suasana yang bukan saja memberi ruang gerak inisiatif yang sebesar-besarnya kepada para pelaku ekonomi tetapi juga sekaligus mendorong serta membantu perkembangan usaha-usaha kecil, usaha-usaha di sektor informal dan usaha-usaha tradisional.

#### **b. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja**

Isu umum dalam pembahasan mengenai pasar kerja selalu diasumsikan terdapatnya keseimbangan antara penawaran dan permintaan pekerja pada tingkat tertentu dengan jumlah pekerja tertentu pula. Namun adakalanya keseimbangan ini tidak selamanya menunjukkan tingkat upah yang terjadi di pasar kerja karena dalam pelaksanaannya terdapat campur tangan pemerintah atau karena ada yang menentukan tingkat upah minimum.



Gambar 4. Keseimbangan pasar tenaga kerja

Dalam jangka panjang, sebagian pengurangan permintaan pekerja bersumber dari berkurangnya jumlah perusahaan, dan sebagian lagi bersumber dari perubahan jumlah pekerja yang diserap masing-masing perusahaan. Jumlah perusahaan bisa berkurang karena pemberlakuan tingkat upah minimum tidak bisa ditanggung oleh semua perusahaan. Hanya perusahaan yang sanggup menanggung upah minimum atau yang berhasil menyiasati peraturan itu-yang akan bertahan. Pemberlakuan tingkat upah minimum akan meningkatkan upah rata-rata, tapi tidak akan memacu kualitas pekerja secara keseluruhan. Akibatnya perusahaan yang menyerap pekerja kualitas lebih rendah, tapi harus membayar upah lebih tinggi, akan semakin sulit bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang sejak semula memberi upah tinggi tapi memang kualitas pekerjanya unggul.

Dasar pemikirannya adalah bahwa pada dasarnya perusahaan berbeda karena masing-masing perusahaan memiliki sejumlah sumber daya tertentu yang bersifat unik. Oleh karena banyak sumber daya yang tidak dapat diperoleh dengan segera (*instan*), maka pilihan strategi perusahaan dibatasi oleh jumlah sumber daya yang tersedia pada saat itu dan oleh kecepatan perusahaan untuk memperoleh sumber daya baru. Tapiya adanya keragaman dan tingkat perubahan sumber daya antar perusahaan, maka tiap perusahaan dapat memilih strategi manapun yang diinginkan sehingga strategi yang berhasil dapat langsung ditiru dan akhirnya laba akan menurun sampai nol. Oleh karenanya, perbedaan sumber daya merupakan inti dari strategi dan sangat penting bagi kesinambungan keunggulan kompetitif (Collins & Montgomery, 2005).

Namun demikian, Lumpkin (2003) mengingatkan bahwa tanpa faktor lain, sumber daya tidak akan mampu menghasilkan keunggulan kompetitif. Keunggulan

kompetitif dapat diciptakan dan dipertahankan melalui kombinasi unik dari berbagai sumber daya. Penelitian empiris Samson & Tegarden (2003) mencoba menggunakan Teori Konfigurasi dan RBV untuk dapat memahami dengan lebih baik hubungan antara perencanaan stratejik dan kinerja perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan adanya dukungan sebagian terhadap dugaan bahwa terdapat hubungan positif antara perencanaan stratejik dan kinerja dan hubungan tersebut secara negatif dimoderasi oleh tingkat pengembangan organisasi. Dikemukakan bahwa perencanaan stratejik bermanfaat pada tahap awal pengembangan perusahaan karena struktur dan pemikiran ke arah masa depan yang tersedia pada tahap tersebut. Namun, perencanaan stratejik mulai berkurang kemanfaatannya pada tahap akhir perusahaan karena sifat proses yang dapat/mudah ditiru dan keunggulan kompetitif yang cenderung terkikis.

## **5. Kompetensi Tamatan SMK**

Teori pengembangan karier dan kemandirian siswa menyatakan bahwa pengembangan pendidikan vokasi didasarkan pada teori pemilihan karier okupasi (PKO). Dasar PKO ini adalah sebagai konsekuensi dari tujuan kurikulum, yaitu untuk mempersiapkan anak didik yang akan masuk ke dalam dunia kerja. Dan pekerjaan tertentu umumnya akan dapat dilakukan mereka dengan baik secara profesional, apabila pekerjaan dimaksud sesuai dengan karir yang disenangi/dipilih oleh mereka dengan dukungan persepsi mereka masing-masing sejak di bangku sekolah, sesuai teori PKO. Lingkup kemampuan manusia menurut pandangan filsafat, normatifnya meliputi kekuatan intelektual untuk memperoleh ilmu serta kekuatan emosional dan volitional atau kemauan untuk menggapai cita-cita. Manusia perlu mempersiapkan dirinya untuk dapat hidup sempurna, maka setiap orang perlu mengikuti pendidikan ketrampilan, intelektual, moral dan jasmani serta menguasai ilmu dan seni tentang kehidupan. Hasil pendidikan diukur dengan beberapa kompetensi yang ditetapkan, khususnya untuk memasuki lapangan kerja.

Memperhatikan kebijakan Direktorat Pembinaan SMK untuk periode 2005-2009, juga terdapat salah satunya program perluasan akses dan peningkatan mutu belajar antara lain kegiatannya berupa pengadaan fisik sejumlah unit sekolah baru (USB) dan ruang kelas baru (RKB). Secara makro meliputi seluruh Indonesia hingga sekarang, di antara dari sejumlah target pengembangan yang lain-lainnya terdapat juga

pembangunan 22 unit lembaga sekolah SMK dibawah pembinaan IGI (Jerman). Dan telah di bangun pula, sejumlah 179 unit lengkap lembaga sekolah SMK reguler yang bertaraf internasional.

## 6. Perubahan Teknologi dan Lingkungan Persaingan

Dengan perkembangan teknologi baru, bentuk baru kompetisi dan kesempatan baru untuk menambah *customer value* membuat kita perlu untuk mulai mendefinisikan kembali dasar pemikiran strategik dan keunggulan kompetitive. Membangun dan memelihara keunggulan kompetitif menuntut untuk belajar dan beradaptasi jauh lebih cepat agar dapat membedakan dirinya dari pesaing. Siklus hidup produk telah ditekan sehingga produk dan jasa menjadi komoditas dengan jangka waktu yang jauh lebih pendek. Bahkan aset intelektual dan teknologi dengan hak milik yang dilindungi oleh paten tersedia dan dapat digunakan secara luas. Misalnya, software terbaru (Linux), desain mikroprosesor (Transmeta), penawaran musik (MP3), telah menjadi perlengkapan tetap di internet.

Semua industri akan menghadapi perubahan signifikan dalam lingkungan kompetitifnya sebagai hasil dari terobosan dalam teknologi baru, perubahan permintaan pelanggan dan munculnya pesaing baru. Meskipun demikian, menurut Lei & Slocum Jr (2002), perubahan ini memiliki beberapa trend umum, antara lain: (1) peningkatan pentingnya *knowledge work*, (2) pertumbuhan produk dan jasa pengganti; dan (3) peningkatan sifat informasi yang intensif dalam berbagai aktivitas pertambahan nilai.

1. Knowledge work. *Knowledge work* dapat kita temukan dalam penelitian dan pengembangan, eksperimen berkelanjutan, dan penciptaan standar teknologi baru yang menentukan seberapa jauh perusahaan dapat menciptakan produk dan jasa yang lebih unggul dari pesaingnya. Pergeseran menuju *knowledge work* ini memberi tekanan yang lebih besar pada kemampuan manajer untuk menarik dan mempertahankan personel yang berbakat, baik melalui pelatihan maupun rekrutmen personil dari pesaing maupun dari industri lain. Hal ini akan meningkatkan aliran ide, wawasan, dan inovasi yang diharapkan dapat menghasilkan perkembangan teknologi dan bisnis baru.
2. Produk dan jasa pengganti. Perusahaan dalam industri lain yang terkait sering memproduksi produk pengganti. Inovasi produk pengganti menciptakan peluang masuknya pendatang baru sehingga dapat mengubah cara perusahaan menghadapi

persaingan. Misalnya munculnya penggunaan teknologi telepon melalui internet yang dapat mengancam perusahaan telepon tradisional.

3. Peningkatan Intensitas Informasi. Peningkatan Intensitas informasi dalam berbagai industri menunjukkan bahwa biaya untuk menciptakan, mengirim, dan menyebarkan informasi terus menurun sepanjang waktu. Misalnya penggunaan internet dan e-mail yang semakin luas dan distribusi informasi.

## KESIMPULAN

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan terpenting bahwa:

1. Terjadi *mismatch* antara dunia pendidikan dan dunia kerja ketidakcocokan antara karakteristik lulusan baru yang memasuki dunia kerja (sisi penawaran tenaga kerja). Ketidakcocokan ini karena: jenis pekerjaan, orientasi status atau masalah keahlian khusus. Hal itu terjadi karena pola pendekatan pendidikan kita yang cenderung *product oriented*. Lulusan yang dihasilkan perguruan tinggi tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja atau tidak *market oriented*.
2. Terbatasnya daya serap tenaga kerja sektor formal sementara angkatan kerja terdidik cenderung memasuki sektor formal yang kurang beresiko. Hal ini menimbulkan tekanan penawaran di mana tenaga kerja terdidik yang jumlahnya cukup besar memberi tekanan kuat terhadap kesempatan kerja di sektor informal yang jumlahnya relatif kecil, sehingga terjadi pendayagunaan tenaga kerja terdidik yang tidak optimal
3. Penerapan kurikulum pendidikan selama ini belum relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Hal ini berarti perlu penekanan perhatian terhadap kurikulum sistem pendidikan formal menyangkut sejauh mana isi kurikulum mampu meningkatkan keterampilan, keahlian daya adaptasi lulusan terhadap dunia nyata.
4. Pengangguran di Indonesia terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pencari kerja (*job seeker*) dengan lowongan pekerjaan (*job vacancies*).
5. Beberapa hal yang diharapkan dapat mendukung ketercapaian mutu lulusan SMK antara lain Sertifikasi, Institusi pasangan, Unit Produksi, Bimbingan Kejuruan, Majelis Sekolah, Kurikulum implementatif (Kurikulum Satuan Pendidikan), penerimaan peserta Didik, Ekstrakurikuler dan sebagainya.

6. Program *on the job training* (OJT) dan *on the job experience* (JOE) perlu diadopsi sebagai alternatif salah satu usaha lembaga pendidikan vokasi bekerjasama dengan DUDI, untuk mendapatkan SDM trampil yang berkualitas serta memenuhi harapan pelanggan, setelah mereka lulus dan telah menguasai kompetensi dasar.
7. Belum efisiensinya fungsi pasar tenaga kerja. Di samping faktor kesulitan memperoleh lapangan kerja, arus informasi tenaga kerja yang tidak sempurna dan tidak lancar menyebabkan banyak angkatan kerja bekerja di luar bidangnya. Hal ini berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi penggunaan tenaga kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Australian Council for educational Research. (2005). The potential impact of competency based approaches on literacy education. Diambil pada tanggal 8 Februari 2005, dari <http://www.gu.edu.au/scoool/cls/clearinghouse/1995-com/content12.html>
- Center Partners. (2006). Implementing the Kirkpatrick evaluation model plus. <http://www.coe.wayne.edu/eva/pdf>.
- Cunningham, I., Dawes, G., Bennet, B., (2004), *The Handbook of Work Base Learning*, MPG Books Ltd., Bodmin.
- Direktorat Pembinaan SMK, (2009), *Pembangunan Pendidikan SMK*, Sucofindo (SICS), Jakarta.
- Leo, J. V., & Semeijn, J. (2001). Measuring Competnces in scool-level suveys. Netherland: Maastricht University. <http://netec.mcc.ac.uk/WoPEc/data/Papers/dgrumaror2001002.html>
- Lynch, R. L. (2000). *High Scool carier and technical education for the first decade of the 21 st century* . Journal of Vocational Education Research, Volume 25, Issue 2. <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVER/v25n2/Lynch.html>.
- Hager, P., Garrick, J., Crowley, S.,et al. (2003). *Generic competencies and work place reform*. <http://www.ust.au/fac/edu/revet/working%20papers/OWP03%2001Hager%20doc.pdf>